

Pelatihan Transformational Leadership Terhadap Generasi Z

Helena Sihotang¹; Pani Romauli Elisabet Naibaho²; Truly Okto Hasudungan Purba³; Sabeth Sembiring⁴; Betniar Purba⁵

^{1,2,3,4,5}Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas

Email: ¹simarsoithelen@gmail.com; ²paninaibaho@gmail.com;

³trulyoktopurba@gmail.com; ⁴sabethsembiring@gmail.com;

⁵betniarpurba20@gmail.com

Abstrak

Generasi Z merupakan generasi yang memiliki potensi besar sebagai pemimpin masa depan, namun memerlukan penguatan kompetensi kepemimpinan yang sesuai dengan perkembangan dunia kerja. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan meningkatkan pemahaman mahasiswa mengenai Transformational Leadership sebagai gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan potensi individu. Peserta kegiatan adalah generasi Z berjumlah 32 orang yang merupakan mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Santo Thomas. Pelatihan dilaksanakan melalui metode pre-test, penyampaian materi, diskusi, simulasi (role play), dan post-test menggunakan Kahoot. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta terhadap konsep dan penerapan Transformational Leadership, yang terlihat dari hasil evaluasi serta partisipasi aktif selama pelatihan. Kegiatan ini diharapkan dapat membekali mahasiswa dengan kompetensi kepemimpinan yang relevan untuk menghadapi tantangan organisasi dan dunia kerja di masa depan.

Kata Kunci: *Transformational Leadership, Generasi Z, Kepemimpinan, Pelatihan.*

Abstract

Generation Z is a generation with great potential as future leaders, but they need to strengthen their leadership competencies in line with developments in the workplace. This community service activity aims to enhance students' understanding of transformational leadership as a leadership style capable of inspiring, motivating, and developing individual potential. The participants were 32 members of Generation Z who are students at the Faculty of Economics, Santo Thomas Catholic University. The training was conducted using a pre-test, presentation of materials, discussions, simulations (role-playing), and a post-test via Kahoot. The results of the activity showed an increase in participants' understanding of the concepts and application of Transformational Leadership, as evidenced by the evaluation results and their active participation throughout the training. It is hoped that this activity will equip students with relevant leadership competencies to face future organizational and workplace challenges.

Keywords: *Transformational Leadership, Generation Z, Leadership, Training.*

PENDAHULUAN

Dunia yang terus berubah karena globalisasi, teknologi, dan disrupsi menuntut adanya pemimpin adaptif yang mampu mengambil keputusan cepat dan tepat. Kepemimpinan yang visioner dapat memastikan organisasi tetap relevan dan kompetitif. Kepemimpinan merupakan salah satu kompetensi esensial yang harus dimiliki oleh generasi muda dalam menghadapi tantangan globalisasi, persaingan kerja, dan kompleksitas kehidupan sosial. Di tengah perkembangan teknologi yang pesat, disrupsi industri, serta perubahan pola kerja, dibutuhkan pemimpin yang tidak hanya mampu mengelola organisasi, tetapi juga mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Salah satu gaya kepemimpinan yang relevan dengan kebutuhan tersebut adalah *Transformational Leadership*. Menurut Bass (1990), kepemimpinan transformasional ditandai dengan kemampuan pemimpin untuk memberikan pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspiratif (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), serta perhatian individual (*individualized consideration*). Gaya kepemimpinan ini diyakini dapat mendorong inovasi, meningkatkan kepercayaan diri, serta memperkuat komitmen dalam suatu kelompok. Dengan kata lain, *Transformational Leadership* tidak hanya berfokus pada pencapaian target, tetapi juga pada proses pengembangan potensi individu.

Generasi Z yang saat ini berstatus sebagai mahasiswa sebagai generasi penerus bangsa merupakan aset penting dalam pembangunan di masa depan. Peran mahasiswa tidak hanya sebatas menimba ilmu di bangku kuliah, tetapi juga dituntut untuk memiliki keterampilan kepemimpinan, komunikasi, dan kolaborasi yang kuat. Namun, pada kenyataannya masih banyak mahasiswa yang belum terlatih untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan yang visioner, inspiratif, dan adaptif. Sebagian besar mahasiswa lebih diarahkan pada pencapaian akademik, sementara penguatan *soft skills* kepemimpinan sering kali kurang mendapat perhatian.

Fenomena di Indonesia menunjukkan bahwa lulusan perguruan tinggi masih menghadapi tantangan serius dalam hal kesiapan kerja. Menurut data *World Economic Forum (2020)*, salah satu keterampilan utama yang dibutuhkan di masa depan adalah *leadership and social influence*. Sementara itu, survei *McKinsey (2021)* menunjukkan adanya kesenjangan keterampilan (*skill gap*) pada lulusan muda Indonesia, terutama dalam hal kepemimpinan, komunikasi, dan problem solving. Hal ini diperkuat oleh laporan Badan Pusat Statistik (BPS, 2022) yang mencatat bahwa tingkat pengangguran terbuka lulusan universitas masih mencapai 6,22%, salah satunya karena kurangnya penguasaan keterampilan non-teknis (*soft skills*), termasuk kepemimpinan.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas merupakan salah satu fakultas yang memiliki peran strategis dalam mencetak sumber daya manusia yang unggul di bidang ekonomi, manajemen, dan bisnis. Sebagai lembaga pendidikan tinggi, fakultas ini tidak hanya berfokus pada pencapaian akademik semata, tetapi juga pada pengembangan keterampilan non-akademik, termasuk kepemimpinan, etika, dan kemampuan interpersonal yang sangat dibutuhkan di dunia kerja.

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang didominasi oleh Generasi Z dituntut untuk memiliki kompetensi kepemimpinan yang adaptif, inovatif, dan mampu menginspirasi. Hal ini sejalan dengan visi universitas untuk menghasilkan lulusan yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga memiliki karakter kuat, jiwa kepemimpinan, serta kepedulian sosial. Oleh karena itu, penguatan keterampilan kepemimpinan, khususnya melalui pendekatan *Transformational Leadership*, menjadi sangat penting untuk dibekalkan kepada mahasiswa sejak dini.

Dalam konteks Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas, pelatihan *Transformational Leadership* menjadi sangat urgen mengingat tantangan yang dihadapi mahasiswa tidak hanya sebatas tuntutan akademik, tetapi juga bagaimana mereka mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja dan kepemimpinan di masa depan. Mahasiswa pada dasarnya merupakan calon pemimpin bangsa yang akan berperan dalam berbagai bidang, baik di sektor bisnis, pemerintahan, maupun organisasi sosial. Oleh karena itu, kemampuan memimpin dengan pendekatan transformasional – yang menekankan visi, inspirasi, inovasi, serta perhatian terhadap individu – sangat dibutuhkan.

Urgensi ini semakin kuat karena mahasiswa sering kali dihadapkan pada berbagai aktivitas, seperti organisasi kemahasiswaan, kerja kelompok, maupun kegiatan sosial yang membutuhkan koordinasi, komunikasi, dan kepemimpinan yang efektif. Tanpa bekal keterampilan kepemimpinan yang memadai, potensi mahasiswa dalam mengelola diri dan orang lain tidak akan berkembang secara optimal.

Dengan adanya pelatihan dan pembinaan kepemimpinan transformasional, mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas diharapkan mampu mengembangkan kemampuan manajerial, meningkatkan kepercayaan diri, serta menjadi agen perubahan yang dapat berkontribusi secara nyata baik di lingkungan kampus, organisasi, maupun di masyarakat luas.

Pengertian *Transformational Leadership*

Konsep kepemimpinan transformasional pertama kali dikemukakan oleh James McGregor Burns. Dalam kaitannya dengan kepemimpinan transformasional, Bernard Bass (Stone et al, 2004) mengatakan sebagai berikut: —*Transformational leaders transform the personal values of followers to support the vision and goals of the organization by fostering an environment where relationships can be formed and by establishing a climate of trust in which visions can be shared*l. Selanjutnya, secara operasional Bernard Bass (Gill et al, 2010) memaknai kepemimpinan transformasional sebagai berikut: —*Leadership and performance beyond expectations*l. Sedangkan Tracy and Hinkin (Gill dkk, 2010) memaknai kepemimpinan transformasional sebagai berikut: —*The process of influencing major changes in the attitudes and assumptions of organization members and building commitment for the organization's mission or objectives*l.

Sudarwan (2009: 59) menjelaskan kepemimpinan transformasional berasal dari kata —*to transform*l yang berarti mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk yang berbeda. Misalnya mentransformasi visi menjadi realita, potensi menjadi aktual, laten menjadi manifes dan sebagainya. Dengan demikian, kepala sekolah dapat dikategorikan menerapkan kaidah ini, apabila dia mampu mengubah energi sumber daya manusia.

Kepemimpinan Transformasional menurut Terry (Kartono 1998 : 38) adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. Menurut Ordway Teod dalam bukunya *The Art Of Leadership*l (Kartono 1998 : 38) merupakan kegiatan mempengaruhi orang-orang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan. Young dalam Kartono (1998) mendefinisikan bahwa epemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu, berdasarkan akseptasi atau penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi khusus.

Esensi kepemimpinan transformatip adalah mengubah potensi menjadi energy nyata, mengubah potensi institusi menjadi energy untuk meningkatkan mutu proses dan hasil belajar. Jadi, kepemimpinan kepala sekolah dapat didefenisikan sebagai bentuk (gaya) yang diterapkan dalam mempengaruhi bawahan yang terdiri dari guru, tenaga administrasi, para siswa, dan orang tua peserta didik.

Menurut Bass (1998) dalam Swandari (2003) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya.

Menurut O'Leary (2001) kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seseorang manajer bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisadilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Transformational Leadership*

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional menurut Warman (2022:140) yaitu :

- 1) Kpribadian (personality), pengalaman masa lalu yang mencakup nilai –nilai, lata belakang

- dan pengalamannya dalam mempengaruhi gaya kepemimpinan
- 2) Harapan dan perilaku atasan
 - 3) Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan
 - 4) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin
 - 5) Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan
 - 6) Harapan dan perilaku rekan

Manfaat Transformational Leadership

Menurut Usman (2019:143) menyatakan manfaat gaya kepemimpinan yaitu :

- 1) Mampu menilai SWOT kemampuan dirinya yang diperlukan sebagai kepemimpinan efektif
- 2) Menggunakan kekuasaan dengan tepat dan berpengaruh positif dalam meningkatkan komitmen bawahannya
- 3) Menguji nilai – nilai persoal dan keyakinan dirinya yang berkaitan dengan asumsi tentang kepemimpinan dan bawahannya
- 4) Memahami sejumlah peranan kepemimpinan
- 5) Mengenal hubungan antara pemimpin berorientasi tugas dan berorientasi hubungan manusia
- 6) Mengenal pentingnya tujuan moral dan nilai etika dalam kepemimpinan

Dimensi dan Indikator Transformational Leadership

Tschannen-Moran (2003) dimensi *leadership transformational* didefinisikan sebagai —Four I's yaitu *Individualized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, dan Individualized Consideration*. Adapun dimensi-dimensi *Transformational Leadership* sebagai berikut:

1. Individualized Influence

Menekankan tipe leadership yang memperlihatkan kepercayaan, keyakinan, dan dikagumi serta dipuji pengikut; dengan indikator sebagai berikut:

- a) Menjadi role model yang dapat diteladani bawahan.
- b) Menunjukkan integritas, kejujuran, dan konsistensi nilai.
- c) Mengutamakan kepentingan tim/organisasi dibandingkan kepentingan pribadi.
- d) Mendapat rasa hormat, kagum, dan kepercayaan dari bawahan.

2. Inspirational Motivation

Menekankan pada cara memotivasi dan memberikan inspirasi kepada bawahan terhadap tantangan tugas. Pengaruhnya diharapkan dapat meningkatkan semangat kelompok dengan indikator sebagai berikut:

- a) Memberikan visi yang menarik dan menantang.
- b) Memotivasi bawahan dengan optimisme terhadap masa depan organisasi.
- c) Membangun semangat kerja tim.
- d) Menyampaikan tujuan yang bermakna sehingga pekerjaan terasa penting.

3. Intellectual Stimulation

Menekankan tipe leadership yang berupaya mendorong bawahan untuk berfikir inovasi, kreatif dengan metode atau cara-cara yang baru dengan indikator sebagai berikut:

- a) Mengajak bawahan berpikir kritis terhadap masalah.
- b) Mendorong kreativitas dan ide-ide baru.
- c) Menghargai perbedaan pendapat atau pendekatan.
- d) Membuka ruang bagi karyawan untuk mencari cara inovatif dalam

menyelesaikan tugas.

4. *Individualized Consideration*

Menekankan tipe leadership yang memberikan perhatian atau apresiasi terhadap pencapaian, pengembangan dan kebutuhan berprestasi bawahan dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Memperhatikan kebutuhan personal bawahan.
- 2) Memberikan bimbingan, mentoring, dan coaching.
- 3) Mendengarkan aspirasi dan keluhan bawahan.
- 4) Mendorong pengembangan karir dan kompetensi individu.

Generasi Z

Generasi Z (Gen Z) adalah kelompok generasi yang lahir setelah Generasi Milenial, umumnya antara tahun 1997 hingga 2012 dengan karakteristik utama yaitu:

1. Tumbuh bersama internet, smartphone, dan media sosial sejak usia dini.
2. Sangat akrab dengan teknologi digital (digital natives).
3. Cenderung mencari informasi secara cepat dan mandiri melalui internet.
4. Lebih terbuka terhadap keberagaman budaya dan isu sosial.
5. Menyukai komunikasi yang singkat, visual, dan interaktif.

METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas dengan metode pelatihan partisipatif yang menggabungkan penyampaian materi, diskusi interaktif, studi kasus, simulasi (role play), dan evaluasi. Materi pelatihan difokuskan pada pemahaman mengenai *Transformational Leadership*, meliputi konsep dasar kepemimpinan transformasional, karakteristik pemimpin transformasional, empat dimensi *Transformational Leadership* (Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, dan Individualized Consideration), serta penerapannya dalam memimpin dan berkolaborasi dengan Generasi Z di lingkungan organisasi maupun dunia kerja. Secara rinci, tahapan pelaksanaan kegiatan adalah sebagai berikut.

a. Pre-Test

Pada awal kegiatan, fasilitator memberikan pre-test untuk mengukur tingkat pemahaman awal peserta mengenai konsep *Transformational Leadership* dan karakteristik Generasi Z. Peserta juga diberikan kesempatan untuk menyampaikan pandangan mengenai tantangan kepemimpinan yang mereka hadapi serta harapan terhadap sosok pemimpin yang efektif bagi Generasi Z. Hasil pre-test digunakan sebagai dasar untuk mengetahui kebutuhan pembelajaran peserta.

b. Early Evaluation

Setelah sesi awal, peserta diminta berdiskusi dan mempresentasikan hasil identifikasi mereka mengenai karakteristik pemimpin yang efektif dalam menghadapi tantangan Generasi Z. Presentasi tersebut menjadi bahan evaluasi awal bagi fasilitator untuk mengetahui tingkat pemahaman peserta sebelum memperoleh materi secara komprehensif. Fasilitator memberikan umpan balik terhadap setiap presentasi sebagai dasar penguatan pada sesi berikutnya.

c. Orientation

Pada tahap orientasi, fasilitator menyampaikan materi pelatihan secara sistematis yang mencakup pengertian *Transformational Leadership*, karakteristik pemimpin transformasional, empat dimensi utama *Transformational Leadership*, karakteristik Generasi Z di dunia kerja, manfaat penerapan kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan motivasi, keterlibatan (employee engagement), kreativitas, serta komitmen kerja Generasi Z. Penyampaian materi dilakukan secara interaktif dengan memanfaatkan studi kasus dan contoh-contoh yang relevan dengan kondisi organisasi saat ini.

d. Drill

Tahap drill dilakukan melalui diskusi kelompok, analisis studi kasus, dan simulasi (role play). Peserta dibagi ke dalam beberapa kelompok untuk menyelesaikan permasalahan kepemimpinan yang melibatkan karyawan Generasi Z. Selanjutnya, peserta mempraktikkan penerapan perilaku kepemimpinan transformasional melalui simulasi komunikasi, pemberian motivasi, penyelesaian konflik, serta pengambilan keputusan. Kegiatan ini bertujuan meningkatkan kemampuan peserta dalam mengaplikasikan konsep kepemimpinan transformasional secara langsung.

e. Feedback

Pada akhir kegiatan, fasilitator memberikan umpan balik terhadap hasil diskusi dan simulasi yang telah dilakukan peserta. Evaluasi mencakup aspek pemahaman konsep, kemampuan komunikasi kepemimpinan, pengambilan keputusan, dan penerapan perilaku *Transformational Leadership*. Selain itu, peserta diberikan kesempatan untuk menyampaikan pengalaman, kendala, dan pertanyaan selama proses pelatihan. Sebagai evaluasi akhir, peserta mengikuti post-test yang dikemas dalam bentuk permainan edukatif menggunakan aplikasi Kahoot. Hasil post-test dibandingkan dengan pre-test untuk mengukur peningkatan pemahaman peserta terhadap materi *Transformational Leadership* serta kesiapan mereka dalam menerapkan gaya kepemimpinan tersebut ketika berinteraksi dengan Generasi Z.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) bertema Pelatihan *Transformational Leadership* bagi Generasi Z dilaksanakan kepada 32 mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Santo Thomas. Pelatihan bertujuan meningkatkan pemahaman peserta mengenai konsep dan penerapan *Transformational Leadership* sebagai bekal kepemimpinan di lingkungan organisasi maupun dunia kerja.

Sebelum penyampaian materi, peserta mengikuti pre-test untuk mengukur tingkat pemahaman awal mengenai kepemimpinan transformasional. Setelah seluruh rangkaian pelatihan yang meliputi penyampaian materi, diskusi, studi kasus, dan simulasi (role play), peserta kembali mengikuti post-test menggunakan aplikasi Kahoot.

Tabel 1. Hasil Evaluasi Pre-test dan Post-test

Indikator	Pre-test	Post-test
Jumlah Peserta	32	32
Nilai Rata-rata	61,88	87,19
Nilai Tertinggi	80	100
Nilai Terendah	40	70

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 1, terjadi peningkatan rata-rata nilai peserta dari 61,88 pada pre-test menjadi 87,19 pada post-test. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan berhasil meningkatkan pemahaman peserta mengenai konsep *Transformational Leadership* dan penerapannya dalam menghadapi karakteristik Generasi Z. Selain peningkatan hasil evaluasi, peserta juga menunjukkan antusiasme yang tinggi selama kegiatan berlangsung. Hal ini terlihat dari keaktifan peserta dalam mengajukan pertanyaan, berdiskusi, memberikan pendapat, serta berpartisipasi dalam simulasi kepemimpinan. Melalui kegiatan role play, peserta mampu mempraktikkan cara memberikan motivasi kepada anggota tim, membangun komunikasi yang efektif, menyelesaikan konflik, dan mengambil keputusan secara kolaboratif.

Materi mengenai empat dimensi *Transformational Leadership*, yaitu *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation*, dan *Individualized Consideration*, memberikan pemahaman baru kepada peserta bahwa seorang pemimpin tidak hanya berperan

sebagai pengarah, tetapi juga sebagai inspirator, fasilitator, dan pembimbing yang mampu mengembangkan potensi setiap anggota tim. Pelatihan ini juga memperlihatkan bahwa metode pembelajaran partisipatif melalui diskusi, studi kasus, simulasi, dan permainan edukatif (Kahoot) mampu meningkatkan keterlibatan peserta selama proses pembelajaran. Pendekatan tersebut sesuai dengan karakteristik Generasi Z yang cenderung menyukai pembelajaran interaktif, kolaboratif, berbasis teknologi, dan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi secara aktif.

Secara keseluruhan, kegiatan pelatihan telah mencapai tujuan yang diharapkan, yaitu meningkatkan pengetahuan, pemahaman, dan kesiapan mahasiswa Generasi Z dalam menerapkan prinsip-prinsip Transformational Leadership. Kompetensi tersebut diharapkan dapat menjadi bekal bagi peserta dalam memimpin organisasi kemahasiswaan maupun ketika memasuki dunia kerja yang semakin dinamis dan kompetitif.



Gambar 1. Penulis foto bersama dengan peserta

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

1. Pelatihan *Transformational Leadership* bagi Generasi Z memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan pemahaman peserta mengenai konsep kepemimpinan yang adaptif, inspiratif, dan berorientasi pada pengembangan individu. Melalui rangkaian kegiatan yang meliputi penyampaian materi, diskusi, studi kasus, simulasi (role play), serta evaluasi menggunakan pre-test dan post-test, peserta memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai karakteristik Generasi Z dan strategi kepemimpinan yang efektif dalam menghadapi dinamika dunia kerja saat ini.
2. Pelatihan ini juga mendorong peserta untuk mengembangkan kemampuan dalam memberikan motivasi, membangun komunikasi yang efektif, mendorong kreativitas, serta memberikan perhatian terhadap kebutuhan individu anggota tim. Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta setelah mengikuti pelatihan, yang terlihat dari meningkatnya hasil post-test, keaktifan dalam diskusi, serta kemampuan peserta menerapkan prinsip-prinsip *Transformational Leadership* pada simulasi yang diberikan.
3. Secara keseluruhan, kegiatan ini menunjukkan bahwa pelatihan *Transformational Leadership* merupakan salah satu upaya yang efektif dalam mempersiapkan calon pemimpin maupun anggota organisasi agar mampu membangun lingkungan kerja yang kolaboratif, inovatif, dan mampu mengoptimalkan potensi Generasi Z.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil pelaksanaan kegiatan, beberapa rekomendasi yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Pelatihan *Transformational Leadership* perlu dilaksanakan secara berkelanjutan agar peserta memiliki kesempatan untuk memperdalam kompetensi kepemimpinan melalui praktik yang berkesinambungan.
2. Organisasi, institusi pendidikan, maupun perusahaan disarankan untuk mengintegrasikan materi *Transformational Leadership* ke dalam program pengembangan sumber daya manusia sebagai bagian dari upaya meningkatkan kualitas kepemimpinan di era digital.
3. Kegiatan pelatihan selanjutnya dapat dilengkapi dengan pendampingan (*coaching*) dan *mentoring* sehingga peserta memperoleh kesempatan untuk mengimplementasikan keterampilan kepemimpinan dalam situasi kerja nyata sehingga semakin berdampak.
4. Materi pelatihan dapat dikembangkan dengan memasukkan topik-topik yang relevan dengan kebutuhan Generasi Z, seperti kepemimpinan digital, kecerdasan emosional, komunikasi lintas generasi, pengelolaan perubahan, serta pemanfaatan teknologi dalam kepemimpinan.
5. Evaluasi pelatihan pada kegiatan berikutnya disarankan tidak hanya mengukur peningkatan pengetahuan, tetapi juga perubahan perilaku kepemimpinan dan dampaknya terhadap kinerja, kolaborasi tim, serta keterlibatan anggota organisasi dalam jangka panjang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Katolik Santo Thomas atas dukungan pendanaan, fasilitasi, dan kepercayaan yang diberikan sehingga kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini dapat terlaksana dengan baik.

Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh 32 mahasiswa Generasi Z Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Santo Thomas yang telah berpartisipasi secara aktif selama kegiatan pelatihan. Antusiasme, keterlibatan, serta kerja sama yang ditunjukkan peserta selama proses diskusi, simulasi, dan evaluasi menjadi faktor penting dalam keberhasilan pelaksanaan kegiatan ini.

Semoga hasil kegiatan pengabdian ini dapat memberikan manfaat bagi peserta serta menjadi kontribusi nyata dalam pengembangan kompetensi kepemimpinan Generasi Z.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2022). Keadaan ketenagakerjaan Indonesia.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–31. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S)
- Gill, A., et al. (2010). The Relationship Between Transformational Leadership and Employee Desire for Empowerment. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Kartono, K. (1998). Pemimpin dan kepemimpinan: Apakah kepemimpinan abnormal itu? RajaGrafindo Persada.
- McKinsey & Company. (2021). The future of work in Indonesia. <https://www.mckinsey.com>
- O'Leary, E. (2001). Detail sumber tidak lengkap pada naskah asli, tidak tersedia informasi judul dan penerbit yang jelas.

- Stone, A. G., Russell, R. F., & Patterson, K. (2004). Transformational versus servant leadership: A difference in leader focus. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(4), 349-361. <https://doi.org/10.1108/01437730410538671>
- Sudarwan, D. (2009). Manajemen dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Rineka Cipta.
- Swandari, F. (2003). Menjadi perusahaan yang survive dengan transformasional leadership. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 93-102.
- Tead, O. (1935). *The art of leadership*. McGraw-Hill.
- Tschannen-Moran, M. (2003). Transformational leadership and trust: A study of leadership for school reform. *Journal of School Leadership*, 13(2), 157-181.
- Usman, H. (2019). *Manajemen: teori, praktik, dan riset pendidikan*. Bumi Aksara.
- Warman, Nurlaili, Lorensius, Sanda, Y., Sutriyanto, A., Kristianus, Sukur, P. (2022). *Perilaku organisasi di bidang pendidikan*. Jejak Pustaka
- World Economic Forum. (2020). *The future of jobs report 2020*. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>