



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

Alma Rosmalia¹⁾, Yasmin Afiah²⁾, Silvi Kristina³⁾

¹ Program Studi Manajemen S1, Universitas Pamulang, Indonesia.

² Program Studi Manajemen S1, Universitas Pamulang, Indonesia.

³ Program Studi Manajemen S1, Universitas Pamulang, Indonesia.

E-mail: almarosmalia1@gmail.com, ysmn.af17@gmail.com, silvikrstn15@gmail.com

Abstrak

Pada masa pandemi perubahan berjalan lebih cepat yang dimana memaksa perubahan yang harusnya berjalan dalam kurung waktu selama 5-10 tahun menjadi 5-10 bulan saja. Yang diawali dengan berbagai penolakan (denial), resistensi (resistance), karena terpaksa bereksplorasi dan mengejar ketertinggalan dengan mengikuti transformasi digital secara cepat yang akhirnya menerima komitmen untuk melakukan kebiasaan perilaku baru, karena global era ini sangat penting memiliki kecakapan literasi digital untuk mendukung penuh terjadinya transformasi digital yang unggul demi memenuhi kebutuhan millennial dan generasi Z di era global ini, yang dimana digital ini kekuatan utama untuk bertahan di era 5.0 karena prediksi jenis pekerjaan digital skill akan populer dimasa post-covid yang akan sangat bergantung pada teknologi. Pada tahun 2020 terbukti pada usia 17 samapi 64 tahun didunia kerja terdapat 25,8% generasi millennial dan 11% generasi Z'ers.

Kata kunci: Global era 5.0, pembangunan kualitas SDM, SDM Millennial dan Z'ers

SDM QUALITY DEVELOPMENT STRATEGIES "MILLENNIALS & Z" IN THE FACE OF THE GLOBAL COMPETITION ERA 5.0

Abstract

In times of the pandemic of change, it forces changes that should run in bracketed terms of five to ten months. Which begins with denial, resistance (resistance), forced to invest in recreation and persistence by rapidly following a digital transformation that finally accepts a commitment to new behavior, as the global era is crucial to having a digital literacy ability to fully support the taking of a powerful digital transformation to meet the needs of millennial and z in this global era, That digital is the key force to surviving this era 5.0 as it predicts the type of digital skill that would be popular in times post-covid that would depend heavily on technology. In the year 2020, it is evident that at the age of 17 to 64 in the workforce, there are 25.8% of millennial generations and 11% of Z'ers

Keywords: one or more word(s) or phrase(s), that it's important, spesific, or representative for the article

PENDAHULUAN

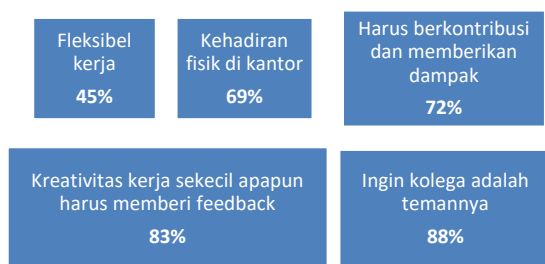
Society 5.0 sendiri baru saja diresmikan 2 tahun yang lalu, pada 21 Januari 2019 dan dibuat sebagai resolusi atas resolusi industri 4.0., tujuan penelitian, dan konsep teori yang digunakan dalam penelitian.

Konsep Society 5.0 merupakan penyempurnaan dari konsep-konsep yang ada sebelumnya. Dimana seperti kita ketahui, Society 1.0 adalah pada saat manusia masih berada di era berburu dan mengenal tulisan,

Society 2.0 adalah era pertanian dimana manusia sudah mengenal bercocok tanam, Society 3.0 : sudah memasuki era industry yaitu Ketika manusia sudah mulai menggunakan mesin untuk membantu aktivitas sehari-hari, Society 4.0: manusia sudah mengenal computer hingga internet dan Society 5.0 era dimana semua teknologi adalah bagian dari manusia itu sendiri, internet bukan hanya digunakan untuk sekedar berbagi informasi melainkan untuk menjalani kehidupan.

PEMBAHASAN

Untuk standar pengenalan SDM generasi millenials dalam era 5.0 setelah melakukan prestasi atau sebuah kesalahan selalu ingin mendapatkan feedback instant selain itu lebih suka interaksi social dan kerjasama tim dimana generasi ini lebih memilih tempat yang menyenangkan. Dan untuk standar SDM Z'ers dalam era 5.0 selalu ingin mendapatkan feedback tapi lebih cepat dan instan, karena generasi ini multitasking dan lebih terinterupsi oleh hal hal lain serta lebih mementingkan penerimaan sosial di lingkungan kerja terlebih dahulu. Serta generasi ini lebih memilih tempat yang menyenangkan dan viral untuk kebutuhan kesenangan disamping bekerja. Berikut beberapa aspek yang dicari SDM generasi milenial dan Z'ers yaitu:



Gambar 1. Aspek yang dicari

Apa yang harus dipersiapkan dalam menanggapi prespektif generasi millennials dan Z'ers generasi ini lebih mempercayai sosmed daripada pemberitaan resmi, dalam konteks bekerja mulai invest untuk riset dalam memenuhi kebutuhan kerja, selain itu generasi ini jauh lebih fleksibel dengan kesempatan kreatif, menyukai tempat kerja yang inovatif, untuk itu perlu adaptasi dengan lingkungan. Sedangkan dari sikap perencanaan generasi 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.

Pengembangan individu generasi millennials dan Z'ers dalam organisasi mengacu kepada karakteristik generasi, kemampuan/keterampilan, taraf pengelolaan manusia dalam organisasi dan jenjang karir dalam organisasi wawasan tentang perkembangan masyarakat era 5.0.

Memahami pola pikir millennials dapat menjadi trik yang merupakan kunci generasi millennials dalam pekerjaan. Strategi peningkatan kapasitas hard skills: data analysis, edukasi executives, membangun nalar kritis berfondasi dan soft skills: memperkuat jejaring komunikasi, berani tampil di depan umum, merintis mental usaha. Pendekatan *people management* dalam organisasi dengan *value triangle*. NCM: *creating value*, HRM: *adding value*, *Personnel Management: administering personnel (value)*.

Wawasan tentang perkembangan-perkembangan di Indonesia meliputi: variabilitas taraf perkembangan masyarakat di Indonesia yaitu masih banyak penduduk yang hidup dalam “*Hunting Society*”, sebagian besar penduduk hidup dalam “*Agrarian Society*”, sebagian kecil penduduk hidup dalam “*Industrial Society*”, sejumlah penduduk di Kota-kota besar mulai mengalami hidup dalam “*Information Society*” dan sejumlah penduduk di kota-kota besar mulai mengantisipasi tentang “*Super Smart Society*” (5.0). Variabilitas dalam “*People Management*” yaitu pada organisasi-organisasi besar, konglomerasi atau MNC, menerapkan klasifikasi dan diferensiasi strategi untuk bidang *Personel Management, Human Resource Management dan Human Capital Management*. Pada organisasi-organisasi menengah, sedang berkembang atau berorientasi konservatif, pada umumnya menerapkan bidang *Personel Management dan Human Resource Management*. Pada organisasi-organisasi kecil, sedang tumbuh atau *start-up*, menerapkan bidang *Personnel Management* atau bahkan menggunakan pendekatan tradisional pengelolaan buruh. Variabilitas dalam karakteristik organisasi yaitu banyak organisasi yang dikelola sebagai “Perusahaan Keluarga” atau dengan Sistem *Keluargaan*, yang mengutamakan faktor “*trust and relationship*” (kepercayaan dan hubungan baik dengan orang-orang tertentu). Banyak organisasi yang sedang menjalani proses transisi menuju organisasi dengan mengutamakan *entrepreneurship dan profesionalisme*. Sejumlah organisasi telah berkembang dan mengintegrasikan unsur profesionalisme dan teknologi maju.

Generasi milenial dan pendidikan merupakan dua konsep yang berbeda, tetapi memiliki keterkaitan yang saling mempengaruhi satu sama lain. Dalam

konstelasi tulisan ini, generasi milenial sebagian besar tumbuh dan berkembang melalui pendidikan, sehingga pendidikan menjadi wahana bagi pengembangan generasi milenial. Untuk itu, maka pendidikan memerlukan SDM yang kompeten sebagai aset bagi proses pengembangan generasi milenial yang siap akan problematika dan tantangan, SDM yang kompeten tersebut dicapai melalui proses pengembangan. Dengan demikian, SDM menjadi bagian penting dalam proses pengembangan pendidikan bagi generasi milenial. Terdapat lima domain SDM yang dipandang penting dalam pengembangan SDM bidang pendidikan. Kelima domain tersebut adalah: profesionalitas, daya kompetitif, kompetensi fungsional, keunggulan partisipatif, dan kerja sama. Namun demikian, pengembangan terhadap kelima domain SDM tersebut diperlukan total quality control (TQC) dan program diklat terpadu agar tercapai efektivitasnya. total quality control (TQC) merupakan sistem manajemen yang dinamis yang mengikut sertakan seluruh anggota organisasi dengan penerapan konsep dan teknik pengendalian kualitas untuk tercapainya kepuasan pelanggan dalam hal ini generasi milenial.

SIMPULAN

Times New Roman 11 poin, spasi *single*. Simpulan harus didasari fakta yang ditemukan, serta implikasinya perlu dikemukakan untuk memperjelas manfaat yang dihasilkan. Peran penting pendidikan dalam pembangunan bangsa dengan jelas telah ditunjukkan secara yuridis formal dan praktik empiris operasional. SDM yang diperlukan dalam bidang pendidikan adalah SDM yang berkualitas dalam berfikir dan berbuat. Artinya, SDM yang menguasai IPTEK dan mengembangkannya sehingga mereka memiliki kemampuan secara konseptual dan kemampuan teknis yang dapat disumbangkan bagi peningkatan kualitas proses dan produk pendidikan. Untuk itu, sangat penting upaya pengembangan SDM agar dapat menunjukkan peran penting dan strategis pendidikan dalam transformasi sosial. Pengembangan SDM adalah upaya peningkatan kualitas tenaga kependidikan, melalui pendidikan dan pelatihan. Terdapat dua jenis pengembangan SDM, yaitu pengembangan secara formal dan secara informal. Kedua jenis pengembangan SDM tersebut dalam kenyataannya tidak

bersifat dikotomis, melainkan saling melengkapi sebagai suatu upaya peningkatan kualitas SDM. Terdapat lima domain penting dalam pengembangan SDM bidang pendidikan, yaitu: profesionalitas, daya kompetitif, kompetensi fungsional, keunggulan partisipatif, dan kerja sama. Pengembangan pada kelima domain tersebut diperlukan upaya pengendalian mutu terpadu atau total quality control (TQC). Selain itu, pendidikan dan Latihan sebagai wahana pengembangan SDM diperlukan suatu program diklat terpadu agar tercapai efektivitasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu, S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Monovatra Predy Rezky, Joko Sutarto, Titi Prihatin, Arief Yulianto, Irajua Haidar.(2020). *Generasi Milenial yang Siap Menghadapi Era Revolusi Digital (Society 5.0 dan Revolusi Industri 4.0) di Bidang Pendidikan Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia*
- 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. <http://dx.doi.org/10.23887/ijssb.v5i2.30847>.
- Yuliardi. Sufri. (2020). "Era Society 5.0, Apa Bedanya dengan Industry 4.0". <https://onlinelearning.binus.ac.id/2021/04/19/mengenal-lebih-jauh-tentang-society-5-0/>. Diakses pada 1 November 2021.