Published version of article available at:
https://theconversation.com/ada-alasan-mengapa-para-zilenial-kerap-ngeyel-dan-ogah-menjadi-manager-di-kantor-242668

THE CONVERSATION

Academic rigour, journalistic flair

Image removed to comply with image licensing terms.

Research shows that over half of Gen Z have no interest in pursuing middle management roles, meaning they are missing out on valuable opportunities. (Ground Picture/ Shutterstock)

Ada alasan mengapa para Zilenial kerap ‘ngeyel’ dan ogah menjadi manager di kantor

Published: November 4, 2024 9.16pm EST

Leda Stawnychko

Assistant Professor of Strategy and Organizational Theory, Mount Royal University

Languages

Bahasa Indonesia

English

Gen Z akan menjadi generasi populasi terbesar di Bumi sekaligus penentu perubahan di dunia kerja. Sebagai salah satu generasi paling terdidik dengan berlatar belakang multiras dan multietnis, mereka membawa pandangan baru dan harapan yang berbeda tentang dunia kerja.

Berbeda dengan para generasi pendahulunya yang gaptek digital, generasi Z dikenal sebagai generasi yang melek digital. Sebab, sejak lahir Gen Z tumbuh dengan teknologi dan media sosial. Mereka memiliki keunggulan alami dalam mengarungi dunia modern.

Namun, Gen Z bukan hanya perihal keahlian digital semata. Yang membuat mereka berbeda adalah ambisi, jiwa wirausaha, kepandaian finansial, komitmen kebersamaan, dan rasa tanggung jawab sosial yang kuat.

Bagi Gen Z, bekerja bukan cuma soal gaji—tapi juga soal berkontribusi pada tujuan yang lebih tinggi. Mereka lebih cocok bekerja di organisasi yang berfokus pada orang, menghargai kontribusi mereka, mengutamakan kesejahteraan, dan sejalan dengan misi yang mereka percaya.

Gen Z juga mengubah sudut pandang kepemimpinan dengan memilih pemimpin berdasarkan keahlian daripada mengandalkan posisi resmi atau jabatan tinggi.

Salah satu tren yang mencolok adalah keengganan mereka untuk masuk ke peran manajemen menengah. Fenomena ini disebut sebagai "*conscious unbossing*" atau memilih figur pemimpin dengan lebih sadar dan rasional sesuai tupoksinya.

Perubahan besar ini mengejutkan banyak orang di dunia bisnis.

Ketika strategi harus dieksekusi

Manajer tingkat menengah berperan penting dalam organisasi, menjadi penghubung utama antara strategi besar perusahaan dan operasional sehari-hari.

Berbeda dengan seorang *supervisor* atau pengawas yang lebih berfokus pada tugas sehari-hari, manajer menengah bertanggung jawab atas kinerja tim mereka dan menjalankan strategi organisasi secara keseluruhan. Ini adalah peran dinamis saat visi strategis bertemu dengan ranah praktis.

Image removed to comply with image licensing terms.

Seorang manager sedang memberi arahan kepada staffnya di kantor/ MDV Edward (shutterstock)

Namun, riset menunjukkan bahwa lebih dari setengah Gen Z tidak tertarik mengejar peran manajemen menengah. Ini bisa dimengerti karena peran ini terkenal dengan tingkat kelelahan bekerja yang tinggi sehingga mungkin terasa kurang cocok dengan nilai-nilai Gen Z seperti kemandirian, fleksibilitas, dan kesejahteraan pribadi.

Memang benar bahwa manajer menengah menghadapi tantangan nyata. Dalam sedekade terakhir, tanggung jawab mereka meningkat signifikan. Mereka harus mengelola prioritas yang saling bersaing sambil menghadapi lingkungan kerja yang terpolarisasi dan cepat berubah.

Namun, jangan salah, dengan pendekatan yang tepat, peran ini bisa menjadi sangat bermakna dan bisa mengubah hidup. Ini berhasil saya temukan dalam penelitian disertasi.

Mengapa peran manajemen menengah penting

Meski Gen Z dikenal ambisius, percaya diri, dan sangat berorientasi pada pengembangan diri, mereka mungkin melewatkan kesempatan belajar dan pengaruh besar yang ditawarkan oleh peran manajemen menengah.

Peran ini adalah batu loncatan penting bagi mereka yang ingin memberikan dampak nyata, mendalam, dan jangka panjang. Tanggung jawab manajer tingkat menengah pun memberi kesempatan kepada Gen Z untuk mendukung nilai-nilai yang mereka perjuangkan, seperti tanggung jawab sosial, keberlanjutan, dan kesetaraan.

Selain itu, peran manajemen menengah membuka peluang untuk mengembangkan keterampilan teknis dan manusia yang penting, seperti kecerdasan emosional, berpikir strategis, dan pengambilan keputusan yang kompleks. Dengan menerima peran ini, seseorang bisa membuka potensi untuk memimpin perubahan dan menginspirasi transformasi.

Cara menemukan kepuasan dalam peran manajemen menengah

Sebenarnya, bagi Gen Z, peran manajemen menengah tetap bisa menjadi kesempatan yang berharga, bukan beban. Ada tiga langkah kerangka kerja yang bisa membantu Gen Z mengambil manfaat dari peran ini:

1. Gunakan peran ini untuk meningkatkan kemawasan diri

Manajemen menengah menawarkan lingkungan unik untuk meningkatkan kesadaran diri. Dengan merefleksikan bagaimana kamu merespon tantangan, berinteraksi dengan orang lain, dan membuat keputusan di bawah tekanan, kamu bisa mendapatkan wawasan berharga tentang kekuatanmu, area untuk berkembang, dan gaya kepemimpinan.

Contohnya, kesadaran diri bisa membantu kamu mendelegasikan tugas dengan lebih efektif — memberdayakan timmy, mencegah kepayahan atau *burnout*, dan menghemat waktu untuk berfokus pada hal-hal yang paling penting bagimu.

Seorang staf G sedang rapat kerja / we dezign (shutterstock)

2. Anggap peran ini sebagai tempat “inkubasi” kepemimpinan

Melihat manajemen menengah sebagai tempat "inkubasi" kepemimpinan bisa membantumu berfokus pada nilai jangka panjangnya. Peran ini menawarkan tempat latihan saat kamu belajar menegosiasikan prioritas di berbagai tingkat organisasi, mendapatkan akses ke jaringan, dan peluang pengembangan penting.

Keterampilan yang kamu kembangkan—seperti berpikir strategis, negosiasi, dan manajemen pemangku kepentingan—tidak hanya mempersiapkanmu untuk posisi yang lebih tinggi, tetapi juga membekalimu untuk memperjuangkan perubahan sosial atau sukses sebagai pebisnis.

3. Manfaatkan peran ini untuk memperluas dampak

Manajemen menengah adalah tentang memperluas pengaruhmu dan menciptakan dampak yang lebih besar. Peran ini memberimu sudut pandang unik untuk membentuk budaya organisasi dan memperjuangkan perubahan berarti. Kamu bisa menunjukkan kepada generasi yang lebih tua di tempat kerja bahwa tujuan besar bisa dicapai tanpa mengorbankan kesejahteraan pribadi atau standar etika.

Proyeksi ke Depan

Dunia menaruh harapan pada kamu dan anggota Gen Z lainnya untuk memimpin masa depan. Peran manajemen menengah memberi platform kuat untuk memberikan pengaruh yang berarti sambil mengembangkan keterampilan penting yang akan mempersiapkanmu untuk sukses dalam jalur apa pun yang kamu pilih.

Daripada melihat peran tersebut sebagai beban, anggaplah ini sebagai kesempatan untuk tumbuh, menginspirasi orang lain, dan meninggalkan jejakmu. Manajemen menengah memungkinkan Anda menghubungkan strategi dengan pelaksanaan, membentuk budaya organisasi, dan memperjuangkan nilai-nilai yang paling penting bagimu.

Dengan menerima tantangan manajemen menengah, alih-alih menghindar, kamu berkesempatan untuk membentuk masa depan organisasimu dan menjadi pemimpin yang mendorong perubahan positif dan sistemik demi dunia yang lebih baik dan berkelanjutan.

This article was originally published in English