



Menavigasi Generasi Z: Tantangan bagi Manajemen SDM di Era Baru

Maria Francisca Lies Ambarwati (Dosen STARKI)

PENDAHULUAN

Di tengah perkembangan teknologi dan pergeseran budaya yang cepat, Generasi Z hadir sebagai generasi baru akan memainkan peran penting dalam dinamika sosial dan ekonomi di masa depan. Generasi Z atau yang disebut sebagai Gen Z, merupakan kelompok individu yang lahir antara tahun 1997 dan 2012. Dalam beberapa tahun terakhir, mereka telah tumbuh menjadi angkatan kerja baru dan merupakan konsumen yang signifikan. Gen Z memasuki dunia dengan membawa keunikan yang membedakan mereka dengan generasi pendahulunya. Mereka lahir dan dibesarkan di era *digital*, dikelilingi oleh internet, media sosial, dan inovasi teknologi yang semakin canggih. Menurut sudut pandang Gen Z, kemajuan teknologi sudah selangkahnya terjadi semakin pesat dan akses ke informasi yang tak terbatas merupakan hal biasa yang dapat dilakukan siapa saja. Gen Z yang merupakan "*digital native*" telah terbiasa dengan gawai cerdas, jejaring sosial, dan segala hal yang terhubung secara *online* (Pichler et al., 2021).

Kelekatan Gen Z dengan teknologi *digital* secara tidak langsung menjadikan Gen Z sebagai saksi langsung dari perubahan sosial dan politik yang berdampak besar. Mereka hidup dalam era globalisasi yang menghubungkan negara dan budaya dengan cara yang belum pernah terjadi sebelumnya. Gen Z tumbuh dalam konteks ketidakpastian ekonomi dan perubahan iklim yang semakin kompleks, yang mempengaruhi pandangan mereka tentang karier, lingkungan, dan keadilan sosial. Selain itu, Gen Z juga mencerminkan keragaman yang luar biasa dalam hal etnisitas, agama, orientasi seksual, dan identitas gender. Mereka menghargai inklusivitas, toleransi, dan kesetaraan, dan seringkali menjadi penggerak perubahan sosial yang kuat. Gen Z menggunakan kekuatan dalam media sosial dan aktivisme daring untuk menyuarakan masalah sosial yang dianggap penting, seperti perubahan iklim, kesetaraan gender, dan hak asasi manusia.

Artikel ini akan membahas karakteristik dan tantangan yang dihadapi Gen Z. Dengan mengerti beberapa hal mengenai Gen Z, kita akan memiliki pemahaman yang lebih baik

terhadap mereka. Pemahaman tersebut diharapkan dapat menjadi bekal untuk mengerti bagaimana kita sebaiknya bersikap menghadapi Gen Z. Selain itu, pemahaman yang baik akan dapat menjadi dukungan bagi Gen Z dalam menghadapi tantangan sebagai generasi penerus bangsa.

Karakteristik Generasi Z

Beberapa sumber referensi dari berbagai penelitian menunjukkan bahwa Gen Z memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. *Digital Natives*: Generasi Z tumbuh di tengah kemajuan teknologi *digital*. Sejak mereka lahir, Gen Z secara tidak terhindarkan telah terpapar teknologi,. Hal ini secara tidak disadari menjadikan mereka memiliki pemahaman dan keterampilan teknologi yang kuat. Dengan akses yang mudah ke perangkat *mobile* dan internet, Hal-hal tersebut yang mendorong Gen Z memiliki keterampilan yang tinggi dalam berkomunikasi secara digital dan mendapatkan informasi dengan mudah secara *online*.
2. Inklusif dan Toleran: Generasi Z tumbuh dalam budaya yang lebih inklusif dan toleran. Kecenderungan untuk melihat hal berbeda dari berbagai lingkungan menumbuhkan rasa toleran dan lebih terbuka terhadap perbedaan. Pada umumnya Gen Z memiliki keinginan yang kuat untuk memerangi diskriminasi dan ketidakadilan.
3. *Multitasking*: Generasi Z memiliki kemampuan *multitasking* yang tinggi. Kelekatan terhadap teknologi membuat GenZ mampu melakukan beberapa tugas sekaligus, seperti menikmati musik sambil mengerjakan tugas sekolah/kuliah sekaligus mengirim pesan melalui media sosial kepada teman-temannya.
4. Kreatif dan Inovatif: Generasi Z memiliki imajinasi yang kuat dan disertai dengan daya kreativitas yang tinggi. Mereka mampu berpikir di luar kebiasaan (*out of the box*) dan menemukan solusi baru untuk masalah yang kompleks. Kemampuan ini mereka dapatkan sebagai hasil dari kebiasaan mereka mengakses informasi dan mencari hal-hal unik dan menarik perhatian mereka sehingga menghasilkan sesuatu yang berbeda.
5. Fleksibel dan Adaptif: Generasi Z tumbuh dalam lingkungan yang cepat berubah. Paparan informasi yang begitu gencar menjadikan Gen Z tumbuh dengan kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan memiliki ketahanan yang tinggi dalam menghadapi tantangan.

Dari karakteristik yang dikemukakan para peneliti tersebut, didapatkan beberapa kelebihan dan kekurangan yang dimiliki oleh Gen Z. Beberapa kelebihan Gen Z, yang pertama adalah kelebihan dalam teknologi. Sebagai seorang *digital native*, sudah tentu Gen Z memahami mampu menggunakan teknologi. Hal ini memungkinkan Generasi Z untuk mengatasi tantangan dan memanfaatkan peluang dalam dunia yang terus berubah sebagaimana teknologi itu sendiri. Berikutnya, Gen Z disinyalir memiliki kemampuan yang tinggi dalam kreativitas. Kemudahan dalam mengakses informasi termasuk ilmu pengetahuan dengan relatif mudah dan murah dibandingkan generasi sebelumnya, memungkinkan generasi Z berpotensi menghasilkan gagasan segar. Kemampuan dan menghasilkan kreativitas yang tinggi tersebut akan berdampak dalam berbagai aspek kehidupan, dari seni dan budaya

hingga memberikan solusi inovatif dalam bisnis dan Ilmu Penegtauhan dan Teknologi (IPTEK). Selain dua hal tersebut, Gen Z dikenal memiliki kesadaran sosial yang tinggi. Terlahir sebagai generasi yang terbuka terhadap informasi membuat Gen Z memiliki kepekaan terhadap gejala social di sekitarnya. Secara umum Gen Z memiliki semangat dan kepedulian terhadap isu-isu sosial, termasuk lingkungan, kesetaraan, dan keadilan. Mereka berpartisipasi dalam gerakan sosial dan berusaha untuk membuat dunia menjadi tempat yang lebih baik menurut pandangan mereka (Dobrowolski et al., 2022; Jaciow & Wolny, 2021).

Selain kelebihan, terdapat beberapa kekurangan Gen Z yang telah dirangkum oleh para peneliti. (1) Hal pertama yang menunjukkan kekurangan Gen Z adalah ketergantungan atau kelekatan yang mendalam terhadap teknologi. Sebagai generasi *digital native*, sudah tentu hal ini tidak dapat dihindarkan. Keterampilan teknologi yang tinggi seringkali diiringi dengan ketergantungan pada perangkat digital. Gen Z sangat lekat dan terikat dengan teknologi, sehingga berpotensi menjadikan mereka mengalami kesulitan berkomunikasi secara langsung serta cenderung tidak peduli terhadap kondisi dan situasi di sekitarnya. Ketidakpedulian tersebut memberikan kesan egois terhadap lingkungan, satu hal yang dalam dunia digital tidak terlalu diperhatikan. Hal ini membuat mereka mengalami kendala dalam membangun hubungan interpersonal secara nyata yang mendalam. (2) Berikutnya sebagai dampak dari kecanggihan teknologi, Gen Z dikenal sebagai generasi yang kurang memiliki ketekunan. Di era modern, teknologi membuat pekerjaan lebih mudah dikerjakan serta memberikan hasil yang cepat dan instan. Gen Z menjadi terbiasa dengan segala sesuatu yang instan sehingga mereka menjadi kurang terlatih dalam menghadapi satu kegiatan yang memerlukan ketekunan, terlebih lagi dalam menghadapi tantangan jangka panjang. Sebutan generasi *Strawberry* yang diberikan kepada Gen Z antara lain adalah karena mereka mudah mengeluh dan menyerah dalam menghadapi tantangan. Hal ini terjadi antara lain karena Gen Z menyukai kegiatan yang bervariasi dan menantang mereka untuk menemukan hal-hal baru yang unik dan tidak monoton. (3) Kelemahan Gen Z selanjutnya adalah Overstimulasi Informasi. Serbuan informasi secara digital setiap saat membuat Gen Z hidup dalam era informasi yang berlimpah. Dampak negatif yang mungkin terjadi bagi Gen Z antara lain dapat mengakibatkan overstimulasi dan kesulitan dalam memilah informasi yang relevan dan akurat. (4) Kelemahan Gen Z yang lain adalah rendahnya keterampilan komunikasi lisan. Teknologi informasi dan komunikasi yang berkembang pesat menjadikan komunikasi lebih mudah tanpa harus bertatap muka secara langsung. Hal ini membentuk Gen Z menjadi lebih nyaman berkomunikasi melalui pesan teks dan media sosial daripada berinteraksi secara langsung. Akibatnya Gen Z kurang memiliki keterampilan komunikasi lisan, yang pada saat ini masih dianggap penting dalam dunia kerja dan kehidupan social.

Beberapa kelebihan dan kekurangan tersebut membuat Gen Z disebut sebagai generasi kontroversial dan sering kali dipertanyakan apakah sebagai Gen Z adalah generasi yang

resilient atau tangguh dalam menghadapi tantangan dan kesulitan (Elayan, 2022; Kambuno et al., 2022).

Tantangan Gen Z

Gen Z umumnya dianggap sebagai generasi yang *resilient*, namun selain pandangan tersebut terdapat juga pendapat yang berbeda yang menyatakan bahwa Gen Z tidak memiliki tingkat ketahanan yang sama dengan generasi sebelumnya. Penyebab pandangan negatif terhadap Gen Z dikaitkan dengan ketergantungan Gen Z yang sangat tinggi pada teknologi. Gen Z tumbuh dalam era teknologi yang canggih dan seringkali sangat tergantung pada perangkat elektronik dan media sosial. Ketergantungan yang tinggi pada teknologi dapat mengurangi kemampuan mereka dalam menghadapi tantangan kehidupan yang terjadi di luar dunia digital. Mereka memiliki kecenderungan lebih rentan terhadap stres dan mengalami kesulitan dalam berinteraksi secara langsung tanpa bantuan teknologi.

Salah satu sentimen negatif terhadap Gen Z adalah tekanan sosial media yang tinggi. Meskipun Gen Z aktif dalam memperjuangkan isu-isu sosial, penggunaan media sosial juga dapat memberikan tekanan yang besar bagi mereka. Perbandingan sosial, penilaian, dan harapan yang dibangun melalui media sosial dapat memberikan beban emosional dan mengurangi tingkat ketahanan mental. Selain itu, Gen Z cenderung memperlihatkan kehidupan mereka secara ekspresif di media sosial, memamerkan momen-momen yang kadang kala *fake* (palsu) termasuk menggunakan kamera “cerdas” untuk membuat wajah mereka tampak lebih cantik atau tampan sebagai upaya menciptakan citra diri yang tinggi. Kecenderungan menyampaikan hal yang tidak secara nyata mereka miliki adalah bentuk ekspresi dari mimpi mereka. Hal ini dapat menumbuhkan persepsi bahwa Gen Z tidak memiliki daya juang yang tinggi dan mencari jalan pintas untuk mengatasi kesulitan mereka. Hal lain yang dihadapi oleh Gen Z adalah ketidakpastian masa depan: Generasi Z seringkali dihadapkan pada ketidakpastian dalam hal pekerjaan dan ekonomi. Perubahan teknologi yang cepat dan kondisi ekonomi yang tidak stabil dapat membuat mereka merasa tidak yakin tentang masa depan mereka. Ketidakpastian ini dapat mengurangi tingkat ketahanan dan menghasilkan perasaan cemas atau terbebani. Kondisi ini didukung oleh kurangnya pengalaman langsung: Sebagian Gen Z menghabiskan lebih banyak waktu dengan beraktivitas sendiri di dalam ruangan dan terhubung dengan teknologi. Gen Z kurang terlatih untuk berdebat atau berbeda pendapat dalam berinteraksi langsung. Hal ini dapat mengurangi kesempatan mereka untuk mengalami tantangan langsung ataupun belajar dari kegagalan yang dapat membangun ketahanan secara langsung melalui pengalaman hidup yang nyata.

Tantangan Manajemen dalam mengelola SDM yang termasuk dalam Gen Z

Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) dari Gen Z dapat menimbulkan tantangan khusus bagi manajemen (Bertsch et al., 2022). Berikut ini adalah beberapa tantangan yang dapat dihadapi dalam mengelola SDM Gen Z:

1. Harapan yang tinggi.

Gen Z pada umumnya memiliki harapan yang tinggi terkait pertumbuhan karir dan pengembangan pribadi. Mereka cenderung mencari kesempatan untuk memperoleh pengalaman baru, tugas yang menantang, dan tanggung jawab yang lebih besar. Jika harapan mereka tidak lagi terpenuhi, maka mereka akan dengan mudah memutuskan keluar atau pindah kerja untuk mencari yang lebih baik dan sesuai keinginan mereka. Hal ini yang membuat Gen Z dikenal sebagai generasi “kutu loncat”. Oleh karena itu, manajemen harus menyediakan jalur karir yang jelas dan peluang untuk pertumbuhan yang berkelanjutan agar dapat memenuhi harapan ini.

2. Keterampilan teknologi yang cepat berkembang.

Gen Z pada dasarnya memiliki pengetahuan dan keterampilan teknologi yang kuat, tetapi di sisi lain kemajuan teknologi terus berkembang dengan cepat. Kondisi ini mendorong Gen Z untuk terus mengerti teknologi dan berusaha agar tidak tertinggal karena mereka enggan dianggap sebagai orang yang tidak berkembang atau kurang *update*. Menghadapi hal tersebut, Manajemen perlu memastikan agar SDM Generasi Z tetap mendapatkan pelatihan dan pembaruan keterampilan secara teratur untuk tetap relevan dan kompetitif dalam lingkungan kerja yang semakin digital.

3. Kolaborasi dan komunikasi yang efektif.

Gen Z tumbuh dalam era keterhubungan *digital* dan sering kali lebih nyaman berkomunikasi melalui pesan teks atau media sosial daripada komunikasi langsung. Di sisi lain, mereka terbiasa untuk berkolaborasi dalam melakukan kegiatan, misalnya dalam permainan (*game*) yang membutuhkan kelompok untuk saling mendukung sehingga memenangkan pertandingan. Memerhatikan hal tersebut, Manajemen perlu mengedepankan kolaborasi tim dan memastikan komunikasi yang efektif antar-generasi dalam organisasi, termasuk memfasilitasi keterampilan komunikasi interpersonal dan pemahaman saling antargenerasi.

4. Fleksibilitas dan keseimbangan.

Gen Z cenderung mencari keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Mereka menghargai fleksibilitas waktu kerja dan kesempatan untuk berkontribusi dalam proyek-proyek yang bermakna tanpa mengorbankan kehidupan pribadi mereka. Manajemen harus mempertimbangkan kebutuhan ini dan menyediakan kebijakan yang memungkinkan fleksibilitas kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang seimbang.

5. Umpan balik dan pengakuan instan.

Dalam kesehariannya, Gen Z berinteraksi menggunakan media sosial dan memperoleh reaksi yang bersifat instan. Situasi ini menjadikan Gen Z terbiasa dengan umpan balik yang instan dan mendapat pengakuan langsung tanpa ditunda lagi. Hal ini secara tidak langsung menjadi kebutuhan yang diharapkan terpenuhi saat mereka ada di dunia kerja. Manajemen perlu memberikan umpan balik yang jelas, konstruktif, dan segera kepada SDM Gen Z untuk memelihara motivasi dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

6. Keterlibatan dan partisipasi.

Gen Z memiliki keinginan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan dan memberikan kontribusi yang berarti dalam organisasi. Kemampuan mereka yang tinggi dalam

mengakses informasi membuat mereka percaya diri akan potensi diri mendorong mereka untuk senantiasa melakukan peningkatan pengetahuan dan keterampilan. Manajemen perlu mendorong partisipasi aktif dari SDM Gen Z, menghargai ide dan pandangan mereka, dan memberikan ruang bagi mereka untuk berinovasi dan menciptakan dampak positif.

Mengenali dan memahami kebutuhan, harapan, dan nilai-nilai Gen Z adalah langkah penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dalam menghadapi tantangan ini, manajemen perlu mengadopsi pendekatan yang inklusif, adaptif, dan berkelanjutan untuk mengelola SDM Gen Z. Dengan kata lain, Manajemen dituntut untuk dapat bersikap responsif, fleksibel, dan memahami nilai-nilai serta preferensi generasi ini. Dengan memperhatikan hal-hal tersebut serta mengadopsi pendekatan yang sesuai, manajemen dapat membangun hubungan kerja yang positif dan produktif dengan Gen Z, dan yang paling utama adalah dapat memanfaatkan potensi mereka secara optimal.

PENUTUP

Generasi Z tumbuh di era *digital* yang cepat berkembang dan berubah. Situasi dan kondisi ini membuat Gen Z menjadi generasi yang kontroversial, dan senantiasa membutuhkan ruang dan pengakuan yang sedikit berbeda dengan generasi-generasi sebelumnya. Mengelola Gen Z memerlukan manajemen SDM yang responsif, fleksibel, serta dapat memahami nilai-nilai dan preferensi generasi ini. Dengan memperhatikan karakteristik Gen Z serta tantangan yang dihadapi dan mengadopsi pendekatan yang sesuai, Manajemen akan dapat membangun hubungan kerja yang positif dan kondusif dengan Gen Z sehingga pada akhirnya perusahaan akan memetik hasil yang positif sebagai buah dari memanfaatkan potensi Gen Z secara optimal./FA.

REFERENSI :

- Bertsch, A., Saeed, M., Ondracek, J., Abdullah, A., Pizzo, J., Dahl, J., Scheschuk, S., Moore, W., & Youngren, D. (2022). Variation in Preferred Leadership Styles Across Generations. *Journal of Leadership in Organizations*, 4(1), 1–16. <https://doi.org/10.22146/jlo.70057>
- Dobrowolski, Z., Drozdowski, G., & Panait, M. (2022). Understanding the Impact of Generation Z on Risk Management—A Preliminary Views on Values, Competencies, and Ethics of the Generation Z in Public Administration. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph19073868>
- Elayan, M. B. (2022). The New World Of Work And Digital Learning: Millennials And Generation Z. *Webology*, 19(2), 4593–4603.
- Jaciow, M., & Wolny, R. (2021). New technologies in the ecological behavior of generation Z. *Procedia Computer Science*, 192(2019), 4780–4789. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2021.09.256>

- Kambuno, J. A., Shrishti, S., Jasmine, A. S., & Anggarina, P. T. (2022). The Impact of Social Media on Privacy Due to the Lack of Digital Literacy from Generation Z During Covid-19. *Proceedings of the 3rd Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities (TICASH 2021)*, 655(Ticash 2021), 1837–1843. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220404.299>
- Pichler, S., Kohli, C., & Granitz, N. (2021). DITTO for Gen Z: A framework for leveraging the uniqueness of the new generation. *Business Horizons*, 64(5), 599–610. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.021>

