



STRATEGI PENGEMBANGAN KUALITAS SDM “GENERASI MILLENNIAL & GENERASI Z” DALAM MENGHADAPI PERSAINGAN GLOBAL ERA 5.0

Sinta Nafira¹⁾, Tri Diana Sari²⁾

¹ Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Indonesia.

² Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Indonesia.

E-mail: ¹ Sinta.nafira0904@gmail.com , ² Tridianasari487@gmail.com

Abstrak

Perkembangan teknologi dan industri membutuhkan sumber daya manusia yang terampil di semua organisasi bisnis. Kehadiran milenial dan Generasi Z segera mendominasi dunia kerja. Ini merupakan tantangan baru bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan. Studi menunjukkan bahwa kaum milenial pandai menggunakan teknologi, tetapi kurang sabar untuk bekerja di sebuah organisasi. Kemampuan untuk mempertahankan dan mengembangkan Milenial dan Generasi Z merupakan salah satu faktor keberhasilan suatu perusahaan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) membutuhkan pendekatan manajemen strategis baru untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Kerangka model keberlanjutan organisasi era 5.0 digunakan untuk memetakan strategi SDM untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Masukan dari model merupakan faktor kunci bagi organisasi untuk mendukung kompetensi inti karyawannya, dengan berkinerja terbaik dan meningkatkan produktivitas.

Kata kunci: Strategi sumber daya Manusia, keunggulan kompetitif, perkembangan berkelanjutan

HR QUALITY DEVELOPMENT STRATEGY “MILLENNIAL GENERATION & GENERATION Z” IN FACING GLOBAL COMPETITION ERA 5.0

Abstract

The development of technology and industry requires skilled human resources in all business organizations. The presence of millennials and Generation Z soon dominates the world of work. This is a new challenge for companies to create a work environment that supports development. Studies show that millennials are good at using technology, but lack the patience to work in an organization. The ability to maintain and develop Millennials and Generation Z is one of the success factors for a company to continuously improve its performance. Human Resource Management (HR) requires a new strategic management approach to achieve better performance. The 5.0 era organizational sustainability model framework is used to map HR strategies to achieve a sustainable competitive advantage. Input from the model is a key factor for organizations to support the core competencies of their employees, by performing best and increasing productivity.

Keywords: *Human Resources Manajement Strategy, Sustainable competitive advantage, sustainable growth*

PENDAHULUAN

Revolusi industri 5.0 merupakan sebuah kondisi dimana terjadi perubahan yang sangat signifikan dalam proses industri yang dilakukan oleh manusia. Perubahan ini ditandai dengan semakin pesatnya perkembangan teknologi digital dalam dunia industri yang menjadikan semakin pesatnya proses industri. Di sisi lain, revolusi industri telah banyak mengambil alih peran manusia dalam bekerja, sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) yang tersedia dituntut untuk responsif terhadap perubahan ini untuk mengimbangi persaingan global dalam dunia teknologi dan industri. Namun dibalik perkembangan industri kreatif yang semakin pesat, masih banyak tantangan yang harus di hadapi oleh pelaku industri kreatif. Menyadari pesatnya perkembangan teknologi informasi, Pemerintah Republik Indonesia telah mengeluarkan perencanaan pembangunan industri nasional secara sistematis, komprehensif, dan futuristic yang telah dituangka dalam bentuk Rencana Induk Pembangunan Industri Nasional.

PEMBAHASAN

Masa pandemi ini telah membuat industri 5.0 terealisasi sebelum waktunya. Di mana penggunaan teknologi menjadi semakin gencar pada setiap bidang dalam upaya membantu setiap aktivitas manusia. Terutama menggantikan aktivitas-aktivitas yang sebelumnya dilakukan secara manual. Karena adanya pandemi membuat aktivitas manual tersebut menjadi tidak efektif lagi diterapkan dan membahayakan.

Diketahui bahwa perkembangan revolusi industri 5.0 tidak terlepas dari adanya perkembangan di industri yang sebelumnya sudah terjadi atau inovasi baru dari industri 5.0. Sehingga hal ini sifatnya adalah berkelanjutan untuk menuju yang lebih baik dan canggih. Di dalam industri 5.0 ini, generasi milenial dan generasi Z menjadi sangat dominan. Yang mana generasi ini memiliki karakter-karakter yang tergolong unik, bersifat terbuka, lebih percaya diri, memiliki harga diri yang tinggi, dan mau untuk menerima segala perubahan yang ada di sekitarnya.

Revolusi 5.0 diyakini mampu untuk mendukung pekerjaan-pekerjaan agar dapat terselesaikan secara efektif, efisien, dan tepat waktu, tentunya dengan hasil yang juga maksimal. Dengan begitu, di era new normal ini

benar-benar menjadi waktu yang tepat untuk memasuki industri 5.0 yang lebih canggih lagi.

Ada pun 10 skill yang harus di miliki generasi milenial dalam menghadapi era 5.0 antara lain:

1. **Complex Problem Solving** : Keterampilan ini secara alami muncul dengan kerja keras dan pengalaman kehidupan.
2. **Critical Thinking**: Kemampuan untuk berpikir jernih dan mendalam tentang suatu masalah dan membuat penilaian logis.
3. **Creativity**: Harus bisa lebih kreatif baik dalam mendapatkan ide bisnis baru.
4. **People Management**: Salah satu skill penting yang harus dipelajari seseorang untuk mencapai keberhasilan
5. **Coordinating With Other**: Bagian dari salah satu people management
6. **Emotional Intelligence**: Harus bisa lebih kreatif baik dalam mendapatkan ide maupun bisniis baru
7. **Judgement And Decision Making**: Kemampuan untuk mengambil keputusan yang cepat dan tepat
8. **Service Orientation** : Mencari berbagai cara untuk membantu orang lain
9. **Negotiation**: Mencapai kesepakatan yang diinginkan tanpa argument atau perselisihan
10. **Cognitive Flexibility**: Kemampuan seseorang untuk menangani orang yang berbeda-beda

Pandemi memaksa perubahan yang seharusnya berlangsung selama 5-10 tahun → 5-10 bulan, Diawali dengan berbagai penolakan (denial), diikuti resistensi (*resistance*), karena terpaksa maka mencoba bereksplorasi (*exploration*) dan akhirnya menerima serta berkomitmen (*commitment*) untuk melakukan kebiasaan dan perilaku baru.

Leadership Managements

Sosok Ideal Seorang Pembisnis, Suami, Kepala Rimah Tangga, Pendidik, Hakim, Pemimpin Negara, Hingga Panglima. Berhasil Memajukan Peradaban Sains Dan Teknologi.

Menapaki Jalan Ilmu

1. **Penolakan Irrasionalitas**. Dengan demikian dari awal. Seorang pemuda diberi imutasi terhadap segala mitos, tahayul, hoax dll.
2. **Didikan Rasionalitas**. Pemuda ditanamkan sikap kritis dan curious (ingin tau lebih dalam)

3. **Persetujuan pada eksperimen.** Pemuda harapan umat didorong kreativitasnya untuk menggali ilmu baru dengan membaca alam.
4. **Berburu hikmah dari mana saja,** Sejarah menunjukkan para pemuda ketika itu berburu ilmu ke barat maupun ketimur.

Pemuda mencari ilmu diperintahkan memungut hikmah, yakni sains dan teknologi yang terserak dimana-mana. Mereka ke cina belajar membuat kertas, kemesir belajar astronomi, keyunani belajar kedokteran, kepersia belajar persenjataan.

Terstruktur, Tersistem dan masif

1. Pemuda didorong untuk berburu sains dan teknologi dari mana saja.
2. Masyarakat didorong menghargai para ilmuwan dan kaum terpelajar.
3. Negara mendukung setiap upaya meningkatkan kapasitas sains dan teknologi di masyarakat.

Bekal Menjadi Pemenang

Dengan metode sains ini, di abad-abad selanjutnya, peradaban warisan beliau ini berkembang pesat dan menjadi bercusuar dunia dengan lahirnya generasi dengan karya-karya terbaik di kancan globak. Sains dan teknologi yang dikembangkan pemuda Indonesia menjadi salah satu factor keunggulan bersama dengan factor keimanan dan perhatian pemerintah sehingga pemuda Indonesia dapat bertransformasi menjadi pemuda unggul dalam persaingan global.

MILLENIAL DAN ZER'S DI ERA 2020 DALAM PERSPEKTIF SDM

Berdasarkan fakta 2020 terdapat 25,8% Generasi Millennial yang di prediksi yang ada di dunia kerja dan 11 % Generasi Zer's. Penduduk Indonesia 270,203,971 → 72% adalah usia produktif (15 sd 64 tahun).

Mindset Millennial & Z'ers dalam Menyikapi Society 5.0

Millennial Memiliki Feedback Instant 50%, Interaksi Sosial dan Kerja Tim 75%, Preferensi Lingkungan Society 5.0 dan Tempat kerja harus menyenangkan, fleksibel dan otonomi dalam mengeksekusi target kerja dengan feedback secara berkelas

Z'ERS Memiliki Feedback Instan & Pendek 50%, Penerimaan Sosial dan Kerja Tim Tertutup 75%, Preferensi Lingkungan Society 5.0 dan Tempat kerja harus viral fun dan kepastian mentoring yang lugas dan cepat serta otonomi kerja yang terkontrol.

Perspektif Generasi Millenials Dan Z'ers

"Aware dengan user generated content?" Millenials dan Z'ers lebih mempercayai sosmed dari pada pemberitaan resmi, dalam konteks bekerja mulai invest untuk riset dalam memenuhi kebutuhan kerja. *"Fleksible dengan kesempatan kreatif"* Millenials dan Z'ers menyukai tempat kerja yang inovatif, untuk itu perlu adaptasi dengan lingkungan. *"Siapkan perencanaan Karir"* Millenials dan Z'ers menilai dirinya siap promosi jabatan setiap 2 tahun sekali tanpa melihat kinerja, untuk itu perlu lebih mawas diri terhadap prestasi dan selalu minta feedback.

Adapun strategi peningkatan kapasitas terdapat 2 strategi yaitu **Hard Skills** dan **Soft Skills**. Hard skills antara lain Data analysis, Edukasi executives, membangun nalar kritis berfondasi. Sedangkan Soft Skills antara lain Kuatkan jejaring, Berani tempil didepan, Merintis mental wirausaha.

Pendekatan People Management dalam Organisasi

Ilustrasi Pembangunan Masyarakat Jepang.

Pada Society 5.0 (super smart society, society of intelligence) ini manusia dituntut untuk lebih memiliki kemampuan memecahkan masalah kompleks, berpikir kritis, dan kreativitas (HOT SKILLS)

Tingkat Keterampilan Berpikir pada generasi millennial dan generasi z'ers yaitu Menciptakan, Mengevaluasi, Menganalisis, Menerapkan, Pemahaman, Mengingat.

Value Triangle In People Management

1. HCM: Creating Value

- a. Menciptakan 'human capital' yang memiliki nilai unggul bagi organisasi pada masa depan (longtem)
- b. Pengelolaan komponen-2 'human capital' sebagai factor strategic dalam meningkatkan kemampuan bersaing organisasi
- c. Program pengembangan 'Talent' pada individu-individu yang menduduki "key position excellent"

2. HRM : Adding Value

- a Mengintegrasikan sumberdaya manusia dengan strategi pencapaian tujuan organisasi (prinsip efektivitas)
- b Mengembangkan individual capabilities to perform now melalui program training, education, development and empowerment, dengan tujuan menambah & meningkatkan resource value pada individu yang menduduki jabatan supervisory dan managerial.

3. Personnel Management Administering Personnel (Value)

- a Pengelolaan administrasi tenaga kerja (workforce) seleksi & penerimaan karyawan, disiplin kerja (kehadiran), penggajian, perlindungan, hubungan industry (dengan serikat pekerja), jaminan hari tua dll.
- b Berorientasi pada efisiensi tenagakerja, keselamatan & keamanan bekerja, kualitas kehidupan kerja, kelangsungan bekerja, dll)

4. Mengelola Generasi Milenial di tempat kerja

- a. *Overviews Of The Milenials* (Sekilas Tentang Milenial)
- b. *The Millennials At Work* (Milenial Di Tempat Kerja)
- c. *Gaining Competitive Advantage* (Mendapatkan Keunggulan Kompetitif)

5. Common Traits For Millenials At Work (Sifat Umum Milenial Di Tempat Kerja)

- a. 9 dalam 10 generasi milenial di kantor menghabiskan 6 hingga 13 jam di meja kantor mereka setiap hari
- b. 6 dalam 10 generasi milenial di kantor dapatkan kurang dari 30 menit aktivitas fisik di tempat kerja setiap hari
- c. berkomitmen untuk makan dengan benar & berolahraga
- d. Digital Native (asli digital)
- e. Generasi milenial sangat sosial dan terhubung

6. Mengelola & motivasi untuk generasi milenial

- a. Menyediakan Manajemen yang Kuat dan Terlibat
- b. menghubungkan Pekerjaan Untuk Tujuan yang Lebih Tinggi
- c. Menjadikan Pengakuan Berpengaruh.
- d. Menjadikan Pekerjaan menantang, Menarik, dan menyenangkan
- e. Memanfaatkan Teknologi Modern.

KESIMPULAN

Generasi millennial & generasi Z sangat erat kaitannya pada Pada Society 5.0 (super smart society, society of intelligence) ini manusia dituntut untuk lebih memiliki kemampuan memecahkan masalah kompleks, berpikir kritis, dan kreativitas (HOT SKILLS). Pada masa Revolusi 5.0 diyakini mampu untuk mendukung pekerjaan-pekerjaan agar dapat terselesaikan secara efektif, efisien, dan tepat waktu, tentunya dengan hasil yang juga maksimal. Demikian pentingnya bagi generasi millennial & generasi Z untuk mempunyai sebuah program pengembangan SDM untuk mengejar tujuan uang semata.

DAFTAR PUSTAKA

<https://onlinelearning.binus.ac.id/2020/12/28/era-new-normal-dorong-masuknya-industri-5-0-dengan-dukungan-generasi-milenial/>

<https://campuspedia.id/news/ini-dia-10-skill-paling-dibutuhkan-di-tahun-2020-oleh-world-economic-forum/>

<https://rencanamu.id/post/persiapan-kerja/5-manfaat-yang-kamu-dapatkan-dari-interpersonal-skill>

<https://www.cermati.com/artikel/pengertian-people-management-dan-cara-meningkatkannya>

Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan Komitmen Organisasi melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 223-232.

Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of Job Satisfaction and Its Implications for the Lecturers Performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi& Bisnis*, 9(2), 163-178. <https://doi.org/10.21009/JPEB.009.2.7>.

Solihin, D., Ahyani, A., & Setiawan, R. (2021). The Influence of Brand Image and Atmosphere Store on Purchase Decision for Samsung Brand Smartphone with Buying Intervention as Intervening Variables. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2), 262-270. doi:<http://dx.doi.org/10.23887/ijssb.v5i2.30847>