

TUGAS TUTORIAL SESI 2
EKMA4111 / PENGANTAR BISNIS / 3 SKS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PERIODE 2025.1

Soal 1

Pada tahun 2021, dua raksasa teknologi Indonesia, Gojek dan Tokopedia, melakukan merger membentuk *GoTo Group*. Merger ini menciptakan perusahaan teknologi terbesar di Indonesia dengan valuasi mencapai 18 miliar dolar AS. GoTo Group menawarkan berbagai layanan, mulai dari transportasi *online*, pesan-antar makanan, pembayaran digital, hingga e-commerce.

- a. Identifikasi dan analisis faktor-faktor pendorong di balik merger Gojek dan Tokopedia
- b. Bagaimana merger ini dapat menciptakan keselarasan dan mendorong inovasi dalam bisnis GoTo Group
- c. Apa saja tantangan dan peluang yang dihadapi GoTo di pasar Indonesia yang kompetitif?

Soal 2

Sebuah perusahaan startup di bidang *e-commerce* sedang mengalami pertumbuhan yang pesat. Namun, perusahaan tersebut menghadapi tantangan dalam memotivasi karyawan milenial dan Gen Z yang memiliki ekspektasi dan kebutuhan yang berbeda dari generasi sebelumnya. Perusahaan ingin menerapkan gaya kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

- a. Menurut saudara, apa saja karakteristik kepemimpinan transformasional di era sekarang dan bagaimana gaya kepemimpinan ini dapat memotivasi karyawan milenial dan Gen Z
- b. Berikan contoh strategi dan program yang dapat diterapkan oleh perusahaan tersebut untuk menerapkan kepemimpinan transformasional dan meningkatkan motivasi karyawan

JAWABAN

Soal 1:

1. Faktor-faktor Pendorong di Balik Merger Gojek dan Tokopedia:

Merger antara Gojek dan Tokopedia menciptakan GoTo Group yang merupakan perusahaan teknologi terbesar di Indonesia. Beberapa faktor pendorong di balik merger ini adalah:

- **Sinergi Layanan:** Gojek dan Tokopedia masing-masing memiliki layanan yang saling melengkapi. Gojek kuat di sektor transportasi online, pesan-antar makanan, dan pembayaran digital, sementara Tokopedia memiliki kekuatan di e-commerce. Merger ini memungkinkan integrasi layanan untuk menciptakan ekosistem yang lebih luas.
- **Skala Ekonomi:** Dengan menggabungkan kedua perusahaan, GoTo dapat memanfaatkan skala ekonomi, yang memungkinkan pengurangan biaya operasional dan peningkatan efisiensi.
- **Kekuatan Finansial:** Merger ini memungkinkan GoTo untuk mendapatkan lebih banyak investasi dan meningkatkan daya saingnya di pasar Indonesia yang sangat kompetitif.

2. Merger ini dapat menciptakan keselarasan dan mendorong inovasi dalam bisnis GoTo Group:

- **Keselarasan Layanan:** Dengan menggabungkan layanan yang dimiliki oleh kedua perusahaan, GoTo dapat menciptakan sebuah platform terpadu yang memberikan kemudahan bagi pengguna. Integrasi antara e-commerce dan

pembayaran digital memungkinkan pengalaman yang lebih seamless bagi pelanggan.

- **Inovasi Teknologi:** Kedua perusahaan memiliki tim R&D yang kuat, dan merger ini membuka peluang untuk kolaborasi lebih besar dalam mengembangkan teknologi baru, seperti penggunaan data besar dan kecerdasan buatan dalam mempersonalisasi layanan.

3. Tantangan dan Peluang yang Dihadapi GoTo di Pasar Indonesia yang Kompetitif:

- **Tantangan:**
 - **Kompetisi yang Ketat:** Pasar Indonesia memiliki banyak pesaing di bidang transportasi online, pembayaran digital, dan e-commerce, seperti Grab dan Shopee.
 - **Regulasi Pemerintah:** GoTo perlu mematuhi regulasi yang ketat terkait e-commerce dan transportasi online, yang bisa mempengaruhi operasional dan kebijakan harga.
 - **Peluang:**
 - **Pengembangan Pasar Baru:** GoTo dapat memperluas layanannya ke pasar yang lebih luas di luar Indonesia, memanfaatkan ekosistem digital yang berkembang.
 - **Inovasi dan Diversifikasi Layanan:** GoTo dapat memanfaatkan data yang lebih besar untuk mengembangkan produk baru dan meningkatkan pengalaman pelanggan.
-

Soal 2:

1. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional di Era Sekarang:

Kepemimpinan transformasional di era sekarang memiliki karakteristik sebagai berikut:

- **Visi yang Menginspirasi:** Pemimpin yang transformasional mampu menggugah semangat karyawan dengan memberikan visi yang jelas dan membangkitkan semangat untuk mencapai tujuan bersama.
- **Pemberdayaan Karyawan:** Pemimpin mendengarkan pendapat karyawan dan memberikan kesempatan bagi mereka untuk berkontribusi, yang membantu dalam pengambilan keputusan.
- **Fokus pada Pengembangan Individu:** Pemimpin memberikan dukungan untuk pengembangan keterampilan dan karir karyawan, yang penting bagi karyawan milenial dan Gen Z yang menghargai pembelajaran dan pertumbuhan.
- **Penggunaan Teknologi:** Pemimpin yang transformasional di era digital menggunakan teknologi untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi.

2. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Transformasional Dapat Memotivasi

Karyawan Milenial dan Gen Z:

Gaya kepemimpinan ini dapat memotivasi karyawan milenial dan Gen Z dengan:

- **Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan:** Karyawan milenial dan Gen Z cenderung lebih menghargai keterlibatan dalam keputusan organisasi.

Kepemimpinan transformasional memberi mereka suara dalam pengambilan keputusan.

- **Pemberdayaan dan Pengakuan:** Gaya kepemimpinan ini memberi ruang bagi karyawan untuk berkembang dan memberikan pengakuan atas kontribusi mereka, yang sangat dihargai oleh milenial dan Gen Z.
- **Mendorong Kreativitas dan Inovasi:** Gaya kepemimpinan ini mendorong kreativitas dan inovasi, yang penting bagi karyawan muda yang ingin bekerja di lingkungan yang memungkinkan mereka untuk berinovasi.

3. Strategi dan Program untuk Menerapkan Kepemimpinan Transformasional:

- **Program Pelatihan Kepemimpinan:** Menyediakan program pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan kepemimpinan transformasional di kalangan manajer dan pemimpin tim.
- **Pemberdayaan Karyawan:** Mengadakan sesi brainstorming atau pertemuan tim secara rutin di mana karyawan dapat berbagi ide dan solusi untuk tantangan yang dihadapi perusahaan.
- **Menciptakan Lingkungan Kerja yang Fleksibel:** Menawarkan fleksibilitas dalam bekerja, seperti opsi bekerja dari rumah atau jam kerja yang fleksibel, yang lebih menarik bagi milenial dan Gen Z.
- **Pengakuan dan Penghargaan:** Membangun sistem penghargaan yang mengakui pencapaian individu dan tim, yang membantu dalam mempertahankan motivasi karyawan.

Sources:

1. <https://www.inc.com/guides/2010/06/defining-transformational-leadership.html>
2. https://www.mindtools.com/pages/article/newLDR_84.htm
3. <https://www.ccl.org/articles/leading-effectively-articles/the-collaborative-leader/>