

AKTIVIS GENERASI Z; CAN WE HANDLE THE PROBLEM??

Sang Made Dwi Okayana Samitha ¹⁾, I Putu Dharmawan Pradhana ²⁾, Diah Fitrya Utami Dewi ³⁾, Regina Samara Vaasa ⁴⁾, Ni Kadek Ayu Verlioni ⁵⁾, Putu Erlina Ayu Tiara Putri ⁶⁾
Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Pendidikan Nasional, Denpasar, Indonesia
1,2,3,4,5,6)

Corresponding Author:

dwiokayana2610@gmail.com ¹⁾, pradhana@undiknas.ac.id ²⁾, diahfitrya11@gmail.com ³⁾,
reginasamaravaasa24@gmail.com ⁴⁾, ayuverlioni@gmail.com ⁵⁾, ayutiaraa25@gmail.com ⁶⁾

Abstrak

Aktivis mahasiswa memiliki berbagai tantangan dalam mengelola suatu organisasi. Mereka dituntut tidak hanya mampu untuk memimpin dan mengorganisir organisasi yang mereka jalankan, juga diharapkan untuk tetap aktif dan memiliki prestasi dalam bidang akademik. Penelitian ini menganalisis aktivis mahasiswa yang tergabung dalam organisasi perkumpulan mahasiswa penerima program KIP Kuliah di Undiknas University dalam menghadapi berbagai permasalahan terkait organisasi dan pribadi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan triangulasi teknis berupa wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa mahasiswa yang masuk dalam kategori generasi Z memiliki berbagai tantangan dan berupaya untuk menyelesaikan berbagai permasalahan yang dihadapi dengan mengedepankan komunikasi, menguraikan setiap permasalahan dan mencoba untuk saling memahami satu sama lainnya. Konflik yang muncul diminimalisasi dengan adanya dialog dan upaya untuk mengakomodir berbagai kepentingan. Manajemen waktu juga merupakan suatu solusi efektif dalam meminimalisir permasalahan yang terkait dengan tugas dan fungsi mereka sebagai aktivis dan mahasiswa.

Kata Kunci : Gen Z, Mahasiswa, Problem Solving, Organisasi Kemahasiswaan

Abstract

Student activists have various challenges in managing an organization. They are required not only to be able to lead and organize their organizations, they are also expected to remain active and have achievements in the academic field. This study analyzes student activists who are members of student associations receiving the KIP-Kuliah program at Undiknas University in dealing with various organizational and personal problems. This study uses a qualitative approach with technical triangulation in the form of interviews, observation and documentation. The results of this study reveal that students who fall into the Z generation category have various challenges and try to solve various problems they face by prioritizing communication, describing each problem and trying to understand each other. Conflicts that arise are minimized by dialogue and efforts to accommodate various interests. Time management is also an effective solution in minimizing problems related to their duties and functions as activists and students.

Keywords: Gen Z, students, problem solving, student organizations

History:

Received : 25 November 2023

Revised : 10 Januari 2024

Accepted: 29 Februari 2024

Published: 1 Maret 2024

Publisher: LPPM Universitas Darma Agung

Licensed: This work is licensed under

[Attribution-NonCommercial-No](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

[Derivatives 4.0 International \(CC BY-NC-ND 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)



PENDAHULUAN

Generasi Z kerap kali disebut *new digital natives* yaitu sebagai generasi baru bagi warga digital. Mereka memiliki akses penuh terhadap teknologi sejak awal tumbuh kembangnya. Tidak seperti Generasi X atau Y, yang dapat dikategorikan sebagai 'imigran digital', anggota Generasi Z tidak memerlukan upaya penuh untuk beradaptasi dengan teknologi yang terus berkembang. Mereka terbiasa menggunakan berbagai perangkat terkini dengan efektif (Gentina, 2020).

Dengan kemudahan dan keuntungan yang didapat dari perkembangan teknologi digital saat ini, mereka menjadi lebih cerdas, fleksibel, memiliki ambisi yang besar dan memiliki keinginan terhadap sebuah pengakuan dari hasil usaha yang dilakukannya. Mereka juga memiliki sikap yang tidak suka diatur sehingga senang berinovasi melakukan hal baru yang mereka sukai. Namun adapun dampak buruk dari karakteristik generasi Z ini, mereka harus lebih bisa mengendalikan keinginan dan ego mereka dalam menjalankan sebuah tugas atau aturan dari organisasi (Aeni, 2022).

Mahasiswa Indonesia saat ini dapat dikategorikan sebagai generasi Z. Mengingat mereka terlahir diatas tahun 1995 (Gentina, 2020). Mahasiswa dapat di definisikan sebagai suatu individu yang tengah belajar di jenjang pendidikan tingkat perguruan tinggi baik negeri maupun swasta atau lembaga lain yang setingkat dengan perguruan tinggi (Dwi Siswoyo, T.Sulistiyono, 2007).

Mahasiswa diharapkan untuk dapat menjalani pendidikannya tinggi sehingga dapat dapat lulus dan menjadi individu yang memiliki kompetensi, sehingga diharapkan mereka dapat menempa diri sehingga mampu untuk peningkatan kemampuan belajarnya, memiliki kearifan dalam mengambil sikap, menerapkan manajemen waktu yang efektif, mampu mengelola stress, dan berbagai ketrampilan keterampilan lainnya yang bersifat mendasar (Hadijaya, 2015). Organisasi kemahasiswaan merupakan salah satu sarana dalam mengasah kemampuan para remaja khususnya mahasiswa Remaja dalam mengembangkan minat dan bakat.

Bagi para mahasiswa yang menjadi pengurus dalam suatu organisasi kemahasiswaan membutuhkan penyesuaian diri dan memiliki perbedaan dengan mahasiswa pada umumnya. Dimana terdapat tanggung jawab yang lebih besar terhadap para pengurus organisasi serta terdapat perbedaan dengan mahasiswa pada umumnya. Remaja yang menjadi pengurus organisasi dituntut menjadi pengurus yang mampu menyelesaikan permasalahan secara musyawarah (Tri Semaraputri & Rustika, 2018). Hal ini juga dialami oleh mahasiswa peserta KIP-Kuliah di perguruan tinggi baik negeri maupun swasta.

Peserta KIP kuliah merupakan individu yang berkesempatan untuk mendapatkan hak yang spesial/khusus dalam dunia pendidikan dengan bantuan biaya pendidikan maupun biaya hidup dari pemerintah. Hali ini merupakan upaya untuk membantu asa para siswa yang memiliki keterbatasan ekonomi tetapi berprestasi untuk melanjutkan studi di perguruan tinggi (Echo, 2022).

Ega, mahasiswa penerima KIP Kuliah angkatan 2021 Universitas pendidikan Nasional menyatakan bahwa menjadi mahasiswa KIP Kuliah merupakan suatu beban tersendiri. Hal ini tentu dikarenakan harapan dari berbagai pihak akan adanya prestasi baik akademik maupun non akademik. Sejak awal masuk, telah digambarkan bagaimana harapan dari institusi terhadap mahasiswa penerima KIP Kuliah. Selain masuk menjadi salah satu anggota komunitas penerima KIP Kuliah di internal universitas, Ega juga berupaya untuk mengasah minat dan bakatnya dalam bidang *peageant*.

Hal senada dirasakan oleh Ariadi, dimana posisi saat ini menjabat sebagai ketua badan legislatif di organisasi kemahasiswaan tingkat fakultas Universitas Pendidikan Nasional. Selain dituntut untuk dapat berperan serta di dalam organisasi komunitas penerima KIP Kuliah, Ariadi juga memilih untuk menempa kemampuan dasar kepemimpinan pada organisasi kemahasiswaan lainnya. Tanggung jawab yang diemban dirasa cukup berat dikarenakan prestasi akademis juga menjadi acuan untuk proses *on-going* beasiswa yang diterimanya.

Terkadang berbagai tanggung jawab menyebabkan mahasiswa yang notabene masuk ke dalam generasi Z tersebut mengalami situasi dan kondisi negatif. Hal ini menyebabkan mereka harus dapat mengantisipasi berbagai permasalahan yang dihadapi dengan berbagai upaya yang terkadang hanya dipahami oleh generasi mereka (Kassymova et al, 2023).

Salah satu permasalahan yang umum dialami oleh mahasiswa saat ini adalah pencapaian akademik yang menjadi tuntutan bagi lingkungan sekitar, meskipun terkadang mahasiswa tidak selalu memiliki kemampuan di dalam mengikuti berbagai aktivitas yang bernuansa akademis (Patnani, 2013).

Berbagai permasalahan kerap dihadapi dalam melakukan aktivitas khususnya kewajiban yang harus ditunaikan, membuat mereka merasa harus dapat *survive* untuk dapat menyelesaikan semua tanggung jawab baik akademik maupun non akademik (Li & Ding, 2023). Penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana upaya yang dilakukan oleh mahasiswa yang tergabung dalam KIP Kuliah di Universitas Pendidikan Nasional menghadapi dan menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.

A. Gen Z

Generasi Z dilahirkan pada tahun 1990-an, tumbuh dan berkembang pada tahun 2000-an. Generasi ini berada dalam situasi dunia yang sarat akan perubahan dimana internet, *smartphone*, laptop, beserta media digital menjadi suatu kebutuhan (Tulgan, 2013). Menurut Institute for Emerging Issues, Generasi Z adalah generasi yang paling beragam secara etnis dan memiliki kemampuan dalam penguasaan berbagai teknologi modern. Pola komunikasi dari Generasi ini umumnya informal dan penggunaan jejaring sosial adalah bagian penting dari kehidupan mereka (Singh & Dangmei, 2016).

B. Problem Solving

Menurut Matlin, pemecahan masalah diperlukan ketika seorang individu mempunyai keinginan untuk meraih sebuah tujuan tertentu dan tujuan itu belum tercapai. Dalam memecahkan masalah, ada baiknya memperhatikan aspek-aspek dari masalah, yaitu: 1. Kondisi nyata yang dihadapi, 2. Kondisi yang diinginkan, 3. Aturan atau batasan yang ada, sehingga dengan adanya ketiga hal tersebut tentunya akan membantu seorang individu dalam menentukan pemecahan masalah seperti apa yang akan dilakukan (Patnani, 2013),

C. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Hasibuan, 2011). Kinerja merupakan sesuatu yang dicapai seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya (S & Syuhada, 2019). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Berdasarkan beberapa pengertian diatas Kinerja dapat diartikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seseorang atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Hasibuan, 2011).

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian di Organisasi kemahasiswaan yang mewadahi para penerima KIP Kuliah Universitas Pendidikan Nasional dan menggunakan data kualitatif sebagai jenis data yang digunakan. Pengumpulan data dengan menggunakan purposive sampling sebagai cara untuk menentukan informan, Informan yang digunakan adalah anggota SATU Team, Praktisi psikolog, serta dosen di lingkungan Universitas Pendidikan Nasional. Pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, dokumentasi, dan observasi.

Penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik dalam pengumpulan data. Sumber data dari penelitian ini yaitu: a) Anggota SATU Team b) Akademisi Psikologi c) Dosen di Lingkungan Undiknas. Adapun Triangulasi Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Observasi, Wawancara dan Dokumentasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Temuan diperoleh dari informan utama selaku ketua organisasi SATU Team,

informan kedua selaku ketua HIMA prodi administrasi negara, dan informan ketiga selaku anggota aktif organisasi SATU *Team*.

Tabel 1. Informan Penelitian

Informan	Nama	Jabatan	Jenis Kelamin	Usia
Informan 1	NKN	Ketua SATU <i>Team</i>	Perempuan	21
Informan 2	IWTA	Ketua Himaprodi Administrasi Negara	Laki-Laki	20
Informan 3	PSCS	Anggota Aktif SATU <i>Team</i>	Perempuan	19
Informan 4	YP	Alumni Organisasi Mahasiswa	Laki-laki	24
Informan 5		Alumni Organisasi Mahasiswa Dosen Psikologi / Pengamat karakter Gen Z		
Informan 6	AW		Laki-Laki	24
	ARA		Perempuan	28

Wawancara dilakukan tanggal 08 Maret 2023 pada pukul 10.30 WITA peneliti bertemu dengan informan yang berinisial NKN selaku ketua organisasi SATU *Team*. Peneliti ingin mengetahui lebih dalam terkait yang dirasakan oleh informan selama menjabat sebagai ketua organisasi SATU *Team* Informan menjawab bahwa menjadi ketua organisasi berada di luar ekspektasinya di tahun ini. Target yang ingin dicapai bukanlah menjadi seorang ketua. Baginya sudah cukup menjadi anggota aktif dari beberapa organisasi kemahasiswaan. Namun atas desakan dari beberapa rekannya, dia akhirnya mengajukan diri.

"... rasanya campur aduk sekaligus kaget karena saya belum memiliki planning untuk membawa organisasi ini kemana dan itu menjadi tugas bagi saya untuk bisa tidaknya membawa organisasi ini menjadi lebih baik dari sebelumnya"

Informan merasa kepengurusan sebelumnya telah mencetak berbagai prestasi dan memiliki tingkat profesionalitas yang tinggi. Muncul keraguan apakah dapat meningkatkan performa dari organisasi. Beliau merasa memiliki tanggung jawab yang tidak dapat dikatakan ringan. Hal ini seolah mendukung survei dari Kronos Incorporated (2019) yang menyatakan bahwa Gen Z memiliki tiga hambatan emosional yang berkontribusi terhadap rasa tidak percaya diri akan pencapaian profesional, diantaranya adalah kecemasan (34%), motivasi yang lemah (20%), dan perasaan rendah diri (17%). Meski begitu, Gen Z memiliki optimisme yang tinggi akan keberhasilan di masa depan.

“... itu kembali menjadi sebuah tugas untuk saya agar lebih bertanggung jawab untuk bisa mengenal anggota satu sama lain karena tanggung jawab menjadi ketua aspek atau cangkupannya itu lebih luas, seperti kita harus sama-sama merangkul anggota, bagaimana cara berinteraksi, mengetahui karakter dan menyatukan pendapat satu sama lain.”

Pada statement ini sangat terlihat bahwa karakteristik narasumber yang dikategorikan sebagai gen Z. Mereka memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya dan meniti karir. Mereka juga berusaha berkontribusi positif untuk organisasi (Bucovetchi et al., 2019). Peneliti menggali informasi terkait cara informan mengatasi atau menghadapi suatu permasalahan yang ada di organisasi. Pada titik ini, Informan menyatakan bahwa pencarian terkait pokok permasalahan merupakan hal terpenting yang dilakukan untuk pertama kalinya.

“... setelah tahu apa kendala dan permasalahannya, saya harus mendiskusikannya bersama inti atau anggota organisasi, menyampaikan kendala dan mencari solusi bersama, serta mengkoordinasikannya kepada pembina, lembaga ataupun dosen terdekat untuk sharing agar dapat menemukan solusi yang tepat”

Dasar dari pengambilan keputusan bersama merupakan implementasi dari kepemimpinan partisipatif (Ranupandojo & Husnan, 2000). Telah terlihat adanya beberapa upaya untuk menyelesaikan masalah yang ada di organisasi. Adapun suatu konflik kerap terjadi pada suatu organisasi. Informan menyatakan bahwa apabila terjadi konflik yang dialami, posisi sebagai ketua mengharuskannya untuk dapat memposisikan diri. Terdapat dilematisasi dalam menerapkan berbagai kebijakan.

Informan menjawab bahwa: *“...walaupun banyak kesibukan yang mereka (anggota) hadapi namun tetap saja hal tersebut (tugas) merupakan suatu kewajiban yang harus mereka jalani selama menjadi anggota aktif dalam organisasi.”*

Dilematisasi ini muncul Karena rekan seangkatan informan merasa seharusnya mereka telah menempuh semester akhir dan sudah tidak aktif lagi dalam menjalankan program kerja. Disinilah timbul dilematisasi dari informan. Namun informan cenderung berusaha untuk menghindari konflik.

“Saya mencoba untuk biasa aja tapi tidak saling berbicara apabila terdapat permasalahan, namun tetap menjalankan tugas masing-masing dan menghindari konflik.”

Menghindari konflik diterapkan dengan tidak mengutamakan kepentingan kedua belah pihak. Pola ini dipergunakan apabila pihak individu tidak ingin berlarut di dalam konflik namun tetap berharap agar konflik beserta dampaknya dapat terselesaikan (Prause & Mujtaba, 2015). Selaras dengan karakteristik gen Z yang menerima berbagai sudut pandang yang berbeda dan pola pikir terkait hal tertentu (Tulgan, 2013), mengakibatkan adanya sikap permisif terhadap hal yang dinilai dapat memicu konflik disebabkan karena apabila terdapat pemaksaan suatu opini atau pendapat dari satu

pihak ke pihak lainnya.

Dalam akhir observasi peneliti menggali lebih dalam lagi terkait pernah atau tidaknya informan mengalami permasalahan yang beriringan antara organisasi beserta orang terdekat. Informan menjawab bahwa permasalahan yang dihadapi sangat terkait dengan manajemen waktu sehingga kesibukan dapat mengabaikan waktu yang dianggap berkualitas bersama keluarga maupun kekasih.

Disini terlihat bahwa pada umumnya generasi Z sangat menilai fleksibilitas merupakan hal yang penting. Suatu organisasi diharapkan untuk memiliki kemampuan dalam fleksibilitas dan memenuhi kebutuhan keseimbangan kehidupan pribadi dan kerja (work-life balance. Menurut penelitian, work-life balance adalah salah satu prioritas dan preferensi utama Gen Z akan sebuah organisasi setelah karier dan kesempatan untuk berbagi dan membantu orang lain (Agarwal & Vaghela, 2018).

Informan selanjutnya berinisial IWTA selaku ketua HIMAPRODI IAN. Informan sudah bisa mulai di wawancara dengan topik yang diambil sesuai dengan peneliti. Dari beberapa pertanyaan yang diajukan, Informan menyatakan bahwa dirinya masih berada di awal masa jabatannya dan belum dapat menjelaskan kesan seutuhnya selama menjabat. Peneliti menggali informasi terkait konflik yang dialami informan dengan anggota organisasi dan upaya yang dilakukan oleh informan dalam mengatasi konflik tersebut.

Informan menjawab bahwa: *“Pernah, biasanya tentang permasalahan komunikasi paling sering baik itu dari anggota maupun dari ketua. Dikarenakan komunikasi merupakan suatu hal yang penting di organisasi, permasalahan timbul dari komunikasi dan penyelesaiannya pun juga dari komunikasi”*

Pola komunikasi mahasiswa selaras dengan pola komunikasi gen Z saat ini, dimana terdapat perilaku komunikasi yang acuh dengan komunikator sehingga akan menimbulkan efek yang membahayakan khususnya kepada penerimaan pesan. Kemungkinan akan adanya kesalahpahaman berpeluang besar (Zis et al., 2021).

“Semisal kita tanyakan permasalahan tersebut, tetapi kita juga harus tau tentang karakter dari masing-masing anggota kita. Contohnya jangan kita ajak berbicara pada saat kondisi mereka yang kurang baik ataupun sedang berantakan terkadang kita tidak bisa mengajak semua orang untuk komunikasi dalam situasi yang emosional.”

Peneliti menggali informasi permasalahan yang kerap kali dihadapi selain komunikasi. Namun narasumber mengungkapkan bagaimana pentingnya membagi waktu untuk dapat meminimalisir permasalahan. Informan selanjutnya berinisial PASS selaku anggota aktif SATU Team. Informan sudah bisa mulai di wawancara dengan topik yang diambil sesuai dengan peneliti. Peneliti menggali lebih dalam terkait pernah atau tidaknya informan mengalami sebuah kendala dalam organisasi.

Informan menjawab bahwa : *“Saat pertama kali mengikuti kepanitiaan, saya kurang mengetahui tugas-tugas yang harus saya kerjakan dan pada saat itu saya diberikan banyak tugas*

serta pada waktu hari h saya juga mendapatkan tugas tambahan. Hal itu dirasa cukup berat”

Peneliti menggali informasi tentang, konflik yang pernah dialami informan dengan anggota organisasi dan bagaimana cara informan menghadapi situasi tersebut.

“Pernah, pada saat mengikuti suatu proker dimana pada saat itu semua anggota sudah memiliki tugas masing-masing akan tetapi ada satu orang anggota yang ingin mengambil jobdesc saya agar terlihat lebih menjol atau menarik perhatian para senior dan secara tidak langsung saya terlihat seakan-akan tidak mengerjakan jobdes yang telah diberikan. Dan cara saya dalam mengatasi hal tersebut adalah dengan hanya memendamnya.”

Peran komunikasi sangat penting untuk meminimalisir praduga antara anggota organisasi. Terdapat fenomena perilaku dalam berkomunikasi pada generasi milenial dan gen Z saat pengguna gawai melakukan komunikasi menjadi jarang tatap muka ketika mereka bertemu secara fisik, mereka terkadang tidak melakukan komunikasi tatap muka (face-to-face) yang baik (Zis et al., 2021).

“Menurut saya, pada situasi saat itu seharusnya saya mengkomunikasikannya dengan teman saya tentang permasalahannya, agar masalah ini tidak panjang ...”

Peneliti menggali lebih dalam lagi terkait bagaimana cara informan membagi waktu dalam organisasi, kuliah, keluarga serta pacar.

Informan menjawab bahwa : *“saya pernah di tunjuk menjadi wakil ketua panitia dengan dimana harus lebih aktif di kegiatan dan untuk saya harus segera menyelesaikan tugas dengan begitu saya bisa untuk membagi waktu serta hari sabtu dan minggu saya manfaatkan waktu saya bersama keluarga dan pacar”*

Generasi Z menjadikan work-life balance sebagai preferensi dan prioritas utama untuk memiliki karier dalam sebuah perusahaan/organisasi, hal ini menyebabkan istilah work-life balance sangat terkenal, sangat penting dan menjadi panutan (Arditya et al., 2022). Narasumber berikutnya berinisial YP selaku Alumni Mahasiswa Universitas Pendidikan Nasional. Peneliti menggali terkait keikutsertaan dan pengalaman informan selama mengikuti organisasi. Dimana informan menyatakan bahwa : *“Untuk pengalaman di organisasi ada banyak salah satunya seperti saat menjabat sebagai ketua dari event, kerja sama team”*

Informan juga menambahkan bahwa setiap organisasi itu pasti ada konflik dimana pada saat event konfliknya itu pasti antar argument yaitu ada pro dan kontra. Kemudian peneliti menggali lebih dalam mengenai cara informan dalam mengatasi atau menghadapi sebuah permasalahan dalam suatu organisasi.

Informan menjawab bahwa : *“Mungkin untuk penyelesaiannya itu dengan cara musyawarah dan mencari solusi yang benar-benar memang didalamnya itu agar bisa klop, agar sama-sama enak sama yang lain walaupun memang ada kontra namun bisa menutupi juga dari kontra itu”*

Dalam akhir observasi peneliti menggali lebih dalam lagi mengenai manfaat yang

diperoleh oleh informan setelah mengikuti organisasi serta pengaruhnya pada saat ini.

Informan menjawab bahwa : *“Kalau menurut saya itu dari yang awalnya kita tidak mengetahui bagaimana kerjasama team, yang awalnya kita hanya main sendiri-sendiri dengan ego masing-masing tapi dengan adanya team kita jadi lebih bisa menurunkan ego kita sendiri”*

Narasumber selanjutnya berinisial AW selaku Alumni Aktivistis Himpunan Mahasiswa Manajemen menjabat sebagai Wakil Koor PKSB. Informan sudah bisa mulai di wawancara dengan topik yang diambil sesuai dengan peneliti. Peneliti menggali informasi lebih lanjut mengenai konflik yang dialami oleh informan selama menjadi pengurus dalam sebuah organisasi.

“Jadi konflik yang paling parah itu sempat sampai bertengkar antar sesama organisasi. Namun permasalahan tersebut dapat diselesaikan pada rapat evaluasi”

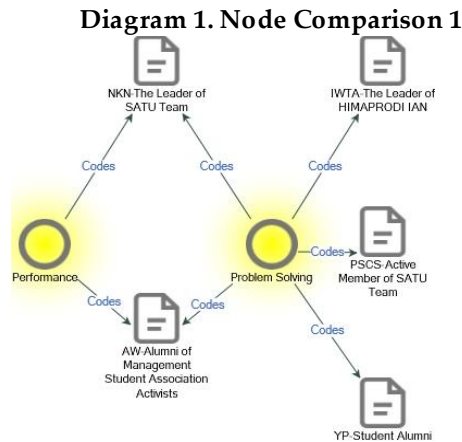
Wawancara selanjutnya dilakukan kepada informan yang berinisial ARA selaku Dosen Psikologi sekaligus pengamat keperilaku Gen Z. Peneliti ingin mengetahui lebih dalam terkait cara mengontrol suatu permasalahan dalam diri

Informan menjawab bahwa: *“Sebenarnya kapasitas seseorang dalam memecahkan suatu masalah itu pastinya akan berbeda-beda sesuai dengan pengalamannya dan bahkan genetiknya juga bisa mempengaruhi bagaimana seseorang dalam menyelesaikan masalahnya. Untuk menyelesaikan masalah ketika menghadapi masalah mereka melakukan journaling yang dimana hal ini membantu untuk menguraikan benang kusut itu yang membuat perlahan-lahan sebenarnya kita itu menyadari permasalahan apa saja sih sebenarnya yang terjadi di dalam diri kita yang membuat kita menjadi stres”*

Informan mengatakan bahwa dengan melakukan proses ini, informan berusaha untuk jujur pada diri sendiri. Selanjutnya peneliti menggali informasi lebih dalam terkait cara untuk menjaga mental health dari suatu permasalahan yang datang secara bersamaan

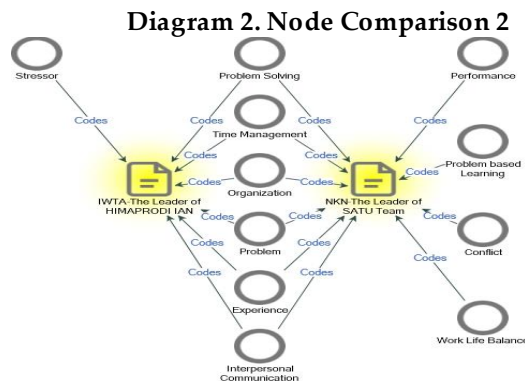
Informan menjawab bahwa: *“Mungkin banyak dari mereka tidak mengetahui kalau misalnya mereka memiliki karakter seperti itu. Dan sebenarnya mengikuti suatu organisasi merupakan salah satu cara untuk kita bertoleransi untuk mengeluarkan suatu pendapat dan apabila dalam organisasi kita menghadapi seseorang dengan sikap seperti itu kita dapat menanggapinya dengan sikap asertif yang dimana asertif itu mencoba menyampaikan dengan bahasa yang baik walaupun sebenarnya orang dengan karakter yang ingin menang sendiri itu tidak bisa mendengarkan pendapat setiap orang dan mungkin kita bisa mencari figure yang bisa dia dengar. Dan hal ini juga akan sulit dilakukan apabila dia juga tidak bisa mendengarkan figure orang yang setara dengan dia dan biasanya dia akan terpengaruh ke orang-orang yang menurut dia lebih dari dia seperti orang yang memiliki jabatan lebih tinggi dari dia. Disini kalian bisa mencoba juga untuk menyampaikan dengan cara yang asertif. Dan apabila saya menghadapi permasalahan tersebut mungkin disini saya akan memilih untuk mengkomunikasikannya karena jika hal ini dihindari mungkin malah akan menjadi lebih besar lagi nantinya.”*

A. Hasil Analisa



Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan *Node Comparison* antara Kinerja dan *problem solving*, dapat disimpulkan bahwa NKN selaku ketua Satu team dan AW selaku alumni aktivis secara bersamaan mengkonfirmasi keterkaitan antara *problem solving* dan kinerja. Hal ini disebabkan posisi NKN sebagai ketua yang sangat memperhatikan aspek kinerja dari masing-masing anggotanya. Hal yang sama berlaku bagi AW yang merasakan pentingnya penerapan *problem solving* untuk dapat mempertahankan performa maksimal dikarenakan posisi AW yang pernah menjabat sebagai ketua panitia pada suatu program kerja. PSCS dan YP selama wawancara dilakukan memberikan fokus utama bagi proses penyelesaian masalah yang dihadapi mengingat mereka hanya berkedudukan sebagai anggota. IWTA memberikan perhatian terhadap penerapan *problem solving* mengingat posisinya pada saat diwawancarai adalah ketua yang baru terpilih dan sangat memperhatikan upaya penyelesaian terhadap permasalahan yang dialami oleh anggota.



Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan *Node Comparison* IWTA dengan NKN, dapat disimpulkan bahwa mereka mengkonfirmasi beberapa aspek yang sama, yaitu *problem solving*, *time management*, organisasi, permasalahan dan pengalaman. Namun IWTA mengalami

situasi dan kondisi yang memicu timbulnya stressor, sedangkan NKN memiliki perhatian terhadap kinerja yang agak luput dari perhatian IWTA. *Stressor* menjadi point khusus bagi IWTA dilihat dari statement beliau yang menyatakan bahwa upaya dalam melawan situasi dan kondisi negatif seperti rasa galau, bingung, dan kecewa. Sedangkan NKN yang berfokus terhadap kinerja, karena cenderung memfokuskan kinerja baik di organisasi maupun anggota. Perbedaan dari fokus perhatian khusus ini dapat dilihat dari background organisasi yang mereka pimpin. Untuk NKN memimpin organisasi yang masih baru dan sedang menemukan jatidiri dan positioning di dalam lingkungan organisasi kemahasiswaan yang ada di Undiknas. Hal ini berbeda dengan IWTA yang memimpin organisasi yang sudah lama aktif dan tentunya memiliki tekanan dan ekspektasi yang lebih khususnya dalam lingkup program studi. Disamping itu antara IWTA dan NKN secara bersamaan mengkonfirmasi keterkaitan antara keduanya pada *problem solving, time management, organisasi, permasalahan, dan pengalaman*.

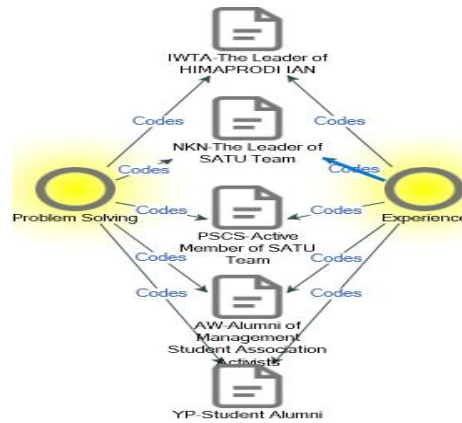
Diagram 3. Node Comparison 2



Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan *Node comparison* antara organisasi dan *problem solving*, dapat dilihat dari gambar diatas dan dapat disimpulkan bahwa keseluruhan informan secara bersamaan mengkonfirmasi keterkaitan antara Organisasi dan *problem solving*. Hal ini disebabkan karena masing-masing informan memfokuskan organisasi dalam suatu program kerja, mengingat mereka berkedudukan ada sebagai anggota dan ketua organisasi. Disamping itu juga informan memfokuskan keterkaitan terhadap *problem solving* mengingat mereka juga mengalami permasalahan di suatu organisasi dan fokus terhadap penyelesaian terhadap permasalahan yang dialami di organisasi.

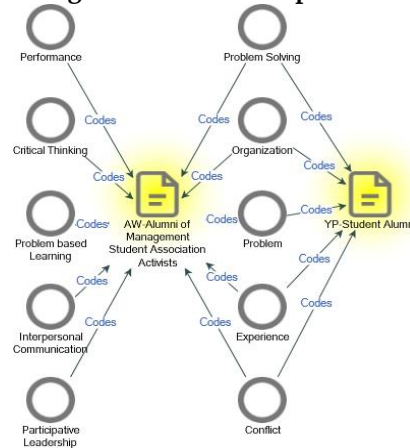
Diagram 3. Node Comparison 2



Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan *Node Comparison* antara *problem solving* dan pengalaman, dapat disimpulkan bahwa seluruh informan secara bersamaan mengkonfirmasi keterkaitan terhadap *problem solving* dan pengalaman. Hal ini disebabkan karena masing-masing informan memfokuskan *problem solving* dikarenakan mereka dalam suatu organisasi baik yang menjadi ketua sampai dengan anggota mereka mengalami permasalahan dan memfokuskan terhadap penyelesaiannya. Disamping itu masing-masing informan mempunyai pengalaman di suatu organisasi, baik pengalaman sebagai anggota di suatu program kerja ataupun sebagai ketua panitia di program kerja tersebut.

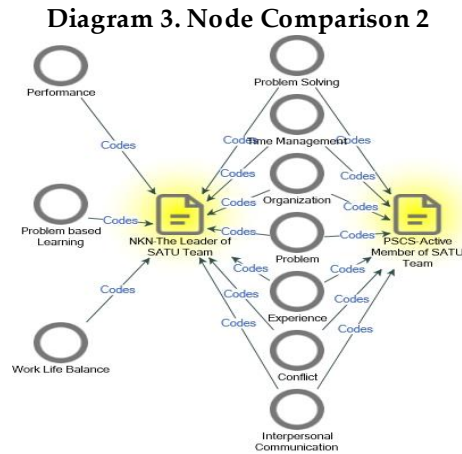
Diagram 3. Node Comparison 2



Sumber : Data Primer Diolah, 2023

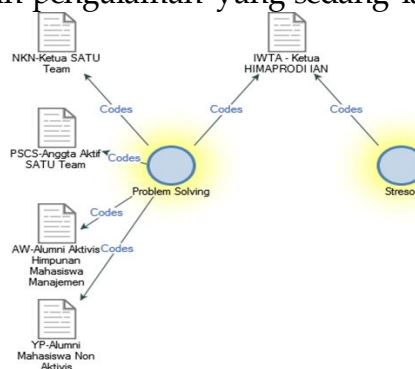
Berdasarkan *Node Comparison* antara AW dengan YP, dapat disimpulkan bahwa mereka secara bersamaan memiliki keterkaitan terhadap *problem solving*, organisasi, permasalahan, dan pengalaman. Karena mereka pernah ada di sebuah organisasi yang pastinya hal ini tidak jauh dari pengalaman, permasalahan ataupun *problem solving* untuk mencari titik terang dari sebuah permasalahan. Selain itu, AW selaku alumni aktivis yang pernah menjabat sebagai ketua panitia pada suatu program kerja dan AW

memiliki perhatian terhadap aspek kinerja dari masing-masing anggotanya. Sedangkan YP selaku alumni aktivis ia hanya berfokus terhadap *problem solving*, organisasi, permasalahan, dan pengalaman.



Sumber : Data Primer Diolah, 2023

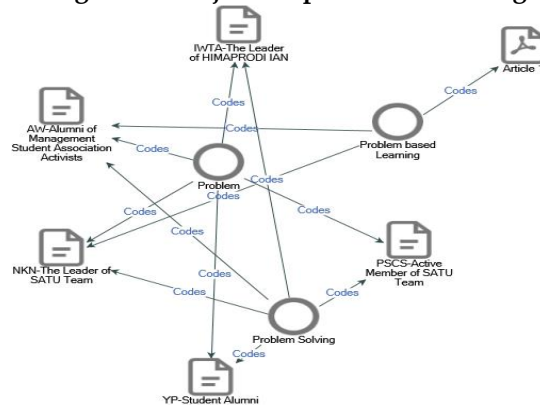
Berdasarkan *Node Comparison* NKN dan PSCS, dapat disimpulkan bahwa mereka memiliki keterkaitan terhadap *problem solving*, *time management*, organisasi, permasalahan, dan pengalaman. Karena mereka dalam berorganisasi pastinya akan mengalami sebuah permasalahan yang harus diselesaikan dan cara mengatur waktu dengan efektif. Disamping itu, NKN selaku ketua Satu Team memiliki perhatian lebih terhadap aspek kinerja dari masing-masing anggotanya. Sedangkan PSCS selaku anggota Satu Team hanya berfokus terhadap *problem solving*, *time management*, organisasi, permasalahan, dan pengalaman yang sedang ia hadapi.



Berdasarkan *Node Comparison* antara *Problem Solving* dan *stresor*, dapat disimpulkan bahwa informan IWTA mengkonfirmasi keterkaitan antara keduanya yaitu *Problem Solving* dan *stressor*, pada saat wawancara hanya informan IWTA yang berfokus terhadap *stressor*. Hal tersebut di dapat saat informan menjabat sebagai ketua Hima kita harus melawan rasa kecewa, sedih, dan bingung. Sedangkan informan NKN, PSCS, AW, dan YP lebih berfokus terhadap pemecahan masalah yang terjadi di dalam

organisasi, baik itu yang menjabat sebagai ketua SATU *Team*, anggota, dan alumni aktivis.

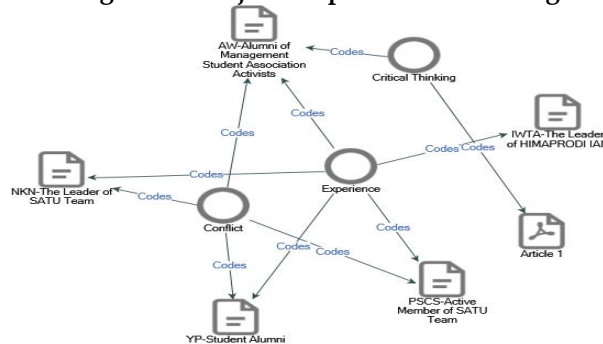
Diagram 4. Project Map Problem Solving



Sumber : Data Primor Diolah, 2023

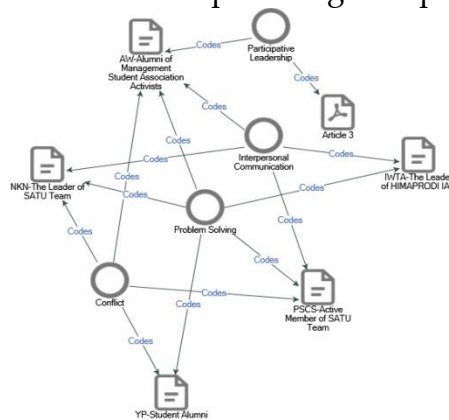
Diagram diatas menunjukkan bahwa para narasumber memiliki berbagai permasalahan masing-masing. Hal ini disebabkan karena beban dan tanggung jawab yang mereka hadapi menciptakan permasalahan tersendiri. Mereka berupaya untuk menyelesaikan permasalahan dengan berbagai upaya, seperti YP yang berupaya untuk menyelesaikan konflik yang terjadi dengan mendiskusikan solusi dari berbagai permasalahan dengan musyawarah. Hal senada juga dikonfirmasi oleh AW yang mengedepankan evaluasi bersama dalam menyelesaikan konflik atau permasalahan dalam pelaksanaan suatu program kerja. Penyelesaian dengan pendekatan persuasif ternyata telah diterapkan secara umum oleh para narasumber. Hal ini merupakan implementasi dari pemaparan yang tertulis dalam artikel yang berjudul *Problem-based learning: A strategy to foster generation Z's critical thinking and perseverance* yang dituliskan oleh Susan A. Seibert, DNP, RN, CNE (2021), dimana pembelajaran yang berbasis pada penyelesaian terhadap permasalahan dapat diterapkan tidak hanya di ruang kelas namun juga pada aktivitas di luar kelas seperti keaktifan mahasiswa di organisasi kemahasiswaan.

Diagram 5. Project Map Critical Thinking



Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Pola pikir kritis menjadi perhatian pada artikel ini dimana mahasiswa dihadapkan pada kondisi dimana mereka harus dapat berpikir kritis dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang dihadapi. Hal ini dikonfirmasi oleh narasumber AW yang menyatakan bahwa dirinya menganalisis berbagai informasi yang masuk dalam menyelesaikan konflik dan mencari penyelesaian berdasarkan pengalaman pada permasalahan yang sebelumnya pernah dihadapi. Pola berpikir kritis tentu dapat diasah bagi mahasiswa yang terbiasa menghadapi berbagai persoalan di dalam organisasi kemahasiswaan. Tentu hal ini akan menjadi pembelajaran untuk dapat diterapkan pada dunia kerja. Generasi Z memiliki perbedaan dalam mengambil pembelajaran terhadap situasi tertentu dibandingkan dengan generasi sebelumnya dan pembelajaran dari suatu permasalahan dapat mengasah pola pikir kritis (Seibert, 2021).



Pada diagram diatas terlihat bahwa komunikasi interpersonal juga sangat erat kaitannya dengan penanganan suatu permasalahan yang terjadi diantara para Generasi Z. Mereka sangat ingin untuk dimengerti dan dipahami. Komunikasi ini muncul pada *node* yang dihasilkan pada *indepth interview* pada para aktivis yang memegang suatu tanggung jawab maupun tidak. Terlihat bahwa kepemimpinan yang melibatkan anggotanya dalam menciptakan keputusan, menciptakan komunikasi yang baik dapat mereduksi konflik (Rumiati et al., 2021). Komunikasi berbagai permasalahan di dalam suatu kelompok maupun antar kelompok dapat menciptakan empati dan mengurangi konflik, dikarenakan hal ini dapat mempertahankan hubungan positif (de Vos et al., 2013).

SIMPULAN DAN SARAN

A. Saran

Bagi Gen Z yang melakukan studi sebagai mahasiswa, peran serta dan keaktifan dalam berorganisasi merupakan peluang untuk dapat mengasah berbagai ketrampilan yang tidak didapat melalui proses belajar mengajar di kelas. *Problem solving* menjadi *softskill* yang cukup penting bagi mahasiswa. Ketrampilan ini tidak didapat dengan mudah melainkan dengan adanya pengalaman-pengalaman yang menunjang

kemampuan dalam mengatasi berbagai permasalahan. Para aktivis mahasiswa yang memegang tanggung jawab cenderung amanah di dalam melaksanakan kewajibannya. Mereka berupaya untuk mencari solusi bersama dalam menghadapi berbagai permasalahan dan konflik internal organisasinya. Para aktivis berupaya untuk membangun komunikasi demi terlaksananya program kerja. Situasi dan kondisi negatif yang memicu *stresor* juga menjadi perhatian khusus bagi mereka. Berbagai upaya dilakukan agar permasalahan dapat terselesaikan dengan baik dan meminimalisir konflik dan permasalahan yang semakin memuncak. Permasalahan terkait manajemen waktu juga menjadi tantangan tersendiri bagi mereka mengingat pentingnya mereka membagi waktu antara kesibukan di organisasi dan waktu untuk menjalankan studi dan tentunya waktu untuk dapat menikmati *me time* dan waktu khusus buat orang-orang yang mereka sayangi.

B. Saran

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, sehingga menarik permasalahan secara induktif dan pragmatis. Tentu situasi dan kondisi sangat berbeda dengan komunitas di lokasi lainnya. Namun beberapa aspek yang ditemukan dalam hasil observasi, wawancara dan dokumentasi merupakan aspek umum yang dapat ditemui oleh para gen Z dimanapun berada. Perlu untuk dilakukan penelitian dengan pendekatan kuantitatif serta menjadikan aspek-aspek khusus yang diungkapkan oleh narasumber sebagai variabel untuk dapat dikaitkan dengan performa gen Z dalam melakukan aktivitas dalam berorganisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aeni, S. N. (2022). *Memahami Karakteristik dan Ciri-ciri Generasi Z*. Katadata.Co.Id. <https://katadata.co.id/sitinuraeni/berita/6226d6df12cfc/memahami-karakteristik-dan-ciri-ciri-generasi-z>
- Agarwal, H., & Vaghela, P. S. (2018). Work Values of Gen Z: Bridging The Gap to The Next Generation. National Conference on Innovative Business Management Practices in 21st Century. *Faculty of Management Studies, December 2018*, 1–26.
- Arditya Afrizal Mahardika, Ingarianti, T., & Uun Zulfiana. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.8>
- Bucoveţchi, O., Sluşariuc, G. C., & Činčalová, S. (2019). Generation Z – Key factor for organizational innovation. *Quality - Access to Success*, 20(March), 23–30.
- de Vos, B., van Zomeren, M., Gordijn, E. H., & Postmes, T. (2013). The Communication of “Pure” Group-Based Anger Reduces Tendencies Toward Intergroup Conflict Because It Increases Out-Group Empathy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 39(8), 1043–1052. <https://doi.org/10.1177/0146167213489140>
- Dwi Siswoyo, T.Sulistiyono, A. D. (2007). *Ilmu Pendidikan*. UNY Press.

- Echo, P. (2022). *Kembdikbud Buka Pendaftaran Relawan KIP Kuliah Merdeka 2023*. Universitas Muhammadiyah Kotabumi. <https://www.umko.ac.id/2022/12/28/kembdikbud-buka-pendaftaran-relawan-kip-kuliah-merdeka-2023/>
- G. Kassymova, D. Abutalip, B. O., & M. Yesbossyn, S. D. (2023). *Importance of Dialogue in Psychological Counselling to Avoid Stress Anxiety of Generation Z*. 2(88), 270–283.
- Gentina, E. (2020). Generation Z in Asia: A Research Agenda. *The New Generation Z in Asia: Dynamics, Differences, Digitalization*, 3–19. <https://doi.org/10.1108/978-1-80043-220-820201002>
- Hadijaya, Y. (2015). Organisasi Kemahasiswaan Dan Kompetensi Manajerial Mahasiswa. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Kronos Incorporated. (2019). Full Report: Generation Z in the Workplace. *Workforce Institute*, 1–32. <https://workforceinstitute.org/wp-content/uploads/2019/11/Full-Report-Generation-Z-in-the-Workplace.pdf>
- Li, Y. D., & Ding, G. H. (2023). Student-Centered Education: A Meta-Analysis of Its Effects on Non-Academic Achievements. *SAGE Open*, 13(2), 1–13. <https://doi.org/10.1177/21582440231168792>
- Patnani, M. (2013). Upaya Meningkatkan Kemampuan Problem Solving pada mahasiswa. *Jurnal Psikogenesis*, 1(2), 185–198.
- Prause, D., & Mujtaba, B. G. (2015). Conflict Management Practices for Diverse Workplaces. *Journal of Business Studies Quarterly*, 06(13).
- Ranupandojo, & Husnan. (2000). *Organisasi dan Motivasi: Pasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Angkasa.
- Rumiati, S., Maftuf, B., Malihah, E., Kurniati, P., & Subkhan, M. (2021). Fostering Communication To Avoid Interpersonal Conflict the Foundation. *Jhss (Journal of Humanities and Social Studies)*, 5(2), 167–172. <https://doi.org/10.33751/jhss.v5i2.3892>
- S, S., & Syuhada, A. H. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara.
- Seibert, S. A. (2021). Problem-based learning: A strategy to foster generation Z's critical thinking and perseverance. *Teaching and Learning in Nursing*, 16(1), 85–88. <https://doi.org/10.1016/j.teln.2020.09.002>
- Singh, A. P., & Dangmei, J. (2016). Understanding the Generation Z: the Future Workforce. *South-Asian Journal of Multidisciplinary Studies*, April.
- Tri Semaraputri, S. A. K., & Rustika, I. M. (2018). Peran Problem Focused Coping Dan Konsep Diri Terhadap Penyesuaian Diri Pada Remaja Akhir Yang Menjadi Pengurus Organisasi Kemahasiswaan Di Fakultas Kedokteran Universitas Udayana. *Jurnal Psikologi Udayana*, 5(01), 35. <https://doi.org/10.24843/jpu.2018.v05.i01.p04>
- Tulgan, B. (2013). Gen-Z-Whitepaper. *RainmakerThinking, Inc. 125 Lawrence St. New Haven, CT 06511*. <https://grupespсихотерапија.lt/wp-content/uploads/2017/09/Gen->

Z-Whitepaper.pdf

Zis, S. F., Effendi, N., & Roem, E. R. (2021). Perubahan Perilaku Komunikasi Generasi Milenial dan Generasi Z di Era Digital. *Satwika : Kajian Ilmu Budaya Dan Perubahan Sosial*, 5(1), 69–87. <https://doi.org/10.22219/satwika.v5i1.15550>