



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

REZA ADI PRAYOGA ¹⁾ *, TIFFANY LAJIRA ²⁾

¹⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Indonesia.

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Indonesia.

E-mail: ¹⁾ Rezaadi602@gmail.com, ²⁾ tifanilajira@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memahami keterampilan masa depan serta pola pikir generasi milenial & generasi Z dalam menghadapi persaingan global era 5.0 melalui pengembangan kualitas sumber daya manusia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, dengan memakai pendekatan kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian, pengembangan kualitas sumber daya manusia yang dilakukan mencakup peningkatan kapasitas yang dimiliki oleh generasi milenial dan generasi Z dalam menghadapi society 5.0 yang menciptakan siklus kerja berbasis data dan interaksi di dunia maya, strategi dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia ini dilakukan melalui pendekatan-pendekatan dalam manajemen orang yang mencakup manajemen modal manusia, manajemen sumber daya manusia serta manajemen personalia. Manajemen orang adalah kemampuan untuk memotivasi, mengatur dan mengarahkan untuk karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan mendorong pertumbuhan secara profesional, sehingga dapat menciptakan manusia yang unggul bagi organisasi pada masa depan dan bisa meningkatkan kemampuan bersaing organisasi. Selanjutnya, Mengelola generasi milenial di tempat kerja lebih dititik beratkan pada pemahaman mengenai milenial, bagaimana milenial di tempat kerja, serta bagaimana mendapatkan keunggulan kompetitif dengan kaum milenial.

Kata kunci: Millennial & Generasi Z, Dunia Maya, Sumber Daya Manusia, Strategi Pengembangan.

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

Abstract

This study aims to understand the future skills and mindset of millennials & generation Z in facing global competition in the 5.0 era through the development of quality human resources. The method used in this research is descriptive method, using a qualitative approach. Based on the results of the study, the development of the quality of human resources carried out includes increasing the capacity of the millennial generation and generation Z In facing society 5.0 which creates data-based work cycles and interactions in cyberspace, the strategy in developing the quality of human resources is carried out through approaches in people management that include human capital management, human resource management and personnel management. People management is the ability to motivate, organize and direct employees to increase work productivity and encourage professional growth, so as to create superior people for the organization in the future and can improve the organization's competitive ability. Furthermore, managing the millennial generation at work is more focused on understanding millennials, how millennials are at work, and how to get a competitive advantage with millennials

Keywords: Millennials & Generation Z, Cyberspace, Human Resources, Development Strategy.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut M.T.E. Hariandja (2002) berpendapat bahwa Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha. Oleh karenanya, SDM sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat. SDM meliputi daya pikir serta daya fisik pada setiap individu. Lebih jelasnya SDM merupakan suatu kemampuan pada setiap manusia yang ditentukan oleh daya pikir serta daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi unsur yang sangat penting dalam berbagai kegiatan yang dilakukan.

Meskipun peralatan yang ada cukup canggih, tanpa adanya SDM berkualitas hal tersebut tidak akan berarti apa-apa. Sebab Daya Pikir merupakan modal dasar yang dibawa sejak lahir sedangkan keahlian dapat diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan seseorang dapat diukur dari tingkat *Intelligence Quotient (IQ)* dan *Emotional Quality (EQ)*. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Menurut Stolovitch and Keeps (1992) Kinerja ialah hasil yang dicapai seseorang pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja karyawan juga keberhasilan suatu perusahaan, karena karyawan adalah aset yang paling penting bagi perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan yang ditunjukkan dengan bukti secara konkrit. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sikap disiplin, disiplin adalah sikap yang sangat penting yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Kedisiplinan karyawan akan sangat dibutuhkan demi kelancaran bisnis. setiap karyawan harus mempunyai sikap disiplin agar bisa mengikuti setiap aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan melakukan berbagai pekerjaannya masing-masing.

Motivasi Kerja adalah suatu dorongan yang muncul pada setiap individu secara sadar ataupun tidak sadar dalam melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan tertentu. Setiap karyawan tentunya memiliki motivasi yang berbeda-beda. Gaya

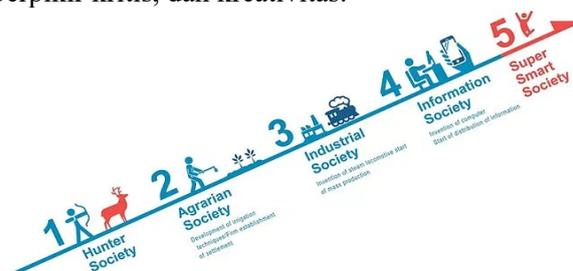
Kepemimpinan, Karyawan yang mempunyai pemimpin yang baik pada umumnya akan mampu memberikan performa yang juga baik. Cara atasan dalam memimpin karyawan yang ada dibawahnya akan sangat memengaruhi performa perusahaan dan juga karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik adalah dengan cara mengayomi karyawan agar mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikannya kepada masing-masing karyawan dengan tanpa tekanan yang berlebihan. Selain sikap disiplin, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan, ada Faktor lainnya yang mampu memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman akan membuat suasana hati setiap karyawan menjadi tenang dan menjadi lebih fokus dalam melakukan pekerjaan. Perlengkapan alat kerja yang mumpuni juga akan membuat setiap karyawan bekerja dengan maksimal.

PEMBAHASAN

Pada saat ini industri dunia sudah masuk pada revolusi industri 4.0. dimana berfokus kepada perkembangan dunia digital dan internet (Internet of Things). Berbagai inovasi seperti robot yang terhubung ke internet, Artificial Intelligence (AI), cloud computing, dan sebagainya berkembang sangat pesat di era ini. Teknologi baru yang belum pernah ada sebelumnya seperti ojek *online*, tarik tunai lewat ponsel, sampai belanja online pun bermunculan di era revolusi industri terbaru ini. Dalam skala industri, Revolusi Industri 4.0 meningkatkan kemampuan software dan internet untuk meningkatkan efisiensi perusahaan. Salah satu contohnya adalah pengumpulan data historis mesin oleh software yang digunakan untuk menjadwalkan maintenance bulanan secara otomatis. Data-data tersebut nantinya akan diproses oleh algoritma, sehingga menghasilkan keputusan logis layaknya manusia.

Selain revolusi industri 4.0, ada juga society 5.0, Society 5.0 adalah masyarakat yang dapat menyelesaikan berbagai tantangan dan permasalahan sosial dengan memanfaatkan berbagai inovasi yang lahir di era Revolusi industri 4.0 seperti Internet on Things (internet untuk segala sesuatu), Artificial Intelligence (kecerdasan buatan), Big Data (data dalam jumlah besar), dan robot untuk meningkatkan kualitas hidup manusia. Society 5.0 juga dapat diartikan sebagai sebuah konsep masyarakat yang berpusat pada manusia dan berbasis teknologi. Era super smart society (society 5.0) sendiri diperkenalkan oleh Pemerintah Jepang pada tahun 2019, yang dibuat

sebagai antisipasi dari gejala disrupsi akibat revolusi industri 4.0, yang menyebabkan ketidakpastian yang kompleks dan ambigu (VUCA). Dikhawatirkan invansi tersebut dapat menggerus nilai-nilai karakter kemanusiaan yang dipertahankan selama ini. Pada era society 5.0 ini manusia dituntut untuk dapat lebih memiliki kemampuan memecahkan masalah kompleks, berpikir kritis, dan kreativitas.



Gambar 1. Timeline Society

Dalam menghadapi era society 5.0 millennial harus memiliki skill, skill yang harus dimiliki oleh millennial dalam menghadapi era society 5.0 adalah Future Skill Millennial Generation.

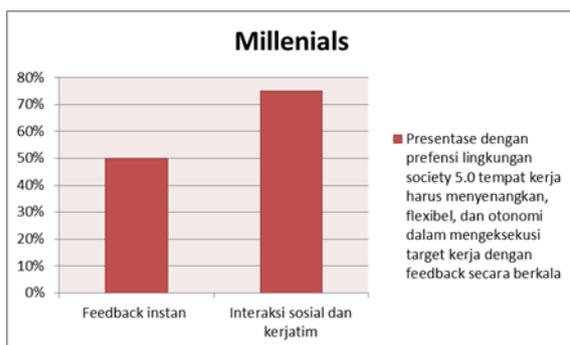
Future Skill Millennial Generation.

- 1. Complex Problem Solving**
Keterampilan ini secara alami muncul dengan kerja keras dan pengalaman kehidupan. Tidak ada aturan atau kerangka kerja spesifik yang harus diikuti untuk menguasai keterampilan ini.
- 2. Critical Thinking**
Critical Thinking adalah kemampuan untuk berpikir jernih dan mendalam tentang suatu masalah dan membuat penilaian logis.
- 3. Creativity**
Perusahaan mempekerjakan karyawan yang kreatif dan inovatif. Mereka ingin karyawan menerapkan ide-ide baru dan berpikir "out of the box" agar bisa bersaing dan menawarkan hal baru yang menjadikan berbeda dengan perusahaan lain.
- 4. People Management**
People Management adalah salah satu skill penting yang harus dipelajari seseorang untuk mencapai keberhasilan. Karena setiap pemimpin membutuhkan tim untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan tim bisa dicapai jika pemimpin memiliki keterampilan dalam manajemen.

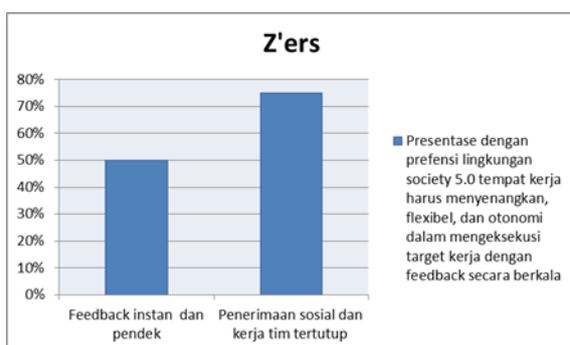
- 5. Coordinating With Others**
Coordinating With Others adalah bagian dari people management. Keberhasilan tim sangat tergantung pada koordinasi di antara para anggotanya. Karena memang sebuah tim tidak bisa menang hanya dengan upaya satu orang melainkan harus berkoordinasi dan kolaborasi setiap orang yang terlibat di dalam tim.
- 6. Emotional Intelligence**
Emotional Intelligence mengacu pada kemampuan untuk mengendalikan dan mengelola emosi sendiri dan kemampuan untuk mengendalikan emosi orang lain juga.
- 7. Judgement And Decision Making**
Skill ini dibutuhkan dalam perusahaan bahkan dalam kehidupan pribadi. Ini bukan hanya kemampuan untuk membuat keputusan dan menilai tetapi kemampuan untuk mengambil keputusan yang cepat dan tepat.
- 8. Service Orientation**
Service Orientation berarti mencari berbagai cara untuk membantu orang lain.
- 9. Negotiation**
Mencapai kesepakatan yang diinginkan tanpa argumen atau perselisihan adalah kunci dari keterampilan negosiasi.
- 10. Cognitive Flexibility**
Cognitive Flexibility berarti kemampuan seseorang untuk menangani orang yang berbeda-beda. Individu yang berbeda memiliki pemikiran, ide, tindakan, pendapat, emosi yang berbeda maka harus diperlakukan dengan cara yang berbeda pula.

Millennial & Z'ers di Era 5.0 Perspektif SDM

Faktanya, pada tahun 2020 terdapat 25,8% Milennial dan 11% Z'ers, total keseluruhan penduduk Indonesia ialah 270.203.971 Jiwa dimana 72% nya merupakan usia produktif (15 - 64 Tahun). Pada Era 5.0, society 5.0 menciptakan siklus kerja berbasis data dan interaksi di cyberspace, dan mindset millennial dan Z'ers dalam menyikapi society 5.0 ini adalah :



Gambar 2. Millenials



Gambar 3. Z'ers

Dalam bekerja, Millennials dan Z'ers adalah 45% Fleksibilitas kerja, 69% kehadiran fisik dikantor tidak penting, 72% harus berkontribusi dan memberikan dampak, 83% kreativitas kerja apapun harus diberi feedback.

KESIMPULAN

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 (Sumber Daya Manusia) juga sangat penting untuk meningkatkan daya saing perusahaan dan organisasi. Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) juga bermanfaat untuk meningkatkan loyalitas karyawan Anda. Keterampilan ini secara alami muncul dengan kerja keras dan pengalaman kehidupan.

DAFTAR PUSTAKA

- <http://diadona.iddiadona.id/career/pengertian-kinerja-karyawan-menurut-para-ahli-200606h.html/career/pengertian-kinerja-karyawan-menurut-para-ahli-200606h.html>
- <https://www.diadona.id/career/pengertian-kinerja-karyawan-menurut-para-ahli-200606h.html>
- <https://accurate.id/marketing-manajemen/kinerja-karyawan/>
- <https://sasanadigital.com/mengintip-perkembangan-revolusi-industri-mulai-era-1-0-sampai-4-0/>
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan Komitmen Organisasi melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 223-232.
doi:<https://doi.org/10.26905/jbm.v8i2.5797>
- 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>