



## **TANTANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BAGI PELAKU UMKM DI ERA GENERASI-Z**

Sri Ramlah\*<sup>1</sup>, Dewi Purnamasari<sup>2</sup>, Hanif Ashsidiqy<sup>3</sup>, Rita Yulianti<sup>4</sup>,  
<sup>1,2,3,4</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Gombong  
*Coessponding Author:* [ndarita25@gmail.com](mailto:ndarita25@gmail.com)

*DOI:* 10.26753/hombis.v3i1.1258

### **ABSTRAK**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi pengelolaan sumber daya manusia dapat diadaptasi untuk memenuhi tantangan dan peluang yang dihadapi oleh Generasi Z dalam era digital, dengan fokus pada peningkatan kematangan karir dan untuk mengetahui faktor-faktor utama dalam implementasi strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif pada Generasi Z, yang dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kematangan karir di era digital. Rendahnya kualitas sumber daya manusia masih menjadi masalah utama di Indonesia. Perkembangan teknologi dan industri membutuhkan sumber daya manusia yang terampil di semua lini bisnis, termasuk bagi para pelaku UMKM. Sulitnya para pelaku UMKM terutama di bisnis kuliner dalam mencari SDM generasi Z yang terampil, berinovasi, berfikir kritis, pekerja keras dan ulet. Perlunya bagi penulis mengadakan penelitian terkait tantangan dan hambatan serta alasan utama sulitnya mendapatkan SDM di era generasi Z bagi para pelaku UMKM. Metode yang digunakan adalah wawancara kepada lebih dari 10 responden terkait SDM di bisnis kuliner.

*Keywords:* Pelaku UMKM, Sumber daya manusia, Generasi Z.

### **PENDAHULUAN**

Generasi Z adalah orang-orang yang lahir di generasi internet, generasi yang sudah menikmati keajaiban teknologi usai kelahiran internet. Pada umumnya generasi Z lahir pada tahun 1995 sampai 2012 (Generasi Z Memahami Karakter Generasi Baru yang Akan Mengubah Dunia Kerja, 2018). MTV mendefinisikan generasi itu sebagai orang-orang yang lahir selepas Desember 2000 (Time.com, 2015). Generasi Z sedang berada pada jenjang pendidikan mulai dari SD sampai perguruan tinggi dan beberapa sudah masuk pada dunia kerja.

Teknologi internet yang berkembang pesat memiliki dampak yang besar pada generasi Z. Saat ini anak muda lebih suka menonton Netflix daripada televisi, memesan makanan melalui aplikasi, belajar dengan guru online, dan lainnya. Salah satu teknologi internet yang digemari yaitu adalah hiburan. Game dan media sosial seperti Instagram, YouTube, Twitter, Facebook merupakan sarana hiburan generasi Z. Dari data yang telah diperoleh tirto.id melalui metode pengumpulan data kuisioner, penggunaan internet khususnya media sosial, sebesar

34,1% generasi Z mengakses media sosial per hari selama 3-5 jam, dan aplikasi yang paling sering dikunjungi adalah Instagram. Aplikasi lain yang sering dikunjungi yaitu Line sebanyak 45,4%, Google Tools sebanyak 42,1%, dan YouTube sebanyak 39,4% (Tirto.id, 2018). Dengan penggunaan media sosial yang sering, memunculkan cita-cita yang tergolong baru pada generasi Z, yaitu menjadi Gamer 14,3% dan YouTuber 2,9%. Adanya keinginan menjadi Gamer dan YouTuber menandakan begitu dekatnya generasi Z dengan teknologi internet, khususnya media sosial (Tirto.id, 2018).

Jenjang perguruan tinggi (mahasiswa) merupakan jenjang dimana generasi Z sudah memiliki tanggung jawab yang lebih besar dan berorientasi ke masa depan. Seiring dengan perkembangan teknologi internet, mahasiswa mampu secara dewasa menggunakan teknologi tersebut dengan baik, karena secara tidak langsung mahasiswa merupakan kalangan akademis yang siap dengan kemajuan teknologi, sehingga 2 pemanfaatan hobi bersosial media menjadi suatu pekerjaan merupakan bekal baru mahasiswa untuk masa depan generasi Z dalam memanfaatkan teknologi secara cerdas.

Mahasiswa memiliki karakter, dan perilaku yang bermacam-macam, ada mahasiswa yang manja, mahasiswa yang pintar bikin lagu, mahasiswa yang sibuk kerja, mahasiswa kura-kura (kuliah rapat-kuliah rapat), mahasiswa kost yang sering tidak punya uang dan yang lainnya (penelitian pribadi, 2020). Masing-masing perilaku mahasiswa tersebut jika dapat dikemas secara menarik di media sosial, bisa menjadi hiburan untuk mahasiswa lainnya serta menjadi agen of change, untuk mahasiswa lain agar memanfaatkan media sosial secara cerdas.

Menurut Gregg L. Witt dan Derek E. Baird, generasi Z didefinisikan sebagai kelompok demografi yang lahir antara tahun 1996 dan 2010. Mereka disebut sebagai *digital natives*. Mereka tumbuh dengan teknologi digital, internet, dan media sosial sebagai bagian integral dari hidup mereka. Generasi Z memiliki karakteristik yang membedakan dengan generasi lainnya., seperti mereka terhubung dengan digital, sadar akan isu global, pragmatis, diversifikasi identitas.

Adapun permasalahan yang seringkali muncul bagi sebagian pelaku UMKM terkait SDM di era generasi Z ini adalah ketergantungan pada perangkat digital mereka, kurangnya ketrampilan sosial dalam dunia nyata ( ketrampilan tatap muka), hingga masalah kesehatan mental yang lebih tinggi dibandingkan dengan generasi sebelumnya, Mereka akan melakukan pekerjaan yang menurut mereka menyenangkan dan nyaman. Kebanyakan mereka memiliki jiwa yang rapuh dan kurangnya rasa juang serta kerja keras. Generasi Z adalah generasi yang unik dan beragam dengan kelebihan dan kekurangan mereka sendiri. Dengan memahami serta mengedukasi, kita dapat membantu mereka mencapai potensi mereka dan menavigasi tantangan yang mereka hadapi.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan kualitatif dapat menjadi metode yang sangat relevan dan memberikan pemahaman mendalam tentang dinamika hubungan antara strategi pengelolaan sumber daya manusia, tantangan Generasi Z, dan peningkatan kematangan karir. Menurut (Sugiyono, 2018) Metode kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi pandangan, pengalaman, dan persepsi individu secara holistik.

Pendekatan ini dapat melibatkan wawancara mendalam dengan manajer sumber daya manusia, karyawan Generasi Z, dan pemangku kepentingan lainnya dalam organisasi. Melalui wawancara, peneliti dapat menggali informasi tentang bagaimana strategi pengelolaan sumber daya manusia diterapkan, bagaimana Generasi Z menghadapi tantangan di tempat kerja, dan bagaimana hal ini mempengaruhi tingkat kematangan karir mereka. Penggunaan teknik

observasi juga dapat memberikan wawasan langsung tentang dinamika lingkungan kerja dan interaksi antara Generasi Z dengan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Menurut (Nirwana, 2020) Lingkungan kerja yang diharapkan oleh Generasi Z sering kali melibatkan fleksibilitas dan kemungkinan untuk bekerja secara kolaboratif. Dengan memprioritaskan kehidupan pribadi yang seimbang, Generasi Z juga dapat mencari organisasi yang mendukung kebijakan fleksibel, memungkinkan bekerja dari jarak jauh, dan menawarkan program kesejahteraan karyawan. Motivasi karir Generasi Z dapat terkait dengan pengembangan keterampilan, peluang pertumbuhan yang jelas, dan pengakuan atas kontribusi mereka. Dalam lingkungan kerja yang dinamis, mereka mungkin mencari perusahaan yang memberikan pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan serta memberikan platform untuk bereksprosi dan berkontribusi.

Dengan memahami karakteristik ini, organisasi dapat menyesuaikan strategi pengelolaan sumber daya manusia mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memenuhi nilai-nilai serta harapan Generasi Z. Upaya ini dapat melibatkan perancangan program kesejahteraan karyawan yang berfokus pada keseimbangan hidup kerja, pengembangan jalur karir yang jelas, dan peningkatan kolaborasi dan inklusivitas di tempat kerja.

Tantangan spesifik yang dihadapi oleh Generasi Z dalam menghadapi perkembangan teknologi dan digitalisasi memperlihatkan kompleksitas perubahan dalam dunia kerja yang cepat. Salah satu tantangan utama yang dihadapi adalah ketidakpastian pekerjaan akibat perubahan dalam tuntutan pasar kerja yang terus berkembang. Menurut (Almaida & Febriyanti, 2019) Generasi Z harus menghadapi era di mana pekerjaan dapat berubah atau bahkan hilang karena otomatisasi dan perubahan teknologi, menciptakan ketidakpastian dalam perencanaan karir mereka.

Kebutuhan akan keterampilan digital menjadi tantangan yang signifikan. Generasi Z ditempatkan dalam paradigma kerja yang semakin membutuhkan pemahaman mendalam tentang teknologi digital dan keterampilan yang terkait. Pemahaman ini melibatkan tidak hanya penggunaan teknologi dalam tugas-tugas sehari-hari tetapi juga adaptasi terhadap perubahan teknologi yang terus-menerus. Kurangnya keterampilan digital dapat menjadi hambatan dalam mengikuti perkembangan industri yang semakin tergantung pada teknologi.

Tantangan lainnya adalah harapan terhadap fleksibilitas di lingkungan kerja. Generasi Z sering menilai fleksibilitas sebagai elemen kunci dalam mencari pekerjaan. Kebutuhan untuk bekerja secara fleksibel, baik melalui pekerjaan jarak jauh atau jadwal yang dapat disesuaikan, menjadi aspek penting untuk memenuhi kebutuhan gaya hidup mereka yang serba cepat dan seringkali beragam. Mengidentifikasi tantangan-tantangan ini memberikan dasar yang kuat untuk pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang dapat mengatasi hambatan dan merespons kebutuhan Generasi Z di era digital ini.

Strategi SDM yang terfokus pada pembinaan dan pemberdayaan karyawan dapat memberikan dorongan positif terhadap kematangan karir mereka. Program pelatihan dan pengembangan yang relevan, kesempatan untuk berpartisipasi dalam proyek-proyek yang menantang, dan dukungan aktif dari manajemen dapat mempercepat pertumbuhan dan pengembangan keterampilan yang diperlukan dalam mencapai tujuan karir. Melalui variabel

mediator seperti kepuasan kerja dan keterlibatan, strategi SDM dapat memberikan dampak positif pada kematangan karir Generasi Z.

Kepuasan kerja yang tinggi, didukung oleh pengakuan dan penghargaan, serta keterlibatan yang baik dalam lingkungan kerja, dapat membentuk sikap yang positif terhadap pekerjaan dan meningkatkan motivasi untuk mencapai kematangan karir. Menurut (Mardhiyah & Indianti, 2019) Eksplorasi inovasi dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci untuk memenuhi harapan dan kebutuhan Generasi Z dalam mencapai pengembangan keterampilan, peluang karir, dan peningkatan kematangan karir di era digital ini. Inovasi dapat mencakup pendekatan yang proaktif dalam pengembangan keterampilan, seperti pengenalan platform pembelajaran digital, sertifikasi digital, atau program pelatihan yang dirancang khusus untuk memenuhi kebutuhan teknis dan non-teknis yang diinginkan oleh Generasi Z.

Dalam konteks Generasi Z, yang sering mencari makna dan arah dalam karir mereka, program pembinaan karir dan mentoring dapat membantu mereka merancang rencana karir yang sejalan dengan aspirasi dan nilai-nilai pribadi. Mentor yang lebih berpengalaman dapat memberikan bimbingan tentang cara mengelola tantangan profesional, membangun jejaring, dan mencapai tujuan karir jangka panjang. Penerapan kebijakan yang mendukung keseimbangan hidup kerja menjadi kunci dalam menjawab preferensi Generasi Z terhadap fleksibilitas dan kebebasan dalam mengatur kehidupan kerja mereka.

Kebijakan ini mencakup fleksibilitas jadwal kerja, opsi untuk bekerja dari jarak jauh, dan dukungan kesejahteraan karyawan (Almaida & Febriyanti, 2019). Fleksibilitas jadwal kerja memberikan ruang bagi anggota Generasi Z untuk menyesuaikan jam kerja sesuai dengan kebutuhan pribadi, seperti keterlibatan dalam kegiatan luar pekerjaan atau menjaga keseimbangan kehidupan pribadi dan profesional. Opsi bekerja dari jarak jauh juga menjadi elemen kunci dalam menciptakan keseimbangan hidup kerja yang diinginkan oleh Generasi Z. Kemampuan untuk bekerja secara remote memberikan fleksibilitas dan kemandirian yang dihargai oleh generasi ini, memungkinkan mereka untuk mengatur lingkungan kerja yang paling produktif dan nyaman sesuai dengan preferensi individu mereka.

Dengan memperhatikan preferensi dan aspirasi masing-masing anggota Generasi Z, organisasi dapat memberikan motivasi dan dukungan yang lebih baik. Personalisasi ini menciptakan pengalaman yang lebih bermakna dan memuaskan bagi karyawan, karena mereka merasa bahwa organisasi benar-benar peduli terhadap pengembangan karir mereka secara individual. Pendekatan individualistik dapat menciptakan ikatan yang lebih kuat antara karyawan dan organisasi. Menurut (Wulansari et al., 2020) Ketika karyawan melihat bahwa rencana pengembangan mereka dirancang dengan mempertimbangkan kebutuhan dan aspirasi pribadi mereka, mereka cenderung lebih berkomitmen, termotivasi, dan bersedia berkontribusi secara maksimal.

Dengan demikian, personalisasi rencana pengembangan karir bukan hanya responsif terhadap kebutuhan Generasi Z, tetapi juga merupakan investasi jangka panjang dalam pertumbuhan dan keterlibatan mereka di dalam organisasi. Ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan memicu perkembangan pribadi dan profesional yang berkelanjutan.

## KESIMPULAN

Bahwasanya Generasi Z memiliki karakteristik dan preferensi unik dalam dunia kerja yang perlu dipahami oleh organisasi. Organisasi perlu menyesuaikan strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi Generasi Z, dengan memperhatikan nilai-nilai seperti pemberdayaan, keberagaman, dan inklusivitas. Generasi ini mencari makna dalam pekerjaan, menginginkan fleksibilitas, dan memiliki motivasi karir terkait dengan pengembangan keterampilan dan pengakuan atas kontribusi mereka. Tantangan yang dihadapi Generasi Z termasuk ketidakpastian pekerjaan, kebutuhan akan keterampilan digital, dan harapan terhadap fleksibilitas di lingkungan kerja.

Organisasi dapat merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang responsif, melibatkan program kesejahteraan karyawan, pelatihan keterampilan digital, dan dukungan untuk fleksibilitas. Fokus pada pembinaan, pemberdayaan, dan penggunaan teknologi inovatif dapat memberikan dampak positif pada kematangan karir Generasi Z. Program pelatihan, mentoring, dan pengembangan karir perlu diimplementasikan dengan pendekatan inovatif, termasuk integrasi teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan responsivitas. Personalisasi rencana pengembangan karir menjadi strategi efektif, memenuhi kebutuhan individu Generasi Z dan membangun ikatan yang lebih kuat antara karyawan dan organisasi.

Melalui pemahaman yang mendalam terhadap karakteristik, tantangan, dan preferensi Generasi Z, serta dengan menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang sesuai, organisasi dapat membentuk lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan, keterlibatan, dan keberhasilan bagi Generasi Z di dunia kerja yang terus berkembang.

Tantangan tantangan terkait SDM pada era generasi gen z sangat kompleks atau beragam. Mereka menghadapi tekanan yang tinggi dalam menghadapi persaingan global, menghadapi banyaknya informasi yang tak terbatas, dan menjaga keseimbangan antara dunia digital dan kehidupan nyata.

Generasi gen z menunjukkan adanya kekuatan dan potensi yang besar. Namun di luar tantangan itu ada sisi positif yang dimunculkan. Kelebihan karakter Generasi Z adalah cenderung Komunikasi dan interaksi intensif

## SARAN

Bagi UMKM dalam menghadapi tantangan-tantangan SDM pada Era generasi z bisa dilakukan dengan cara meliuti:

1. Memberikan fasilitas yang dibutuhkan atau disukai gen Z  
Beberapa fasilitas yang biasanya disukai gen Z adalah game, ruang tidur, dan cemilan yang lengkap. Selain itu, jangan lupa juga untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bisa bekerja dengan jam kerja yang fleksibel.
2. Bangun suasana kerja yang menyenangkan  
Memprioritaskan work life balance karyawan merupakan salah satu hal yang bisa dilakukan untuk menarik perhatian gen Z.
3. Berikan jenjang karir yang jelas  
Perusahaan harus memberikan jenjang karir yang jelas dan komitmen. sehingga pekerja gen Z akan melaksanakan job desk dengan senang.
4. Meningkatkan kemampuan SDM dengan memberikan fasilitas berupa pelatihan  
memberikan kemudahan akses bagi umkm untuk meningkatkan keahlian dan kompetensi karyawan sesuai dengan kebutuhan umkm saat ini hingga mendatang

Peran orangtua juga sangat penting untuk kesuksesan Generasi Z, menjadikan generasi yang mandiri dan pekerja keras, bertanggung jawab serta loyalitas tinggi atas pekerjaannya. Karena anak generasi ini selalu terbiasa dengan kemudahan jadi mereka memiliki rasa juang yang rendah. Para orangtua menganggap memanjakannya adalah cara tepat menyayanginya, memberikan fasilitas dan kemudahan-kemudahan dalam hidupnya menjadikan generasi ini memiliki mental yang sangat lemah.

## DAFTAR PUSTAKA

<file:///C:/Users/SRIRAMLAH/Downloads/187-Article%20Text-918-1-10-20240207.pdf>

Adenuddin Alwy, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital Melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusia Generasi Berikutnya. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10). <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.334>.

Almaida, D. S., & Febriyanti, D. A. (2019). Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Kematangan Karir Pada Siswa Kelas Xi Smk Yayasan Pharmasi Semarang. *Jurnal Empati*, 8(1). <https://doi.org/10.14710/empati.2019.23579>

Amarullah, A., Imaniah, I., & Muthmainnah, S. (Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Era Digital Melalui Pelatihan Sertifikasi Kompetensi Di Universitas Muhammadiyah Tangerang.2023). *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 4. <https://doi.org/10.31000/sinamu.v4i1.7956>.

Anggraeni, D., & Nurcaya, I. (2016). Peran Efikasi Diri Dalam Memediasi Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan Terhadap Niat Berwirausaha. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(4).

Aulia, I., Agung, S., Galuh, S., Iis, A., & Ria, E. (2021). Workshop Motivasi Karir Masa Depan Siswa/I Smk Panti Karya 3 Dengan Pengetahuan Digital Marketing Dan Pembuatan Cv Menggunakan Canva. *Jurnal Ilmu Komputer (JIK)*, Vol 4 No 1.

Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen SDM. In *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Fikriyani, D. N., Nurbaeti, N., & Hidayat, D. R. (2020). Pemilihan Karir Berdasarkan Kepribadian Pada Siswa Kelas X Man 2 Tangerang “Teori Kepribadian Karir John L. Holland.” *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 11(1). <https://doi.org/10.23887/jjbk.v11i1.27348>.

Hamid H Lubis, S., Milfayetti, S., Lubis, M. J., & Purba, S. (2022). Peningkatan Sumber Daya Manusia Guru Melalui Program Guru Penggerak. *Jurnal Syntax Admiration*, 3(6). <https://doi.org/10.46799/jsa.v3i6.441>.

Jabbar, A. A., Purwanto, D., Fitriyani, N., Marjo, H. K., & Hanim, W. (2019). Konseling Kelompok Menggunakan Pendekatan Cognitive Behavior Therapy (Cbt) Untuk Meningkatkan Kematangan Karir. *Jurnal Selaras: Kajian Bimbingan Dan Konseling Serta Psikologi Pendidikan*, 2(1). <https://doi.org/10.33541/sel.v2i1.1003>.

Widyananda, R. . (2020). Pengertian Gen Z serta Karakteristiknya. *Pendidikan*.

Wulansari, N. Y., Ranihusna, D., & Maftukhah, I. (2020). Strategi Perencanaan SDM untuk Peningkatan Daya Saing UMKM Batik Semarang. Prosiding Pendidikan Profesi Guru, Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan.