

Kajian Bibliometrik tentang Inovasi Kepemimpinan untuk Generasi Millennial dan Gen Z

Loso Judijanto¹, Achmad Harristhana Mauldfi Sastraatmadja², Supriandi³

¹ IPOSS Jakarta, Indonesia dan losojudijantobumn@gmail.com

² Universitas Singaperbangsa Karawang dan achmadmauldfi@gmail.com

³ Telkom University dan supriandi@student.telkomuniversity.ac.id

ABSTRAK

Studi ini menggunakan analisis bibliometrik dengan VOSviewer untuk memetakan dan menganalisis lanskap penelitian terkini dalam bidang manajemen, teknologi, pendidikan, dan kesehatan yang berkaitan dengan inovasi dan kepemimpinan Gen Z. Hasilnya menunjukkan bahwa ada integrasi yang signifikan antara teknologi dan praktik manajerial, serta peningkatan fokus pada pengalaman karyawan dan inovasi. Sementara itu, isu-isu pendidikan dan kesehatan terus mendapat perhatian melalui penelitian yang menggarisbawahi pentingnya adaptasi institusional dan kolaborasi lintas sektoral. Penelitian ini menyarankan pentingnya pendekatan holistik dalam menggabungkan teknologi, kebijakan, dan partisipasi komunitas untuk mengatasi tantangan kontemporer. Dengan menyajikan pemahaman yang mendalam tentang dominasi dan perkembangan tema penelitian, studi ini memberikan wawasan untuk mengembangkan strategi yang lebih efektif dan berkelanjutan dalam pendidikan, kesehatan, manajemen, dan teknologi.

Kata Kunci: Gen Z, Inovasi Kepemimpinan, Manajemen, Teknologi, Pendidikan, Analisis Bibliometrik

ABSTRACT

This study employs bibliometric analysis using VOSviewer to map and analyze the contemporary research landscape in management, technology, education, and health fields in correlation with Gen Z. The results indicate significant integration between technology and managerial practices, with an increased focus on employee experiences and innovations. Meanwhile, educational and health issues continue to be addressed through research highlighting the necessity of institutional adaptation and cross-sectoral collaboration. The research advocates for a holistic approach in integrating technology, policy, and community participation to tackle contemporary challenges. By presenting an in-depth understanding of the dominance and evolution of research themes, this study provides insights for developing more effective and sustainable strategies in education, health, management, and technology.

Keywords: Gen Z, Innovation Leadership, Management, Technology, Education

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan percepatan kemajuan teknologi seperti saat ini, perubahan dalam struktur demografis di tempat kerja menjadi semakin nyata dengan dominasi generasi Millennial dan Gen Z. Kedua generasi ini, yang lahir antara tahun 1981 hingga 2012, membawa perubahan signifikan dalam nilai, ekspektasi, dan cara kerja yang berbeda dari generasi sebelumnya. Kehadiran mereka yang masif di dunia kerja mendorong perubahan pada pendekatan kepemimpinan yang efektif untuk mengakomodasi keunikan karakteristik mereka (Putriani et al., 2023).

Generasi Millennial dan Gen Z dikenal dengan ketergantungan mereka terhadap teknologi, keinginan untuk pekerjaan yang fleksibel, serta kebutuhan akan feedback yang konstan dan pengakuan yang cepat (Gallup et al., 2007). Mereka juga memiliki komitmen yang kuat terhadap keberlanjutan dan tanggung jawab sosial, yang mendorong perubahan dalam nilai-nilai korporat

dan praktek kepemimpinan. Hal ini memunculkan pertanyaan penting mengenai bagaimana kepemimpinan dapat berinovasi untuk tidak hanya memenuhi harapan dari generasi muda ini, tetapi juga untuk mengoptimalkan potensi mereka dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Pendekatan kepemimpinan yang tradisional, yang cenderung otoritatif dan top-down, seringkali tidak sesuai dengan ekspektasi dan nilai-nilai generasi Millennial dan Gen Z. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang partisipatif dan kolaboratif tampaknya lebih efektif dalam meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja di antara generasi ini (Sinek, 2014). Selain itu, kepemimpinan yang mengutamakan transparansi, inklusivitas, dan pertumbuhan pribadi dinilai lebih relevan dan resonan dengan generasi yang akan mendominasi tenaga kerja dalam beberapa dekade mendatang.

Studi bibliometrik menjadi sangat relevan dalam konteks ini karena menyediakan metode sistematis untuk mengidentifikasi, mengukur, dan menginterpretasi literatur yang tersedia mengenai inovasi kepemimpinan yang diarahkan kepada generasi Millennial dan Gen Z. Melalui analisis bibliometrik, kita dapat memahami tren riset, hubungan antar studi, dan gap pengetahuan yang masih terbuka, serta menciptakan pandangan yang lebih komprehensif mengenai perkembangan teori dan praktik dalam kepemimpinan masa kini. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan kajian bibliometrik yang mendalam mengenai literatur yang tersedia tentang inovasi kepemimpinan yang dirancang untuk generasi Millennial dan Gen Z.

LANDASAN TEORI

A. Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan telah berkembang secara signifikan sepanjang dekade, mulai dari Teori Sifat (*Trait Theory*) yang menekankan pada karakteristik bawaan pemimpin, hingga pendekatan kontemporer seperti Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Servant yang lebih menitikberatkan pada interaksi antara pemimpin dan pengikutnya. Burns (2001) dalam teorinya tentang kepemimpinan transformasional mengemukakan bahwa pemimpin efektif adalah mereka yang mampu menginspirasi pengikutnya untuk mencapai hasil yang melebihi ekspektasi awal melalui pengaruh dan motivasi. Vecchio et al. (2008) melanjutkan penelitian ini dengan memperkenalkan empat komponen utama kepemimpinan transformasional: *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Selain itu, Suwanto et al. (2022) mengidentifikasi konsep Kepemimpinan Servant, yang menekankan pentingnya pemimpin untuk melayani pengikutnya, mendahulukan kebutuhan mereka sebelum kebutuhan diri sendiri. Kepemimpinan ini relevan dengan generasi Millennial dan Gen Z yang menghargai keaslian, transparansi, dan etika dalam kepemimpinan.

B. Karakteristik Generasi Millennial dan Gen Z

Penelitian tentang karakteristik generasi Millennial dan Gen Z menunjukkan bahwa kedua generasi ini memiliki beberapa persamaan dan perbedaan yang penting diperhatikan dalam konteks kepemimpinan. Generasi Millennial, lahir antara tahun 1981 dan 1996, dikenal dengan keinginan mereka untuk keseimbangan kerja-hidup, penggunaan teknologi yang intensif, dan preferensi untuk umpan balik yang konstan serta pengembangan karir yang cepat (Schroth, 2019). Sementara itu, Gen Z, yang lahir mulai tahun 1997, menampilkan karakteristik seperti kemandirian, ketangguhan digital yang lebih tinggi, dan kecenderungan untuk berpikir kritis dan entrepreneur.

Mereka juga memiliki kepekaan sosial yang tinggi dan menghargai inklusivitas serta keberlanjutan (Putriani et al., 2023).

C. Pengaruh Generasi Millennial dan Gen Z terhadap Kepemimpinan

Adaptasi gaya kepemimpinan untuk memenuhi kebutuhan generasi Millennial dan Gen Z telah menjadi topik yang banyak dibahas dalam literatur manajemen dan kepemimpinan. Visser & Crane (2012) menekankan bahwa pemimpin masa kini harus fleksibel dalam gaya kepemimpinannya, mampu menggunakan pendekatan yang lebih kolaboratif dan kurang hierarki. Ini mencakup penggunaan teknologi dalam komunikasi dan pengambilan keputusan serta pengembangan kebijakan yang mendukung kerja jarak jauh dan fleksibilitas kerja, yang sangat dihargai oleh kedua generasi ini. Penelitian yang dilakukan oleh Mubarik et al. (2023) menunjukkan bahwa generasi Millennial dan Gen Z menghargai transparansi dan integritas dalam kepemimpinan. Mereka cenderung lebih loyal dan terlibat ketika merasa bahwa pemimpin mereka memiliki komitmen terhadap nilai-nilai etis dan berkontribusi pada tujuan yang lebih besar dari sekedar profit organisasi.

D. Kebutuhan Inovasi dalam Kepemimpinan

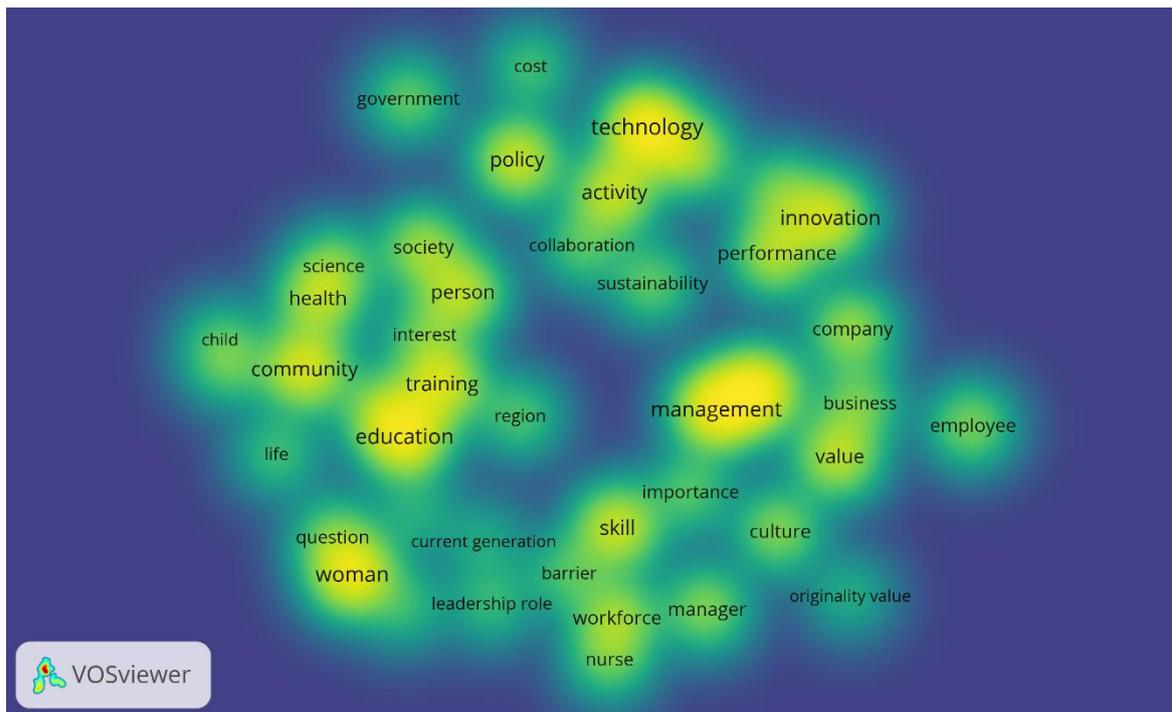
Mengingat karakteristik unik dari generasi Millennial dan Gen Z, terdapat kebutuhan yang meningkat untuk inovasi dalam praktik kepemimpinan. Pemimpin harus mengadopsi teknologi baru, tidak hanya sebagai alat, tetapi sebagai bagian integral dari lingkungan kerja. Selanjutnya, penting bagi pemimpin untuk mengembangkan kemampuan untuk bekerja secara lintas budaya dan multidisipliner, serta meningkatkan keterampilan mereka dalam menangani perubahan dan mengelola keragaman (Mubarik et al., 2023). Studi ini akan menggunakan metode bibliometrik untuk menganalisis literatur yang ada dan mengidentifikasi tren serta kekosongan dalam penelitian terkait kepemimpinan inovatif yang sesuai dengan generasi Millennial dan Gen Z. Hasilnya diharapkan dapat memberikan panduan bagi organisasi dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang tidak hanya efektif tetapi juga berkelanjutan dan relevan dengan dinamika tenaga kerja yang terus berubah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan metode bibliometrik untuk menganalisis dan memetakan literatur yang berkaitan dengan inovasi kepemimpinan untuk generasi Millennial dan Gen Z. Data akan dikumpulkan dari basis data akademik Scopus menggunakan kata kunci seperti "leadership innovation," "Millennial," "Generation Z," "leadership styles," dan "workplace trends." Analisis akan dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak VOSviewer untuk visualisasi, memungkinkan identifikasi pola citasi, tren publikasi, dan hubungan antar dokumen. Metode ini bertujuan untuk mengungkapkan hubungan antara berbagai publikasi dan tren utama dalam penelitian tentang kepemimpinan yang relevan dengan kebutuhan dan karakteristik generasi muda, serta mengidentifikasi gap dalam literatur yang ada yang dapat menjadi landasan untuk penelitian masa depan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pemetaan Jaringan Istilah



Gambar 3. Visualisasi Densitas

Sumber: Data Diolah, 2024

Visualisasi yang ditampilkan dalam gambar di atas menggunakan VOSviewer untuk mengilustrasikan konsentrasi tematik dan interaksi antara berbagai kata kunci dalam kumpulan data penelitian. Peta kepadatan yang dihasilkan menampilkan berbagai tema yang terkait dengan bidang studi seperti manajemen, pendidikan, kesehatan, dan teknologi. Warna yang lebih terang (kuning) menunjukkan area dengan kepadatan topik yang lebih tinggi, menandakan bahwa ini adalah area yang lebih sering muncul atau lebih banyak dibahas dalam literatur yang terkait. Warna yang lebih gelap (biru) menunjukkan kepadatan yang lebih rendah, menandakan topik yang kurang dominan atau kurang sering dibahas.

Dari visualisasi ini, kita dapat mengamati bahwa topik seperti "management", "business", "employee", dan "technology" memiliki kepadatan yang relatif tinggi dan terletak di bagian kanan visualisasi, menandakan bahwa ini adalah area penting dalam diskusi akademis dan penelitian. Sebaliknya, topik seperti "child", "community", dan "education" terletak di bagian kiri dan menampilkan warna yang sedikit lebih gelap, menunjukkan pentingnya topik-topik ini tetapi mungkin tidak seintens area-area yang berfokus pada inovasi dan performa. Pemetaan ini sangat berguna untuk mengidentifikasi tren penelitian utama dan juga area yang mungkin memerlukan eksplorasi atau penelitian lebih lanjut.

B. Top Cited Literature

Tabel 2. Literatur Teratas yang Disitir

Jumlah Kutipan	Penulis	Judul	Temuan
1883	(Guthold et al., 2020)	Global trends in insufficient physical activity among adolescents: a pooled	Analisis global ini menemukan bahwa kecukupan aktivitas fisik di kalangan remaja di seluruh dunia masih sangat

Jumlah Kutipan	Penulis	Judul	Temuan
		analysis of 298 population-based surveys with 1.6 million participants	rendah, yang mengindikasikan perlunya intervensi global yang lebih efektif untuk meningkatkan tingkat aktivitas fisik di kalangan generasi muda.
843	(Edvinsson, 1997)	Developing intellectual capital at Skandia	Studi ini mengeksplorasi bagaimana Skandia mengembangkan modal intelektualnya dan mengusulkan model untuk memahami dan meningkatkan modal intelektual dalam organisasi.
455	(Chiesa et al., 1996)	Development of a technical innovation audit	Pengembangan audit inovasi teknis yang diusulkan dalam studi ini menawarkan kerangka kerja sistematis untuk menilai dan meningkatkan kemampuan inovasi organisasi.
326	(Lord et al., 2001)	Contextual constraints on prototype generation and their multilevel consequences for leadership perceptions	Studi ini mengidentifikasi bagaimana kendala kontekstual mempengaruhi generasi prototipe dan konsekuensi multilevelnya untuk persepsi kepemimpinan, menyarankan kebutuhan adaptasi strategi kepemimpinan berdasarkan konteks spesifik.
307	(Deal et al., 2010)	Millennials at work: What we know and what we need to do (if anything)	Menyajikan analisis komprehensif tentang karakteristik generasi Millennial di tempat kerja dan memberikan rekomendasi praktis untuk manajemen sumber daya manusia dalam mengadaptasi dan menanggapi kebutuhan unik generasi ini.
279	(Baker et al., 2008)	Current status and future prospects of clinical psychology: Toward a scientifically principled approach to mental and behavioral health care	Paper ini mengkritik pendekatan saat ini dalam psikologi klinis dan menawarkan perspektif tentang bagaimana masa depan praktik klinis harus berorientasi lebih ilmiah dan fokus pada kesehatan mental dan perilaku secara komprehensif.
274	(Lee et al., 2005)	Current practices of leading E-government countries	Meninjau praktik terkini dari negara-negara terdepan dalam E-government, studi ini menyoroti strategi dan teknologi yang berhasil diimplementasikan yang bisa menjadi acuan bagi negara lain untuk mengembangkan pelayanan publik digital.
230	(Korten, 1987)	Third generation NGO strategies: A key to people-centered development	Memperkenalkan strategi generasi ketiga untuk NGO yang lebih berfokus pada pengembangan yang berpusat pada orang, menekankan pada pentingnya partisipasi

Jumlah Kutipan	Penulis	Judul	Temuan
			komunitas dalam mencapai pembangunan yang berkelanjutan.
207	(Gronn, 2008)	The future of distributed leadership	Artikel ini membahas masa depan kepemimpinan terdistribusi, mengusulkan bahwa pendekatan ini dapat lebih efektif dalam menghadapi tantangan organisasi modern.
205	(Chung et al., 2020)	Precision Medicine in Diabetes: A Consensus Report from the American Diabetes Association (ADA) and the European Association for the Study of Diabetes (EASD)	Laporan konsensus ini mengeksplorasi potensi kedokteran presisi dalam pengelolaan diabetes, menyoroti pentingnya pendekatan yang disesuaikan berdasarkan profil genetik dan kebutuhan individual pasien dalam pengobatan diabetes.

Sumber: Output Publish or Perish, 2024

Pembahasan

1. Dominasi dan Integrasi Manajemen dan Teknologi

Kepadatan kata kunci seperti "*management*", "*business*", "*technology*", dan "*innovation*" mencerminkan fokus intensif pada penggabungan teknologi dalam praktek manajerial. Ini sesuai dengan tren global dimana digitalisasi dan inovasi teknologi terus mengubah cara perusahaan beroperasi. Studi menunjukkan bahwa ada korelasi yang meningkat antara penerapan teknologi dan peningkatan kinerja perusahaan, yang mencerminkan kebutuhan akan kepemimpinan yang adaptif dan penguasaan teknologi informasi untuk memanfaatkan data besar, kecerdasan buatan, dan pembelajaran mesin dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Analisis kepadatan juga menunjukkan bahwa "*employee*" menjadi titik kunci dalam diskusi, menandakan peningkatan perhatian pada pengalaman karyawan, keterlibatan, dan pengembangan keahlian dalam konteks perubahan teknologi. Hal ini mempertegas pentingnya sumber daya manusia sebagai aset kritis yang mendukung implementasi teknologi dan inovasi dalam organisasi.

2. Pendidikan dan Kesehatan dalam Komunitas

Di sisi lain, topik-topik seperti "*education*", "*health*", dan "*community*" menandai pentingnya bidang-bidang ini dalam penelitian interdisipliner. Meskipun tidak sepadat topik manajemen dan teknologi, keberadaan mereka dalam corpus penelitian yang cukup signifikan mengindikasikan bahwa isu-isu sosial dan komunitas tetap menjadi fokus utama dalam penelitian akademis. Terutama dalam konteks pendidikan dan kesehatan, ada penekanan pada bagaimana institusi-institusi ini harus beradaptasi dengan perubahan demografis, teknologi, dan kebijakan untuk lebih efektif melayani masyarakat. Tantangan yang dihadapi sektor kesehatan dan pendidikan, seperti aksesibilitas, kualitas, dan integrasi teknologi, memerlukan inovasi yang terus-menerus. Studi ini menyarankan bahwa solusi berkelanjutan dapat dicapai melalui kolaborasi yang lebih erat antara para peneliti di bidang kesehatan dan pendidikan dengan ahli teknologi dan manajemen, guna mengembangkan strategi yang lebih holistik dan terintegrasi.

3. Kolaborasi dan Kebijakan

Topik "*collaboration*" dan "*policy*" juga menonjol dalam visualisasi, yang menggambarkan pentingnya kerja sama lintas sektoral dan pembuatan kebijakan yang berinformasi. Dalam konteks global yang terus berubah, kebijakan yang efektif memerlukan pemahaman mendalam tentang berbagai faktor, termasuk inovasi teknologi, dinamika pasar, dan isu sosial. Analisis menunjukkan bahwa ada kebutuhan untuk lebih banyak penelitian yang mengeksplorasi bagaimana kebijakan dapat dirancang untuk memfasilitasi inovasi sambil juga mempromosikan keadilan sosial dan keberlanjutan.

4. Keterampilan dan Pendidikan

Selain itu, "*skill*" dan "*education*" menunjukkan hubungan yang kuat dalam analisis, menggarisbawahi kebutuhan untuk pendidikan yang terus menerus beradaptasi untuk memenuhi tuntutan pasar kerja yang berkembang. Ini mencerminkan tren peningkatan kebutuhan akan keterampilan yang berkaitan dengan teknologi tinggi dalam semua sektor. Implikasi dari hal ini adalah bahwa sistem pendidikan harus berinovasi tidak hanya dalam kurikulum tetapi juga dalam metodologinya, untuk mempersiapkan siswa dengan keterampilan yang diperlukan untuk berhasil di tempat kerja masa depan.

KESIMPULAN

Secara keseluruhan, studi bibliometrik ini memperlihatkan bahwa meskipun ada perbedaan kepadatan topik, ada tema umum mengenai integrasi antara manajemen, teknologi, dan faktor manusia. Perkembangan dalam inovasi dan teknologi terus mendorong perubahan dalam manajemen dan bisnis, sementara isu-isu pendidikan dan kesehatan mempertahankan relevansinya melalui fokus pada inovasi untuk keberlanjutan dan kesejahteraan komunitas. Pendekatan holistik dan interdisipliner dalam penelitian dan praktik, yang mengintegrasikan teknologi, kebijakan, dan keterlibatan komunitas, tampaknya menjadi kunci untuk mengatasi tantangan kontemporer dan masa depan.

REFERENSI

- Baker, T. B., McFall, R. M., & Shoham, V. (2008). Current status and future prospects of clinical psychology: Toward a scientifically principled approach to mental and behavioral health care. *Psychological Science in the Public Interest*, 9(2), 67–103.
- Burns, R. P. (2001). Some ethical issues surrounding mediation. *Fordham L. Rev.*, 70, 691.
- Chiesa, V., Coughlan, P., & Voss, C. A. (1996). Development of a technical innovation audit. *Journal of Product Innovation Management: An International Publication of the Product Development & Management Association*, 13(2), 105–136.
- Chung, W. K., Erion, K., Florez, J. C., Hattersley, A. T., Hivert, M.-F., Lee, C. G., McCarthy, M. I., Nolan, J. J., Norris, J. M., & Pearson, E. R. (2020). Precision medicine in diabetes: a consensus report from the American Diabetes Association (ADA) and the European Association for the Study of Diabetes (EASD). *Diabetes Care*, 43(7), 1617–1635.
- Deal, J. J., Altman, D. G., & Rogelberg, S. G. (2010). Millennials at work: What we know and what we need to do (if anything). *Journal of Business and Psychology*, 25, 191–199.
- Edvinsson, L. (1997). Developing intellectual capital at Skandia. *Long Range Planning*.
- Gallup, A., Gallup, A. M., & Newport, F. (2007). *The Gallup Poll: Public Opinion 2005*. Rowman & Littlefield.
- Gronn, P. (2008). The future of distributed leadership. *Journal of Educational Administration*, 46(2), 141–158.
- Guthold, R., Stevens, G. A., Riley, L. M., & Bull, F. C. (2020). Global trends in insufficient physical activity among

- adolescents: a pooled analysis of 298 population-based surveys with 1·6 million participants. *The Lancet Child & Adolescent Health*, 4(1), 23–35.
- Korten, D. C. (1987). Third generation NGO strategies: A key to people-centered development. *World Development*, 15, 145–159.
- Lee, S. M., Tan, X., & Trimi, S. (2005). Current practices of leading e-government countries. *Communications of the ACM*, 48(10), 99–104.
- Lord, R. G., Brown, D. J., Harvey, J. L., & Hall, R. J. (2001). Contextual constraints on prototype generation and their multilevel consequences for leadership perceptions. *The Leadership Quarterly*, 12(3), 311–338.
- Mubarik, L. D., Iskanto, B. K., & Sakib, K. N. (2023). Entrepreneurial Competencies and Success of SMEs in Changwon, South Korea. *Journal of Entrepreneurship & Project Management*, 7(8 SE-Articles), 1–11. <https://doi.org/10.53819/81018102t5206>
- Putriani, L., Handayani, P. G., Kurnia, R., Putra, F. W., & Febriani, R. D. (2023). Sikap remaja gen-z berlatar budaya Minangkabau terhadap perilaku seks bebas. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 9(2), 1039–1047.
- Schroth, H. (2019). Are you ready for Gen Z in the workplace? *California Management Review*, 61(3), 5–18.
- Sinek, S. (2014). *Leaders eat last: Why some teams pull together and others don't*. Penguin.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., & Achmad, W. (2022). Effect of Transformational Leadership, Servant Leadershi, and Digital Transformation on MSMEs Performance and Work Innovation Capabilities. *Central European Management Journal*, 30(4), 751–762.
- Vecchio, R. P., Justin, J. E., & Pearce, C. L. (2008). The utility of transactional and transformational leadership for predicting performance and satisfaction within a path-goal theory framework. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(1), 71–82. <https://doi.org/10.1348/096317907X202482>
- Visser, W., & Crane, A. (2012). Corporate Sustainability and the Individual: Understanding What Drives Sustainability Professionals as Change Agents. *SSRN Electronic Journal*, January. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1559087>