

GAYA KOMUNIKASI APARATUR SIPIL NEGARA GENERASI Z DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI JAWA TIMUR

Zahroh Firdaus Taufik^{1*}, Cucu Hayati²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, Surabaya
email: ¹⁾ z.firdaustaufik@gmail.com

Article Info

Article history:

Received : 28 - 07, 2023

Revised : 27 - 08, 2023

Accepted : 29 - 08, 2023

Keywords:

Communication Style, Civil Servants, Generation.

ABSTRACT

This research aims to analyze the communication style of Generation Z Civil Servants (ASN) within the Department of Labor and Transmigration in East Java Province, focusing on aspects of workplace culture such as decision-making approaches, communication styles, and character traits. This qualitative study adopts a post-positivist paradigm. The findings reveal that the communication style of Generation Z ASN members in the Department of Labor and Transmigration in East Java Province tends to prioritize collaborative decision-making and teamwork over individual work. They prefer to engage in discussions and exchange ideas within their teams, often referred to as "The Relinquishing." These findings reflect the changing dynamics of communication among Generation Z, who place a strong emphasis on open dialogue and mutual support in achieving collective goals. This research provides valuable insights for the management of the Department of Labor and Transmigration in East Java Province to better understand the communication preferences of Generation Z, enabling them to create a more inclusive and effective work environment for these ASN members. Additionally, this study contributes to a deeper understanding of the evolving work culture in the digital age and among younger generations.

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



*Corresponding Author:

Zahroh Firdaus Taufik
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, Surabaya
Email: z.firdaustaufik@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Organisasi adalah perkumpulan beberapa orang yang memiliki peran dan tanggung jawab yang saling berhubung. Suatu organisasi memerlukan banyak komunikasi supaya organisasi dapat berfungsi dengan baik dan mencapai tujuan organisasi (Siregar et al., 2021). Komunikasi merupakan kegiatan yang tidak dapat terbagi. Komunikasi merupakan kegiatan penting bagi manusia, komunikasi juga penting bagi kehidupan seseorang (Pohan & Fitria, 2021). Dalam kehidupan seseorang, komunikasi menjadi alat untuk mengungkapkan pemikiran, emosi, dan kebutuhan, dan oleh karena itu, berperan penting dalam membentuk identitas individu dan dalam menjalani hubungan antarpribadi yang sehat. Dengan kata lain, komunikasi adalah aspek fundamental dalam kehidupan manusia yang membentuk interaksi, perkembangan pribadi, dan kualitas hubungan sosial.

Komunikasi dapat dilakukan melalui simbol, isyarat, perilaku dan tindakan (Zamzami, 2021). Komunikasi tidak terbatas pada bahasa tetapi juga dapat menggunakan bahasa tubuh, senyuman dan anggukan. Komunikasi merupakan elemen penting dalam sebuah organisasi. Itu tumbuh tergantung pada kualitas komunikasi yang baik antara anggota dan pemimpin dan sebaliknya. Peran komunikasi antaranggota adalah

untuk memungkinkan organisasi menghadapi perubahan baik secara internal maupun eksternal (Siregar et al., 2021). Dalam konteks ini, komunikasi tidak hanya berperan sebagai alat untuk mengirim informasi, tetapi juga sebagai sarana untuk memfasilitasi pemahaman bersama, koordinasi tindakan, serta pembentukan visi bersama yang diperlukan ketika organisasi menghadapi tantangan dan dinamika yang terus berubah. Dengan cara ini, komunikasi antaranggota menjadi elemen kunci dalam menjaga adaptabilitas organisasi, memungkinkannya untuk berfungsi secara efektif dalam menghadapi perubahan yang tidak terhindarkan.

Komunikasi dalam lingkup tugas menjadi isu penting, karena manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor inti dalam masyarakat. Pegawai pemerintah tersebut dikenal dengan Aparatur Sipil Negara (ASN). ASN terdiri dari beberapa Angkatan kerja yaitu Generasi X, Generasi Milenial dan Generasi Z (GenZi). Interaksi antargenerasi di tempat kerja dapat berubah secara dramatis. Oleh karena itu, sebelum komunikasi yang baik dilaksanakan perlu dilakukan identifikasi karakter setiap generasi untuk menciptakan komunikasi yang baik. Generasi adalah sekelompok orang yang seumurannya dan setiap generasi, tetapi dengan karakteristik yang berbeda tergantung pada perkembangan zaman (Zis et al., 2021). Dengan pemahaman yang mendalam tentang perbedaan karakteristik generasi dan evolusi mereka seiring berjalannya waktu, kita dapat lebih baik memahami dinamika sosial serta menyesuaikan pendekatan komunikasi, manajemen, dan kebijakan agar sesuai dengan preferensi serta kebutuhan generasi yang berbeda ini.

Dewan adalah entitas organisasi yang memegang peran kunci dalam memberikan layanan kepada masyarakat, seperti kantor Tenaga Kerja dan Imigrasi. Fungsi dewan ini sangat penting karena bertujuan untuk mendukung kesuksesan departemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks kehidupan kerja. Dalam konteks ASN, peran dan tanggung jawab yang diemban sangatlah beragam, mencakup berbagai aspek tugas administratif, manajerial, dan pelayanan publik. Untuk memastikan keberhasilan dalam menjalankan tugas-tugas ini, mutu pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor krusial yang harus ditingkatkan. Hal ini melibatkan upaya untuk meningkatkan kompetensi, profesionalisme, serta efisiensi dalam manajemen ASN, termasuk pemberdayaan mereka dengan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan tuntutan peran mereka.

Oleh karena itu, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya komunikasi Generasi Z (GenZi) di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur serta mengidentifikasi potensi kesenjangan komunikasi antargenerasi di lingkungan kerja. Tujuannya adalah memberikan pandangan berharga bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan pengelolaan yang lebih efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Gaya Komunikasi

Gaya komunikasi merupakan topik yang tidak dapat dipisahkan dari upaya memahami gaya komunikasi yang berlaku dalam suatu organisasi. Gaya komunikasi adalah perilaku interpersonal yang memanifestasikan dirinya dalam situasi tertentu (Adyawanty, 2022). Penting untuk diingat bahwa gaya komunikasi adalah sesuatu yang sangat individual, yang berarti bahwa setiap individu cenderung mengadopsi gaya komunikasi yang unik untuk diri mereka sendiri. Dalam konteks ini, terdapat berbagai macam gaya komunikasi yang dapat diamati, di antaranya terdapat enam gaya komunikasi yang umumnya diidentifikasi:

- a. *The Controlling Style* yaitu, gaya komunikasi cenderung keinginan untuk membatasi, memaksa, dan mengatur perilaku dan pemikiran orang lain.
- b. *The Equalitarian Style* yaitu, kesamaan yang dapat ditunjukkan oleh aliran pesan yang disampaikan secara lisan atau tertulis dalam dua arah.
- c. *The Structing Style* yaitu, gaya komunikasi terstruktur yang menggunakan pesan verbal untuk berbagi informasi dan memberikan instruksi untuk dilakukan.
- d. *The Dynamic Style* yaitu sebuah komunikasi cenderung agresif karena lingkungan kerja yang berorientasi pada tindakan.
- e. *The Relinquishing Style* yaitu gaya yang menerima saran dan argumen orang lain dan tidak suka menerima perintah, meskipun boleh memberi perintah dari orang lain..
- f. *The Withdrawal Style* yaitu, gaya komunikasi yang ditandai dengan kurangnya untuk berkomunikasi dengan orang lain karena masalah atau kesulitan interpersonal (Martianto & Toni, 2021).

Pengenalan dan pemahaman terhadap gaya komunikasi individu-individu ini sangat penting dalam membentuk hubungan yang sehat dan produktif di dalam organisasi serta memastikan bahwa komunikasi yang terjadi berjalan dengan lancar dan efisien.

Fungsi aliran komunikasi dalam organisasi terdiri dari 3 aliran yaitu :

- a. Arus Komunikasi Vertikal ke Bawah.

Suatu arus komunikasi dari manajer atas ke karyawan yang lebih rendah. Contohnya termasuk kebijakan, memo resmi dan prosedur. Banyak organisasi sering menggunakan komunikasi di muka secara tidak akurat.

- b. Arus Komunikasi Vertikal ke Atas.
Organisasi yang efektif saat jumlah komunikasi ke atas setara dengan jumlah komunikasi ke bawah yang dibutuhkan. Dalam kondisi tersebut, komunikator berada pada level yang lebih rendah dalam organisasi daripada penerima. Komunikasi ke atas bisa sulit dicapai dalam organisasi besar.
- c. Komunikasi Horizontal.
Sebagian besar organisasi sering melupakan komunikasi horizontal. Aliran komunikasi ke atas atau ke bawah merupakan aspek terpenting dalam sebuah organisasi (Kamil Hasbar et al., 2020).

Ada hambatan verbal dan non - verbal dalam proses komunikasi. Tidak semua pesan dapat diterima dan dipahami dengan benar. Beberapa faktor, antara lain :

- a. Kendala pesan muncul dari keraguan terhadap isi pesan, ketidaktahuan penerima pesan atau ekspresi pemikiran atau konsep. Masalah media masa sebagai sarana penyampaian pesan.
- b. Kendala penerimaan pesan, seperti masalah penglihatan dan pendengaran, suasana yang kurang baik dan kurang konsentrasi.
- c. Kendala interpretasi pesan dipengaruhi oleh interpretasi makna dan perbedaan emosional (Siti Rohmah, 2021)

Menurut West dan Turner, konteks komunikasi adalah waktu terjadinya komunikasi. Komunikasi dapat dibagi menjadi lima konteks, antara lain:

- a. *Intrapersonal Communication* yaitu suatu proses komunikasi yang terjadi pada manusia melalui sistem syaraf dan panca indera.
- b. *Interpersonal Communication* yaitu komunikasi pribadi atau kumpulan, baik langsung maupun tidak langsung.
- c. *Group Communication* yaitu komunikasi yang menitik beratkan pada interaksi interpersonal tuturan mereka dalam kelompok kecil.
- d. *Organizational Communication* yaitu komunikasi sebagai model dan gambaran komunikasi yang terjadi dalam kondisi dan jaringan organisasi.
- e. *Mass Communication* yaitu Komunikasi yang difokuskan kepada masyarakat umum melalui media masa (Siti Rohmah, 2021).

2.2. Generasi

Generasi adalah ssekumpulan orang yang dilahirkan pada tahun yang sama (Subandowo, 2017). Pada era Revolusi Industri 4.0, teknologi dapat mempermudah pekerjaan manusia baik secara langsung maupun tidak langsung. Perubahan gaya hidup mendorong orang untuk menjadi lebih modern, seperti yang dapat disaksikan oleh generasi sekarang (Hidayatullah et al., 2018). Generasi meliputi pengelompokan generasi, mendefinisikan generasi dan perbedaan berdasarkan tahun kelahiran. Generasi saat ini adalah sebagai berikut:

- a. Generasi X yaitu angkatan orang yang dilahirkan pada tahun 1961 sampai 1980, generasi ini memiliki nilai – nilai inti yang dimiliki antara lain keberagaman, tekno – literasi, menyenangkan, dan informalitas.
- b. Generasi Y atau generasi milenial yaitu angkatan orang yang dilahirkan antara tahun 1981 hingga 1996, memiliki core value seperti optimisme, disiplin, percaya diri dan berprestasi.
- c. Generasi Z atau yang biasa kita sebut GenZi yang lahir 1997 sampai tahun 2012, generasi ini cenderung lebih berteknologi, karena mereka lahir pada masa perkembangan teknologi global seperti ponsel.

3. METODE PENELITIAN

The research methodology employed for this study is qualitative in nature, and it aligns with the post-positivist paradigm. Qualitative research is well-suited for investigating complex social phenomena such as communication styles and workplace culture. In this research, data collection involved in-depth interviews with Generation Z ASN members working within the Department of Labor and Transmigration in East Java Province. These interviews were conducted to gain insights into their communication preferences, decision-making approaches, and character traits in a workplace context. Additionally, document analysis of relevant organizational materials and records was conducted to supplement the interview data.

The qualitative data obtained were subjected to rigorous analysis, including thematic coding and content analysis. This process allowed for the identification of recurring themes, patterns, and insights related to the communication styles and workplace culture of Generation Z ASN members. By adopting a qualitative approach within a post-positivist paradigm, this research aimed to provide a rich and nuanced understanding of how Generation Z ASN members communicate and collaborate within their organization. The findings from this study can serve as a valuable resource for organizational leaders in the Department of Labor and Transmigration, enabling them to adapt their communication strategies and create a more conducive and inclusive work environment that aligns with the preferences and dynamics of the younger generation. Furthermore, this research contributes to the broader knowledge of evolving work culture in the context of the digital age and the distinctive communication patterns of Generation Z.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil

Tiga kelompok generasi yang seringkali menjadi sorotan dalam konteks perbedaan karakteristik adalah Generasi X, Generasi Milenial dan Generasi Z. Berikut adalah karakteristik 3 kelompok generasi dengan 3 faktor antara lain:

Table 1. Perbedaan Generasi

Faktor	Generasi X	Generasi Milenial	Generasi Z
Sikap	Skeptis	Realistis	Cuek
Gambaran ringkasan	Generasi dapat beradaptasi dengan baik terhadap orang baru, tidak bergantung pada oranglain, inovatif.	Generasi ini sangat menghargai perbedaan, mau belajar hal baru.	Generasi ini sangat sifat yang dingin terhadap orang yang berada disekitarnya
Budaya kerja	Pengembangan karir.	Finansial atau bekerja bukanlah hal yang utama bagi mereka.	Cenderung mengandalkan teknologi membuat kurang teliti dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Sumber: (Kurniati, 2023)

Berdasarkan tabel di atas, generasi ini ingin mempelajari teknologi dengan cara yang sesuai dengan kebutuhan bisnis. Keterampilan dan kualitas karyawan ini diperoleh dari organisasi Generasi Z. Generasi Z banyak menggunakan media sosial seperti WhatsApp dan Instagram (Putra, 2017).

Penelitian ini memanfaatkan metode kualitatif dan paradigma postpositivisme karena mereka dapat menemukan perspektif tentang gaya komunikasi ASN dari generasi yang berbeda Provinsi Jawa Timur. Dalam pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode wawancara sebagai data primer dan data sekunder dari buku dan jurnal terkait yang dipublikasikan di website.

Penelitian dengan menggunakan metode kualitatif yaitu metode yang bertujuan untuk menyelidiki dan memahami pentingnya persoalan sosial atau kemanusiaan. Proses penelitian kualitatif ini menggunakan metode seperti mengajukan berbagai pertanyaan dan mengumpulkan informasi dari informan (Fadli, 2021).

Laporan akhir penelitian ini bersifat fleksibel dalam struktur dan ruang lingkupnya, setiap orang dapat terlibat dalam penyusunan penelitian ini (Manurung, 2021). Dalam penelitian ini, metode wawancara digunakan agar informan dapat lebih bebas mengungkapkan pendapatnya (Kurniati, 2023). Penelitian ini meliputi empat langkah antara lain pemangambilan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan serta pengujian. Sumber adalah verifikasi kredibilitas informasi dengan memeriksa informasi dari berbagai sumber.

Tabel 2. Pedoman Wawancara

Konsep	Dimensi	Turunan	Indikator
Gaya Komunikasi Generasi Z	Budaya kerja	Kerja sama	Kerjasama dan individu
	Pengambilan keputusan	Pengambilan Keputusan	Rasional atau emosional
	Saluran komunikasi	Tatap muka, surat online, dan pesan teks	Berbicara secara langsung, berdiskusi melalui media online
	Karakteristik	Argumentatif	Berpikir kritis dan Logis
		Kelemahan	Kurangnya attitude

Sumber:(Kurniati, 2023)

Instrument penelitian adalah penelitian dengan cara langsung membuka website untuk mengumpulkan informasi (Muqorrobin, 2010). Sebagai bukti dari proses wawancara, peneliti mengumpulkan informasi dengan menggunakan alat perekam, video, foto dan catatan. Proses penelitian dilakukan terhadap lima orang informan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Sumbernya adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Data Informan

No.	Nama	Jenis Kelamin	Masa Kerja	Tanggal Lahir	Generasi	Jabatan
1	Basuki Asrori	L	1 th	29-06-1997	Z	Pegawas Ketenagakerjaan Ahli Pertama
2	Ahmad Fariz	L	1 th	06-010-1997	Z	PNS
3	Rendi Pratama S.	L	1 th	09-02-1995	Z	Pengantar Kerja
4	Bayu Cakra	L	1 th	24-05-1997	Z	Ajudan Sekretaris
5	Novi D. A	P	1 th	07-11-1998	Z	Pengawas

Sumber:(Kurniati, 2023)

4.2. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan kepada lima pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dengan hasil penelitian antara lain :

4.2.1. Pengambilan Pendapat Secara Musyawarah dan Mufakat

Menurut narasumber pertama dan kedua, penting untuk dicatat bahwa generasi Z ASN cenderung memanfaatkan kemajuan dalam teknologi informasi dan komunikasi secara teratur untuk membuat pekerjaan mereka lebih efisien. Para ASN generasi Z biasanya membuat catatan atau rekapan pekerjaan secara teratur, menurut narasumber ketiga. Selain itu, mereka cenderung mengintegrasikan alat-alat digital dan solusi teknologi ke dalam setiap tugas. Ini dilakukan untuk membantu mereka melacak kemajuan pekerjaan dan menemukan area yang perlu diperbaiki. Hasilnya akan menjadi peningkatan kinerja dan efektivitas mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas.

Menurut narasumber keempat dan kelima, generasi Z ASN terlibat secara aktif dalam diskusi, evaluasi, dan pelatihan. Mereka selalu berpartisipasi dalam kegiatan ini untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan mereka. Diskusi membantu menemukan solusi baru dan evaluasi, dan evaluasi membantu menilai kualitas pekerjaan mereka. Mereka kemudian dapat mempertahankan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan lingkungan kerja mereka melalui pelatihan dan seminar. Menggabungkan semua komponen ini, generasi Z ASN cenderung menggunakan pendekatan yang terintegrasi dan proaktif dalam pekerjaan mereka. Pendekatan ini menekankan pemanfaatan teknologi, pencatatan tugas yang efektif, dan partisipasi aktif dalam evaluasi dan pengembangan diri. Semua ini dilakukan dengan tujuan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka di lingkungan kerja yang terus berkembang.

4.2.2. Lingkungan kerja yang bersahabat dan Team Work

Menurut narasumber pertama, ASN harus memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan nilai-nilai yang diterima oleh masyarakat. Hal ini penting agar para ASN dapat diterima oleh masyarakat dalam setiap rapat atau pertemuan.

Sementara itu, narasumber kedua, ketiga, keempat, dan kelima menambahkan bahwa untuk para PNS, langkah penting adalah selalu melakukan musyawarah sebelum mengambil keputusan bersama, guna menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Selain itu, mereka juga menekankan pentingnya evaluasi kegiatan sebelumnya sebagai bagian dari proses perbaikan yang berkelanjutan di lingkungan kerja.

4.2.3. Saluran Komunikasi

Menurut narasumber pertama dan kedua, untuk memastikan bahwa pesan yang disampaikan dapat dipahami dengan baik oleh lawan bicara dan menunjukkan penghargaan terhadap nilai-nilai hormat dan profesionalitas, ASN harus menunjukkan kualitas adaptif dan kebijaksanaan dalam pemilihan kata-kata yang sopan dan baku saat berkomunikasi. Agar komunikasi lancar, ASN harus menggunakan bahasa yang sesuai dan pantas. Sedangkan, sumber ketiga mengatakan bahwa, meskipun gaya komunikasi ASN cukup baik, emosi kadang-kadang membuat mereka ingin segera menyelesaikan masalah. Ini menunjukkan bahwa, meskipun mereka berkomunikasi dengan baik, elemen emosional tetap dapat memengaruhi interaksi mereka dalam menangani masalah.

Narasumber keempat dan kelima menyarankan pendekatan yang lebih ideal dalam menangani masalah. Mereka menyarankan untuk membicarakan atau mendiskusikan masalah terlebih dahulu dengan semua pihak terkait sebelum mengambil keputusan. ASN juga harus tetap tenang dan tidak terburu-buru dalam mengambil langkah-langkah, sambil selalu meminta pendapat dan masukan dari pimpinan untuk menyelesaikan masalah yang muncul di lingkungan kerja. Pendekatan ini mempromosikan kolaborasi dan pengambilan keputusan yang lebih bijaksana.

4.2.4. Generasi Milenial dan Birokrasi

Narasumber ketiga dan keempat mengidentifikasi adanya pola pikir dan sifat egois yang terkadang muncul di dalam lingkungan kerja ASN, di mana mereka cenderung fokus pada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan tugas dan memiliki sudut pandang yang individualistik. Di sisi lain, narasumber pertama menekankan pentingnya melakukan penelitian dan pembahasan sebelum mengadopsi perubahan atau inovasi dalam pekerjaan, agar keputusan yang diambil lebih berkualitas dan relevan bagi semua karyawan serta bermanfaat bagi kepentingan kantor. Narasumber kedua mengamati kecenderungan ASN generasi Z untuk mudah mengeluh ketika diberikan tugas. Terakhir, narasumber kelima menyoroti adanya ketidaknyamanan di kalangan ASN generasi milenial akibat budaya senioritas dari angkatan lama. Semua pemahaman ini mencerminkan dinamika yang beragam dalam dunia kerja ASN yang perlu ditangani dengan bijak dan melalui kolaborasi yang baik.

Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur mengikuti gaya komunikasi yang *The Relinquishing Style* (Evi Zahara, 2018). Gaya komunikasi ini tercermin dalam budaya kerja ASN karena mereka senang bekerja dalam kelompok untuk berbagi ide, pemikiran dan informasi serta menerima umpan balik dari orang lain. Saat berkolaborasi dengan tim untuk membuat aktivitas yang diperlukan untuk berkolaborasi dengan unit lain. Musyawarah adalah suatu musyawarah bersama atau kelompok yang tujuannya adalah mengambil keputusan untuk memecahkan suatu masalah (Fauziah & Kurniawan, 2022). Data instansi menunjukkan bahwa karyawan lebih cenderung bernegosiasi saat membuat keputusan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa saat bekerja dengan generasi Milenial dan Gen Z, ASN Gen Z memilih untuk bekerja dalam tim daripada harus bekerja secara individu (Wijaya et al., 2022). ASN Gen Z juga lebih cenderung menjangkau manajer atau karyawan lain untuk menambah wawasan, pengetahuan atau ide yang dapat meningkatkan kualitas dan efisiensi mereka. Tim juga merupakan entitas yang terdiri dari dua orang atau lebih yang berinteraksi, berkoordinasi, dan saling membutuhkan untuk meningkatkan kinerja mereka atau mencapai tujuan tertentu (Wijaya et al., 2022). Teamwork menggambarkan perilaku kerjasama antarindividu yang bekerja dalam suatu organisasi, berbagi pengetahuan dan informasi bersama, serta berkoordinasi dengan supervisor dan tim untuk saling melengkapi dalam mencapai tujuan bersama organisasi (Fathurrahman et al., 2019).

ASN lebih suka bertemu langsung di tempat kerja karena menurut mereka pertemuan tatap muka lebih efektif daripada media WhatsApp atau email lainnya. Dalam pertemuan tatap muka, setiap karyawan dapat dikenali dari gerak tubuh. Senyuman atau bahasa tubuh lainnya. Komunikasi dua arah tidak hanya mempercepat pekerjaan, tetapi juga meningkatkan persahabatan antar karyawan (Syah, 2020). Melalui komunikasi yang aktif dan terbuka, karyawan memiliki kesempatan lebih besar untuk saling memahami, mendukung satu sama lain, dan membangun hubungan yang lebih erat dalam lingkungan kerja. Hal ini dapat

menciptakan atmosfer kerja yang lebih harmonis dan mendorong kolaborasi yang lebih efektif di antara anggota tim.

Saat dimintai pendapat atau saran, ASN cenderung berbicara tanpa berlebihan agar pekerjaan cepat selesai, dan mereka mengatakan gaya komunikasi ini berbeda dengan kebanyakan karyawan lainnya, yang lebih santai dan lebih mempertimbangkan pendapatnya. dan menundukkan diri, mereka merasa paling benar, tidak ada yang bisa bersaing dengan mereka, dan mereka menganggap orang lain tidak simpatik (Ikrama, 2020). Namun, ASN Generasi Z juga memiliki kelemahan yaitu tidak mau belajar menyesuaikan diri dengan generasi sebelumnya, dan juga cenderung lebih egois terhadap orang lain (Arani, 2010). ASN juga lebih condong ke individu karena mereka lebih suka bekerja sendiri dan tanpa bantuan orang lain, kecuali bekerja dalam kelompok.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan temuan lapangan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, dapat disimpulkan bahwa ASN Generasi Z memiliki gaya komunikasi yang dikenal sebagai "The Relinquishing Style." Mereka cenderung suka bekerja dalam tim, berbagi ide, pemikiran, dan informasi, serta menerima umpan balik dari rekan-rekan mereka. Pertemuan tatap muka di tempat kerja dianggap lebih efektif daripada komunikasi melalui media digital seperti WhatsApp atau email. ASN Generasi Z juga cenderung berbicara terus terang dan langsung ketika diminta pendapat atau saran, yang bisa berbeda dari gaya komunikasi beberapa rekan kerja lainnya yang lebih santai.

Dengan perkembangan ini, generasi ASN milenial dan Generasi Z di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur diharapkan akan memainkan peran penting dalam mengubah model kerja yang sudah ada menjadi lebih efisien dengan memanfaatkan teknologi yang berkembang pesat. Pemahaman yang baik tentang perbedaan komunikasi antar generasi akan menjadi kunci dalam merancang kebijakan manajemen personalia yang mendukung kolaborasi yang efektif. Untuk menutup kesenjangan komunikasi antar generasi, penting untuk mengadakan kegiatan yang mendorong pemahaman dan penghargaan antar generasi dalam lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adyawanty, T. (2022). Gaya Komunikasi Dalam Kepemimpinan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ilmu Sosial Dan Politik [JIMSIPOL]*, Vol 2 Nomo(September), 21–28.
- Arani, E. W. (2010). *Fakultas psikologi universitas muhammadiyah surakarta 2010. May 2014*, 0–8.
- Evi Zahara. (2018). Peranan Komunikasi Organisasi Pimpinan Organisasi. *Peranan Komunikasi Organisasi Bagi Pimpinan Organisasi, 1829–7463*(April), 8.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Fathurrahman, A., Yusuf, A. E., & Harijanto, S. (2019). the Enhancement of Learning Effectiveness Through the Increase of Pedagogical Competence and Teamwork. *Journal of Educational Management*, 7(2), 843–850.
- Fauziah, R., & Kurniawan, R. R. (2022). Relevansi Ayat-Ayat Al-Quran Tentang Musyawarah. *Ulumul Qur'an: Jurnal Kajian Ilmu Al-Qur'an Dan Tafsir*, 2(1), 40–48. <https://doi.org/10.58404/uq.v2i1.92>
- Hidayatullah, S., Waris, A., & Devianti, R. C. (2018). Perilaku Generasi Milenial dalam Menggunakan Aplikasi Go-Food. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(2), 240–249. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v6i2.2560>
- Ikrama, R. dan K. S. (2020). *Jurnal Transformasi Volume 6 Nomor 2 Edisi September 2020 PLS FIPP UNDIKMA*. 6(September).
- Kamil Hasbar, I., Rande, S., & Ws, J. A. (2020). Gaya Komunikasi Pemimpin Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda Dalam Meningkatkan Motivasi Pegawai. *EJournal Ilmu Komunikasi*, 8(1), 2020–2126.
- Kurniati, M. (2023). *Analisis Gaya Komunikasi Pegawai Negeri Sipil Generasi Milenial di Badan Kepegawaian Negara*. 16(2), 56–76.
- Manurung, K. (2021). *Mencermati penggunaan metode kualitatif di lingkungan sekolah tinggi teologi*. 1(1), 285–300.
- Martianto, R. W. U., & Toni, A. (2021). Analisis Semiotika Gaya Komunikasi Milenial Bambang Soesatyo

- Melalui Youtube Podcast. *Ekspresi Dan Persepsi: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 4(1), 13–28. <https://doi.org/10.33822/jep.v4i1.2351>
- Muqorrobin, F. (2010). Instrumen Penelitian. *Metodelogi Penelitian*, 15–20.
- Pohan, D. D., & Fitria, U. S. (2021). Jenis Jenis Komunikasi. *Journal Educational Research and Social Studies*, 2, hal. 31.
- Putra, Y. S. (2017). *TEORI PERBEDAAN GENERASI. 1952*, 123–134.
- Siregar, R. T., Enas, U., Putri, D. E., Hasbi, I., Ummah, A. H., Arifuddin, O., Hanika, I. M., Zusrony, E., Chairunnisah, R., Ismainar, H., Syamsuriansyah, Bairizki, A., Lestari, A. S., & Utami, M. M. (2021). Komunikasi Organisasi. In *Widina Bhakti Persada Bandung*.
- Siti Rohmah. (2021). *Teori-teori komunikasi*.
- Subandowo, M. (2017). Peradaban dan Produktivitas dalam Perspektif Bonus Demografi serta Generasi Y dan Z. *SOSIOHUMANIKA: Jurnal Pendidikan Sains Sosial Dan Kemanusiaan*, 10(2), 191–208.
- Syah, J. (2020). Iklim Komunikasi Organisasi Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Wara Kota Palopo. *Jurnal Ilmu Komunikasi PROGRESSIO*, 1(2), 103–112.
- Wijaya, I. A., Shahirah, R. A., & Yuliana, M. E. (2022). Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Citizen : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(3), 393–402. <https://doi.org/10.53866/jimi.v2i3.109>
- Zamzami, W. S. (2021). Strategi Komunikasi Organisasi. *Journal Educational Research and Social Studies*, Volume 2 N, 25–37.
- 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>