



DIGITAL-NATIVE WORKFORCE: STRATEGI PENGEMBANGAN SDM UNTUK GENERASI Z

Deva Ekasani¹, Mudji Kuswinarno²

^{1,2}Universitas Trunojoyo Madura, JL. Raya Telang, Kec. Kamal, Kab. Bangkalan, Jawa Timur
¹devaekasani1@gmail.com

Abstract:

Generation Z, who grew up in the digital era, must be able to adapt to the rapid development of technology and even bring unique characteristics to the world of work as a digital native workforce. As a generation that is technologically savvy and has different work preferences, an adaptive and innovative strategy is needed in managing human resources (HR) for Generation Z. This article "Digital-Native Workforce: HR development strategies for Generation Z" discusses the importance of understanding the characteristics of Generation Z, such as their needs, mindsets, and expectations of the work environment. In addition, Generation Z needs an effective HR development strategy, including technology-based training, collaborative approaches, strengthening soft skills, and using digital platforms in talent management. By implementing this strategy, organizations can create an inclusive and productive work environment, and maximize the potential of Generation Z as an important part of the modern workforce. This article aims to provide practical insights for HR managers and leaders in managing and developing a dynamic generation of workers in the era of digital transformation.

Keywords: *Digital Native Workforce, Human Resource Management, Generation Z*

Abstrak:

Generasi Z yang tumbuh di era digital, harus mampu beradaptasi terhadap pesatnya perkembangan teknologi bahkan membawa karakteristik unik ke dunia kerja sebagai *digital native workforce*. Sebagai generasi yang mahir teknologi dan memiliki preferensi kerja yang berbeda, dibutuhkan strategi yang adaptif dan inovatif dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) untuk Generasi Z. Dalam artikel "*Digital-Native Workforce: Strategi pengembangan SDM untuk Generasi Z*" ini membahas terkait pentingnya memahami karakteristik Generasi Z, seperti kebutuhan, pola pikir, serta ekspektasi mereka terhadap lingkungan kerja.

Article History

Received: December 2024
Reviewed: December 2024
Published: December 2024

Plagiarism Checker No 234
Prefix DOI :
10.8734/Koehesi.v1i2.365
Copyright : Author
Publish by : Koehesi



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



Selain itu, Generasi Z membutuhkan strategi pengembangan SDM yang efektif, termasuk pelatihan berbasis teknologi, pendekatan kolaboratif, penguatan *soft skills*, dan penggunaan *platform* digital dalam manajemen talenta. Dengan menerapkan strategi ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan produktif, serta memaksimalkan potensi Generasi Z sebagai bagian penting dari tenaga kerja modern. Artikel ini bertujuan memberikan wawasan praktis bagi manajer dan pemimpin HR dalam mengelola dan mengembangkan generasi pekerja yang dinamis di era transformasi digital.

Kata Kunci: Tenaga Kerja Digital, Pengembangan SDM, Generasi Z

LATAR BELAKANG

Di era digital yang berkembang pesat, dunia kerja mengalami perubahan besar dalam banyak aspek, termasuk pola perekrutan, pengelolaan sumber daya manusia (SDM), dan ekspektasi tenaga kerja. Fenomena penting yang muncul adalah masuknya Gen Z ke dalam angkatan kerja global. Generasi ini, yang disebut sebagai generasi *digital native*, tumbuh dengan akses tak terbatas terhadap teknologi dan internet, serta dibekali dengan keterampilan digital yang kuat dan pola pikir yang inovatif. Namun, karakteristik unik ini juga memerlukan pendekatan baru dalam mengelola dan pengembangan SDM di organisasi.

Generasi Z merupakan kelompok demografis yang tumbuh dan berkembang di tengah revolusi teknologi dan perubahan sosial yang pesat. Mereka lahir antara tahun 1997 hingga tahun 2012 dan merupakan generasi yang tumbuh dengan pesatnya kemajuan teknologi digital seperti media sosial, internet, dan perangkat seluler.

Generasi ini ditandai dengan adaptasi yang tangkas terhadap teknologi dan transformasi digital. Generasi Z tumbuh di era ketika internet, media sosial, dan perangkat seluler menjadi bagian penting dalam kehidupan sehari-hari. Dalam bidang pendidikan, Gen Z lebih menyukai pembelajaran yang terbuka, interaktif, dan berbasis teknologi. Gen Z dapat dengan cepat mengakses informasi melalui *platform* online dan mengandalkan sumber daya digital untuk mendukung pembelajarannya.

Menurut (Mukhlis et al., 2015) Dalam konteks pendidikan dan pekerjaan, Generasi Z cenderung menjadi individu yang berpikiran terbuka, kreatif, dan sangat terhubung dengan teknologi. Mereka mengakses informasi dengan cepat, menjadi konsumen konten digital yang aktif, dan memiliki kecenderungan untuk mencari pengalaman yang autentik dan bermakna. Generasi Z juga sering diidentifikasi sebagai generasi yang paham tentang inklusivitas dan keberagaman, serta memiliki keinginan untuk berkontribusi pada perubahan positif di masyarakat.

Generasi Z memiliki ekspektasi tinggi terhadap fleksibilitas kerja, penggunaan teknologi canggih, dan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan pribadi dan profesional. Menurut *Schroth (2019)*, Generasi Z cenderung lebih termotivasi oleh pekerjaan yang bermakna dan relevan dengan nilai-nilai pribadi mereka dibandingkan dengan generasi



sebelumnya. Di sisi lain, organisasi menghadapi tantangan untuk memanfaatkan potensi mereka secara optimal, terutama dalam mengintegrasikan teknologi digital dalam strategi manajemen SDM. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji teori-teori terkait *digital native workforce* dan bagaimana perusahaan dapat mengembangkan SDM dari Generasi Z, serta merumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas, keterlibatan, dan loyalitas mereka dalam dunia kerja.

KAJIAN TEORITIS

Digital Natives

Sejak Marc Prensky pertama kali mengenalkan istilah *digital natives* pada tahun 2001, konsep ini telah berkembang sebagai penggambaran terhadap individu yang tumbuh besar dengan teknologi digital, seperti internet, komputer, dan perangkat seluler. *Digital natives* cenderung memiliki keterampilan teknis yang lebih baik dan lebih cepat beradaptasi dengan perubahan teknologi dibandingkan dengan generasi sebelumnya yang dikenal sebagai *digital immigrants*.

Marc Prensky, yang pertama kali memperkenalkan konsep *digital natives*, menyatakan bahwa: "*Digital Natives think and process information fundamentally differently from Digital Immigrants. The 'native' speakers of the digital language are those who have grown up with it, using it as a natural part of their daily life. The 'immigrants' are those who were not born into it, and have had to adapt to it.*"

— Prensky, M. (2001). "*Digital Natives, Digital Immigrants.*" *On the Horizon*, 9(5), 1-6.

Prensky menggambarkan bagaimana perbedaan dalam pengalaman teknologi antara *digital natives* dan *digital immigrants* mempengaruhi cara mereka belajar, bekerja, dan berkomunikasi. Generasi Z, sebagai generasi *digital natives*, berinteraksi dengan teknologi secara alami dan instingtif, yang membedakan mereka dari generasi sebelumnya.

"*Generation Z is the first truly digital generation. They have grown up with constant connectivity and rapid technological change, leading to an increased comfort with digital tools and platforms. As a result, they expect seamless integration of technology in their work and educational environments.*"

— Seemiller, C., & Grace, M. (2016). *Generation Z Goes to College*. Jossey-Bass.

Generasi Z, yang terhubung dengan dunia digital sepanjang hidup mereka, memiliki harapan tinggi terhadap penggunaan teknologi yang efektif di tempat kerja. Mereka menginginkan lingkungan yang mendukung pembelajaran berbasis teknologi dan akses informasi yang cepat.

Karakteristik utama *digital natives* meliputi:

1. Familiaritas dengan Teknologi: *Digital natives* memiliki keterampilan digital yang tinggi dan tidak merasa asing dengan berbagai perangkat teknologi. Mereka terbiasa menggunakan teknologi untuk komunikasi, pembelajaran, hiburan, dan pekerjaan sehari-hari.



2. Kemampuan *Multitasking*: Mereka mampu melakukan banyak tugas sekaligus, seperti membuka banyak aplikasi atau tab *browser*, berkomunikasi melalui media sosial sambil mengerjakan tugas.
3. Penggunaan Media Sosial: Generasi ini memiliki hubungan yang erat dengan media sosial, yang menjadi bagian dari kehidupan mereka. Media sosial seperti Instagram, Facebook, Twitter, dan TikTok bukan hanya alat komunikasi, tetapi juga alat untuk berjejaring dan belajar.
4. Keterampilan Informasi yang Tinggi: Mereka mampu mengakses dan mengevaluasi informasi secara cepat. Dalam dunia kerja, mereka lebih cenderung mengandalkan internet untuk mencari solusi atau memecahkan masalah.
5. Kemandirian: Generasi Z cenderung lebih mandiri dan pragmatis dalam menghadapi tantangan. Mereka tidak takut untuk mengeksplorasi solusi melalui berbagai sumber daya yang tersedia di internet.

Teori Pengembangan SDM untuk Generasi Z

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk Generasi Z memerlukan pendekatan yang lebih relevan dengan karakteristik dan kebutuhan generasi ini. Generasi Z (lahir antara 1997-2012) merupakan generasi pertama yang tumbuh sepenuhnya dalam era digital, yang mengarah pada perubahan dalam cara mereka bekerja, berinteraksi, dan mengembangkan keterampilan. Untuk itu, teori-teori pengembangan SDM perlu disesuaikan dengan kondisi dan harapan mereka. Berikut adalah beberapa teori pengembangan SDM yang relevan untuk mengelola dan mengembangkan potensi Generasi Z. Dalam konteks Generasi Z, teori-teori berikut relevan:

a. Teori Pembelajaran *Experiential* (Kolb, 1984)

Kolb mengusulkan bahwa pembelajaran terjadi melalui pengalaman langsung. Dalam pengembangan SDM untuk Generasi Z, metode pembelajaran berbasis pengalaman, seperti simulasi, *on-the-job training*, atau *project-based learning*, dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran.

b. Teori Kebutuhan Maslow (Maslow, 1943)

Maslow mengidentifikasi hierarki kebutuhan manusia, termasuk kebutuhan aktualisasi diri. Generasi Z, yang mencari makna dalam pekerjaan, cenderung termotivasi oleh peluang untuk berinovasi dan memberikan kontribusi pada hal-hal yang lebih besar.

c. Teori Motivasi Dua Faktor (Herzberg, 1959)

Herzberg membagi motivasi kerja menjadi *motivators* (seperti pengakuan, pencapaian) dan *hygiene factors* (seperti gaji, kondisi kerja). Strategi pengembangan SDM untuk Generasi Z harus fokus pada penyediaan peluang pengakuan dan pengembangan keterampilan.

Strategi Pengembangan SDM untuk Generasi Z

Pengembangan SDM untuk generasi ini membutuhkan pendekatan yang lebih inovatif dan fleksibel. Menurut Levenson (2018), perusahaan perlu mengembangkan strategi pelatihan yang berbasis teknologi, memberikan ruang untuk pengembangan kreativitas, dan mendukung komunikasi yang lebih terbuka serta transparan. Selain itu, Generasi Z cenderung lebih tertarik



pada perusahaan yang memberikan kesempatan untuk berkolaborasi, berinovasi, dan mengembangkan diri.

a. Penggunaan Teknologi dalam Pembelajaran dan Pengembangan

Untuk mengelola SDM Generasi Z, perusahaan harus memanfaatkan teknologi untuk pelatihan dan pengembangan karyawan. Pelatihan berbasis *e-learning*, aplikasi *mobile*, dan penggunaan *platform online* seperti webinar atau video tutorial dapat memberikan pengalaman belajar yang fleksibel dan sesuai dengan preferensi mereka.

Program Fleksibilitas Kerja memberikan opsi kerja jarak jauh atau jam kerja yang fleksibel akan meningkatkan kepuasan dan keterlibatan Generasi Z. Kebijakan semacam ini juga mendukung pencapaian keseimbangan kerja-kehidupan yang mereka inginkan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas.

b. Pengembangan Karir dan Keterlibatan Sosial

Generasi Z sangat tertarik pada kesempatan untuk mengembangkan karirnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyediakan jalur karir yang jelas dan program mentoring yang berfokus pada pengembangan pribadi. Selain itu, mereka juga akan lebih terlibat jika perusahaan memiliki program *corporate social responsibility (CSR)* yang mencerminkan nilai-nilai sosial mereka.

c. Komunikasi Terbuka dan Transparan

Generasi Z sangat menghargai komunikasi yang terbuka dan transparan di tempat kerja. Mereka lebih memilih gaya manajerial yang mengedepankan kolaborasi dan partisipasi dari pada otoritas hierarkis yang kaku. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan budaya komunikasi yang terbuka dan mendukung kolaborasi antar tim.

Tantangan dalam Mengelola SDM Generasi Z

Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) Generasi Z (lahir antara 1997 dan 2012) membawa tantangan tersendiri bagi perusahaan. Generasi ini memiliki karakteristik, nilai, dan harapan yang berbeda dengan generasi sebelumnya (misalnya Generasi X dan Millennials), yang membuat pendekatan pengelolaan SDM yang konvensional seringkali kurang efektif.

Beberapa tantangan utama dalam mengelola SDM Generasi Z antara lain:

1. Keterbatasan *Soft Skills*

Meskipun Generasi Z dikenal sangat terampil dalam hal penggunaan teknologi dan perangkat digital, mereka sering kali menghadapi kesulitan dalam mengembangkan *soft skills*, seperti kemampuan komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah secara kreatif, dan empati. Karena banyak dari mereka tumbuh dengan interaksi digital (melalui media sosial atau pesan teks), keterampilan interpersonal yang membutuhkan interaksi tatap muka mungkin kurang berkembang.

Tantangan yang Dihadapi:

- Kurangnya Keterampilan Komunikasi Tatap Muka: Banyak anggota Generasi Z lebih nyaman berkomunikasi melalui pesan teks atau aplikasi digital, yang dapat mengurangi kemampuan mereka dalam berkomunikasi secara langsung, baik dalam percakapan formal maupun informal di tempat kerja.



- Keterbatasan dalam Kerja Tim: Beberapa anggota Generasi Z mungkin kesulitan dalam berkolaborasi dalam tim, terutama ketika tim membutuhkan interaksi langsung yang mendalam, misalnya saat menghadapi konflik atau saat *brainstorming* ide secara tatap muka.

Solusi yang Dapat Diterapkan:

- Menyediakan pelatihan dan pengembangan *soft skills* yang lebih mendalam, termasuk keterampilan komunikasi, negosiasi, dan kepemimpinan.
- Mengadakan *workshops* yang fokus pada pengembangan keterampilan sosial dan kerjasama tim, serta melibatkan mereka dalam proyek kolaboratif yang melibatkan interaksi langsung.

METODOLOGI

Metode yang digunakan pada penulisan ini menggunakan cara *library research*/studi pustaka. Studi pustaka adalah suatu metode yang menggunakan sumber bacaan yang sudah ada dan relevan, serta sinkron terhadap topik yang akan dibahas dan diperluas pemahamannya. Buku atau artikel jurnal yang sinkron dan terikat menggunakan topik yang tersaji dan dipakai menjadi bahan bacaan, agar mengetahui penggunaan cermat isi berdasarkan *output* pikiran tokoh yang hasilnya dijadikan sebagai materi bahasan pada penulisan ini ataupun bermacam macam tanggapan dan kajian yang krusial atas *output* pemikiran tersebut. Tulisan ini dikembangkan berdasarkan bermacam-macam sumber bacaan yang tersaji.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, merupakan kelompok yang tumbuh dalam era digital dengan karakteristik yang unik, seperti adaptasi yang cepat terhadap teknologi, kemampuan multitasking, dan keterampilan digital yang tinggi. Sebagai *digital natives*, Generasi Z memanfaatkan teknologi untuk berbagai aspek kehidupan, mulai dari komunikasi, pembelajaran, hingga pekerjaan sehari-hari. Dalam konteks kerja, mereka memiliki ekspektasi terhadap fleksibilitas, inklusivitas, dan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional.

Studi pustaka yang dilakukan mengungkapkan bahwa organisasi perlu menerapkan strategi pengelolaan SDM yang inovatif dan relevan untuk memenuhi kebutuhan Generasi Z. Strategi ini mencakup pelatihan berbasis teknologi, pendekatan kolaboratif, serta penggunaan platform digital dalam pengelolaan talenta. Penerapan teori pembelajaran *experiential* (Kolb, 1984) menunjukkan bahwa metode pembelajaran melalui pengalaman langsung, seperti simulasi dan proyek berbasis kerja, mampu meningkatkan efektivitas pengembangan keterampilan. Selain itu, pendekatan motivasi dua faktor (Herzberg, 1959) menunjukkan bahwa pengakuan dan pencapaian merupakan pendorong penting untuk melibatkan Generasi Z dalam pekerjaan.

Meskipun demikian, terdapat tantangan dalam pengelolaan Generasi Z, terutama dalam hal pengembangan *soft skills* seperti komunikasi tatap muka dan kerja sama tim. Banyak dari mereka yang lebih nyaman dengan interaksi digital dibandingkan dengan interaksi langsung, sehingga organisasi perlu menyediakan pelatihan yang mendalam untuk mengembangkan



keterampilan sosial dan kolaborasi. Program-program pelatihan ini dapat berupa *workshop*, *mentoring*, dan proyek kolaboratif yang melibatkan interaksi langsung.

Untuk mendukung kebutuhan teknologi Generasi Z, perusahaan juga perlu memanfaatkan *platform e-learning*, webinar, dan video tutorial. Teknologi ini tidak hanya menawarkan fleksibilitas pembelajaran, tetapi juga sesuai dengan gaya belajar Generasi Z yang mengutamakan aksesibilitas dan efisiensi. Selain itu, fleksibilitas kerja seperti opsi kerja jarak jauh dan jam kerja yang fleksibel dapat meningkatkan produktivitas dan keterlibatan mereka di tempat kerja.

Strategi pengelolaan SDM yang efektif untuk Generasi Z tidak hanya akan meningkatkan keterlibatan dan loyalitas mereka, tetapi juga mendukung tujuan jangka panjang organisasi dalam menghadapi era transformasi digital. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, fleksibel, dan berbasis teknologi, organisasi dapat mengoptimalkan potensi Generasi Z sebagai bagian penting dari tenaga kerja modern.

KESIMPULAN

Artikel ini membahas terkait Generasi Z, sebagai *digital natives* yang membawa karakteristik unik dan mempengaruhi cara mereka belajar, bekerja, dan berinteraksi. Dengan adaptasi yang cepat terhadap teknologi, mereka memiliki ekspektasi tinggi terhadap fleksibilitas kerja, penggunaan teknologi canggih, dan lingkungan kerja yang inklusif serta mendukung keseimbangan kehidupan pribadi dan profesional. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk Generasi Z memerlukan pendekatan yang inovatif, termasuk pelatihan berbasis teknologi, penguatan soft skills, dan penggunaan *platform* digital dalam pengelolaan talenta. Selain itu, teori-teori seperti pembelajaran berbasis pengalaman (*Experiential Learning*), hierarki kebutuhan Maslow, dan motivasi dua faktor Herzberg memberikan kerangka kerja yang relevan untuk pengembangan SDM mereka.

Meskipun Generasi Z memiliki keterampilan digital yang kuat, tantangan utama yang dihadapi adalah keterbatasan dalam *soft skills*, seperti komunikasi tatap muka dan kerja sama tim. Oleh karena itu, organisasi perlu menyediakan pelatihan yang mendalam untuk mengasah keterampilan interpersonal mereka, sekaligus memanfaatkan teknologi untuk mendukung gaya belajar dan kebutuhan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Handayani, S. (2019). Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Perilaku Generasi Z dalam Dunia Kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(1), 22-35.
- Levenson, A. (2018). *Human Capital in the Age of Digital Transformation*. HR Technologist.
- Nugroho, A. &. (2018). Karakteristik Generasi Z dalam Dunia Kerja. *Jurnal Ilmu Sosial dan Manajemen*, 3(1), 57-68.
- Pratama, D. (2021). Mengelola Tenaga Kerja Generasi Z: Peluang dan Tantangan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(3), 101-112.
- Prensky, M. (2001). Digital Natives, Digital Immigrants. *On the Horizon*, 1-6.



- Supriyanto, S. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Generasi Z dalam Dunia Digital. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Indonesia*, 8(4), 98-111.
- Wijaya, S. &. (2019). Fleksibilitas Kerja bagi Generasi Z: Kunci dalam Meningkatkan Produktivitas dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(3), 233-245.