



## **STRATEGI PENGEMBANGAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) GENERASI MILENIAL DAN GENERASI Z DALAM MENGHADAPI PERSAINGAN GLOBAL ERA 5.0**

**Isniani Nur Haliza**

Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Indonesia.

E-mail: [haliza518@gmail.com](mailto:haliza518@gmail.com)

### **Abstrak**

Sumber daya manusia adalah hadiah yang tak ternilai harganya. Dengan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia maka akan berdampak besar pada kemajuan baik di bidang sosial, politik, ekonomi, bahkan teknologi. Milenial merupakan generasi yang tumbuh dan berkembang di dunia dengan perkembangan teknologi dan pengetahuan yang pesat. Generasi milenial merupakan potensi sumber daya manusia yang jika dimanfaatkan secara optimal akan berdampak besar terhadap perubahan. Oleh karena itu diperlukan strategi pengembangan yang efisien dan efektif bagi kaum milenial dalam meningkatkan potensi yang ada di dalam diri mereka. Untuk itu, tujuan dari artikel ini adalah untuk menjawab pertanyaan tentang strategi pengembangan sumber daya manusia bagi generasi milenial dan generasi Z dalam menghadapi persaingan global 5.0.

**Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Generasi Milenial**

### ***STRATEGY FOR DEVELOPING THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES (HR) MILLENNIAL AND GENERATION Z IN FACING GLOBAL COMPETITION ERA 5.0***

#### ***Abstract***

*Human resources are prizes that are priceless. By improving the ability of human resources, it will have a great impact on good progress in the fields of social, political, economic, and even technology. Millennial are a generation that grows and develops in a world with rapid technological and knowledge developments. Millennial generation is the potential of human resources which, if used optimally, will have a huge impact on change. Therefore an efficient and effective development strategy is needed for millennial in enhancing the potential within them. For this reason, the purpose of this paper is to answer the question of the strategy of developing human resources for the millennial generation.*

**Keywords : Human Resources, Millennial Generation**

### PENDAHULUAN

Kondisi perkembangan Teknologi dan Sistem Komunikasi yang sangat pesat saat ini telah banyak mengubah nilai-nilai personal, keahlian, pengetahuan, cara berkomunikasi, dan berbisnis dengan cara yang berbeda dari beberapa dekade sebelumnya. Tentu hal tersebut sangat berpengaruh bagi orang tua, pemimpin, pendidik, dan pebisnis yang berasal dari generasi sebelumnya untuk beradaptasi, memahami dan berinteraksi dengan generasi saat ini, yang kita kenal sebagai Generasi Millenials.

Kendala yang terjadi sangat beragam dan bersumber dari cara berpikir yang berbeda, berkomunikasi dengan media yang beda, dan cara belajar serta minat untuk tumbuh dengan model yang berbeda. Tentang bagaimana generasi millenials tersebut memiliki pola pikir (thinking), pola diri (being) dan pola kerja (doing) yang bisa Anda atur atau kelola dalam mereka bertumbuh dengan Belajar dan Berlatih, serta berinteraksi untuk mereka mendapatkan pengalaman terbaik anda dapat dimanfaatkan dengan metodologi terbaik yang generasi millenials kuasai saat ini.

### PEMBAHASAN

Apa saja yang harus dimiliki para milenial untuk menghadapi persaingan global? Menurut Endang Sugiarti, persiapkan diri dan meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) saat ini Para milenial harus memiliki skill agar menjadi individu – individu yang mampu bersaing secara global.

Menurut whord ekonomi forum skill yang harus dimiliki oleh para milenial adalah :

1. Complex problem solving, keterampilan ini secara alami muncul dengan kerja keras dan pengalaman kehidupan.
2. Critical Thingking, 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. Peopel Manajement, salah satu skill penting yang harus dipelajari seseorang untuk mencapai keberhasilan.
5. Coordinating With Other, bagian dari peopel management.
6. Emotional intelligence, harus bisa lebih kretif.
7. Judgenebt and Decision, kemampuan untuk mengambil keputusan yang cepat dan tepat.

8. *Service Orientation*, mencari berbagai cara untuk membantu orang lain.
9. *Negotiation*, mencapai kesepakatan yang diinginkan.

Perubahan – perubahan besar dalam era globalisasi milenial di masa pandemi memaksa perubahan yang harusnya berlangsung selama 5-10 tahun → 5-10 bulan. Diawali dengan berbagai penolakan (denial), diikuti resistensi (resistense. Karena terpaksa maka mencoba bereksplorasi dan akhirnya menerima serta berkomitmen untuk melakukan kebiasaan dan perilaku baru. Menurut Anggrismono yaitu melihat situasi pandemi covid-19 seperti sekarang ini ada Hikmah yang bisa di ambil salah satunya yaitu peningkatan terhadap kebutuhan teknologi digital. Tercatat 50% dari total transaksi di masa pandemi ini berasal dari pengguna baru. Jadi pandemi COVIT-19 merupakan “promotor” bidang TIK/ICT. Seberapa siapkah SDM kita ?

1. Selama SDM Indonesia masih terpeka sebagai user maka akan semakin jauh ketinggalan.
2. Indonesia harus mengejar ketinggalan dengan melakukan transformasi digital secara cepat.
3. Pentingnya memiliki kecakapan literasi digital untuk mendukung terjadinya transformasi digital.

Menurut narasumber Bpk. dodi irawanto, Generasi Millenials ini? Personal yang lahir antara tahun 1977 dan 2000 dikenal sebagai Generasi Millenial. Juga, dikenal sebagai Generasi pengadopsi awal teknologi. Mereka sangat peduli tentang pengembangan pribadi mereka dan sebagian besar dari mereka memiliki beberapa tujuan pengembangan pribadi tertentu yang ditetapkan untuk diri mereka sendiri.

Generasi Millenial umumnya dianggap malas, rapuh, berhak, dan narsis. Namun, mereka lebih bertekad dalam hal pengembangan pribadi mereka dibandingkan dengan semua generasi sebelumnya. 94% Generasi Millenial membuat komitmen pengembangan pribadi pada tahun 2015. Hanya 81% dari Gen-X dan 84% dari Boomer yang membuat komitmen ini. Selain membuat komitmen ini, generasi millenial diperkirakan menghabiskan lebih dari dua kali lipat jumlah dibandingkan dengan Boomer untuk pengembangan pribadi mereka. Semua ini terjadi ketika pendapatan milenial setengah dari pendapatan generasi Boom. Strategi Millennial untuk pengembangan pribadi termasuk era coaching, terapi, pengembangan profesional dan

bahkan aplikasi yang dimaksudkan untuk meningkatkan pengembangan pribadi mereka.

Menurut Widodo. 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 Skill). pendekatan – pendekatan dalam “people management” dalam organisasi :

1. Human Capital Management (manajemen human capital) upaya yang sistematis untuk menganalisis, mengukur dan mengevaluasi kebijakan – kebijakan dan praktek – praktek tentang pengelolaan human capital untuk menciptakan nilai – nilai unggul organisasi.
2. Human Resource Management (manajemen sumber daya manusia) adalah fungsi manajemen di dalam organisasi yang memfasilitasi upaya – upaya pengelolaan manusia (karyawan) dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dan tujuan karyawan.
3. Personnel Management (manajemen personalia/kepegawaian) adalah suatu fungsi manajemen yang mengelola administrasi ketenagakerjaan secara kolektif, yang mencakup tugas – tugas seleksi dan penerimaan karyawan, disiplin, penggajian, hubungan industrial, keselamatan kerja, keamanan kerja, pensiun, kontrak dan lain-lain.

### SIMPULAN

Pengembangan individu Generasi milenial dan Z mengacu pada karakteristik generasi, kemampuan / keterampilan. Taraf pengelolaan manusia dalam organisasi dan jenjang karir dalam organisasi dan wawasan tentang perkembangan masyarakat (5.0) Times New Roman 11 poin, spasi *single*. Simpulan harus didasari fakta yang ditemukan, serta implikasinya perlu dikemukakan untuk memperjelas manfaat yang dihasilkan.

### DAFTAR PUSTAKA

Herwin, Margetty. (2021). *Strategi pengembangan generasi milenial*. Diakses pada 30 oktober 2021 dari <https://pejuang-pendidikan-ikptm.org/strategi-pengembangan-generasi-millennial/>

Fauziah Septiani “wabinar UNPAM” Youtube video oktober 30,2021 <http://www.youtube.com/watch?v=mpynsjtuleu>

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>