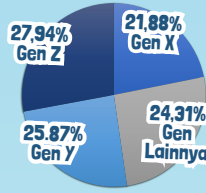


"TANTANGAN DAN PELUANG : Memahami Generasi Z di Tempat Kerja"

Salah satu tantangan terbesar yang akan dihadapi perusahaan di tahun-tahun mendatang adalah keberagaman generasi di tempat kerja yang baru pertama kali dialami oleh perusahaan¹. Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk lebih dari dua ratus enam puluh juta orang dengan jumlah Gen X, Gen Y, dan Gen Z mencapai lebih dari 75% dengan proporsi dari masing-masing generasi sebesar:



Gen Z dikenal sebagai generasi digital native pertama karena lahir dan tumbuh dalam lingkungan digital dan teknologi, belajar bagaimana menggunakan teknologi, dan berinteraksi di jejaring sosial sejak usia sangat muda, hingga bahkan cenderung dianggap kecerdasan teknologi².

a. Tahun^{1,4}
1995—2012

b. Karakteristik⁵
Global, sangat ambisius dan percaya diri, realistis, memiliki jiwa kewirausahaan, progresif, kreatif

c. Keunggulan⁶

- Membawa perspektif dan nilai-nilai unik ke tempat kerja;
- Memprioritaskan tujuan dan makna dalam pekerjaan;
- Memiliki etos kerja yang kuat, fleksibilitas, dan kemauan yang kuat untuk sukses;

Ciri-ciri GEN Z



c. Keunggulan⁶

- Memiliki kecerdasan teknologi, kreativitas dan kemampuan untuk dengan cepat memahami konsep-konsep baru;
- Terbuka untuk menerima umpan balik yang bersifat konstruktif dan positif;
- Kepribadian yang kolaboratif

d. Kelemahan^{4,5,7}
Kurang fokus, cenderung lebih sensitif dan reaktif terhadap situasi yang tidak menyenangkan, komunikasi interpersonal dan keterampilan hubungan.

Disebut Generasi Strawberry, Apa Benar?

Dalam pekerjaannya, Gen Z dapat memberikan dampak yang signifikan. Namun, menurut Gallup Poll tahun 2022, sebanyak 54% karyawan Gen Z, sedikit lebih tinggi dibandingkan generasi lainnya, bersikap ambivalen atau tidak terlibat dalam pekerjaan⁸. Hal ini sejalan dengan fenomena yang seringkali terjadi di sebuah perusahaan setelah mempekerjakan generasi muda, perusahaan mendapati bahwa karyawan baru kurang memiliki motivasi di tempat kerja dan menjadi tidak terlibat dengan pekerjaan mereka⁷. Di lain sisi, generasi Z tampaknya termotivasi dengan menemukan pekerjaan impian dan peluang untuk mengembangkan keterampilan, sehingga menimbulkan keyakinan bahwa Gen Z akan lebih sering berganti pekerjaan dibandingkan generasi sebelumnya, dan

jika Gen Z tidak menyukai sesuatu, Gen Z siap untuk segera berubah⁴. Dengan adanya fenomena-fenomena di atas dan sikap Gen Z yang cenderung lebih sensitif terhadap situasi yang tidak menyenangkan menimbulkan munculnya istilah baru yang disebut generasi stroberi atau generasi kepingan salju. Istilah "generasi stroberi" diciptakan di Asia Timur dan digunakan untuk menggambarkan bagaimana generasi muda "mudah memar" seperti buah stroberi, dan akan segera berhenti bekerja jika keadaan menjadi terlalu sulit untuk dihadapi, istilah serupa di Barat dikenal dengan "generasi kepingan salju"⁹. Lantas, apa saja tantangan dan strategi yang dapat dilakukan oleh perusahaan dengan adanya Gen Z?

Tantangan dan Peluang



Ketidakpastian dan Kekecewaan
Gen Z tumbuh di dunia yang penuh perubahan, ketidakstabilan ekonomi, dan kekecewaan terhadap institusi tradisional.

Strategi:
Tingkatkan pembagian informasi untuk mengurangi ketakutan akan ketidakpastian. Bersikap transparan tentang perubahan organisasi dan berikan konteks atas pengambilan keputusan.



Komunitas dan Relasi
Gen Z menghargai komunitas dan relasi

Strategi:
Mendorong kolaborasi dan bimbingan, serta menciptakan peluang relasi.



Kurangnya Otonomi
Gen Z menghargai otonomi dan kemandirian

Strategi:
Beri Gen Z ruang untuk otonomi. Biarkan Gen Z membuat keputusan dan mengambil peran atas pekerjaan mereka.



Keinginan untuk Umpan Balik yang Konstruktif
Gen Z mencari masukan yang spesifik dan konstruktif

Strategi:
Berikan umpan balik secara teratur. Tunjukkan bahwa perusahaan berinvestasi pada kesuksesan dan pertumbuhan individu.



Ketidaksabaran dan Menuntut Tindakan Segera

Gen Z dikenal karena ketidaksabaran dan keinginannya untuk mendapatkan hasil yang cepat.

Strategi:
Tunjukkan pada Gen Z jalur menuju peningkatan karier dan berikan tujuan, serta penjelasan bagaimana kontribusi setiap individu penting.



Kesejahteraan dan Kesehatan Mental

Gen Z mengutamakan kesejahteraan dan kesehatan mental.

Strategi:
Tunjukkan bahwa perusahaan peduli dengan kesejahteraan, kesehatan mental dan keseimbangan kehidupan kerja.

Kini setelah Gen Z memasuki dunia kerja, beberapa perusahaan akan memiliki empat atau bahkan lima generasi yang bekerja bersama. Perbedaan generasi di tempat kerja dapat menyebabkan bias, stereotip, dan kesalahan persepsi antargenerasi hingga mampu menciptakan situasi konflik¹⁰. **Bagaimana mengatasi hal tersebut?**

Memaksimalkan Nilai Tenaga Kerja Multigenerasi¹¹

Hindari stereotip dan asumsi generasi.

Para pemimpin dapat membantu perusahaan dengan menciptakan budaya perusahaan yang inklusif dan membangun tim multigenerasi yang kuat, beragam, dan kompeten.

Mengakui seluruh karyawan sebagai individu yang memiliki keahlian unik dan berharga.

Tim yang beragam cenderung jauh lebih unggul dibanding tim yang homogen.

Berbagi pengetahuan multi generasi di seluruh tim dan tempat kerja.

- Transfer pengetahuan
- Memperkuat reputasi dan meningkatkan profil calon pemimpin muda
- Membangun kerja sama tim dan kolaborasi yang lebih besar antargenerasi

1. Rafiq, M., & Hartjati, V. (2022). Generational Differences in Dimensions of Work Values of Indonesian Permanent Employees. 7th Sriwijaya Economics, Accounting, and Business Conference, 298-303.

2. Badan Pusat Statistik. (2020). Jumlah dan Distribusi Penduduk Indonesia pada Tahun 2020. Badan Pusat Statistik. <https://banpuas.bps.go.id/main/Indonesia/2020/dikases/pada/7%20Mei/2024>

3. Haggard, J., Silva, C., Figueiredo, C., Vitoria, A., Nogueira, T., & Doria, M. A. P. (2020). Generation Z: Fitting project management soft skills competencies—A mixed method approach. Education Sciences, 10(7), 124. <https://doi.org/10.3390/educ10070124>

4. Benito-Morales, M. D., Sánchez-Teja, E. M., Bermúdez-Castro, C., & Núñez-Rybanman, E. S. (2022). Generation Z Within the Workforce and in the Workplace.

5. Alparrotto-Arroyave, P. (2023). Generational Differences in the Workplace. [PhD thesis]. Education Partnership.

6. Purdie-Cuba, A. (2023). Generational Differences in the Workplace. [PhD thesis]. Education Partnership. <https://www.purdueglobal.edu/education-partnership/generational-workforce-differences-intogether/> diakses pada 7 Mei 2024.

7. Mahrouf, A. B. (2021). "We aren't your reincarnation": workplace motivation across X, Y and Z generations. International Journal of Manpower, 42(1), 193-209. <https://doi.org/10.1108/IJM-09-2019-0448>

8. Perreault, B., & Haindl, S. Vanter. (2022). November 19). Generation Discrimination: Data on Gen Z in the Workplace. Gallup. <https://www.gallup.com/workplace/404989/generation-discrimination-data-gen-workplace.aspx> diakses pada 7 Mei 2024.

9. Sped, M. (2019, Jul 29). Why Gen Z will change the way we work. Human Resources Director Asia. <https://www.hrconnect.com/news/generation-z-will-change-the-way-we-work/2019-07-29>

10. Ramadinda, J., Landis, K., & Lee, J. (2023, Januari 18). Helping Gen Z Employees Find Their Place at Work.

Harvard Business Review: Age and Generational Issues

11. Bailey, E., & Owens, C. (2020). Unleashing the Benefits of the Multigenerational Workplace. Harvard Business Publishing Corporate Learning, 1-6.