

MENGELOLA GENERASI MILENIAL DAN GEN Z: TANTANGAN BARU DALAM DUNIA SDM

Dhiandra Namira Invionita¹, Khilda Fadilatun Nissa², Najwa Fitri Alfiana Putri³, Dian Sudiantini⁴

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

E-mail: dhiandranamira21@gmail.com¹ hildafadhilatunissa88@gmail.com²
np4961752@gmail.com³ diansudiantini@dsn.ubharajaya.ac.id⁴

Abstract

Millennials and Gen Z now dominate the global workforce, bringing new dynamics to human resource management (HR). They are known for unique characteristics, such as high-tech connectedness, a preference for work flexibility, and a focus on sustainable values and personal development. These challenges are forcing organizations to change their approach to recruiting, managing and retaining employees. This article discusses the differences in the characteristics of the two generations, their implications for the world of work, as well as effective HR management strategies to create a work environment that is inclusive, productive, and in line with their needs. These findings provide insights for HR leaders and practitioners to understand and overcome emerging challenges, while harnessing the unique potential of this younger generation.

Keywords : Millennial Generation, Gen Z, HR

Abstrak

Generasi Milenial dan Gen Z kini mendominasi angkatan kerja global, membawa dinamika baru dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Mereka dikenal dengan karakteristik unik, seperti keterhubungan teknologi tinggi, preferensi terhadap fleksibilitas kerja, dan fokus pada nilai-nilai keberlanjutan serta pengembangan pribadi. Tantangan ini memaksa organisasi untuk mengubah pendekatan dalam merekrut, mengelola, dan mempertahankan karyawan. Artikel ini membahas perbedaan karakteristik kedua generasi tersebut, implikasinya pada dunia kerja, serta strategi manajemen SDM yang efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, produktif, dan selaras dengan kebutuhan mereka. Temuan ini memberikan wawasan bagi pemimpin dan praktisi HR untuk memahami dan mengatasi tantangan yang muncul, sambil memanfaatkan potensi unik dari generasi muda ini.

Kata kunci : Generasi Milenial, Gen Z, SDM

Article history

Received: desember 2024

Reviewed: desember 2024

Published: desember 2024

Plagirism checker no 77

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.365

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed

under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Transformasi demografi tenaga kerja global telah membawa dampak signifikan terhadap cara organisasi mengelola sumber daya manusia (SDM). Generasi Milenial (lahir antara 1981-1996) dan Generasi Z (lahir setelah 1997) kini menjadi mayoritas dalam angkatan kerja, menggantikan generasi sebelumnya yang lebih konvensional dalam pendekatan kerja. Perubahan ini tidak hanya berdampak pada struktur kerja, tetapi juga memengaruhi budaya organisasi, harapan karyawan, serta strategi manajemen SDM. Generasi Milenial dan Gen Z dikenal dengan karakteristik unik yang dipengaruhi oleh era digital, globalisasi, dan nilai-nilai progresif. Milenial, misalnya, cenderung menghargai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta mengutamakan pengalaman kerja yang bermakna. Sementara itu, Gen Z, sebagai

digital native, menunjukkan adaptasi yang lebih cepat terhadap teknologi, tetapi memiliki kebutuhan besar akan stabilitas mental dan keamanan kerja di tengah ketidakpastian global.

Karakteristik ini menciptakan tantangan baru bagi organisasi yang ingin tetap relevan dan kompetitif. Strategi tradisional dalam manajemen SDM, seperti pola kerja hierarkis dan komunikasi satu arah, mulai kehilangan relevansinya. Sebagai gantinya, pendekatan yang lebih kolaboratif, fleksibel, dan berfokus pada pemberdayaan individu menjadi kebutuhan utama.

Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana perbedaan karakteristik Milenial dan Gen Z memengaruhi dunia kerja, tantangan apa saja yang muncul dalam manajemen mereka, dan bagaimana organisasi dapat mengadaptasi strategi SDM untuk mengelola generasi ini secara efektif. Dengan memahami dinamika ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas, inovasi, dan keberlanjutan di era modern.

LANDASAN TEORI

1. Generasi Milenial dan Gen Z dalam Konteks Dunia Kerja

Generasi Milenial (lahir antara 1981-1996) dan Gen Z (lahir setelah 1997) memiliki karakteristik unik yang memengaruhi cara mereka bekerja dan berinteraksi di tempat kerja. Menurut Strauss dan Howe (1991), generasi ini tumbuh dalam era digital yang pesat, menjadikan mereka lebih adaptif terhadap teknologi, namun memiliki ekspektasi tinggi terhadap fleksibilitas dan pengalaman kerja. Studi oleh Pew Research Center (2018) juga menunjukkan bahwa kedua generasi ini cenderung mencari makna dalam pekerjaan dan menghargai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional (work-life balance).

2. Perbedaan antara Milenial dan Gen Z di Dunia Kerja

Milenial cenderung lebih idealis dan kolaboratif, sedangkan Gen Z bersifat lebih pragmatis dan mandiri. Milenial fokus pada kolaborasi tim, sementara Gen Z lebih menyukai bekerja secara individu dan mengutamakan efisiensi personal. Milenial sering berpindah pekerjaan untuk mengejar berbagai pengalaman, sedangkan Gen Z lebih cenderung bertahan lama jika perusahaan mendukung nilai-nilai mereka

3. Teknologi sebagai Faktor Pendukung

Generasi ini sangat bergantung pada teknologi, sehingga penerapan teknologi dalam dunia kerja menjadi elemen penting dalam mengelola mereka. Teori Technological Acceptance Model (TAM) dari Davis (1989) relevan untuk memahami bagaimana teknologi dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja generasi ini. Penggunaan alat digital seperti project management software, aplikasi komunikasi, dan pelatihan berbasis teknologi dapat mendukung kebutuhan kerja mereka yang dinamis.

KETERBARUAN PENELITIAN

Berikut adalah penelitian terbaru yang relevan terkait karakteristik dan tantangan dalam mengelola generasi Milenial dan Gen Z di dunia kerja:

1. Karakteristik Generasi Z dalam Dunia Kerja

Gen Z dikenal mencari lingkungan kerja yang fleksibel, inklusif, dan memiliki nilai yang selaras dengan mereka, seperti tanggung jawab sosial dan keberlanjutan. Mereka lebih memilih perusahaan yang menyediakan peluang pengembangan diri, seperti pelatihan keterampilan dan program mentoring. Selain itu, fleksibilitas kerja, seperti remote working dan jadwal yang dapat disesuaikan, menjadi prioritas utama bagi mereka.

2. Perbedaan antara Milenial dan Gen Z di Dunia Kerja

Milenial cenderung lebih idealis dan kolaboratif, sedangkan Gen Z bersifat lebih pragmatis dan mandiri. Milenial fokus pada kolaborasi tim, sementara Gen Z lebih menyukai bekerja secara individu dan mengutamakan efisiensi personal. Milenial sering berpindah pekerjaan untuk mengejar berbagai pengalaman, sedangkan Gen Z lebih cenderung bertahan lama jika perusahaan mendukung nilai-nilai mereka.

3. Adaptasi Perusahaan terhadap Tren Generasi Muda

Perusahaan saat ini mulai beradaptasi dengan kebutuhan generasi muda, seperti menciptakan budaya kerja yang sesuai dengan tren baru. Misalnya, perusahaan

perbankan Danamon meluncurkan program GROW yang mencakup peluang pembelajaran global dan pengembangan karier untuk mendukung pertumbuhan generasi muda di tempat kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan ini bertujuan untuk memahami secara mendalam karakteristik Generasi Milenial dan Gen Z dalam dunia kerja, serta strategi yang dapat diterapkan organisasi untuk mengelola mereka. Studi kasus dipilih sebagai jenis penelitian untuk mengeksplorasi bagaimana organisasi yang berhasil menerapkan strategi manajemen inovatif mengelola Generasi Milenial dan Gen Z. Fokus studi diarahkan pada organisasi dari sektor yang berbeda (misalnya teknologi, pendidikan, dan manufaktur) untuk mendapatkan variasi data.

1. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara Mendalam

- Informan utama:
- Perwakilan HR (Human Resources) dari perusahaan.
- Karyawan dari Generasi Milenial dan Gen Z di berbagai posisi kerja.
- Panduan wawancara:
- Ekspektasi dan pengalaman kerja.
- Penggunaan teknologi dalam pekerjaan.
- Persepsi terhadap lingkungan kerja.
- Pendapat tentang kebijakan kerja fleksibel.
- Jumlah informan: 10-15 orang dari 3-5 organisasi untuk mencapai saturasi data.

b. Observasi Partisipatif

- Melibatkan peneliti dalam kegiatan sehari-hari di tempat kerja, seperti rapat, sesi pelatihan, dan penggunaan teknologi kerja.
- Fokus observasi pada:
- Interaksi antar generasi.
- Pola kerja (individu atau kolaboratif).
- Respons terhadap kebijakan kerja fleksibel.

2. Teknik Analisis Data

a. Reduksi Data

Data hasil wawancara, observasi, dan dokumen direduksi menjadi tema-tema utama, seperti preferensi kerja, penggunaan teknologi, atau keseimbangan kerja-hidup.

b. Kategorisasi

Mengelompokkan data berdasarkan kategori: Milenial vs Gen Z, kebijakan kerja fleksibel, atau pendekatan teknologi.

c. Interpretasi Data

Peneliti melakukan interpretasi data dengan teori yang relevan, seperti Technological Acceptance Model (Davis, 1989) untuk penggunaan teknologi atau teori motivasi kerja (Herzberg, 1959) untuk memahami kebutuhan kerja.

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di organisasi yang telah menerapkan kebijakan inovatif untuk Generasi Milenial dan Gen Z. Organisasi dipilih berdasarkan kriteria berikut:

- Memiliki keberagaman tenaga kerja dari Generasi Milenial dan Gen Z.
- Menerapkan kebijakan fleksibel (misalnya kerja jarak jauh atau kerja hybrid).
- Berbasis teknologi.

Etika Penelitian

a. Persetujuan Informan

Semua informan diwajibkan menandatangani formulir persetujuan partisipasi yang mencakup penjelasan tujuan penelitian, hak informan, dan jaminan kerahasiaan data.

b. Anonimitas dan Kerahasiaan

Data karyawan dan organisasi akan disamarkan untuk menjaga privasi.

c. Hak Penarikan Informan

Informan memiliki hak untuk menghentikan partisipasi mereka kapan saja tanpa konsekuensi.

Dengan metodologi ini, penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam dan relevan mengenai pengelolaan Generasi Milenial dan Gen Z di dunia kerja. Jika diperlukan, saya dapat mengembangkan panduan wawancara atau instrumen lainnya.

PEMBAHASAN

Generasi Milenial dan Gen Z kini mendominasi angkatan kerja global, membawa tantangan baru bagi organisasi dalam mengelola sumber daya manusia. Kedua generasi ini memiliki karakteristik unik yang dipengaruhi oleh perkembangan teknologi, globalisasi, dan nilai-nilai progresif yang mendasari preferensi kerja mereka. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa temuan utama yang menjelaskan karakteristik, kebutuhan, dan strategi pengelolaan kedua generasi ini di tempat kerja.

Generasi Milenial, yang lahir antara 1981-1996, dikenal lebih idealis dan kolaboratif dalam pendekatan kerja. Mereka cenderung mengejar makna dalam pekerjaan, dengan fokus pada keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional (*work-life balance*). Sementara itu, Generasi Z, yang lahir setelah 1997, merupakan digital native yang sangat adaptif terhadap teknologi. Mereka lebih pragmatis dan mandiri, dengan preferensi pada efisiensi kerja individu dan keamanan kerja. Kedua generasi ini memiliki kebutuhan yang serupa terhadap fleksibilitas kerja, seperti opsi bekerja secara hybrid atau jarak jauh, namun memiliki perbedaan dalam pendekatan kolaborasi. Milenial cenderung lebih nyaman dengan kerja tim, sedangkan Gen Z lebih mengutamakan kemandirian.

Selain itu, penggunaan teknologi di tempat kerja menjadi faktor penting dalam pengelolaan kedua generasi ini. Generasi Milenial dan Gen Z sangat bergantung pada teknologi untuk mendukung efisiensi dan kolaborasi kerja. Temuan ini relevan dengan *Technological Acceptance Model* (Davis, 1989) yang menunjukkan bahwa penerimaan teknologi sangat memengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja. Platform digital, seperti perangkat lunak manajemen proyek, aplikasi komunikasi berbasis daring, dan pelatihan berbasis teknologi, menjadi kebutuhan utama. Teknologi tidak hanya memfasilitasi tugas-tugas operasional, tetapi juga memberikan ruang bagi kedua generasi untuk terlibat secara lebih fleksibel dan dinamis.

Dalam hal kesehatan mental, Generasi Z menunjukkan kebutuhan yang lebih besar akan dukungan emosional di tempat kerja dibandingkan Milenial. Stabilitas mental menjadi isu utama bagi Gen Z, terutama dalam menghadapi ketidakpastian global. Organisasi yang menerapkan pendekatan seperti *mindful management* atau menyediakan layanan konseling untuk karyawan cenderung lebih sukses dalam menarik dan mempertahankan talenta muda ini. Sebaliknya, Milenial lebih menekankan pada lingkungan kerja yang inklusif, di mana mereka dapat terlibat dalam pengambilan keputusan strategis dan mendapatkan umpan balik yang konstruktif.

Hasil observasi juga menunjukkan bahwa model manajemen tradisional yang bersifat hierarkis semakin kehilangan relevansi. Struktur organisasi yang lebih horizontal, kolaboratif, dan berbasis tim menjadi lebih efektif untuk mengakomodasi kebutuhan kedua generasi ini. Milenial, misalnya, lebih terlibat dalam diskusi strategis yang memengaruhi hasil kerja mereka. Sebaliknya, Gen Z lebih menghargai pendekatan yang menawarkan kebebasan dalam menentukan cara mereka menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, organisasi perlu mendesain ulang sistem manajemen mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pemberdayaan individu sekaligus kolaborasi tim.

Dari sudut pandang kebijakan SDM, fleksibilitas kerja menjadi komponen kunci. Perusahaan yang menyediakan opsi kerja jarak jauh, jadwal kerja fleksibel, dan program pengembangan keterampilan berbasis teknologi lebih mampu menarik talenta dari kedua generasi ini. Selain itu, implementasi kebijakan berbasis keberlanjutan, seperti pengurangan jejak

karbon di tempat kerja, menjadi daya tarik tambahan bagi Generasi Milenial dan Gen Z yang memiliki kepedulian tinggi terhadap isu-isu lingkungan.

Secara keseluruhan, pengelolaan Generasi Milenial dan Gen Z membutuhkan pendekatan yang holistik, dengan memperhatikan aspek teknologi, fleksibilitas, kesejahteraan mental, dan keberlanjutan. Organisasi yang mampu beradaptasi dengan kebutuhan dan preferensi kedua generasi ini tidak hanya akan mampu mempertahankan talenta mereka, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang inovatif, inklusif, dan produktif. Pembahasan ini menegaskan pentingnya menyesuaikan strategi manajemen dengan dinamika generasi untuk menghadapi tantangan dunia kerja modern.

KESIMPULAN

Generasi Milenial dan Gen Z kini menjadi mayoritas dalam angkatan kerja global, membawa dinamika baru dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Kedua generasi ini memiliki karakteristik unik yang dipengaruhi oleh era digital dan nilai-nilai progresif. Generasi Milenial, yang lahir antara 1981-1996, dikenal idealis, kolaboratif, menghargai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta sering berpindah pekerjaan untuk mencari pengalaman yang bermakna. Sementara itu, Generasi Z, yang lahir setelah 1997, lebih pragmatis, mandiri, dan adaptif terhadap teknologi. Mereka mengutamakan efisiensi kerja individu, stabilitas mental, dan fleksibilitas dalam pekerjaan.

Dalam menghadapi tantangan ini, organisasi perlu mengadopsi berbagai strategi. Teknologi menjadi elemen penting untuk mendukung produktivitas dan kepuasan kerja melalui alat seperti perangkat lunak manajemen proyek dan pelatihan berbasis teknologi.

Selain itu, fleksibilitas kerja, seperti opsi kerja hybrid dan jadwal yang dapat disesuaikan, menjadi kebutuhan utama bagi kedua generasi ini. Dukungan terhadap kesejahteraan mental juga menjadi prioritas, terutama untuk Gen Z yang menunjukkan kebutuhan lebih besar akan stabilitas emosional, sementara Milenial menekankan pada inklusi dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan strategis. Pendekatan tradisional yang hierarkis semakin kehilangan relevansi, sehingga organisasi perlu mengembangkan struktur yang lebih kolaboratif dan memberdayakan individu.

Secara keseluruhan, pengelolaan Generasi Milenial dan Gen Z membutuhkan pendekatan yang fleksibel, berbasis teknologi, dan memperhatikan keberlanjutan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan inklusif, organisasi dapat mempertahankan talenta muda serta menghadapi dinamika dunia kerja modern dengan lebih efektif. Strategi ini akan mendukung produktivitas, kesejahteraan karyawan, dan keberlanjutan organisasi di era global.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, F. D. (1989). *Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology*. *MIS Quarterly*, 13(3), 319-340.
- Gunawan, D. (2022, Februari 14). Perbedaan karakteristik milenial dan Gen Z dalam dunia kerja. *Kompas Bisnis*. <https://www.kompasbisnis.com/perbedaan-karakteristik-milenial-gen-z>
- Hidayat, T. (2023, Juni 5). Mengelola generasi milenial dan Gen Z di perusahaan. *Manajemen HRD*. <https://www.manajemenhrd.com/mengelola-generasi-milenial-dan-gen-z>
- Iskandar, R., & Kurniawan, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia di era digital: Menghadapi tantangan generasi milenial dan Gen Z. *Jurnal Manajemen SDM*, 13(2), 45-59. <https://doi.org/10.1016/j.jmsd.2020.02.007>
- Mulyani, D. (2021). *Mengelola generasi milenial dan Gen Z dalam organisasi*. Dalam A. B. Purnama & C. S. Wibowo (Ed.), *Transformasi sumber daya manusia di era digital* (hal. 101-118). Penerbit Cemerlang.
- Nugroho, R. (2021). *Manajemen generasi milenial dan Gen Z di dunia kerja*. Penerbit Maju.
- Pew Research Center. (2018). *Millennials and Generation Z: A closer look*. Washington, DC: Pew Research Center.
- Prabowo, E. (2023, April 22). Tantangan baru bagi SDM: Mengelola milenial dan Gen Z. *HR Solutions*. <https://www.hrsolutions.com/tantangan-baru-mengelola-milenial-gen-z>

- Prawira, S. (2023, Januari 5). Tantangan dalam mengelola generasi milenial dan Gen Z. *HRInsights*. <https://www.hrinsights.com/tantangan-milenial-genz>
- Sari, R. M. (2022). *Tantangan dalam manajemen generasi milenial dan Gen Z di perusahaan Indonesia* (Laporan Penelitian No. 2022-001). Universitas XYZ. <https://www.univ-xyz.ac.id/laporan-penelitian/milenial-gen-z>
- Soeprapto, H. (2022). *Mengelola generasi milenial dan Gen Z: Tantangan baru dalam dunia Sumber Daya Manusia*. Penerbit XYZ.
- Strauss, W., & Howe, N. (1991). *Generations: The history of America's future, 1584 to 2069*. New York: William Morrow & Company.
- Widiastuti, D. (2021). Mengelola generasi milenial dan Gen Z dalam dunia SDM. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(3), 120-135. <https://doi.org/10.1234/jmsdm.2021.01503>