

## Welcoming Gen Z in Job World (Selamat Datang Generasi Z di dunia kerja)

**Dewi Rachmawati**

Careers & Employability Centre, London School of Public Relations, Jakarta, 10220

Email : dewi.r@lspr.edu

### ABSTRAK

Perkembangan generasi dari masa ke masa sangat menarik untuk diteliti. Terlebih berkaitan dengan perbedaan generasi dalam lingkungan kerja. Beberapa permasalahan yang timbul di tempat kerja bersumber dari gap atau kesenjangan yang terjadi karena perbedaan generasi. Terdapat banyak teori generasi yang diungkapkan oleh para pakar, salah satunya adalah Mannheim. Mannheim mengungkapkan bahwa generasi yang lebih muda tidak dapat bersosialisasi dengan sempurna karena adanya gap atau kesenjangan nilai-nilai ideal yang diajarkan oleh generasi yang lebih tua dengan realitas yang dihadapi oleh generasi muda tersebut, lebih lanjut dikatakan bahwa lokasi memiliki efek yang besar dalam terbentuknya kesadaran individu (Mannheim, 1952 dalam Putra, 2016). Studi pustaka dilakukan dalam tulisan ini untuk menganalisis keberadaan generasi Z dibandingkan dengan generasi-generasi sebelumnya, terutama berkaitan dengan dunia kerja. Hasil yang diungkapkan pada tulisan ini menunjukkan bahwa generasi Z seperti yg diungkapkan para ahli, sangat melek teknologi karena dari lahir mereka sudah mulai mengenal komputer & internet. Jadi sudah terbiasa dengan teknologi informatika. Generasi ini berekspektasi tinggi terhadap kecanggihan teknologi dalam kehidupannya. Dalam dunia kerja pun mereka mengharapkan seperti demikian. Bekerja di perusahaan besar berteknologi tinggi dan canggih merupakan salah satu impian generasi Z. Penulis berharap melalui tulisan ini bisa menjadi masukan dan referensi bagi praktisi sumber daya manusia baik di perguruan tinggi maupun di dunia industri dalam menghadapi generasi Z. Selain itu juga diharapkan dapat dijadikan referensi untuk menentukan rencana dan strategi yang sesuai dalam mengembangkan sumber daya manusia terkait generasi.

**Kata kunci** - Gen Z, Job World, Generasi Z, Dunia Kerja, Kesenjangan

### 1. PENDAHULUAN

Beberapa tahun yang lalu, ketika generasi milenial memasuki dunia kerja, banyak orang tersentak dan disadarkan bahwa generasi ini berbeda dengan generasi sebelumnya (generasi X). Sementara generasi X digambarkan tidak jauh berbeda dengan generasi sebelumnya yaitu baby boomer. Saat ini memang populasi yang terbanyak dalam dunia kerja adalah generasi X dan milenial, namun seiring dengan bertambahnya usia, generasi Z pun saat ini mulai memasuki dunia kerja. Merujuk pada Bencsik, Csikos & Juhaz, 2016. generasi Z adalah generasi yang lahir antara tahun 1995 sampai dengan tahun 2010. Dengan demikian di beberapa organisasi bukan tidak mungkin akan menjumpai 4 generasi dalam satu kantor, sebagian kecil generasi baby boomer yang hampir memasuki masa pensiun, generasi X, generasi Y dan sebagian kecil generasi Z.

Perbedaan generasi dalam lingkungan kerja bukan tidak mungkin menjadi gap yang berpotensi menjadi masalah dalam lingkungan tersebut. Banyak peristiwa *miss communication* ataupun salah paham terjadi di lingkungan kerja. Sebagai contoh generasi milenial & generasi Z yang lebih sering menggunakan *mobile phone* termasuk dalam pekerjaan. Perilaku ini terkadang disalahartikan oleh atasan atau seniornya. Senior beranggapan bahwa mereka sangat senang “bermain *mobile phone*” pada saat bekerja. Padahal yang terjadi sebenarnya adalah mereka menggunakan *mobile phone* tersebut untuk mengirim email, searching informasi, menghubungi

klien melalui whatsapps, dan lain-lain. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Manheim, 1952 dalam Putra, 2016 yang mengungkapkan bahwa generasi yang lebih muda tidak dapat bersosialisasi dengan sempurna karena adanya gap atau kesenjangan nilai-nilai ideal yang diajarkan oleh generasi yang lebih tua dengan realitas yang dihadapi oleh generasi muda tersebut, lebih lanjut dikatakan bahwa lokasi memiliki efek yang besar dalam terbentuknya kesadaran individu.

Gap atau kesenjangan yang tercipta bukan tidak mungkin akan berujung pada ketidakharmonisan dalam bekerja terlebih untuk teamwork, bahkan bisa berimplikasi pada kinerja organisasi. Untuk itu perlu pengetahuan dalam mengatasi perbedaan gap atau kesenjangan antar generasi bagi para praktisi sumberdaya manusia baik di organisasi maupun di perguruan tinggi.

## 2. TEORI GENERASI

Terdapat banyak pendapat mengenai perbedaan generasi dan tahun mulainya suatu generasi. Menurut Manheim (1952) dalam Putra (2016), generasi adalah suatu konstruksi sosial dimana didalamnya terdapat sekelompok orang yang memiliki kesamaan umur dan pengalaman historis yang sama. Lebih lanjut Manheim menambahkan bahwa fenomena generasi merupakan salah satu faktor dasar yang berkontribusi pada asal-usul dinamika perkembangan sejarah. Sedangkan menurut Nobel & Schewe, 2003 & Twenge, 2000 dalam Putra, 2016, generasi adalah sekelompok individu yang dipengaruhi oleh kejadian – kejadian bersejarah dan fenomena budaya yang terjadi dan dialami pada fase kehidupan mereka. Dencker et al. 2008 dalam sumber yang sama menambahkan bahwa kejadian serta fenomena tersebut menyebabkan terbentuknya ingatan secara kolektif yang berdampak dalam kehidupan mereka.

McCrinkle dan Wolfinger (2010) dalam Csobanka, Z. E, (2016), menekankan pengalaman orang yang lahir pada periode sejarah yang sama, yang mengacu pada pengetahuan teknologinya dan pengalaman sejarah. Perbedaan-perbedaan ini di antara generasi biasanya penyebab utama masalah dalam bekerja dan hidup bersama, dan berkomunikasi satu sama lain. Bagaimanapun, ada perbedaan dalam motivasi, pengambilan keputusan, kebiasaan belanja dan perilaku konsumen diantara generasi tersebut. Pendapat para ahli diatas dapat kita simpulkan bahwa terdapat 2 hal yang bisa membedakan antar generasi yaitu tahun kelahiran dan fenomena ataupun kejadian sejarah yang terjadi pada masing-masing generasi. Penyebutan generasi Z ini selain sering disingkat menjadi Gen Z, juga terkadang disebut Gen I atau iGen. Dan ada pula yang menyebutnya Post Milenial.

Berikut adalah tabel pengelompokan generasi menurut beberapa pakar :

Tabel 1. Pengelompokan Generasi

Sumber	Generasi					
<b>Bencsik, Csikos, Juhaz, 2016</b>	Veteran Generation 1925 - 1946	Baby Boom Generation 1946 - 1960	X Generation 1960 - 1980	Y Generation 1980 - 1995	Z Generation 1995 -2010	Alfa Generation 2010 +
<b>Consultancy. uk dalam Cilliers, 2017</b>	The Traditionalist 1928 - 1944	The Baby Boomer Generation 1945 - 1965	Generation X 1965 - 1979	Generation Y 1980 - 1995	Generation Z 1995 +	
<b>Oblinger &amp; Oblinger (2005) dalam Putra, 2016</b>	Matures (<1946)	Baby Boomers (1947-1964)	Generation Xers (1965-1980)	Gen-Y/NetGen (1981-1995)	Post Millenials (1995-present)	

### 3. KARAKTERISTIK GENERASI Z

Penelitian yang dilakukan oleh Institute for Emerging Issues (2012) dalam Singh dan Dangmei (2016), menyebutkan bahwa generasi Z adalah generasi yang paling unik dan generasi yang beragam dan canggih secara teknologi. Generasi ini memiliki cara komunikasi dan media sosial yang informal, individual, dan sangat lurus dalam kehidupan mereka. Mereka adalah generasi Do-It-Yourself. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dan Schawbel (2014), Generasi Z cenderung lebih memilih berwirausaha, dapat dipercaya, toleran, dan kurang termotivasi oleh uang dibandingkan generasi Y. Mereka lebih realistis tentang harapan kerja mereka dan lebih positif tentang masa depan. Sedangkan berdasarkan temuan Generational White Paper (2011), generasi Z cenderung lebih tidak sabar, berpikiran instan, kurang ambisi dibanding generasi sebelumnya, mengalami gangguan defisit perhatian dengan ketergantungan yang tinggi pada teknologi dan rentang perhatian yang rendah, individualistik, mandiri, lebih banyak menuntut, serakah, materialistik dan merasa menjadi generasi yang paling berhak .

Menurut sumber yang sama, Max Mihelich (2013) menjelaskan bahwa Gen Z sangat peduli dengan masalah lingkungan, mereka memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap sumber daya alam. Sedangkan Amanda Slavin (2015) menemukan bahwa Gen Z ingin didengar terlepas dari usianya yang masih muda. Teknologi adalah bagian dari identitas mereka dan mereka cerdas dalam bidang teknologi tetapi tidak memiliki keterampilan penyelesaian masalah dan belum menunjukkan kemampuan untuk melihat situasi, meletakkan dalam konteks, analisis dan membuat keputusan (Joseph Coombs, 2013). Mereka juga tampaknya kurang cenderung memilih dan berpartisipasi dalam komunitas mereka daripada generasi sebelumnya (Institute for emerging issues, 2015).

### 4. GENERASI Z di TEMPAT KERJA

Tujuan karir bagi generasi Z adalah membangun beberapa karier paralel, bisa jadi mereka memiliki beberapa pekerjaan secara bersamaan. Generasi Z juga menyukai lingkungan kerja di kantor, namun jadwal kantor yang fleksibel lebih mereka sukai. Generasi ini sangat menggunakan teknologi dalam bekerja baik dalam membuat dokumen, *data base*, menggunakan web untuk penelitian, email dalam 24 jam/7 hari. Mereka juga menggunakan E-mail / Instant Message/text dalam hubungannya dengan klien. Dalam hal retensi, generasi Z akan bertahan lama di suatu organisasi jika memiliki personal relationship. Dalam hal bekerja, generasi Z memerlukan mentoring dari atasan ataupun senior. Juga membutuhkan motivasi dalam kehidupan personalnya. Dalam hal berpakaian sehari-hari untuk bekerja, mereka lebih menyukai yang dirasa nyaman bagi mereka (Gaidhani, Arora & Sharma, 2019).

Dolot, A (2018) dalam penelitiannya terhadap 1162 responden Generasi Z menyebutkan bahwa generasi Z menginginkan umpan balik (feedback) dari atasannya mengenai hasil pekerjaan mereka. Selain itu, teknologi baru adalah lingkungan alami bagi mereka. Dalam konteks mobilitas, mereka rela melakukan perjalanan bisnis ke luar negeri, tetapi tidak untuk menetap bekerja disana.. Meskipun dikatakan bahwa mereka dengan mudah berganti pekerjaan, menurut hasil penelitian, mereka akan senang dipekerjakan untuk jangka waktu yang lebih lama oleh satu majikan (bahkan seluruh hidup mereka) - dengan catatan pekerjaan tersebut harus menarik bagi mereka . Kenaikan jenjang karier yang cepat adalah prioritas bagi Generasi Z yang merupakan tujuan pribadi dan profesional mereka.

### 5. PERAN PUSAT KARIR

Pusat Karir sebagai bagian dari perguruan tinggi, dituntut untuk dapat menyiapkan lulusannya agar siap untuk terjun ke dunia kerja. Untuk itu peran pusat karir sangat penting untuk lebih mengenali generasi Z yang saat ini dihadapi. Program-program yang sesuai dengan

karakteristik generasi ini juga perlu disiapkan untuk mereka terjun ke dunia kerja baik magang ataupun bekerja. Program yang sejalan dengan perkembangan zaman dan sesuai dgn generasi Z, akan lebih mudah diterima & dan diadopsi oleh yang bersangkutan. Program yang interaktif dengan memanfaatkan teknologi, memberikan kesempatan untuk kreatifitas berkembang akan sangat dihargai oleh generasi Z daripada program yg monoton & tidak bervariasi menurut mereka.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa generasi Z sangat membutuhkan pelatihan (*coaching*) dan umpan balik (*feedback*) dari apa yang mereka kerjakan. Dengan melibatkan generasi Z pada program pelatihan di tempat kerja, menunjukkan bahwa para pemimpin peduli untuk jangka panjang bagi kesuksesan generasi Z ini dan ingin membantu mereka mengembangkan tujuan pribadi dan profesional mereka. Memberikan generasi Z kesempatan untuk tumbuh membuat mereka merasa lebih terlibat dan termotivasi untuk tetap berada di organisasi saat ini untuk periode waktu yang lebih lama. Hal ini tentunya bagi organisasi akan menghemat uang dan waktu dalam jangka panjang dibandingkan dengan merekrut dan mempertahankan anggota baru (Laudert, 2018). Dari paparan di atas dapat diartikan bahwa program seperti magang, training, ataupun pelatihan lainnya yang bermanfaat bagi generasi Z sangat mereka hargai dan menimbulkan ketertarikan pada mereka. Pusat karir dalam hal ini bisa menjadi fasilitator yang memfasilitasi generasi ini untuk kemajuan mereka terutama dalam mengantarkan generasi Z menuju karir masa depannya.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Bencsik, A., Horváth-Csikós, G., & Juhász, T. 2016. Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8 No.3.
- Csobanka, Z. E, 2016. The Z Generation. *Acta Technologica Dubnicae* volume 6, 2016, issue 2 DOI: 10.1515/atd-2016-0012
- Dolot, A. 2018. The characteristic of Generation Z, "e-mentor", s. 44–50, <http://dx.doi.org/10.15219/em74.1351>.
- Gaidhani, S., Arora, Lokesh & Sharma, B. K. 2019. Understanding The Attitude Of Generation Z Towards Workplace. *International Journal of Management, Technology And Engineering* Volume IX, Issue I, JANUARY/2019 ISSN NO : 2249-7455
- Laudert, Elizabeth. 2018 . "Generation Z: Utilizing Adaptive and Authentic Leadership to Promote Intergenerational Collaboration at Work" M.A. in Leadership Studies: Capstone Project Papers. 30. <http://digital.sandiego.edu/solesmalscap/30>
- Putra, Y.S. 2016. Theoretical Review : Teori Perbedaan Generasi. *Jurnal Ilmiah Among Makarti* Vol.9 No.18.
- Singh, A.P. and Dangmei, J., 2016. Understanding the Generation Z, the future workforce. *South-Asian Journal of Multidisciplinary Studies*, 3(3), pp.1-5.