

# Penguatan Leadership Skill Gen Z Melalui Pelatihan Analisis SWOT Pada Anggota Karang Taruna

Indah Khoerunnisa<sup>1\*</sup>, Rafiq Rizalita<sup>2</sup>, Putut Aji Nalendro<sup>3</sup>, Ghea Chandra Surawan<sup>4</sup>, Fadil Firdian<sup>5</sup>

<sup>1, 2, 3, 4, 5</sup> Program Studi Pendidikan Teknologi Informasi, Universitas Lampung, Indonesia.

\*E-mail: indahkhoerunnisa@fkip.unila.ac.id

## Article History:

Received: 24 Juni 2025

Revised: 25 Juni 2025

Accepted: 29 Juni 2025

**Keywords:** Leadership Skill; Generasi Z; Analisis SWOT; Pengabdian Masyarakat; Karang Taruna.

**Abstract:** *Generasi Z (Gen Z), yang dikenal sebagai generasi digital native, menghadapi tantangan dalam mengembangkan leadership skill yang adaptif di era Society 5.0. Kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk memperkuat leadership skill anggota Karang Taruna melalui pelatihan analisis SWOT yang disesuaikan dengan karakteristik Gen Z. Metode yang digunakan dalam pengabdian kepada masyarakat ini adalah Participatory Action Research (PAR), yang mencakup tiga tahapan: perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan tindak lanjut. Hasil pengabdian menunjukkan bahwa anggota Karang Taruna dapat mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman diri, serta merumuskan tujuan yang lebih jelas dan terarah. Kekuatan dan peluang anggota Karang Taruna memiliki proporsi yang signifikan, memberikan dasar strategis yang kuat untuk pengembangan leadership skill yang lebih adaptif dan inovatif. Pelatihan ini efektif dalam meningkatkan kesadaran diri anggota Karang Taruna dalam mengenali potensi diri serta merumuskan tujuan dan arah yang lebih jelas. Dengan penguatan leadership skill yang kolaboratif dan adaptif, diharapkan pengabdian ini dapat menjadi model dalam pengembangan leadership skill Gen Z, serta mendorong partisipasi aktif anggota Karang Taruna dalam masyarakat dengan tujuan yang terarah dan terstruktur.*

## Pendahuluan

Era society 5.0 menghadirkan transformasi fundamental dalam tatanan sosial melalui integrasi teknologi canggih seperti kecerdasan buatan dan internet of things ke dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat. Transformasi ini menuntut adaptasi kepemimpinan yang lebih dinamis terutama dari Generasi Z (Gen Z) yang lahir antara tahun 1995-2010 sebagai generasi digital native (Goryunova & Jenkins, 2023). Meskipun

Gen Z memiliki keunggulan dalam literasi digital dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan teknologi (Visser & Terblanche, 2025), beberapa penelitian mengindikasikan adanya kesenjangan dalam aspek soft skills, khususnya kepemimpinan (Demirbilek & Keser, 2022) dan komunikasi interpersonal (Becker, 2022).

Karakteristik kepemimpinan Gen Z cenderung menunjukkan preferensi terhadap gaya kepemimpinan yang bersifat partisipatif dan setara, yang menekankan pada kolaborasi, keterbukaan, serta pemberian ruang bagi setiap individu untuk berkontribusi (Chitranshi, 2021; Caratozzolo dkk., 2023). Gen Z mengutamakan pemimpin yang dapat menginspirasi dengan memberikan kebebasan berpendapat serta memiliki hubungan yang lebih seimbang (Goryunova & Jenkins, 2023). Namun, terdapat fenomena yang paradoksal dimana mayoritas pemuda Indonesia, termasuk anggota organisasi kepemudaan, masih mengalami kesulitan dalam mengidentifikasi potensi diri dan menentukan arah pengembangan karir. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara karakteristik ideal kepemimpinan Gen Z dengan realitas kemampuan leadership yang dimiliki (Estrella dkk., 2024). Padahal, di era society 5.0 yang penuh dengan ketidakpastian dan perubahan cepat, soft skill seperti kemampuan kepemimpinan, komunitas efektif, dan kerja sama tim menjadi semakin krusial (Caratozzolo dkk., 2023).

Karang Taruna, sebagai wadah pembinaan dan pengembangan generasi muda yang tumbuh dari oleh, dan untuk masyarakat, memiliki posisi strategis dalam pembentukan karakter dan pengembangan kepemimpinan generasi muda (Amelia dkk., 2018). Melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan keterampilan, wirausaha, kepemimpinan, hingga kegiatan sosial dan budaya, Karang Taruna menjadi sarana strategis dalam memperkuat kapasitas pemuda sebagai agen perubahan di tingkat akar rumput. Penggunaan SWOT (strengths, weakness, opportunities, threats) sebagai instrument efektif dalam mengembangkan pemikiran strategis dan pengambilan keputusan berbasis evaluasi diri.

Analisis SWOT merupakan instrumen strategis yang efektif dalam memahami dan mengevaluasi posisi individu dalam konteks pengembangan karir dan kepemimpinan (Syamsuddin, 2020). Pendekatan ini memungkinkan seseorang untuk mengidentifikasi kekuatan internal (*Strengths*) yang dapat dioptimalkan, seperti bakat, keterampilan, atau pengalaman khusus, serta kelemahan (*Weaknesses*) yang perlu ditingkatkan melalui pengembangan diri yang terarah. Secara bersamaan, analisis ini juga membantu dalam mengenali peluang eksternal (*Opportunities*) yang dapat dimanfaatkan untuk pertumbuhan karir, serta ancaman potensial (*Threats*) yang perlu diantisipasi dalam perjalanan profesional (Aini dkk., 2024). Keunggulan analisis SWOT dalam pengembangan karir terletak pada kemampuannya menyediakan kerangka berpikir yang sistematis dan komprehensif, memungkinkan individu untuk membuat pemetaan yang jelas tentang posisi dirinya saat ini dan merumuskan strategi pengembangan yang sesuai dengan karakteristik personalnya. Hal ini diharapkan dapat membangun rencana pengembangan karir yang lebih terarah dan selaras dengan potensi serta minat individu.

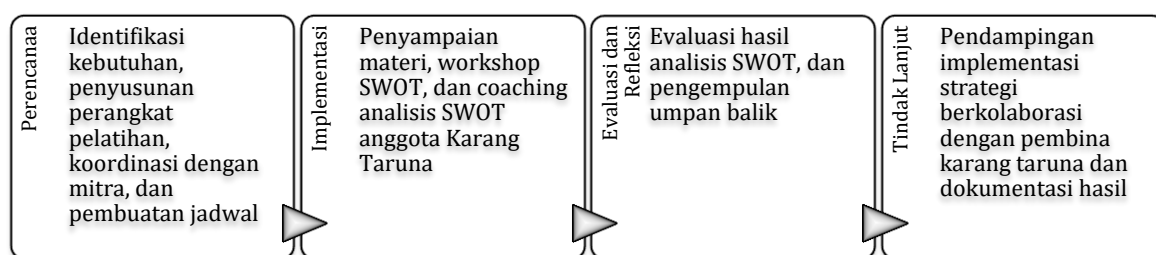
Program pengabdian kepada masyarakat ini dirancang untuk memperkuat leadership skill anggota Karang Taruna melalui pelatihan analisis SWOT yang

disesuaikan dengan karakteristik Generasi Z. Program ini bertujuan untuk: (1) mengenalkan dan meningkatkan pemahaman anggota Karang Taruna tentang analisis SWOT sebagai instrumen evaluasi diri dalam konteks kepemimpinan, (2) mengembangkan kemampuan anggota Karang Taruna dalam mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan diri sebagai dasar pengembangan kepemimpinan, dan (3) melatih anggota Karang Taruna dalam menyusun rencana pengembangan kepemimpinan yang sistematis dan terukur berdasarkan hasil analisis SWOT. Melalui pendekatan yang mengintegrasikan metode analisis SWOT dengan karakteristik Gen Z yang menyukai pendekatan sistematis dan berbasis data, diharapkan anggota Karang Taruna dapat mengembangkan gaya kepemimpinan yang autentik, adaptif, dan selaras dengan tuntutan era digital.

## Metode

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menggunakan pendekatan *Participatory Action Research (PAR)* (Mallory, 2024), yang menekankan kolaborasi aktif antara pengabdian dan mitra dalam setiap tahapannya. Pendekatan ini dipilih untuk memastikan partisipasi langsung anggota Karang Taruna dalam proses penguatan leadership skill melalui Analisis SWOT. Mitra pengabdian adalah anggota Karang Taruna YounGunter RT 01 dan RT 02, Kelurahan Gunung Terang, Kecamatan Langkapura, Bandar Lampung, yang merupakan Gen Z.

Tahapan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dirancang secara sistematis untuk mencapai tujuan pengembangan leadership skill anggota Karang Taruna. *Participatory Action Research* diterapkan melalui empat tahap utama, yaitu: perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut. Visualisasi alur tahapan kegiatan disajikan pada Gambar 1.



**Gambar 1.** Visualisasi Alur Tahapan Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat

### Tahap 1: Perencanaan

Tahap perencanaan merupakan langkah awal untuk memastikan kegiatan dapat berjalan dengan lancar dan relevan dengan kebutuhan anggota Karang Taruna. Pada tahap ini, kebutuhan pengembangan leadership skill anggota Karang Taruna diidentifikasi melalui diskusi awal dan survei. Analisis kebutuhan ini mencakup pemetaan potensi dan tantangan yang dihadapi anggota dalam mengembangkan leadership skills. Berdasarkan hasil identifikasi, edukasi dan pelatihan berbasis Analisis

SWOT disusun dengan menyesuaikan konteks lokal. Pelatihan ini dirancang untuk membantu anggota Karang Taruna memahami potensi dirinya, memanfaatkan kekuatan, mengatasi kelemahan, memanfaatkan peluang, serta mengelola ancaman. Selain itu, jadwal kegiatan disusun dengan melibatkan partisipasi aktif pembina Karang Taruna sejak awal hingga akhir program.

### **Tahap 2: Pelaksanaan**

Tahap pelaksanaan adalah inti dari program, di mana 15 anggota Karang Taruna menerima materi dan melakukan praktik Analisis SWOT. Kegiatan dimulai dengan penyampaian materi dasar Analisis SWOT, yang memperkenalkan konsep kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman baik dalam konteks pribadi maupun organisasi. Setelah itu, peserta mengikuti workshop Analisis SWOT personal dengan bimbingan fasilitator. Hasil dari analisis ini menjadi dasar untuk menyusun strategi pengembangan diri. Anggota Karang Taruna kemudian menyusun strategi pengembangan leadership berdasarkan hasil analisis SWOT yang telah dibuat. Simulasi strategi dilakukan untuk memberikan gambaran praktis penerapan hasil analisis dalam situasi nyata.

### **Tahap 3: Evaluasi dan Refleksi**

Setelah pelaksanaan kegiatan selesai, peserta diajak untuk melakukan evaluasi dan refleksi terhadap program. Proses refleksi ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran diri peserta dan memberikan masukan untuk perbaikan program di masa mendatang. Selain itu, hasil analisis SWOT dari peserta dievaluasi untuk mengukur perubahan pemahaman mereka terhadap potensi diri dan kemampuan kepemimpinan. Umpan balik dari peserta juga dikumpulkan sebagai bahan evaluasi program.

### **Tahap 4: Tindak Lanjut**

Tahap tindak lanjut bertujuan untuk memastikan keberlanjutan hasil program. Dalam tahap ini, fasilitator memberikan pendampingan kepada anggota Karang Taruna untuk menerapkan strategi pengembangan leadership yang telah dirumuskan selama pelatihan. Pendampingan ini mencakup bimbingan individu dan kelompok dalam mengimplementasikan hasil analisis SWOT dalam kehidupan nyata dan aktivitas organisasi. Selain itu, laporan hasil kegiatan disusun sebagai dokumentasi resmi dan sebagai acuan untuk melaksanakan kegiatan serupa di masa depan.

## **Hasil dan Pembahasan**

Kegiatan pengabdian masyarakat ini dilaksanakan untuk memperkuat *leadership skills* anggota Karang Taruna YounGunter Bandar Lampung yang termasuk dalam kategori Generasi Z. Program dirancang untuk meningkatkan kapasitas anggota melalui penguatan pemahaman dan penerapan analisis SWOT sebagai instrumen perumusan tujuan strategis. Implementasi dilakukan melalui kolaborasi antara tim pengabdian dengan Pembina dan anggota Karang Taruna YounGunter sebagai mitra dalam rangka pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Pelaksanaan pelatihan terdiri dari tiga tahapan utama. Tahap pertama adalah analisis kebutuhan yang dilakukan melalui wawancara dengan Pembina, bertujuan

untuk mengidentifikasi urgensi penguatan kapasitas individu, mengingat usia Karang Taruna yang belum genap satu tahun dan masih berada pada fase awal pengembangan organisasi. Hasil analisis kebutuhan mengindikasikan perlunya peningkatan kemampuan dalam menetapkan tujuan dan arah gerak organisasi, yang dimulai dengan mengenali karakter setiap individu anggota. Fokus utama pelatihan diarahkan pada penguatan kapasitas individu, karena fondasi kuat suatu organisasi terletak pada pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang dapat menjamin keberlanjutannya. Kondisi ini memerlukan intervensi khusus untuk membangun kemampuan anggota dalam menetapkan target kerja yang terukur, yang nantinya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Tahap kedua berupa pelatihan interaktif selama dua jam, di mana peserta terlibat aktif dalam pengisian lembar kerja analisis SWOT individu. Di tahap ini, peserta dapat memetakan kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dimiliki diri mereka dan organisasi, serta bagaimana faktor internal dan eksternal ini memengaruhi tujuan dan proses pengambilan keputusan. Analisis SWOT ini digunakan sebagai alat perencanaan strategis yang dapat membantu individu dan organisasi dalam merumuskan langkah-langkah konkret menuju pencapaian tujuan yang lebih jelas dan terukur (Shen dkk., 2021). Rangkaian kegiatan pelatihan ini berakhir dengan evaluasi singkat dan kesimpulan oleh moderator. Lembar kerja analisis SWOT anggota Karang Taruna YounGunter dapat dilihat pada Gambar 2.

SWOT ANALYSIS	
STRENGTHS	WEAKNESS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- kekuatan saya bisa memonetisasi keahlian saya</li> <li>- saya bisa memberikan pengalaman di bidang film dan videografi</li> <li>- kekuatan saya adalah mudah bergaul</li> <li>- saya diberikan beasiswa untuk bisa melanjutkan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- saya kurang disiplin diri</li> <li>- saya kurang berambisi</li> <li>- saya sulit mengontrol emosi</li> <li>- kelemahan saya juga adalah...</li> <li>- sulit untuk berinteraksi dengan masalah pribadi yang ada di diri</li> <li>- saya sulit percaya kepada orang</li> </ul>
OPPORTUNITIES	THREATS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- di lingkungan saya ada fasilitas gym</li> <li>- teman-teman saya juga suka gym</li> <li>- saya bisa lebih memanfaatkan waktu luang</li> <li>- dosen saya adalah teman masa kecil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- fasilitas yang mahal</li> <li>- teman yang sulit diajak bicara</li> <li>- kurang percaya yang satu ini</li> <li>- masalah kesehatan masing-masing</li> </ul>

**Gambar 2.** Hasil Pengisian Lembar Kerja Analisis SWOT

Tahap ketiga mencakup evaluasi program yang dilakukan dengan menilai hasil kerja peserta dalam menyusun analisis SWOT. Indikator keberhasilan program diukur berdasarkan kelengkapan dan ketepatan analisis SWOT yang mencerminkan



pemahaman peserta terhadap potensi diri dan lingkungan. Evaluasi ini juga membantu individu dan organisasi dalam mengidentifikasi faktor internal dan eksternal yang dapat memengaruhi tujuan serta proses pengambilan keputusan (Payan-Carreira dkk., 2024). Dokumentasi kegiatan dapat dilihat pada Gambar 3 dan Gambar 4.

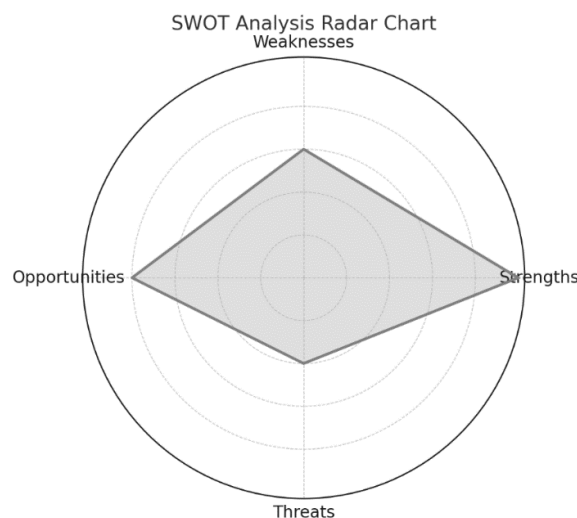


**Gambar 3.** Pelatihan SWOT Gen Z Anggota Karang Taruna



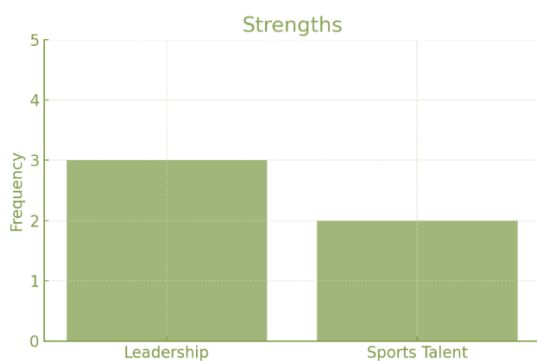
**Gambar 4.** Pengisian Lembar Kerja Analisis SWOT

Berdasarkan analisis SWOT terhadap anggota Karang Taruna YounGunter RT 01 dan RT 02 di Kelurahan Gunung Terang, ditemukan kekuatan utama berupa kemampuan olahraga seperti futsal, bela diri, dan atletik, serta kemampuan memimpin kelompok. Kelemahan yang perlu diperbaiki meliputi kurangnya kepercayaan diri, terutama dalam pelajaran matematika, serta kedisiplinan dan kebiasaan produktif yang rendah. Peluang besar tersedia melalui fasilitas ekstrakurikuler, dukungan komunitas, dan kesempatan untuk mendapatkan pengakuan melalui lomba atau sertifikasi. Namun, ancaman yang perlu diwaspadai termasuk pengaruh lingkungan sosial yang kurang mendukung, minimnya fasilitas, dan hambatan mental seperti rasa malas. Visualisasi hasil analisis SWOT dapat dilihat pada Gambar 5.

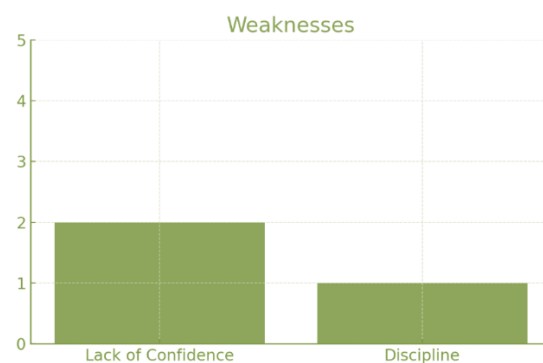


**Gambar 5.** Visualisasi Hasil Analisis SWOT Anggota Karang Taruna

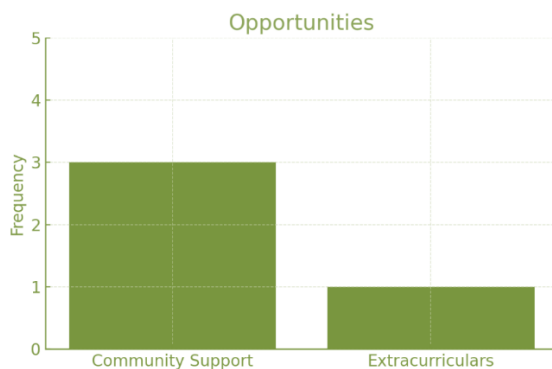
Visualisasi hasil analisis SWOT dalam bentuk *radar chart* menunjukkan bahwa kekuatan dan peluang memiliki proporsi yang signifikan. Hasil ini memberikan dasar strategis yang kuat bagi anggota Karang Taruna untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang lebih adaptif dan inovatif. *Radar chart* tersebut menggambarkan bahwa kekuatan organisasi atau individu yang dianalisis lebih dominan dibandingkan dengan kelemahan dan ancaman yang ada. Meskipun peluang yang ada perlu dimanfaatkan, pengelolaan kelemahan dan ancaman tetap penting untuk memastikan organisasi atau individu dapat mengoptimalkan keunggulan yang dimiliki dan menghadapi tantangan dengan lebih efektif. Secara rinci, hasil analisis SWOT anggota Karang Taruna terdapat pada Gambar 6, Gambar 7, Gambar 8, dan Gambar 9.



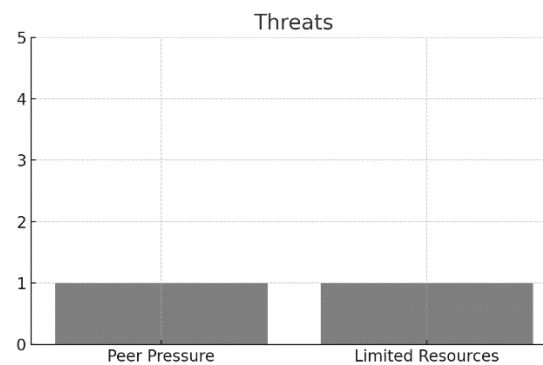
**Gambar 6.** Hasil Analisis Strengths



**Gambar 7.** Hasil Analisis Weaknesses



**Gambar 8.** Hasil Analisis Opportunities



**Gambar 9.** Hasil Analisis Threats

Hasil analisis SWOT menunjukkan bahwa anggota Karang Taruna memiliki modal kekuatan dan peluang yang besar untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan. Dalam konteks ini, bakat olahraga dan kemampuan memimpin yang dimiliki anggota Karang Taruna dapat dimanfaatkan untuk membangun karakter pemimpin yang percaya diri, resilien, dan kolaboratif. Pendekatan ini memungkinkan pengembangan kepemimpinan yang berfokus pada penguatan aspek-aspek positif dari setiap individu, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja tim dan pencapaian tujuan organisasi (Yılmaz dkk., 2024).

Peluang yang tersedia, seperti fasilitas lokal dan dukungan komunitas,

mencerminkan pentingnya strategi pengembangan kepemimpinan yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan anggota. Dengan memanfaatkan peluang ini, anggota Karang Taruna dapat diarahkan untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang sesuai dengan tahap perkembangan dan kebutuhan mereka. Selain itu, ancaman eksternal seperti pengaruh sosial yang negatif dapat dikelola dengan fokus pada pembangunan daya tahan individu dalam menghadapi tantangan lingkungan. Pendekatan SWOT ini juga mendorong pentingnya kesadaran diri dan integritas sebagai dasar kepemimpinan yang efektif. Melalui pemahaman yang mendalam tentang kekuatan dan kelemahan diri (Amanah dkk., 2023), anggota Karang Taruna dapat merancang strategi untuk memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman secara lebih terarah.

Melalui pelatihan ini, anggota Karang Taruna diharapkan dapat mengembangkan keterampilan kepemimpinan serta memperoleh pemahaman yang mendalam tentang potensi diri. Pemahaman ini memungkinkan anggota Karang Taruna untuk merumuskan tujuan yang lebih jelas dan terarah, yang dapat meningkatkan kontribusi di masyarakat. Pendekatan ini membantu individu mengevaluasi kekuatan dan kelemahan diri, serta merancang strategi untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Dengan demikian, pelatihan ini dapat menjadi model bagi organisasi serupa dalam membentuk generasi muda yang memiliki visi dan kemampuan untuk meraih tujuan secara terstruktur.

## Kesimpulan

Anggota Karang Taruna YounGunter RT 01 dan RT 02 di Kelurahan Gunung Terang menunjukkan potensi signifikan dalam pengembangan keterampilan kepemimpinan melalui pemahaman yang lebih mendalam terhadap kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman diri. Dengan menggunakan pendekatan analisis SWOT yang disesuaikan dengan karakteristik Generasi Z, anggota Karang Taruna dapat merumuskan tujuan yang lebih jelas dan terarah serta meningkatkan kesadaran diri dalam mengoptimalkan kekuatan dan mengatasi kelemahan. Program ini memiliki potensi untuk menjadi model yang efektif dalam memperkuat kepemimpinan generasi muda, memberikan kontribusi pada pengembangan karakter dan kapasitas individu, serta mendorong partisipasi aktif dalam masyarakat.

## Daftar Pustaka

- Aini, H., Bina Bangsa, U., Apriyanti, H., Bina, U., Reva, B., Kinaya, S., Noerma, B., & Fajarawati, K. (2024). Gaya Kepemimpinan Analisis SWOT: Menggali Potensi dan Mengatasi Tantangan. *Jurnal Sains Student Research*, 2(1), 747–752.
- Amanah, S., Sadono, D., Fatchiya, A., Sulistiawati, A., Aulia, T., & Seminar, A. U. (2023). Strengthening the Competencies of Gen-Z Students as Future Change Agents: Learning from Extension Science and Communication of Innovation Course (KPM121C). *International Journal of Information and Education Technology*, 13(10), 1646–1655.



- Amelia, F., Iskandar, J., Partasmita, R., & Malone, N. (2018). Recognizing indigenous knowledge of the Karangwangi rural landscape in south Cianjur, Indonesia for sustainable land management. *Biodiversitas*, 19(5), 1722–1729.
- Becker, K. L. (2022). We want connection and we do not mean wi-fi: examining the impacts of Covid-19 on Gen Z's work and employment outcomes. *Management Research Review*, 45(5), 684–699.
- Caratozzolo, P., Mejía-Manzano, L. A., Sirkis, G., Rodriguez-Ruiz, J., Noguez, J., Membrillo-Hernández, J., & Vázquez-Villegas, P. (2023). A guide for Generation Z students to meet the Future Skills requirements of Industry 4.0. *ASEE Annual Conference and Exposition, Conference Proceedings*.
- Chitranshi, J. (2021). Leader readiness of Gen Z in VUCA business environment. *Foresight*, 23(2), 154–171.
- Demirbilek, M., & Keser, S. (2022). Leadership Expectations of Generation Z Teachers Working in Educational Organizations. *Research in Educational Administration and Leadership*, 7(1), 209–245.
- Estrella, V. N., German, J. D., Ong, A. K. S., & Perwira Redi, A. A. N. (2024). Analyzing Factors Affecting Workplace Behavior of Generation Z In a Developing Country: Applying Structural Equation Modeling with Higher-Order Construct Analysis. *Proceedings of International Conference on Computers and Industrial Engineering, CIE, 2024-Decem*, 1575–1588.
- Goryunova, E., & Jenkins, D. (2023). Digital Natives: Shaping the Future of Leadership-Followership Dyad Worldwide. In *Handbook of Global Leadership and Followership: Integrating the Best Leadership Theory and Practice* (pp. 431–447). Springer International Publishing.
- Mallory, D. B. (2024). Participatory Action Research. In *Elgar Encyclopedia of Organizational Psychology* (pp. 468–474). Edward Elgar Publishing Ltd.
- Payan-Carreira, R., Silva, R., Rebelo, H., & Sebastião, L. (2024). Training critical thinking and decision-making using SWOT matrices. In *Progress in Education* (Vol. 82, pp. 157–166). Nova Science Publishers, Inc.
- Shen, X., Feng, J., Gan, Y., & Lu, Z. (2021). Enhancing the Attractiveness of General Practice as a Career: a SWOT Analysis. *Chinese General Practice*, 24(22), 2765–2769.
- Syamsuddin, A. P. (2020). Application of SWOT-AHP in analyzing external and internal environment of youth empowerments. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 473(1).
- Visser, C., & Terblanche, N. (2025). The soft-skills characteristics of Generation Z employees: A scoping review and research agenda. *SA Journal of Human Resource Management*, 23.
- Yilmaz, B., Dinler Kısaçutan, E., & Gürün Karatepe, S. (2024). Digital natives of the labor market: Generation Z as future leaders and their perspectives on leadership. *Frontiers in Psychology*, 15.