

Memahami Dan Mengelola Generasi Z Peran Critical Thinking dalam Mengatasi Resistensi Terhadap Perubahan Organisasi

¹Nazwa Novita, ²M. Chaerul Rizky, ³Raffly Firmansyah Putra, ⁴Ravenska Anindia,

⁵Riswan Steven Mangaputua Simorangkir, ⁶Saut Maruli Tua Sitanggang

^{1,2,3,4,5,6} Program Study Management Universitas Pembangunan PancaBudi

Abstrak

Di era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0, Keterampilan 4C (Communication, Collaboration, Creativity, dan Critical Thinking) memiliki peran utama dalam pengembangan kompetensi Generasi Z. Namun, di antara keempat keterampilan tersebut, keterampilan berpikir kritis memiliki peran paling signifikan dalam membantu generasi Z menghadapi kompleksitas dan perubahan yang cepat. Teknologi yang berkembang pesat dan perubahan juga menuntut Generasi Z untuk berpikir kritis karena mampu membantu dalam memahami dan mengevaluasi informasi serta tantangan dan pengambilan keputusan yang tepat dalam situasi yang beragam. Sedangkan perubahan adalah hal yang lumrah terjadi kapanpun. Maka dari itu, diperlukannya hal yang dapat mengatur perubahan tersebut agar menjadi lebih terorganisir dan mencapai tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan. Hal itulah yang disebut Manajemen Perubahan. Dalam perubahan pasti terjadi penolakan baik secara individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Dibutuhkannya manajemen resistensi yang terjadi didalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran berpikir kritis dalam mengatasi resistensi terhadap perubahan organisasi sebagai bagian integral dari manajemen perubahan organisasi. Dengan menggunakan metode studi literatur, penelitian ini mengidentifikasi bahwa berpikir kritis berkontribusi signifikan dalam mengatasi resistensi terhadap perubahan organisasi. Studi ini menunjukkan bahwa kemampuan berpikir kritis memungkinkan organisasi untuk merespons perubahan secara lebih efektif dan menghasilkan solusi inovatif yang relevan dengan perkembangan yang ada. Kesimpulan dari penelitian ini menggarisbawahi pentingnya pengembangan keterampilan berpikir kritis dalam organisasi untuk mendukung keberlanjutan dan daya saing di era perubahan yang dinamis.

Kata Kunci : Manajemen, Perubahan, Resistensi, Generasi Gen Z

Abstract

In the era of Industrial Revolution 4.0 and Society 5.0, 4C skills (communication, collaboration, creativity, and critical thinking) have a major role in the development of Generation Z competencies in the era of Industrial Revolution 4.0 and Society 5.0. However, among the four skills, critical thinking skills have the most significant role in helping Generation Z deal with complexity and rapid change. Rapidly evolving technology and social changes also require Generation Z to think critically, as it helps in understanding and navigating information as well as challenges and making the right decisions in diverse situations. Change is commonplace at any time. Therefore, we need things that can regulate these changes to become more organized and achieve the goals of an organization or company. This is called Change Management. In change, there must be resistance, both individually and in groups within an organization or company. Change Management is needed to overcome the resistances that occur within the organization. This research aims to explore the role of critical thinking in driving innovation as an integral part of organizational change management. Using the literature study method, this study identified that critical thinking contributes significantly in resistance of organizational change. The

study shows that critical thinking skills enable organizations to respond to changes more effectively and produce innovative solutions that are relevant to complex market dynamics. The conclusion of this study underscores the importance of developing critical thinking skills in organizations to support sustainability and competitiveness in an era of dynamic change.

Keyword : Management, Change, Resistance. Gen Z Generation

Copyright 2025@Ravenska Anindia

✉ Corresponding author :
email : anindiaravenska872@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam era ini, kemampuan berpikir kritis menjadi komponen yang sangat penting bagi Generasi Z dalam menghadapi tantangan kompleksnya dunia yang berubah dengan cepat dan semakin terhubung secara global. Generasi Z merupakan generasi yang tumbuh dan berkembang di tengah pesatnya inovasi teknologi. Namun, kemampuan teknologi saja tidak cukup. Human capital, atau modal manusia, terdiri dari dua komponen utama, yaitu kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki individu, yang dapat dimanfaatkan untuk menghasilkan layanan yang berkualitas dan nilai ekonomi yang tinggi (Cantika dwi salma, 2024). Generasi Z juga perlu mengembangkan kemampuan berpikir kritis yang kuat. Kemampuan berpikir kritis memungkinkan mereka untuk mengidentifikasi masalah secara efektif, menganalisis informasi dengan baik, serta membuat keputusan yang rasional dan tepat.

Sumber daya manusia merupakan elemen penting di dalam perusahaan. Segala proses yang ada di perusahaan atau organisasi tidak akan dapat berjalan dengan baik apabila organisasi tersebut tidak mempunyai ataupun kekurangan sumber daya manusia dalam menjalankan suatu proses yang ada di dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus mempunyai strategi terkait untuk mendapatkan maupun mempertahankan ketersediaan sumber daya manusia di dalam organisasi. Teknologi merujuk pada informasi, peralatan, teknik, dan proses yang dibutuhkan untuk mengubah masukan menjadi keluaran dalam organisasi. Teknologi informasi adalah sarana dan prasarana (hardware, software, useware) sistem dan metode untuk memperoleh, mengirimkan, mengolah, menafsirkan, menyimpan, mengorganisasikan, dan menggunakan data secara (M. Chaerul Rizky, 2022).

Berpikir kritis adalah kemampuan untuk menganalisis, mengevaluasi, dan menyintesis informasi secara logis dan objektif. Berpikir kritis mengandung aktivitas mental dalam hal memecahkan masalah, menganalisis asumsi, memberi rasional, mengevaluasi, melakukan penyelidikan, serta mengambil keputusan (Saputra, 2020). Berpikir kritis berarti berupaya menemukan informasi yang relevan, bukan menanti diberitahu.

Berpikir kritis berupa proses mengerahkan daya upaya untuk memecahkan masalah, menentukan keputusan, menelaah asumsi dan menggali informasi berdasarkan data (Cholily, Y. M, & Eriyanti, 2022). Berpikir secara kritis merupakan level berpikir paling tinggi, sebagaimana Ruggiero (2012) yang telah mengklasifikasikan level berpikir menjadi tiga kategori besar, meliputi; berpikir reflektif (*reflective thinking*), berpikir kreatif (*creative thinking*), dan berpikir kritis (*critical thinking*) (Marlina, 2020)

Manajemen perubahan merupakan metode yang diterapkan oleh individu atau organisasi sebagai upaya dalam mengadopsi suatu perubahan untuk mencapai tujuan organisasi. Perubahan organisasi merupakan suatu kegiatan beralihnya suatu organisasi dari kondisi saat ini menuju kondisi baru di masa mendatang sebagai langkah dalam peningkatan efektivitas dan efisiensi organisasi (Rahmadyah, N., & Aslami, 2022). Tujuan manajemen perubahan di dalam perusahaan adalah untuk mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaan tersebut, baik untuk jangka pendek maupun jangka Panjang (Rizal, A., Kahfi, S. N., Abdurrahman, Wulandari, 2023).

Organisasi dan budaya memiliki peran penting dalam membentuk identitas dan karakteristik unik suatu perusahaan. Dengan memahami bagaimana struktur organisasi dan nilai-nilai budaya saling memengaruhi, manajer dapat merancang praktik manajemen SDM yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi (M. Chaerul Rizky, Ibnu Hajar, Muhammad Fahri, 2024).

Dalam konteks manajemen perubahan, kemampuan ini memungkinkan pemimpin dan karyawan untuk mengidentifikasi peluang, memecahkan masalah kompleks, dan mengembangkan inovasi yang relevan dengan kebutuhan organisasi. Sebaliknya, kurangnya keterampilan berpikir kritis sering kali menjadi penghambat dalam proses pengambilan keputusan, yang dapat menyebabkan resistensi terhadap perubahan dan kegagalan dalam implementasi strategi inovasi. Perubahan adalah hal yang tidak bisa dihindari oleh organisasi, setiap organisasi pasti akan menghadapinya baik disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal (Dewi, R.R., & Kurniawan, 2019)

Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran berpikir kritis sebagai kunci dalam mendorong inovasi di tengah perubahan organisasi. Melalui pembahasan ini, diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi para praktisi dan akademisi dalam mengintegrasikan keterampilan berpikir kritis ke dalam strategi manajemen perubahan, sehingga organisasi dapat menjadi lebih dinamis, inovatif, dan kompetitif di era yang terus berubah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian studi literatur dimana proses pengumpulan data dilakukan dengan mencari referensi teori yang relevan dengan permasalahan yang ditemukan. Studi literatur adalah sebuah cara yang dipakai untuk menghimpun data-data atau sumber-sumber yang berkaitan dengan masalah penelitian (Cahyani, A., & Putri, 2019). Teori yang ditemukan akan dijadikan referensi sebagai pondasi dasar dan alat utama dalam penelitian. Jenis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dengan melakukan observasi dari data sekunder yang diperoleh melalui jurnal, buku, publikasi, dan internet (Pada, P., Bisnis, K, & Era, 2023). Data yang diperoleh kemudian akan dianalisis dengan metode analisis deskriptif.

Metode analisis deskriptif dilakukan dengan cara mendeskripsikan sebuah permasalahan atau fakta-fakta yang di dapat dengan penjelasan dan penguraian kemudian dianalisis oleh penulis. Penelitian deskriptif juga merupakan penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara objektif (Purnia, D. S., Muhajir, H., Adiwisastro, M.F., & Supriadi, 2020)

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Komponen Berfikir Kritis (Critical Thinking)

Sejumlah penelitian mengemukakan bahwa keterampilan berpikir kritis (*critical thinking skill*) adalah kemampuan mental dan intelektual untuk secara sistematis menganalisis, mengevaluasi, dan memahami secara mendalam suatu situasi, gagasan, atau informasi dengan tujuan memperoleh pemahaman yang lebih baik, mengidentifikasi kelemahan atau kekurangan, dan menghasilkan solusi atau keputusan yang rasional dan berbasis bukti kelemahan atau kekurangan, dan menghasilkan solusi atau keputusan yang rasional dan berbasis bukti (Verma, R.M, Devi, M., Bishnoi, S., Komal, R., & Jain, 2022)

Sama halnya seperti komitmen organisasi dan pengembangan karir, motivasi juga dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Motivasi dapat menyebabkan seseorang menjadi lebih bersemangat dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu pemberian motivasi sangat berpengaruh dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan adanya pemberian motivasi Karyawan akan merasa lebih

tertantang dan bahagia sehingga ia akan mengerjakan pekerjaannya dengan lebih semangat (Nurul Jannah, Teguh Wahyono, 2024).

Adapun terdapat beberapa komponen dalam keterampilan ini, meliputi komponen *analysis, evaluation, inference, explanation, self-regulation* (Khas, A., & Anshori, 2023) Sejumlah penelitian yang mengidentifikasi komponen-komponen tersebut secara rinci:

1. **Analysis:** Kemampuan untuk memecah informasi kompleks menjadi bagian-bagian yang lebih kecil dan memahami bagaimana mereka berhubungan satu sama lain. (Retnowati, S., Riyadi, & Subanti, 2020)
2. **Evaluation:** Kemampuan untuk menilai kredibilitas dan relevansi informasi dan argument
3. **Inference:** Kemampuan untuk menarik kesimpulan berdasarkan bukti dan penalaran) (MP Tampubolon Alsaleh, 2021)
4. **Explanation:** Kemampuan untuk mengkomunikasikan ide dan argumen dengan jelas dan logis (Heard, J., Scoular, C., Duckworth, D., Ramalingam, D., & Teo, n.d.)
5. **Self-regulation:** Kemampuan untuk memantau pemikiran sendiri dan menyesuaikannya sesuai kebutuhan (Heard, J., Scoular, C., Duckworth, D., Ramalingam, D., & Teo, n.d.)

B. Implikasi Berpikir Kritis dalam Manajemen Perubahan

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur untuk mengidentifikasi peran berpikir kritis dalam mendorong inovasi dalam manajemen perubahan organisasi. Berdasarkan tinjauan literatur terkini, ditemukan bahwa berpikir kritis memiliki hubungan erat dengan inovasi melalui beberapa mekanisme berikut menurut (Khas, A., & Anshori, 2023):

1. **Analisis Masalah Secara Mendalam** Studi literatur menunjukkan bahwa berpikir kritis memungkinkan individu dan tim untuk melakukan analisis mendalam terhadap masalah yang dihadapi organisasi. Pentingnya identifikasi akar masalah sebagai langkah awal dalam merancang strategi perubahan yang inovatif dan relevan. Keterampilan berpikir kritis memungkinkan karyawan untuk menganalisis masalah, mengevaluasi bukti, dan mengembangkan solusi efektif untuk masalah yang kompleks, juga mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan menghasilkan ide-ide baru, yang mengarah pada peningkatan inovasi dalam organisasi (Issues, S., Change, G. C., & Effect, 2020).
2. **Pengambilan Keputusan yang Lebih Tepat** Berpikir kritis membantu pengambil keputusan untuk mengevaluasi berbagai alternatif solusi dengan mempertimbangkan data dan fakta yang tersedia. Keterampilan berpikir kritis memungkinkan karyawan untuk membuat keputusan berdasarkan bukti dan penalaran, yang menghasilkan keputusan strategis yang mendukung inovasi (Khas, A., & Anshori, 2023)
3. **Pengurangan Bias dalam Proses Inovasi** Literatur juga menunjukkan bahwa berpikir kritis dapat mengurangi bias kognitif yang sering kali menghambat inovasi. Sebagai contoh, penelitian oleh (Lee, 2021) mengungkapkan bahwa pelatihan berpikir kritis pada karyawan meningkatkan kemampuan mereka untuk menghindari asumsi yang tidak valid, sehingga membuka ruang untuk ide-ide baru.
4. **Peningkatan Kolaborasi Tim** Berpikir kritis mendorong diskusi yang konstruktif dan terbuka di antara anggota tim. Organisasi yang menerapkan pendekatan berpikir kritis dalam tim kerja menunjukkan tingkat kolaborasi yang lebih tinggi, yang pada gilirannya mempercepat proses inovasi. Keterampilan berpikir kritis memungkinkan karyawan untuk bekerja secara kolaboratif dan efektif dalam tim, yang mengarah pada peningkatan kerja tim dalam organisasi (Khas, A., & Anshori, 2023). Di dalam setiap perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia merupakan bagian penting yang perlu mendapat perhatian. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan merupakan aspek penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif dan

mendukung pencapaian tujuan organisasi (M. Chaerul Rizky, 2024)

SIMPULAN

Berdasarkan hasil studi literatur, dapat disimpulkan bahwa berpikir kritis merupakan kunci penting dalam mendorong inovasi di tengah proses manajemen perubahan organisasi. Melalui analisis masalah yang mendalam, pengambilan keputusan yang tepat, pengurangan bias, dan peningkatan kolaborasi, berpikir kritis dapat membantu organisasi untuk tetap relevan dan kompetitif di era perubahan yang dinamis. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengembangan pelatihan dan kebijakan organisasi yang lebih menekankan pada pentingnya berpikir kritis sebagai bagian integral dari strategi inovasi.

Manajemen perubahan organisasi sering kali menghadapi resistensi, baik dari individu maupun struktur organisasi itu sendiri. Resistensi ini dapat berasal dari ketidakpastian, ketakutan akan kehilangan posisi, atau ketidaksiapan untuk meninggalkan cara kerja lama. Dalam kondisi ini, berpikir kritis berperan penting dalam mengenali akar masalah, membangun komunikasi yang efektif, dan menciptakan strategi yang dapat mengurangi hambatan tersebut. Lebih jauh, berpikir kritis juga mendorong organisasi untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang dinamis.

Pada akhirnya, berpikir kritis menjadi landasan utama bagi organisasi untuk tidak hanya bertahan tetapi juga berkembang di tengah dinamika perubahan global yang semakin kompleks. Oleh karena itu, upaya untuk membangun dan mengintegrasikan kemampuan berpikir kritis dalam setiap aspek organisasi perlu menjadi prioritas strategis bagi pemimpin dan pengambil keputusan.

Referensi :

- Cahyani, A., & Putri, S. O. (2019). Inovasi Pendidikan Melalui Kemampuan Berpikir Kritis. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP*, 2(1), 286–297.
- Cantika dwi salma, M. C. R. (2024). Strategi Manajemen Unggul Dalam Mengelola Human Capital Management Untuk Meningkatkan Kinerja Pendidikan Universitas Pembangunan Panca Budi. *Universitas Pembangunan Panca Budi*, 12(3).
- Cholily, Y. M, & Eriyanti, R. W. (2022). Meningkatkan Kreativitas Guru dalam Inovasi Pembelajaran Berbasis HOTS untuk Mengembangkan Berpikir Kritis dan Kreatif Siswa. 5 3), 416–428.
- Dewi, R.R., & Kurniawan, D. T. (2019). Manajemen Perubahan Organisasi Publik: Mengatasi Resistensi Perubahan. *Jurnal Natapraja*, 7(1), 2406–9515.
- Heard, J., Scoular, C., Duckworth, D., Ramalingam, D., & Teo, I. (n. d.). (n.d.). *CRITICAL THINKING : SKILL DEVELOPMENT FRAMEWORK*.
- Issues, S., Change, G. C., & Effect, G. (2020). Global climate change and greenhouse effect. 7(4), 2897– 2913.
- Khas, A., & Anshori, M. I. (2023). Implikasi Keterampilan Berpikir Kritis Terhadap Pencapaian Organisasi. 4, 324–335.
- Lee, et al. (2021). Mengenai pendekatan design thinking terhadap analisis pengaruh dalam konteks berpikir kritis.
- M. Chaerul Rizky, Ibnu Hajar, Muhammad Fahri, R. F. S. (2024). Mengoptimalkan Potensi: Pendekatan Teoritis Dan Praktis Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Karyawan. *Fakultas Sosial Sains, Universitas Panca Budi*, 2(2), hal.5.
- M. Chaerul Rizky. (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi terhadap Fleksibilitas Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan di Era New Normal pada PT. Kalfaz Sadhara. *Universitas Pembangunan Pancabudi Medan, Indonesia*, 6(4).
- M. Chaerul Rizky. (2024). Strategi Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan.

- Marlina, R. (2020). MENINGKATKAN KEMAMPUAN BERPIKIR KRITIS MAHASISWA KEMAHASISWAAN. 07(2), 103-108.
- MP Tampubolon Alsaleh, N. J. (2021). manajemen perubahan: individu, tim kerja, organisasi karya. In E-book Change management. Literature Review. March.
- Nurul Jannah, Teguh Wahyono, M. C. R. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Le Polonia Hotel Medan Program Studi Manajemen. Universitas Pembangunan Panca Budi, 7(2).
- Pada, P., Bisnis, K, & Era, D. I. (2023). No Titl. 3 1, 2,3., 883-892.
- Purnia, D. S., Muhajir, H., Adiwisastra, M.F., & Supriadi, D. (2020). Pengukuran Kesenjangan Digital Menggunakan Metode Deskriptif Berbasis Website. 8(2).
- Rahmadyah, N., & Aslami, N. (2022). Strategi Manajemen Perubahan Perusahaan di Era Transformasi Digital. JEBDEKER: Jurnal Ekonomi , Manajemen Akuntansi, Bisnis Digital, Ekonomi Kreatif, Enterpreneur, 2(2), 78-83. <https://doi.org/10.56456/jebdeker.v2i2.117>
- Retnowati, S., Riyadi, & Subanti, S. (2020). The Development of Rectangular Module to Improve Critical Thinking Skill. International Online Journal of Education and Teaching (IOJET), 7(1)(The STEM Approach), 2-15.
- Rizal, A., Kahfi, S. N., Abdurrahman, Wulandari, & T. (2023). Manajemen Perubahan Di Era Digital: Tantangan Dan Peluang Bagi Adaptasi Organisasi. BULLET: Jurnal Multidisplin Ilmu, 2(4), 933-941.
- Saputra, H. (2020). Kemampuan Berfikir Kritis Matematis. Perpustakaan IAI Agus Salim Metro Lampung, 2, 1-7.
- Verma, R.M, Devi, M., Bishnoi, S., Komal, R., & Jain, C. (2022). Critical Thinking Process and Its Effecton Engineering. 12(3), 149-156. <https://doi.org/10.5430/wjel.v12n3p149>