

GENERASI Z: dan SDM DUNIA

Prof Ir Rudy C Tarumingkeng, MScF, PhD

<https://ruduct.com/cv.pdf>

Guru Besar Manajemen

PENGANTAR



Menulis tentang Generasi Z dan pengaruhnya pada sumber daya manusia (SDM) dunia menuntut pemahaman yang mendalam tentang karakteristik unik generasi ini, serta cara mereka memengaruhi dan berinteraksi dengan tempat kerja, teknologi, dan ekonomi global. Generasi Z, yang umumnya didefinisikan sebagai kelompok yang lahir antara pertengahan tahun 1990-an hingga awal tahun 2010-an, membawa perspektif baru, nilai, dan ekspektasi ke dalam dunia kerja yang secara signifikan memengaruhi dinamika SDM.

Dii awal sebuah eksplorasi yang mendalam dan menarik tentang salah satu generasi paling unik dan berdampak yang memasuki tenaga kerja saat ini: mengungkap bagaimana mereka mengubah wajah sumber daya manusia (SDM) di seluruh dunia. Bab ini berfungsi sebagai portal ke pemahaman yang lebih luas tentang bagaimana Generasi Z tidak hanya menyesuaikan diri dengan dunia kerja tetapi juga, dengan cara yang sangat nyata, memaksa dunia kerja untuk menyesuaikan diri dengan mereka.

Seiring kita membuka babak baru ini, kita dihadapkan pada pertanyaan kritis: Apa yang membuat Generasi Z begitu unik? Apa yang mereka bawa ke meja yang membedakan mereka dari generasi sebelumnya, dan bagaimana karakteristik ini mengubah lanskap profesional? Lebih jauh, bagaimana organisasi di seluruh spektrum industri dapat menanggapi dan memanfaatkan gelombang perubahan ini?

Generasi Z tumbuh di era yang sangat berbeda dari pendahulunya. Mereka adalah saksi dari kemajuan teknologi yang cepat, perubahan sosial yang dinamis, dan tantangan global yang kompleks, seperti perubahan iklim dan ketidaksetaraan ekonomi. Pengalaman-pengalaman ini telah membentuk pandangan mereka tentang dunia dan apa yang mereka harapkan dari tempat kerja. Dengan keterampilan digital yang asli, nilai-nilai yang kuat mengenai keberlanjutan dan keadilan sosial, serta pendekatan baru terhadap keseimbangan kerja-hidup, Generasi Z

Rudy C Tarumingkeng>: GENERASI Z: dan SDM DUNIA

menantang norma-norma lama dan memperkenalkan dinamika baru ke dalam ekosistem kerja.

Namun, integrasi Generasi Z ke dalam tenaga kerja juga menimbulkan tantangan. Bagaimana organisasi dapat menyelaraskan lingkungan kerja mereka dengan nilai dan ekspektasi generasi ini? Bagaimana teknologi, kebijakan SDM, dan model bisnis harus beradaptasi untuk memanfaatkan potensi penuh Generasi Z? Dan bagaimana kita dapat memastikan bahwa transisi ini menguntungkan semua pihak—baik organisasi maupun karyawan mereka?

Dalam buku ini, kita akan menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut melalui lensa kasus studi nyata, analisis mendalam, dan wawasan dari para ahli di berbagai bidang. Dari membongkar mitos umum tentang Generasi Z hingga menyelami strategi inovatif yang diadopsi oleh perusahaan terdepan untuk menarik dan mempertahankan talenta muda, kita akan mengeksplorasi berbagai aspek pengaruh Generasi Z terhadap SDM dunia.

Bab pengantar ini mengundang Anda untuk mempertanyakan asumsi, membuka pikiran Anda terhadap kemungkinan baru, dan bersiap untuk memasuki dunia kerja yang terus berkembang. Bersama-sama, kita akan menavigasi perubahan yang dibawa oleh Generasi Z, mengidentifikasi peluang dan tantangan yang mereka hadirkan, dan memetakan jalur ke depan yang memungkinkan organisasi dan karyawan mereka untuk berkembang dalam era baru ini.

Mari kita mulai perjalanan ini dengan pikiran terbuka dan semangat untuk belajar—untuk memahami, beradaptasi, dan tumbuh dalam era Generasi Z.

KONTEN

Pengantar

Bab 1: Pengenalan kepada Generasi Z

- **Definisi dan Karakteristik Utama:** Deskripsikan siapa Generasi Z dan karakteristik utama yang membedakan mereka dari generasi sebelumnya (seperti Milenial, Gen X, dan Baby Boomers). Fokus pada aspek demografi, psikologis, dan perilaku.
- **Konteks Sosial dan Ekonomi:** Analisis konteks sosial dan ekonomi yang mempengaruhi perkembangan dan pandangan dunia Generasi Z, termasuk dampak dari peristiwa global (seperti pandemi COVID-19) pada formasi karakter mereka.

Bab 2: Generasi Z dan Dunia Kerja

- **Nilai dan Ekspektasi Karier:** Bahas apa yang dicari Generasi Z dari tempat kerja, termasuk keseimbangan kerja-hidup, fleksibilitas, inklusi, dan tujuan yang lebih besar dalam pekerjaan mereka.
- **Pengaruh pada Praktik SDM:** Eksplorasi bagaimana ekspektasi Generasi Z mempengaruhi praktik manajemen sumber daya manusia, termasuk rekrutmen, retensi, pengembangan karier, dan budaya organisasi.

Bab 3: Generasi Z dan Teknologi

- **Digital Natives:** Deskripsikan bagaimana status Generasi Z sebagai 'digital natives' memengaruhi hubungan mereka dengan teknologi di tempat kerja, serta ekspektasi mereka terhadap alat dan sistem yang digunakan.
- **Inovasi dan Adaptasi Teknologi:** Analisis bagaimana kemahiran teknologi Generasi Z mendorong perusahaan untuk mengadopsi inovasi teknologi terbaru dan mempromosikan transformasi digital.

Bab 4: Generasi Z, Kewirausahaan, dan Ekonomi Global

.....

- **Tren Kewirausahaan:** Ulas tren kewirausahaan dalam Generasi Z, termasuk preferensi mereka untuk start-up dan bisnis yang berfokus pada dampak sosial.
- **Pengaruh pada Ekonomi Global:** Diskusikan bagaimana karakteristik unik Generasi Z, termasuk pendekatan mereka terhadap pekerjaan dan konsumsi, mempengaruhi tren ekonomi global dan pasar tenaga kerja.

Bab 5: Tantangan dan Peluang

- **Menanggapi Perubahan:** Bahas tantangan yang dihadapi oleh organisasi dalam menyesuaikan diri dengan kebutuhan dan ekspektasi Generasi Z, serta strategi untuk mengatasi tantangan ini.
- **Memfaatkan Potensi Generasi Z:** Eksplorasi peluang yang dibawa oleh Generasi Z ke dalam dunia kerja, termasuk inovasi, keberlanjutan, dan kolaborasi lintas generasi.

Bab 6: Kasus Studi dan Analisis

- **Kasus Studi:** Sajikan beberapa kasus studi tentang bagaimana perusahaan dari berbagai industri berhasil mengadaptasi praktik mereka untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan talenta Generasi Z.
- **Analisis Masa Depan:** Spekulasi tentang masa depan dunia kerja dan SDM dengan semakin dominannya Generasi Z dalam tenaga kerja, serta implikasi untuk manajemen dan kebijakan SDM.

BAB PENUTUP

Pendekatan Anda dalam menulis tentang Generasi Z dan pengaruhnya pada SDM dunia harus mengakui keragaman di dalam generasi itu sendiri, mengingat latar belakang geografis, ekonomi, dan sosial yang berbeda dapat mempengaruhi pengalaman dan perspektif mereka. Integrasi teori manajemen dan kasus nyata akan membantu memperkuat analisis dan

BAB 1: PENGENALAN KEPADA GENERASI Z

- **Definisi dan Karakteristik Utama:** Deskripsikan siapa Generasi Z dan karakteristik utama yang membedakan mereka dari generasi sebelumnya (seperti Milenial, Gen X, dan Baby Boomers). Fokus pada aspek demografi, psikologis, dan perilaku.
- **Konteks Sosial dan Ekonomi:** Analisis konteks sosial dan ekonomi yang mempengaruhi perkembangan dan pandangan dunia Generasi Z, termasuk dampak dari peristiwa global (seperti pandemi COVID-19) pada formasi karakter mereka.

Generasi Z, sering kali didefinisikan sebagai kelompok individu yang lahir dari pertengahan tahun 1990-an hingga awal tahun 2010-an, merupakan generasi yang tumbuh dalam era digital yang pesat, diwarnai oleh perubahan sosial dan teknologi yang signifikan. Karakteristik utama yang membedakan Generasi Z dari pendahulunya—Millennials, Generasi X, dan Baby Boomers—bukan hanya rentang waktu kelahiran mereka, tetapi juga bagaimana latar belakang unik ini membentuk pandangan, perilaku, dan harapan mereka terhadap dunia.

Definisi dan Karakteristik Utama

Generasi Z telah menjadi pusat perhatian sebagai "digital natives" pertama, generasi yang tidak pernah mengenal dunia tanpa internet, media sosial, dan perangkat mobile. Keterpaparan ini menghasilkan karakteristik yang paling mendefinisikan: kecakapan teknologi yang tinggi, kemampuan multitasking yang luar biasa, dan preferensi kuat untuk komunikasi visual. Dibandingkan dengan generasi sebelumnya, Generasi Z lebih cenderung untuk mengonsumsi informasi secara cepat melalui video atau infografis, daripada teks panjang.

Rudy C Tarumingkeng>: GENERASI Z: dan SDM DUNIA

Selain itu, mereka dikenal dengan sikap mereka yang realistis, hasil dari tumbuh di tengah ketidakpastian ekonomi, seperti resesi global dan ketegangan geopolitik. Berbeda dengan optimisme Millenials, Generasi Z menunjukkan kehati-hatian dalam perencanaan masa depan mereka, baik dalam karier maupun keuangan pribadi.

Aspek psikologis Generasi Z mencerminkan kesadaran sosial yang mendalam. Mereka sangat peduli dengan isu-isu keberlanjutan, kesetaraan, dan keadilan sosial. Keberagaman dan inklusi bukan hanya istilah bagi mereka; ini adalah nilai inti yang mereka harapkan untuk dilihat diwujudkan di lingkungan sekitar, termasuk tempat kerja dan merek yang mereka dukung.

Konteks Sosial dan Ekonomi

Konteks sosial dan ekonomi yang membentuk Generasi Z adalah salah satu kontras dan perubahan. Globalisasi, disrupsi teknologi, dan dinamika geopolitik telah menciptakan dunia yang serba terhubung namun sering kali tidak stabil. Penanda penting dalam formasi karakter Generasi Z adalah pandemi COVID-19, yang telah memberikan dampak signifikan pada tahap krusial dalam kehidupan mereka, dari pendidikan hingga memasuki pasar tenaga kerja.

Pandemi telah mengajarkan Generasi Z tentang ketidakpastian dan fleksibilitas. Pembelajaran online, kerja dari rumah, dan pembatasan sosial telah mempercepat adaptasi mereka dengan teknologi baru, sekaligus mempertajam kemampuan mereka untuk tetap tangguh dan produktif dalam situasi yang tidak menentu. Pengalaman ini juga meningkatkan apresiasi mereka terhadap pentingnya kesehatan mental dan kesejahteraan, memicu pergeseran dalam bagaimana mereka memandang keseimbangan kerja-hidup.

Dalam konteks ekonomi, Generasi Z memasuki dunia kerja pada saat fluktuasi ekonomi, meningkatkan persaingan kerja, dan pergeseran paradigma industri. Mereka cenderung lebih pragmatis dalam pendekatan mereka terhadap karier, dengan fokus yang kuat pada

Rudy C Tarumingkeng>: GENERASI Z: dan SDM DUNIA

keamanan pekerjaan, perkembangan keterampilan, dan stabilitas finansial. Dibandingkan dengan generasi sebelumnya, mereka lebih mungkin untuk merangkul pekerjaan sampingan dan wirausaha sebagai cara untuk mengamankan masa depan ekonomi mereka.

Generasi Z juga menjadi pendorong utama dalam perubahan konsumen, dengan kecenderungan mereka untuk memprioritaskan autentisitas, transparansi, dan tanggung jawab sosial dalam keputusan pembelian. Merek-merek yang berhasil menarik Generasi Z adalah mereka yang tidak hanya menawarkan produk atau layanan berkualitas tetapi juga mampu menunjukkan komitmen mereka terhadap isu-isu sosial dan lingkungan.

Dalam menganalisis Generasi Z, penting untuk mengakui keberagaman di dalam generasi ini sendiri. Faktor-faktor seperti latar belakang geografis, ekonomi, dan sosial memainkan peran penting dalam membentuk pengalaman dan pandangan individu. Misalnya, akses ke teknologi dan sumber daya pendidikan dapat bervariasi secara signifikan, memberikan perspektif yang berbeda tentang potensi dan tantangan yang dihadapi oleh anggota generasi ini.

Pandangan Generasi Z terhadap dunia juga dipengaruhi oleh kecepatan informasi dan perubahan sosial. Mereka tumbuh di era di mana berita dan tren global dapat diakses dengan cepat melalui media sosial, membuat mereka menjadi salah satu generasi yang paling terinformasi dan secara sosial sadar. Hal ini, pada gilirannya, menuntut lebih banyak transparansi dan akuntabilitas dari institusi dan perusahaan. Kritis terhadap informasi dan berbagai narasi yang ada, Generasi Z menuntut keaslian dan integritas, tidak hanya dari diri mereka sendiri tapi juga dari mereka yang berkuasa.

Ketahanan dan adaptabilitas adalah ciri khas lain dari Generasi Z, sebagian besar didorong oleh pengalaman kolektif mereka menghadapi tantangan global, seperti pandemi COVID-19. Peristiwa ini tidak hanya menguji ketahanan mereka dalam menghadapi kesulitan tapi juga mengajarkan pentingnya adaptabilitas dalam segala hal, mulai dari cara

Rudy C Tarumingkeng>: GENERASI Z: dan SDM DUNIA

belajar hingga cara bekerja. Dalam menghadapi perubahan cepat dan sering kali tak terduga, Generasi Z telah menunjukkan kemampuan luar biasa untuk berinovasi dan berkolaborasi dalam mencari solusi.

Namun, tantangan tetap ada. Masalah seperti kesehatan mental, tekanan sosial dan ekonomi, serta ketidakpastian masa depan menjadi beban yang nyata bagi banyak anggota Generasi Z. Meskipun mereka memiliki kemampuan unik untuk memanfaatkan teknologi dalam menavigasi tantangan ini, dukungan dari generasi sebelumnya dan institusi merupakan faktor kunci dalam membantu mereka mencapai potensi penuh mereka.

Dengan memahami konteks sosial dan ekonomi yang membentuk Generasi Z, serta karakteristik unik yang mereka bawa ke meja, kita dapat lebih baik menghargai kontribusi mereka terhadap dunia kerja dan masyarakat lebih luas. Generasi Z bukan hanya konsumen, karyawan, atau wirausahawan masa depan; mereka adalah inovator dan pemimpin masa depan yang sudah mulai membentuk ulang norma-norma sosial, ekonomi, dan teknologi. Mereka menuntut lebih banyak dari merek, pemerintah, dan diri mereka sendiri, mendorong perubahan positif yang akan berdampak pada generasi yang akan datang.

Dengan mengakui dan merespons kebutuhan unik serta nilai-nilai Generasi Z, baik di tempat kerja maupun dalam kebijakan publik, kita dapat memanfaatkan potensi penuh mereka. Lebih dari itu, kita dapat belajar dari adaptabilitas, ketahanan, dan kreativitas mereka dalam menghadapi tantangan, memastikan bahwa kita semua bergerak menuju masa depan yang lebih inklusif, berkelanjutan, dan berdaya tahan.

Sejalan dengan semangat inklusivitas dan keberlanjutan yang dianut Generasi Z, ada peluang besar untuk sektor-sektor seperti pendidikan, kesehatan, dan bisnis untuk beradaptasi dan berkembang. Institusi pendidikan, misalnya, ditantang untuk meninjau kembali metode pengajaran tradisional mereka dan beralih ke pendekatan yang lebih

Rudy C Tarumingkeng>: GENERASI Z: dan SDM DUNIA

fleksibel dan terintegrasi dengan teknologi, yang tidak hanya mendukung pembelajaran jarak jauh tapi juga memperkaya pengalaman belajar dengan sumber daya digital yang luas. Ini menunjukkan bagaimana adaptasi terhadap kebutuhan dan gaya belajar Generasi Z dapat memicu inovasi dalam pendidikan yang bermanfaat bagi semua siswa.

Dalam sektor kesehatan, peningkatan kesadaran Generasi Z terhadap isu kesehatan mental dan kesejahteraan secara keseluruhan mendorong permintaan untuk layanan kesehatan yang lebih holistik dan mudah diakses. Ini termasuk layanan konseling online, aplikasi meditasi, dan platform dukungan peer-to-peer. Respons terhadap permintaan ini tidak hanya dapat meningkatkan hasil kesehatan untuk Generasi Z tapi juga memajukan cara kita memandang dan mengelola kesehatan mental secara lebih luas.

Di dunia bisnis, pandangan Generasi Z terhadap keberlanjutan dan tanggung jawab sosial perusahaan menuntut transparansi dan tindakan nyata. Ini mendorong perusahaan untuk mempertimbangkan kembali praktik mereka, dari rantai pasokan hingga komunikasi merek. Perusahaan yang berhasil mengintegrasikan prinsip-prinsip ini tidak hanya memenangkan kepercayaan dan kesetiaan Generasi Z sebagai konsumen tapi juga sebagai karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.

Namun, integrasi nilai dan ekspektasi Generasi Z ke dalam berbagai aspek kehidupan sosial dan ekonomi bukan tanpa tantangannya. Mengatasi kesenjangan digital, misalnya, sangat penting untuk memastikan bahwa semua anggota Generasi Z memiliki akses yang sama terhadap peluang yang teknologi tawarkan. Demikian pula, memerangi stigma seputar kesehatan mental dan memastikan bahwa layanan pendukung mudah diakses merupakan langkah penting dalam menjawab kebutuhan generasi ini.

Rudy C Tarumingkeng>: GENERASI Z: dan SDM DUNIA

Kerja sama antargenerasi juga sangat penting dalam memanfaatkan potensi Generasi Z sepenuhnya. Pembelajaran dan pertukaran antara Generasi Z dan generasi sebelumnya dapat memperkaya semua pihak, menggabungkan inovasi dan adaptabilitas Generasi Z dengan pengalaman dan kebijaksanaan generasi sebelumnya. Melalui dialog dan kolaborasi ini, kita dapat mengatasi tantangan bersama dan membangun masa depan yang lebih inklusif dan berkelanjutan.

Generasi Z merepresentasikan lebih dari sekedar kelompok demografis; mereka adalah simbol dari perubahan dan kemajuan. Dengan memahami karakteristik, nilai, dan tantangan yang unik bagi generasi ini, kita dapat lebih baik mempersiapkan diri untuk masa depan yang mereka bentuk. Seiring Generasi Z terus memasuki dunia kerja dan menjadi konsumen serta pemimpin masa depan, penting bagi semua sektor untuk mendengarkan, beradaptasi, dan berinovasi berdasarkan pandangan dan kebutuhan mereka. Dalam melakukan hal ini, kita tidak hanya mendukung Generasi Z tapi juga berkontribusi pada pembangunan masyarakat yang lebih kuat, lebih berkelanjutan, dan lebih adil untuk generasi yang akan datang.

Untuk menambahkan, penting untuk ditekankan bahwa keberhasilan dalam merangkul dan mengintegrasikan Generasi Z ke dalam berbagai aspek kehidupan sosial dan ekonomi kita bukan hanya tentang mengadaptasi teknologi atau kebijakan tertentu. Ini juga tentang mendorong dan memelihara mindset yang fleksibel, terbuka terhadap perubahan, dan komitmen terhadap pembelajaran dan pertumbuhan berkelanjutan.

Membangun Jembatan Antar Generasi

Salah satu kunci untuk berhasil merangkul Generasi Z adalah dengan membangun jembatan antar generasi yang memungkinkan pertukaran ide, nilai, dan pengalaman. Organisasi dan masyarakat yang mendorong

dialog antargenerasi dapat memperoleh wawasan berharga yang membantu mereka tidak hanya memahami Generasi Z lebih dalam tapi juga mengeksplorasi solusi inovatif untuk tantangan yang kita hadapi hari ini.

Inovasi dalam Pendidikan dan Pelatihan

Keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan di tempat kerja masa depan terus berkembang. Dalam merespon ini, sistem pendidikan dan pelatihan perlu terus berinovasi untuk memastikan bahwa semua generasi, khususnya Generasi Z, dilengkapi dengan keterampilan yang relevan dan adaptif. Ini mencakup penguatan pendidikan STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics), serta keterampilan lunak seperti pemikiran kritis, kreativitas, dan kemampuan berkolaborasi.

Peran Teknologi

Teknologi, sebagai sarana yang membentuk Generasi Z, juga memiliki peran kunci dalam memfasilitasi transisi mereka ke dalam dunia dewasa. Dari pembelajaran virtual dan telemedicine hingga platform kolaborasi online dan solusi untuk keberlanjutan, teknologi dapat menjadi alat penting untuk mengatasi beberapa tantangan yang dihadapi oleh Generasi Z.

Mengutamakan Kesejahteraan

Pandemi COVID-19 telah menyoroti pentingnya kesejahteraan dan kesehatan mental bagi semua orang, termasuk Generasi Z. Dalam merespon, harus ada upaya lebih lanjut untuk mengintegrasikan dukungan kesejahteraan ke dalam semua aspek kehidupan, dari tempat kerja hingga institusi pendidikan, menekankan pentingnya perawatan diri, keseimbangan kerja-hidup, dan akses ke layanan kesehatan mental.

Rudy C Tarumingkeng>: GENERASI Z: dan SDM DUNIA

Generasi Z membawa harapan, tantangan, dan peluang baru. Dengan mendekati mereka dengan pemahaman yang mendalam, keterbukaan terhadap perubahan, dan komitmen untuk pembelajaran dan adaptasi, kita dapat membuka potensi penuh mereka dan, pada gilirannya, memperkaya masyarakat kita. Melalui kolaborasi, inovasi, dan dialog antargenerasi, kita dapat menciptakan masa depan yang lebih cerah untuk Generasi Z dan generasi yang akan datang, memastikan bahwa mereka dilengkapi untuk menghadapi tantangan dunia dengan keberanian, kreativitas, dan komitmen terhadap kebaikan bersama.

BAB 2: GENERASI Z DAN DUNIA KERJA

- **Nilai dan Ekspektasi Karier:** Bahas apa yang dicari Generasi Z dari tempat kerja, termasuk keseimbangan kerja-hidup, fleksibilitas, inklusi, dan tujuan yang lebih besar dalam pekerjaan mereka.
- **Pengaruh pada Praktik SDM:** Eksplorasi bagaimana ekspektasi Generasi Z mempengaruhi praktik manajemen sumber daya manusia, termasuk rekrutmen, retensi, pengembangan karier, dan budaya organisasi.

Dalam narasi mengenai Generasi Z dan dunia kerja, kita melangkah ke dalam babak baru di mana nilai-nilai inti dan ekspektasi karier generasi ini mulai membentuk ulang lanskap profesional. Generasi yang tumbuh dalam era digital ini tidak hanya mencari pekerjaan tapi mencari arti dan kepuasan dalam apa yang mereka lakukan. Bagaimana hal ini mempengaruhi praktik sumber daya manusia (SDM) adalah topik yang kaya akan wawasan dan implikasi mendalam.

Nilai dan Ekspektasi Karier

Di hati Generasi Z terdapat keinginan kuat untuk integrasi antara kehidupan profesional dan pribadi yang harmonis, yang mencerminkan pencarian mereka akan keseimbangan kerja-hidup. Mereka tidak melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang harus dikorbankan demi kehidupan pribadi atau sebaliknya; sebaliknya, mereka menginginkan keduanya berjalan seiring dengan dukungan dan fleksibilitas dari tempat kerja. Konsep ini melampaui kemampuan untuk bekerja dari rumah; itu adalah tentang memiliki waktu dan ruang untuk mengejar passion dan kepentingan di luar pekerjaan tanpa merasa terbebani.

Fleksibilitas bagi Generasi Z juga berarti memiliki pilihan dalam bagaimana dan kapan mereka bekerja. Mereka mendambakan struktur kerja yang adaptif, yang bisa meliputi jam kerja yang tidak konvensional dan pengaturan kerja yang bisa disesuaikan sesuai dengan kebutuhan pribadi dan profesional mereka. Ini mencerminkan pemahaman bahwa produktivitas dan kreativitas tidak selalu mengikuti jam kerja tradisional.

Inklusi dan keberagaman adalah nilai inti lain yang dimiliki Generasi Z. Mereka mengharapkan tempat kerja untuk menjadi cerminan dari dunia yang lebih luas, di mana keberagaman pemikiran, latar belakang, dan identitas tidak hanya diterima tapi juga dirayakan. Inklusi bagi mereka bukan hanya tentang kebijakan; itu tentang praktik sehari-hari yang membuat semua orang merasa dihargai dan didengar.

Di atas semua itu, Generasi Z mencari tujuan dalam pekerjaan mereka. Mereka ingin berkontribusi pada sesuatu yang lebih besar dari diri mereka sendiri, mencari perusahaan yang nilai dan misinya resonan dengan keyakinan pribadi mereka. Baik itu melalui inisiatif keberlanjutan, dampak sosial, atau inovasi yang menggerakkan masyarakat maju, pekerjaan harus memiliki arti dan dampak.

Pengaruh pada Praktik SDM

Ekspektasi Generasi Z telah mendorong departemen SDM untuk memikirkan kembali praktik mereka dari dasar. Dalam rekrutmen, misalnya, fokusnya telah bergeser ke penciptaan merek pemberi kerja yang menekankan pada keseimbangan kerja-hidup, fleksibilitas, inklusi, dan tujuan. Cara perusahaan berkomunikasi nilai-nilainya, baik dalam deskripsi pekerjaan maupun melalui media sosial dan platform lainnya, menjadi kunci dalam menarik talenta Generasi Z.

Dalam hal retensi, mempertahankan talenta Generasi Z berarti lebih dari sekedar menawarkan paket kompensasi yang kompetitif. Ini tentang memastikan bahwa karyawan merasa terhubung dengan nilai dan tujuan perusahaan, serta memberi mereka ruang untuk tumbuh dan berkembang. Program pengembangan karier, mentorship, dan peluang

belajar yang berkelanjutan adalah penting untuk memenuhi kebutuhan generasi ini akan pertumbuhan pribadi dan profesional.

Pengembangan karier, khususnya, harus dilihat sebagai jalan dua arah, di mana aspirasi individu diperhitungkan dalam pembuatan jalur karier. Generasi Z menghargai kesempatan untuk berkontribusi dalam berbagai aspek bisnis, mendukung pendekatan yang lebih holistik terhadap pengembangan karier yang tidak hanya vertikal tapi juga lateral.

Mungkin yang paling signifikan adalah dampak Generasi Z pada budaya organisasi. Mereka mencari budaya yang didasarkan pada transparansi, kepercayaan, dan keterbukaan, di mana feedback dihargai dan dianggap sebagai alat untuk pertumbuhan bersama. Generasi Z memandang komunikasi dua arah dengan pimpinan sebagai elemen kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Mereka menginginkan budaya di mana pertanyaan dan inovasi diterima, di mana mereka dapat berkontribusi pada diskusi dan pengambilan keputusan. Ini menuntut perubahan dari model hierarkis tradisional ke struktur yang lebih datar, di mana ide dan feedback dapat mengalir bebas tanpa terhalang oleh gelar atau posisi.

Adaptasi Praktik SDM untuk Memenuhi Ekspektasi Generasi Z

Untuk merespon ini, departemen SDM perlu mengadopsi pendekatan yang lebih personalisasi dalam mengelola talenta. Ini melibatkan:

- **Mendengarkan dan Mengintegrasikan Feedback:**
Mengimplementasikan sistem feedback yang memungkinkan karyawan Generasi Z untuk berbagi pemikiran dan ide mereka secara terbuka. Ini bisa dalam bentuk survei reguler, forum terbuka, atau sesi brainstorming yang inklusif.
- **Fleksibilitas Tempat Kerja:**
Mengembangkan kebijakan kerja yang fleksibel, seperti kerja jarak jauh, jam kerja yang disesuaikan, dan waktu kerja yang terkompresi. Kebijakan-kebijakan ini harus dijelaskan dengan jelas

dan diimplementasikan secara konsisten untuk memastikan semua karyawan mendapat manfaat.

- **Program Pengembangan yang Dinamis:**
Menyediakan peluang belajar yang beragam dan relevan, yang bisa berupa pelatihan online, seminar, konferensi, atau bahkan tugas sampingan di proyek yang berbeda untuk memfasilitasi pertumbuhan multidisiplin.
- **Membangun Budaya Inklusi:**
Mengadakan workshop dan pelatihan tentang keberagaman dan inklusi, serta memastikan bahwa kebijakan dan praktik perusahaan mencerminkan komitmen nyata terhadap lingkungan kerja yang adil dan terbuka untuk semua.
- **Menonjolkan Tujuan Perusahaan:**
Memastikan bahwa setiap karyawan, terutama dari Generasi Z, memahami bagaimana pekerjaan mereka berkontribusi pada tujuan yang lebih besar dari organisasi. Ini dapat dicapai melalui komunikasi reguler tentang pencapaian perusahaan, inisiatif sosial dan lingkungan, dan bagaimana individu dapat berkontribusi.

Dengan mengadopsi pendekatan yang lebih fleksibel, inklusif, dan berorientasi pada pertumbuhan, perusahaan tidak hanya akan berhasil menarik dan mempertahankan talenta Generasi Z tapi juga membangun sebuah organisasi yang lebih dinamis dan adaptif. Budaya yang mempromosikan pembelajaran, pertumbuhan, dan inklusi tidak hanya akan memenuhi ekspektasi Generasi Z tapi juga menetapkan fondasi yang kuat untuk inovasi dan keberlanjutan jangka panjang. Di era globalisasi dan perubahan cepat ini, memahami dan merespon kebutuhan Generasi Z dalam dunia kerja bukan hanya tentang mempersiapkan masa depan mereka tapi juga tentang memastikan kelangsungan dan keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan yang akan datang.

Dalam upaya untuk lebih memahami dan menerapkan praktik yang memenuhi kebutuhan Generasi Z, perusahaan juga perlu memperhatikan pentingnya teknologi dalam setiap aspek pengelolaan SDM. Generasi Z, dengan latar belakang mereka sebagai digital natives, mengharapkan tempat kerja untuk menggunakan teknologi tidak hanya untuk memudahkan pekerjaan sehari-hari tapi juga untuk memperkuat pengalaman karyawan secara keseluruhan.

Integrasi Teknologi dalam Praktik SDM

- **Rekrutmen Digital:**

Pemanfaatan platform media sosial, aplikasi mobile, dan sistem pelacakan kandidat (Applicant Tracking Systems - ATS) untuk memperluas jangkauan rekrutmen dan menarik kandidat Generasi Z. Penggunaan teknologi AI untuk menyaring kandidat dapat membantu mempercepat proses seleksi sambil tetap menjaga obyektivitas.

- **Pelatihan dan Pengembangan Berbasis Teknologi:**

Platform belajar online dan aplikasi pengembangan keterampilan memungkinkan karyawan Generasi Z untuk mengontrol jalur pembelajaran mereka sendiri, mengakses sumber belajar kapan saja dan di mana saja, sesuai dengan kecepatan dan preferensi mereka sendiri.

- **Komunikasi dan Kolaborasi:**

Alat kolaborasi digital seperti Slack, Microsoft Teams, atau Asana tidak hanya memfasilitasi komunikasi dan kerja tim yang lebih efisien tapi juga mendukung fleksibilitas kerja yang diinginkan Generasi Z. Integrasi alat-alat ini ke dalam rutinitas kerja menciptakan lingkungan yang lebih dinamis dan terkoneksi.

- **Manajemen Kinerja dan Feedback:**

Sistem manajemen kinerja yang menggunakan teknologi untuk mengumpulkan dan menganalisis feedback secara real-time, memungkinkan pengakuan dan respons yang cepat terhadap

kontribusi karyawan. Ini sangat penting bagi Generasi Z, yang menghargai feedback konstruktif dan pengakuan segera atas kerja keras mereka.

Menyongsong Masa Depan Bersama Generasi Z

Memenuhi ekspektasi Generasi Z dan mengintegrasikannya ke dalam dunia kerja tidak hanya membawa tantangan tapi juga peluang besar untuk inovasi dan pertumbuhan. Generasi ini, dengan pandangan dan nilai unik mereka, mendorong perusahaan untuk menjadi lebih agile, lebih berorientasi pada tujuan, dan lebih inklusif. Ini bukan hanya tentang mempersiapkan mereka untuk masa depan tapi juga tentang memanfaatkan energi, kreativitas, dan teknologi savvy mereka untuk membawa perubahan positif dalam cara kita bekerja dan berinteraksi.

Dengan membangun budaya yang mendukung, yang menekankan pada pembelajaran, adaptasi, dan kolaborasi, perusahaan dapat membuka potensi penuh Generasi Z. Ini menciptakan sebuah lingkungan di mana setiap karyawan, terlepas dari usia atau latar belakang, merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Dalam jangka panjang, pendekatan ini tidak hanya akan menguntungkan Generasi Z tapi juga meningkatkan daya saing dan keberlanjutan perusahaan dalam menghadapi tantangan masa depan.

Mengintegrasikan Generasi Z ke dalam dunia kerja adalah sebuah perjalanan yang membutuhkan pemikiran strategis, keterbukaan terhadap perubahan, dan komitmen untuk pembelajaran berkelanjutan. Dengan memanfaatkan teknologi, mendengarkan kebutuhan mereka, dan mendorong budaya yang inklusif dan berorientasi pada tujuan, kita dapat merangkul bakat dan potensi Generasi Z sepenuhnya, memimpin perubahan positif di tempat kerja dan di masyarakat secara lebih luas.

Mengingat konteks yang telah dijelaskan sebelumnya mengenai integrasi Generasi Z ke dalam dunia kerja, ada beberapa aspek tambahan yang bisa dipertimbangkan untuk memperkaya diskusi dan pemahaman

tentang topik ini:

Kesehatan Mental di Tempat Kerja

Kesehatan mental menjadi perhatian yang semakin meningkat di kalangan Generasi Z. Mereka mencari tempat kerja yang tidak hanya mengakui pentingnya kesehatan mental tapi juga aktif mendukungnya melalui program kesejahteraan, akses ke layanan konseling, dan kebijakan yang memungkinkan keseimbangan kerja-hidup. Perusahaan yang memprioritaskan kesehatan mental karyawan menunjukkan komitmen terhadap kesejahteraan karyawan secara keseluruhan, yang sangat dihargai oleh Generasi Z.

Kepemimpinan yang Autentik dan Transparan

Generasi Z menghargai kepemimpinan yang autentik dan transparan. Mereka lebih cenderung terlibat dengan pemimpin yang berbagi visi perusahaan dengan jujur, mengakui tantangan, dan memperlihatkan komitmen nyata terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Pemimpin yang dapat berkomunikasi secara terbuka, menunjukkan kerentanan, dan membangun kepercayaan akan lebih efektif dalam menginspirasi dan memotivasi Generasi Z.

Pengembangan Karier yang Berkelanjutan

Generasi Z menghargai pengembangan karier yang berkelanjutan dan peluang untuk maju. Mereka mencari perusahaan yang menawarkan jalur karier yang jelas, peluang untuk belajar dan tumbuh, serta dukungan untuk mengejar aspirasi profesional mereka. Program mentorship, peluang kepemimpinan bagi karyawan muda, dan investasi dalam pelatihan profesional merupakan faktor kunci yang menarik Generasi Z.

Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR)

Tanggung jawab sosial perusahaan (Corporate Social Responsibility - CSR) adalah aspek penting lainnya yang dicari Generasi Z dalam pemilihan tempat kerja. Mereka lebih cenderung terlibat dengan perusahaan yang menunjukkan komitmen nyata terhadap isu-isu sosial, lingkungan, dan keberlanjutan. Praktik bisnis yang etis, inisiatif hijau, dan program komunitas yang aktif dapat memperkuat hubungan Generasi Z dengan perusahaan, memperdalam loyalitas dan meningkatkan kepuasan kerja.

Dalam menyesuaikan praktik SDM untuk Generasi Z, penting untuk mengakui dan merespon kompleksitas kebutuhan dan nilai mereka. Dengan fokus pada kesejahteraan, pengembangan karier, kepemimpinan yang transparan, dan tanggung jawab sosial, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung di mana Generasi Z dapat berkembang. Hal ini tidak hanya tentang menyesuaikan praktik kerja untuk satu generasi tapi tentang membangun masa depan tempat kerja yang lebih inklusif, dinamis, dan berkelanjutan yang dapat memenuhi kebutuhan semua karyawan, sekaligus menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang di era yang terus berubah.

BAB 3: GENERASI Z DAN TEKNOLOGI



- **Digital Natives:** Deskripsikan bagaimana status Generasi Z sebagai 'digital natives' memengaruhi hubungan mereka dengan teknologi di tempat kerja, serta ekspektasi mereka terhadap alat dan sistem yang digunakan.
- **Inovasi dan Adaptasi Teknologi:** Analisis bagaimana kemahiran teknologi Generasi Z mendorong perusahaan untuk mengadopsi inovasi teknologi terbaru dan mempromosikan transformasi digital.

Generasi Z, sering dijuluki sebagai 'digital natives', merupakan generasi pertama yang tumbuh dikelilingi oleh teknologi digital sejak lahir. Kehadiran internet, smartphone, dan media sosial telah membentuk cara mereka berinteraksi dengan dunia sejak usia dini. Karena itulah, hubungan mereka dengan teknologi—baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional—berbeda secara fundamental dari generasi sebelumnya. Ini memiliki implikasi yang signifikan bagi tempat kerja, dari ekspektasi mereka terhadap alat dan sistem yang digunakan hingga bagaimana mereka berkomunikasi dan bekerja sama.

Digital Natives di Tempat Kerja

Status Generasi Z sebagai 'digital natives' menghasilkan ekspektasi bahwa teknologi di tempat kerja tidak hanya harus canggih tapi juga intuitif dan mulus terintegrasi ke dalam kegiatan sehari-hari. Mereka terbiasa dengan antarmuka pengguna yang ramping, personalisasi, dan akses instan ke informasi, yang membentuk harapan mereka terhadap sistem dan alat kerja. Misalnya, mereka mengharapkan platform kolaborasi yang memungkinkan komunikasi real-time, alat manajemen proyek yang memudahkan pemantauan dan pengaturan tugas, serta solusi berbasis cloud yang memungkinkan kerja dari mana saja.

Kemampuan untuk cepat beradaptasi dengan teknologi baru adalah ciri lain yang menonjol dari Generasi Z. Mereka tidak hanya cepat menguasai perangkat lunak atau platform baru tapi juga sering kali menjadi pionir dalam mengadopsi cara-cara baru menggunakan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Dalam konteks ini, mereka sering kali menjadi agen perubahan di tempat kerja, mendorong adopsi praktik dan alat kerja yang lebih modern.

Inovasi dan Adaptasi Teknologi

Kemahiran teknologi Generasi Z mendorong perusahaan untuk tidak hanya mengadopsi teknologi terbaru tapi juga untuk merevisi cara mereka memandang dan menerapkan teknologi di tempat kerja. Perusahaan yang berhasil menarik dan mempertahankan talenta Generasi Z adalah mereka yang memandang teknologi tidak sebagai alat tambahan tapi sebagai inti dari operasi dan strategi bisnis mereka.

Adaptasi teknologi yang cepat dan inovatif ini membawa sejumlah keuntungan bagi perusahaan, termasuk:

- **Efisiensi Operasional yang Lebih Tinggi:**
Penerapan alat dan sistem yang lebih canggih dan otomatisasi proses bisnis mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk tugas manual, memungkinkan fokus lebih besar pada tugas yang memerlukan pemikiran kritis dan kreativitas.
- **Kolaborasi yang Lebih Efektif:**
Platform kolaborasi digital memfasilitasi komunikasi dan kerja tim, tidak hanya di antara Generasi Z tapi juga antar generasi lainnya di tempat kerja, memperkuat sinergi dan inovasi.
- **Fleksibilitas Kerja:** Solusi berbasis cloud dan teknologi mobile mendukung model kerja fleksibel, yang sangat dihargai oleh Generasi Z dan dianggap penting untuk keseimbangan kerja-hidup.

- **Pengalaman Karyawan yang Diperkaya:**

Teknologi yang memungkinkan personalisasi dan adaptasi terhadap kebutuhan individu meningkatkan kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan.

Untuk memanfaatkan sepenuhnya potensi yang dibawa oleh Generasi Z, perusahaan perlu menjadikan inovasi teknologi sebagai prioritas. Ini melibatkan investasi berkelanjutan dalam alat dan sistem terdepan, serta budaya yang mendukung eksperimen dan adopsi teknologi baru. Dengan demikian, mereka tidak hanya mengoptimalkan kontribusi Generasi Z tapi juga memastikan bahwa organisasi mereka tetap relevan dan kompetitif dalam ekonomi digital yang terus berubah.

Kesimpulannya, Generasi Z membawa gelombang baru ke dalam dunia kerja, di mana penguasaan dan ekspektasi teknologi mereka menetapkan standar baru untuk inovasi dan adaptasi. Dengan memeluk perubahan ini, perusahaan dapat tidak hanya menarik talenta muda yang berbakat tapi juga memposisikan diri mereka di garis depan transformasi digital. Mereka yang dapat beradaptasi dengan cepat, menerapkan inovasi, dan menyediakan lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan Generasi Z akan menjadi pelopor dalam mewujudkan tempat kerja masa depan.

Pendorong Transformasi Digital

Generasi Z tidak hanya menuntut teknologi canggih di tempat kerja; mereka juga berperan sebagai katalis untuk transformasi digital. Mereka membawa perspektif baru dan ide inovatif yang dapat memicu perubahan dalam cara perusahaan beroperasi, berkomunikasi, dan melayani pelanggan. Sebagai contoh, pengetahuan mereka yang luas tentang media sosial dan pemasaran digital dapat membantu perusahaan meningkatkan strategi online mereka untuk menjangkau audiens yang lebih luas dan lebih terlibat.

Merangkul Budaya Inovasi

Untuk benar-benar memanfaatkan potensi Generasi Z, perusahaan perlu merangkul budaya inovasi yang mendorong semua karyawan untuk berbagi ide, bereksperimen dengan solusi baru, dan belajar dari kegagalan. Budaya semacam ini tidak hanya menarik bagi Generasi Z tapi juga menguntungkan perusahaan secara keseluruhan, memfasilitasi pertumbuhan dan adaptasi yang berkelanjutan.

- **Pemberdayaan Melalui Teknologi:**
Memberikan Generasi Z alat dan platform yang memungkinkan mereka untuk mengambil inisiatif dan menerapkan ide-ide mereka sendiri dapat mempercepat inovasi dan meningkatkan keterlibatan.
- **Pelatihan dan Pengembangan:**
Investasi dalam pelatihan dan pengembangan terus-menerus, terutama di bidang teknologi terbaru, tidak hanya meningkatkan kemampuan tim tapi juga menunjukkan komitmen perusahaan terhadap pertumbuhan karyawan.

Kesiapan Masa Depan

Dalam konteks persaingan global dan perubahan pasar yang cepat, kesiapan masa depan menjadi krusial. Generasi Z, dengan keterampilan digital mereka, kesadaran sosial, dan keinginan untuk inovasi, merupakan aset berharga dalam mempersiapkan perusahaan untuk masa depan. Mengakui dan menghargai peran mereka tidak hanya memastikan bahwa perusahaan tetap relevan tapi juga memperkuat kapasitasnya untuk berinovasi dan beradaptasi dengan tantangan baru.

- **Strategi Teknologi Berkelanjutan:**
Membangun strategi teknologi yang berkelanjutan, yang mempertimbangkan kebutuhan masa kini dan masa depan, memastikan bahwa perusahaan dapat terus berkembang dan bertahan dalam lingkungan yang terus berubah.

Generasi Z membawa semangat baru ke dalam dunia kerja, yang dipenuhi dengan harapan akan teknologi canggih, keinginan untuk inovasi yang berkelanjutan, dan kebutuhan untuk bekerja dalam lingkungan yang dinamis dan fleksibel. Mereka bukan hanya pengguna teknologi yang cakap; mereka adalah pendorong perubahan, membawa ide-ide baru dan perspektif segar yang dapat menginspirasi inovasi dan pertumbuhan. Dengan merangkul dan mendukung Generasi Z, perusahaan tidak hanya meningkatkan keterlibatan dan kepuasan karyawan tapi juga memposisikan diri mereka untuk sukses dalam ekonomi digital yang terus berkembang. Melalui adaptasi teknologi yang cerdas dan pendekatan yang terbuka terhadap inovasi, perusahaan dapat memanfaatkan kekuatan penuh dari 'digital natives' ini untuk membentuk masa depan yang cerah dan berkelanjutan.

Untuk melengkapi pembahasan tentang Generasi Z dan teknologi, penting juga untuk mempertimbangkan aspek berikut:

Keamanan Siber dan Privasi Data

Generasi Z sangat sadar akan isu keamanan siber dan privasi data, sebagian besar karena mereka tumbuh di era di mana pelanggaran data dan isu privasi menjadi semakin umum. Di tempat kerja, ini berarti mereka mengharapkan perusahaan untuk mengambil langkah-langkah yang kuat dalam melindungi informasi pribadi dan perusahaan. Organisasi perlu memastikan bahwa kebijakan keamanan siber mereka tidak hanya memenuhi standar industri tapi juga dikomunikasikan dengan jelas kepada karyawan, menunjukkan komitmen mereka terhadap keamanan dan privasi.

Pembelajaran dan Adaptasi Teknologi yang Berkelanjutan

Meskipun Generasi Z memiliki keterampilan teknologi yang kuat, pembelajaran dan adaptasi teknologi yang berkelanjutan merupakan kunci untuk menjaga agar keterampilan tersebut tetap relevan. Perusahaan harus menyediakan platform untuk pembelajaran

berkelanjutan dan pelatihan profesional yang memungkinkan Generasi Z untuk mengembangkan dan memperbarui keterampilan mereka secara terus-menerus. Ini tidak hanya meningkatkan kemampuan individu tapi juga memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang terampil dan siap masa depan.

Keterlibatan Generasi Z dalam Pengembangan Produk dan Layanan

Pemahaman mendalam Generasi Z tentang teknologi dan tren digital membuat mereka sangat berharga dalam pengembangan produk dan layanan yang menargetkan konsumen era digital. Mereka dapat memberikan insight berharga tentang apa yang diinginkan oleh konsumen muda, tren yang muncul, dan cara mengintegrasikan teknologi untuk menciptakan solusi yang inovatif dan relevan. Dengan melibatkan Generasi Z dalam proses inovasi, perusahaan dapat meningkatkan kreativitas dan relevansi produk mereka di pasar yang kompetitif.

Menyikapi Etika dan Tanggung Jawab Teknologi

Generasi Z sangat peduli terhadap etika dan tanggung jawab dalam penggunaan teknologi. Mereka menghargai transparansi, keadilan, dan pertimbangan etis dalam semua aspek operasional perusahaan, termasuk penggunaan AI, pengumpulan data, dan implementasi teknologi baru. Perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek ini dalam strategi teknologi mereka, memastikan bahwa penggunaan teknologi tidak hanya inovatif tapi juga bertanggung jawab dan etis.

Generasi Z menghadirkan tantangan dan peluang baru dalam pengintegrasian teknologi di tempat kerja. Dengan memahami kebutuhan, ekspektasi, dan kekhawatiran mereka, serta mengadaptasi praktik dan strategi teknologi, perusahaan dapat memanfaatkan sepenuhnya potensi yang ditawarkan oleh generasi ini. Ini tidak hanya tentang mengadopsi alat terbaru atau mengikuti tren teknologi; tetapi tentang membangun lingkungan kerja yang mendukung, etis, dan

Rudy C Tarumingkeng>: GENERASI Z: dan SDM DUNIA

berkelanjutan yang memungkinkan Generasi Z dan semua karyawan untuk berkembang. Dalam melakukan hal ini, perusahaan tidak hanya meningkatkan daya saing mereka tapi juga berkontribusi pada masa depan kerja yang lebih inklusif dan berorientasi pada teknologi.

BAB 4: GENERASI Z, KEWIRAUSAHAAN, DAN EKONOMI GLOBAL



- **Tren Kewirausahaan:** Ulas tren kewirausahaan dalam Generasi Z, termasuk preferensi mereka untuk start-up dan bisnis yang berfokus pada dampak sosial.
- **Pengaruh pada Ekonomi Global:** Diskusikan bagaimana karakteristik unik Generasi Z, termasuk pendekatan mereka terhadap pekerjaan dan konsumsi, mempengaruhi tren ekonomi global dan pasar tenaga kerja.

Generasi Z, dengan semangat kewirausahaan mereka yang kuat dan keinginan untuk membuat perbedaan, membawa angin segar ke ekonomi global. Sebagai digital natives yang tumbuh di era internet, mereka telah menyaksikan kisah sukses startup teknologi, gerakan sosial yang dilahirkan dari media sosial, dan kebangkitan ekonomi berbagi. Semua pengalaman ini membentuk pandangan mereka tentang kewirausahaan dan kontribusi mereka terhadap ekonomi global.

Tren Kewirausahaan dalam Generasi Z

Generasi Z cenderung tertarik pada kewirausahaan tidak hanya sebagai sarana untuk kebebasan finansial tapi juga sebagai alat untuk mewujudkan perubahan sosial. Mereka melihat startup dan bisnis kecil sebagai platform untuk mengatasi isu-isu yang mereka pedulikan, seperti keberlanjutan lingkungan, kesetaraan sosial, dan inovasi teknologi. Ini mencerminkan pergeseran dari sekadar mencari keuntungan finansial ke pencarian makna dan dampak dalam pekerjaan mereka.

Preferensi Generasi Z untuk bisnis yang berfokus pada dampak sosial menunjukkan nilai-nilai inti mereka. Mereka lebih mungkin untuk mendukung atau memulai usaha yang memiliki misi yang jelas untuk

berkontribusi pada masyarakat atau lingkungan. Ini bisa berkisar dari startup yang menawarkan solusi untuk masalah keberlanjutan hingga usaha yang mendorong inklusivitas dan keberagaman.

Pengaruh pada Ekonomi Global

Karakteristik unik Generasi Z dan pendekatan mereka terhadap pekerjaan serta konsumsi membawa perubahan signifikan pada ekonomi global dan pasar tenaga kerja. Mereka lebih cenderung mendukung bisnis yang etis dan bertanggung jawab, mendorong perusahaan untuk menjadi lebih transparan dalam praktik mereka dan lebih berfokus pada keberlanjutan. Hal ini telah mempengaruhi bagaimana mereka berkomunikasi nilai mereka dan memperkenalkan produk atau layanan baru ke pasar.

Dalam hal pasar tenaga kerja, Generasi Z mencari fleksibilitas, keseimbangan kerja-hidup, dan kesempatan untuk belajar dan tumbuh. Mereka juga mencari lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan inovasi. Hal ini mendorong perusahaan untuk merevisi kebijakan kerja mereka, menerapkan model kerja yang lebih fleksibel, dan meningkatkan fokus pada pengembangan karyawan.

Generasi Z juga memainkan peran penting dalam memajukan ekonomi digital. Mereka adalah konsumen utama dan pembuat konten dalam ekonomi berbagi, e-commerce, dan media sosial, mendorong inovasi dalam cara bisnis beroperasi online dan berinteraksi dengan pelanggan. Keakraban mereka dengan teknologi dan kecenderungan untuk berbelanja online telah mendorong perusahaan dari semua ukuran untuk meningkatkan kehadiran digital mereka dan mengadopsi teknologi baru untuk memenuhi ekspektasi konsumen.

Generasi Z membawa perspektif baru ke dalam kewirausahaan dan ekonomi global. Dengan fokus mereka pada dampak sosial, keberlanjutan, dan inovasi, mereka menantang norma-norma tradisional dan mendorong perubahan positif dalam dunia bisnis. Sebagai

konsumen, mereka mendorong merek untuk beroperasi dengan lebih etis dan bertanggung jawab, sementara sebagai tenaga kerja, mereka mendorong perubahan dalam budaya kerja dan model bisnis. Dengan memasuki pasar tenaga kerja dan semakin banyak yang memulai usaha mereka sendiri, Generasi Z memiliki potensi untuk membentuk ulang lanskap ekonomi global, menjadikannya lebih inklusif, berkelanjutan, dan berorientasi pada masa depan. Adaptasi dengan kebutuhan dan nilai-nilai generasi ini tidak hanya penting untuk menarik dan mempertahankan talenta tetapi juga untuk memastikan kesuksesan dan relevansi jangka panjang dalam ekonomi yang terus berkembang.

Dalam melanjutkan pembahasan mengenai Generasi Z, kewirausahaan, dan dampaknya terhadap ekonomi global, kita mengakui bahwa generasi ini tidak hanya mengubah dinamika pasar kerja dan konsumsi, tapi juga memainkan peran kunci dalam mendorong inovasi dan keberlanjutan. Ketika kita mempertimbangkan bagaimana Generasi Z mempengaruhi ekonomi global, ada beberapa aspek tambahan yang layak disoroti.

Memajukan Ekonomi Berbagi dan Kolaboratif

Generasi Z's preferensi untuk berbagi daripada memiliki—seperti yang terlihat dalam popularitas layanan berbagi ride, platform penyewaan, dan aplikasi ekonomi berbagi lainnya—menandai perubahan dalam pola konsumsi yang memiliki implikasi luas untuk ekonomi global. Ini mendorong model bisnis yang lebih berkelanjutan dan efisien, yang mengurangi pemborosan dan mempromosikan penggunaan sumber daya yang lebih bijaksana. Bisnis yang dapat menyesuaikan diri dengan tren ini dan menawarkan solusi inovatif yang memenuhi kebutuhan Generasi Z akan mendapatkan keuntungan dalam ekonomi yang semakin didorong oleh prinsip-prinsip keberlanjutan dan kolaborasi.

Teknologi sebagai Katalis Perubahan

Teknologi, khususnya kecerdasan buatan (AI), blockchain, dan Internet of Things (IoT), berperan penting dalam membentuk masa depan ekonomi global, dengan Generasi Z sebagai salah satu penggerak utama adopsi dan inovasi teknologi ini. Keakraban mereka dengan teknologi digital membuat mereka sangat cocok untuk pekerjaan di sektor teknologi, sambil mendorong perusahaan di semua industri untuk mempercepat transformasi digital mereka. Sebagai contoh, penggunaan AI oleh startup untuk memecahkan masalah kompleks atau penggunaan blockchain untuk menciptakan sistem pembayaran yang lebih aman dan transparan menunjukkan bagaimana Generasi Z menggunakan teknologi untuk mengatasi tantangan global dan menciptakan nilai ekonomi baru.

Menciptakan Pasar dan Peluang Baru

Kreativitas dan inovasi yang dibawa oleh Generasi Z tidak hanya terbatas pada sektor teknologi. Mereka juga menciptakan pasar dan peluang baru dalam industri kreatif, fashion berkelanjutan, dan bisnis sosial, antara lain. Pendekatan mereka yang unik dalam menyelesaikan masalah dan keinginan untuk melihat perubahan sosial tercermin dalam jenis usaha yang mereka pilih untuk memulai atau mendukung. Dengan demikian, mereka mendorong diversifikasi ekonomi dan menginspirasi model bisnis baru yang menekankan keadilan, inklusivitas, dan dampak sosial.

Tantangan dan Peluang untuk Pembuat Kebijakan

Generasi Z tidak hanya memberikan peluang tetapi juga menimbulkan tantangan bagi pembuat kebijakan dan pemangku kepentingan ekonomi. Untuk mendukung kewirausahaan dan inovasi yang dipimpin oleh Generasi Z, perlu adanya kebijakan yang mendukung ekosistem startup, pendidikan kewirausahaan, akses ke modal, serta kerangka kerja regulasi yang memfasilitasi inovasi sambil melindungi hak dan kepentingan semua pihak. Membangun infrastruktur yang mendukung,

baik secara fisik maupun digital, dan menciptakan iklim usaha yang sehat akan menjadi kunci untuk memanfaatkan potensi penuh Generasi Z dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan inovasi.

Dengan munculnya Generasi Z sebagai kekuatan ekonomi baru, kita menyaksikan transformasi dalam cara kita bekerja, berinovasi, dan berinteraksi dalam ekonomi global. Kewirausahaan Generasi Z, dengan fokus kuat pada teknologi, dampak sosial, dan keberlanjutan, menjanjikan tidak hanya untuk membentuk ulang lanskap bisnis tapi juga untuk mendorong perubahan positif di masyarakat. Sebagai pemangku kepentingan di semua sektor—dari bisnis hingga pemerintah—penting untuk mengakui dan mendukung aspirasi dan inovasi generasi ini sebagai bagian integral dari strategi pertumbuhan dan pembangunan kita. Dengan melakukannya, kita tidak hanya menghargai potensi mereka untuk membawa perubahan positif tapi juga memastikan bahwa ekonomi global menjadi lebih inklusif, berkelanjutan, dan tahan terhadap tantangan masa depan.

Mendukung Ekosistem Inovasi

Untuk memaksimalkan kontribusi Generasi Z terhadap ekonomi global, penting bagi negara-negara dan organisasi untuk berinvestasi dalam ekosistem yang mendukung inovasi. Ini termasuk menyediakan sumber daya seperti inkubator bisnis, akselerator, dan hub inovasi yang dapat membantu para wirausahawan muda mengembangkan ide mereka menjadi usaha yang sukses. Pendidikan dan pelatihan yang berfokus pada keterampilan kewirausahaan, teknologi, dan pemecahan masalah kritis juga krusial dalam menyiapkan Generasi Z untuk sukses di pasar global yang kompetitif.

Kolaborasi Lintas Generasi

Meskipun Generasi Z mungkin menjadi pendorong utama perubahan, kolaborasi lintas generasi akan memperkuat upaya mereka dan mempercepat inovasi. Memanfaatkan keahlian dan pengalaman generasi sebelumnya, sambil mengintegrasikan perspektif baru dan pendekatan inovatif dari Generasi Z, dapat menciptakan sinergi yang menguntungkan semua pihak. Pendekatan kolaboratif ini akan memperkaya proses inovasi dan memastikan bahwa solusi yang dihasilkan bersifat inklusif dan mempertimbangkan kebutuhan berbagai kelompok dalam masyarakat.

Tanggung Jawab Sosial dan Keberlanjutan

Dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan inovasi, tidak boleh melupakan pentingnya tanggung jawab sosial dan keberlanjutan. Generasi Z menunjukkan kepedulian yang kuat terhadap isu-isu ini, dan mereka mengharapkan hal yang sama dari organisasi dan merek yang mereka dukung. Kebijakan dan praktik bisnis yang etis, ramah lingkungan, dan berorientasi pada komunitas akan menjadi semakin penting dalam menarik dan mempertahankan bakat serta konsumen dari Generasi Z. Ini juga berarti bahwa perusahaan harus berkomitmen untuk transparansi dan bertindak dengan integritas dalam semua operasi mereka.

Menghadapi Tantangan Global Bersama

Akhirnya, memanfaatkan semangat kewirausahaan dan inovasi Generasi Z membutuhkan pengakuan bahwa tantangan yang kita hadapi adalah global dan memerlukan solusi kolaboratif. Dari perubahan iklim hingga ketidaksetaraan ekonomi, Generasi Z memiliki hasrat untuk mengatasi masalah besar yang mempengaruhi planet dan penduduknya. Dengan mendorong dan mendukung mereka dalam usaha ini, kita dapat membuka jalan menuju solusi yang lebih berkelanjutan dan adil, memanfaatkan potensi penuh teknologi dan inovasi untuk kebaikan bersama.

Generasi Z, dengan pendekatan unik mereka terhadap kewirausahaan, teknologi, dan perubahan sosial, berada di garis depan membentuk masa depan ekonomi global. Dengan mendukung mereka melalui kebijakan yang memfasilitasi inovasi, pendidikan yang adaptif, dan ekosistem yang mendukung kewirausahaan, kita dapat memastikan bahwa mereka tidak hanya berhasil dalam aspirasi mereka sendiri tapi juga berkontribusi pada pembangunan ekonomi yang lebih luas dan masyarakat yang lebih baik. Kolaborasi, keberlanjutan, dan tanggung jawab sosial akan menjadi kunci dalam perjalanan ini, menciptakan dunia di mana setiap generasi, termasuk Generasi Z, dapat berkembang dan membuat dampak positif.

Melihat ke depan, mengintegrasikan Generasi Z ke dalam kain ekonomi global berarti juga mempersiapkan untuk pergeseran paradigma dalam cara kita mendefinisikan kesuksesan dan kemajuan. Untuk membuka potensi penuh Generasi Z, masyarakat dan ekonomi kita perlu beradaptasi dan menanggapi perubahan nilai dan ekspektasi mereka dengan cara-cara berikut:

Prioritas Baru dalam Definisi Kesuksesan

Generasi Z cenderung mengukur kesuksesan tidak hanya dalam istilah kekayaan finansial tapi juga dalam dampak sosial dan kontribusi terhadap keberlanjutan. Oleh karena itu, perusahaan dan organisasi perlu mengakui dan menghargai berbagai bentuk kesuksesan ini, menciptakan lingkungan di mana upaya untuk membuat perubahan positif diakui dan diberi reward. Ini bisa melalui pengakuan atas inisiatif berkelanjutan, proyek sosial, atau inovasi yang membawa manfaat nyata bagi masyarakat atau lingkungan.

Pembelajaran Sepanjang Hayat dan Adaptabilitas

Generasi Z memasuki dunia kerja di sebuah era di mana perubahan adalah satu-satunya konstanta. Untuk itu, pembelajaran sepanjang hayat dan adaptabilitas menjadi sangat penting. Sistem pendidikan dan

pengembangan profesional perlu menekankan pada keterampilan seperti pemikiran kritis, kreativitas, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan teknologi dan tren baru. Menanamkan mentalitas pembelajaran sepanjang hayat akan mempersiapkan Generasi Z dan generasi yang akan datang untuk menavigasi lanskap ekonomi yang selalu berubah dengan kepercayaan diri dan kompetensi.

Memperkuat Kolaborasi Global

Generasi Z sangat terhubung secara global, lebih dari generasi mana pun sebelumnya, berkat kemajuan teknologi dan media sosial. Mereka memandang tantangan global—seperti perubahan iklim, ketidaksetaraan, dan akses ke pendidikan—sebagai isu yang memerlukan kolaborasi lintas batas untuk mencari solusi. Oleh karena itu, memperkuat kerja sama internasional dan kolaborasi antar negara, industri, dan disiplin ilmu menjadi penting untuk mengatasi tantangan ini. Memfasilitasi dialog dan kemitraan global akan membantu mewujudkan inovasi dan solusi yang dapat memanfaatkan kekuatan kolektif kita.

Mengadopsi Teknologi dengan Bertanggung Jawab

Saat kita bergerak lebih jauh ke dalam era digital, penting untuk mengadopsi teknologi baru dengan cara yang bertanggung jawab dan etis. Generasi Z menghargai transparansi, keadilan, dan pertimbangan etis dalam penggunaan teknologi. Ini berarti bahwa perusahaan dan pembuat kebijakan perlu mempertimbangkan dampak sosial dan lingkungan dari inovasi teknologi mereka dan bekerja untuk memastikan bahwa manfaat teknologi dapat dinikmati oleh semua orang, tanpa meningkatkan ketidaksetaraan atau merugikan lingkungan.

Dengan memahami dan merangkul nilai, harapan, dan potensi Generasi Z, kita dapat membentuk masa depan ekonomi global yang lebih inklusif, berkelanjutan, dan tahan terhadap tantangan. Pendekatan yang berpusat pada manusia, yang mengutamakan keberlanjutan, pembelajaran sepanjang hayat, dan kolaborasi global, tidak hanya akan

Rudy C Tarumingkeng>: GENERASI Z: dan SDM DUNIA

membantu Generasi Z berkembang tapi juga memastikan bahwa kita semua siap untuk masa depan yang kita hadapi bersama. Generasi Z memiliki kekuatan untuk menjadi katalis perubahan positif, dan dengan dukungan yang tepat, mereka dapat membawa kita menuju era baru inovasi dan kemakmuran bersama.

BAB 5: TANTANGAN DAN PELUANG



- **Menanggapi Perubahan:** Bahas tantangan yang dihadapi oleh organisasi dalam menyesuaikan diri dengan kebutuhan dan ekspektasi Generasi Z, serta strategi untuk mengatasi tantangan ini.
- **Memanfaatkan Potensi Generasi Z:** Eksplorasi peluang yang dibawa oleh Generasi Z ke dalam dunia kerja, termasuk inovasi, keberlanjutan, dan kolaborasi lintas generasi.

Di tengah transisi ke era baru, di mana Generasi Z mulai mendominasi pasar tenaga kerja dan konsumen, organisasi di seluruh dunia dihadapkan pada tantangan dan peluang yang belum pernah terjadi sebelumnya. Dinamika ini mengharuskan perubahan paradigma dalam cara organisasi beroperasi, berinovasi, dan berinteraksi dengan karyawan serta konsumen mereka. Bab ini menjelajahi tantangan yang dihadapi organisasi dalam menyesuaikan diri dengan kebutuhan dan ekspektasi Generasi Z, serta peluang yang ditawarkan oleh generasi ini.

Menanggapi Perubahan: Tantangan dan Strategi

Tantangan:

1. **Kesenjangan Teknologi:**
Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi organisasi adalah menjembatani kesenjangan teknologi antara lingkungan kerja tradisional dan ekspektasi digital Generasi Z. Generasi ini mengharapkan tempat kerja yang terintegrasi dengan teknologi terkini, yang sering kali jauh melampaui apa yang saat ini ditawarkan oleh banyak organisasi.
2. **Kebutuhan akan Fleksibilitas:**
Generasi Z menghargai fleksibilitas dalam hal jam kerja dan lokasi.

Namun, ini menantang model operasional tradisional yang mendasarkan produktivitas pada jam kerja tetap dan kehadiran fisik di kantor.

3. **Harapan untuk Keberlanjutan dan Tanggung Jawab Sosial:** Generasi Z ingin bekerja untuk organisasi yang tidak hanya menguntungkan tapi juga beroperasi secara bertanggung jawab dan berkelanjutan. Menyelaraskan operasi bisnis dengan nilai-nilai ini dapat menjadi tantangan bagi organisasi yang belum menjadikan keberlanjutan sebagai bagian inti dari misi mereka.

Strategi:

1. **Adopsi dan Integrasi Teknologi:** Organisasi perlu mengadopsi dan terus memperbarui teknologi mereka untuk memenuhi harapan digital Generasi Z. Ini termasuk investasi dalam solusi cloud, alat kolaborasi online, dan platform yang mendukung kerja fleksibel.
2. **Membangun Kebijakan Fleksibel:** Mengembangkan kebijakan yang memungkinkan fleksibilitas kerja—seperti kerja jarak jauh, jam kerja yang fleksibel, dan struktur kerja yang lebih dinamis—dapat membantu menarik dan mempertahankan talenta Generasi Z.
3. **Mengutamakan Keberlanjutan dan Etika:** Organisasi harus menunjukkan komitmen nyata terhadap keberlanjutan dan tanggung jawab sosial melalui tindakan konkret. Ini bisa berupa inisiatif hijau, kebijakan yang mendukung keadilan sosial, dan transparansi dalam praktik bisnis.

Memfaatkan Potensi Generasi Z: Peluang

Inovasi:

Generasi Z membawa perspektif baru dan ide-ide segar yang bisa memicu inovasi di seluruh aspek bisnis. Mereka cenderung memiliki pendekatan yang lebih eksperimental dan berani dalam menyelesaikan masalah, yang dapat mendorong organisasi untuk berpikir di luar kotak dan mengeksplorasi solusi baru.

Keberlanjutan:

Komitmen Generasi Z terhadap keberlanjutan menyajikan peluang bagi organisasi untuk memimpin dalam praktik bisnis yang ramah lingkungan dan bertanggung jawab secara sosial. Ini tidak hanya meningkatkan citra merek tapi juga membuka akses ke pasar baru dan peluang bisnis yang berkelanjutan.

Kolaborasi Lintas Generasi:

Kehadiran Generasi Z di tempat kerja mendorong kolaborasi lintas generasi, menggabungkan keterampilan dan pengalaman dari berbagai kelompok usia. Ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan dinamis, di mana ide-ide dari semua generasi dapat berkumpul untuk menghasilkan solusi yang lebih kreatif dan efektif.

Generasi Z, dengan nilai, ekspektasi, dan keterampilan unik mereka, menawarkan sejumlah tantangan dan peluang bagi dunia kerja. Dengan memahami dan merespons kebutuhan mereka, organisasi dapat tidak hanya mengatasi tantangan ini tapi juga memanfaatkan potensi penuh yang ditawarkan oleh generasi ini. Adaptasi dan perubahan membutuhkan waktu, komitmen, dan sumber daya, tapi investasi tersebut penting untuk keberhasilan jangka panjang dalam lingkungan global yang terus berubah.

Menciptakan Kebijakan yang Responsif

Untuk benar-benar merespons kebutuhan dan ekspektasi Generasi Z, organisasi harus bersedia untuk merevisi dan, jika perlu, merombak kebijakan mereka. Ini melibatkan komunikasi dua arah, di mana masukan dari karyawan Generasi Z dihargai dan digunakan sebagai dasar untuk membuat lingkungan kerja yang lebih adaptif dan inklusif. Membangun budaya feedback yang kuat dan terbuka membantu organisasi untuk tetap relevan dan responsif terhadap kebutuhan karyawan mereka.

Pendidikan dan Pengembangan Berkelanjutan

Pendidikan dan pengembangan berkelanjutan merupakan kunci untuk memastikan bahwa karyawan dari semua generasi, termasuk Generasi Z, terus tumbuh dan berkembang dalam karir mereka. Program mentorship, peluang belajar yang terstruktur, dan akses ke kursus dan pelatihan online dapat membantu memperkuat keterampilan yang ada dan membangun yang baru, memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang kompeten dan siap masa depan.

Teknologi Sebagai Katalis

Memanfaatkan teknologi tidak hanya untuk memenuhi ekspektasi Generasi Z tapi juga sebagai katalis untuk inovasi dan efisiensi operasional merupakan strategi penting. Dengan menerapkan alat dan platform terbaru, organisasi tidak hanya meningkatkan daya tarik mereka bagi Generasi Z tapi juga memperkuat kemampuan mereka untuk berinovasi dan bersaing di pasar global.

Kepemimpinan Inklusif

Mengembangkan kepemimpinan yang inklusif dan mendorong partisipasi aktif dari Generasi Z dalam proses pengambilan keputusan dapat memperkuat keterlibatan dan komitmen mereka. Kepemimpinan yang memahami dan menghargai keberagaman perspektif dan

pengalaman dapat mendorong budaya kerja yang lebih kolaboratif dan inovatif.

Generasi Z membawa serangkaian tantangan dan peluang yang unik ke dunia kerja. Dengan memahami karakteristik unik mereka dan merespons dengan strategi yang tepat, organisasi dapat memanfaatkan potensi penuh generasi ini. Hal ini membutuhkan adaptasi dan perubahan dalam pendekatan terhadap teknologi, kebijakan kerja, pendidikan dan pengembangan, serta kepemimpinan. Dengan berfokus pada keberlanjutan, inovasi, dan kolaborasi lintas generasi, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya mendukung Generasi Z tapi juga mendorong pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang dalam ekonomi global yang dinamis.

Dalam konteks yang terus berkembang ini, peran organisasi dalam membentuk masa depan kerja yang inklusif dan berkelanjutan menjadi semakin penting. Untuk menavigasi perubahan yang dibawa oleh Generasi Z, ada beberapa langkah tambahan yang dapat diambil:

Membangun Ekosistem Inovasi

Organisasi perlu melangkah lebih jauh dalam membangun ekosistem inovasi yang tidak hanya mendukung Generasi Z tapi juga memanfaatkan keunikan mereka untuk memajukan tujuan bisnis. Ini berarti menciptakan ruang kerja yang mendukung eksperimen dan gagasan baru, memfasilitasi akses ke sumber daya dan alat untuk mengembangkan ide-ide tersebut, dan membangun kerangka kerja yang memungkinkan inovasi untuk diuji dan diterapkan dengan cepat. Dengan mengintegrasikan teknologi dan metodologi baru, seperti data besar dan pembelajaran mesin, ke dalam proses ini, organisasi dapat mempercepat inovasi dan meningkatkan daya saing mereka.

Memperkuat Keterlibatan Komunitas dan Dampak Sosial

Generasi Z sangat peduli dengan dampak sosial dan keberlanjutan. Oleh karena itu, organisasi yang ingin menarik dan mempertahankan talenta dari generasi ini perlu memperkuat keterlibatan mereka dengan komunitas dan inisiatif sosial. Ini bisa berarti memperluas program tanggung jawab sosial perusahaan (CSR), berkolaborasi dengan organisasi non-profit, atau bahkan mengintegrasikan tujuan sosial ke dalam model bisnis utama mereka. Melakukan ini tidak hanya memenuhi ekspektasi Generasi Z tapi juga membantu membangun merek yang kuat dan meningkatkan loyalitas pelanggan.

Mendorong Kepemimpinan yang Adaptif

Dunia yang terus berubah membutuhkan kepemimpinan yang adaptif—pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya dan strategi mereka untuk memenuhi kebutuhan karyawan dari berbagai latar belakang dan generasi. Ini berarti lebih dari sekedar menjadi terbuka terhadap ide-ide baru; ini juga berarti memelihara kemampuan untuk belajar dari kegagalan, memandu tim melalui ketidakpastian, dan mendorong pertumbuhan melalui dukungan yang berkelanjutan. Mengembangkan pemimpin dengan keterampilan ini akan menjadi kunci untuk memanfaatkan potensi penuh Generasi Z.

Meningkatkan Kesadaran tentang Kesehatan Mental

Kesehatan mental menjadi isu yang semakin penting bagi Generasi Z, yang mengharapkan organisasi untuk menganggap serius kesejahteraan mereka. Menyediakan akses ke sumber daya kesehatan mental, membangun kebijakan kerja yang mendukung keseimbangan kerja-hidup, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung adalah langkah penting yang harus diambil setiap organisasi. Melakukan ini tidak hanya memperbaiki kualitas hidup karyawan tapi juga meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

Dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang dibawa oleh Generasi Z, organisasi perlu beradaptasi dengan cepat dan dengan cara yang bertanggung jawab. Ini melibatkan berinvestasi dalam teknologi, memprioritaskan keberlanjutan, membangun budaya inovasi, dan memelihara lingkungan kerja yang mendukung dan inklusif. Dengan melakukannya, mereka tidak hanya akan berhasil dalam menarik dan mempertahankan talenta Generasi Z tapi juga akan berada di garis depan dalam membentuk masa depan ekonomi global yang lebih dinamis, inklusif, dan berkelanjutan. Generasi Z, dengan pendekatan unik mereka terhadap kehidupan dan pekerjaan, menawarkan kesempatan emas bagi organisasi yang siap untuk berinovasi dan beradaptasi dengan visi masa depan yang berbagi.

Untuk mengakhiri pembahasan tentang tantangan dan peluang yang dibawa oleh Generasi Z, ada beberapa poin penting yang perlu dipertimbangkan oleh organisasi dalam jangka panjang:

Memanfaatkan Data untuk Pemahaman yang Lebih Baik

Dalam era informasi saat ini, data berperan krusial dalam memahami tren, perilaku, dan preferensi. Organisasi harus memanfaatkan analitik data untuk mendapatkan insight yang lebih dalam tentang apa yang mendorong Generasi Z, baik sebagai karyawan maupun konsumen. Penggunaan data yang cerdas dapat membantu dalam merancang produk, layanan, dan kebijakan kerja yang lebih sesuai dengan ekspektasi generasi ini, sekaligus memungkinkan personalisasi yang dapat meningkatkan keterlibatan dan loyalitas.

Berinvestasi dalam Keberlanjutan Jangka Panjang

Keberlanjutan bukan lagi pilihan tetapi keharusan. Generasi Z menuntut lebih dari sekadar klaim keberlanjutan; mereka mencari bukti nyata dan tindakan konkret. Organisasi perlu melihat keberlanjutan sebagai investasi jangka panjang, mengintegrasikan praktik ramah lingkungan ke dalam semua aspek operasional mereka, dan secara proaktif berkomunikasi upaya ini kepada pemangku kepentingan. Ini tidak hanya

akan memperkuat reputasi merek tapi juga berkontribusi pada ketahanan dan keberhasilan bisnis jangka panjang.

Mengembangkan Keterampilan untuk Masa Depan

Dunia kerja yang berubah cepat membutuhkan keterampilan baru. Organisasi harus berkomitmen untuk pengembangan keterampilan berkelanjutan bagi karyawan mereka, tidak hanya untuk Generasi Z tapi untuk semua generasi. Fokus pada keterampilan seperti kreativitas, pemikiran kritis, kecerdasan emosional, dan adaptabilitas akan mempersiapkan tenaga kerja untuk menghadapi tantangan masa depan dan memanfaatkan peluang baru yang muncul. Program pembelajaran dan pengembangan harus dirancang untuk mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional, dengan menekankan pembelajaran mandiri dan inisiatif individu.

Membangun Keragaman dan Inklusi

Diversifikasi tenaga kerja dan inklusi bukan hanya tentang memenuhi kuota; ini tentang memanfaatkan kekayaan perspektif untuk inovasi dan pertumbuhan. Organisasi harus berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja di mana semua karyawan, terlepas dari latar belakang mereka, merasa dihargai dan memiliki kesempatan yang sama untuk berhasil. Ini mencakup upaya untuk menghilangkan bias dalam rekrutmen, pengembangan kebijakan yang mendukung keragaman, dan mempromosikan budaya kerja yang inklusif dan mendukung.

Generasi Z memberikan tantangan unik sekaligus membuka peluang besar bagi organisasi yang bersedia beradaptasi dan berinovasi. Dengan memahami dan merangkul perubahan yang dibawa oleh generasi ini, organisasi dapat tidak hanya tetap relevan tapi juga memimpin dalam menciptakan masa depan kerja yang lebih dinamis, berkelanjutan, dan inklusif. Ini memerlukan pendekatan holistik yang mencakup teknologi, keberlanjutan, pembelajaran dan pengembangan, serta keragaman dan inklusi. Dengan cara ini, organisasi tidak hanya akan berhasil menarik

Rudy C Tarumingkeng>: GENERASI Z: dan SDM DUNIA

dan mempertahankan talenta Generasi Z tapi juga akan berkontribusi pada pembangunan masyarakat dan ekonomi global yang lebih baik.

BAB 6: KASUS STUDI DAN ANALISIS



- **Kasus Studi:** Sajikan beberapa kasus studi tentang bagaimana perusahaan dari berbagai industri berhasil mengadaptasi praktik mereka untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan talenta Generasi Z.
- **Analisis Masa Depan:** Spekulasi tentang masa depan dunia kerja dan SDM dengan semakin dominannya Generasi Z dalam tenaga kerja, serta implikasi untuk manajemen dan kebijakan SDM.

Dalam bab ini, kita akan mengeksplorasi bagaimana perusahaan dari berbagai industri berhasil menyesuaikan praktik mereka untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan talenta Generasi Z. Melalui kasus studi ini, kita akan mendapatkan wawasan berharga tentang strategi yang efektif dan bagaimana ini dapat diinformasikan ke arah masa depan dunia kerja yang semakin didominasi oleh Generasi Z.

Kasus Studi

Teknologi: Google

Google, dikenal atas budaya kerjanya yang inovatif dan inklusif, telah menjadi salah satu pilihan utama bagi talenta muda. Melalui program magang dan pengembangan awal karirnya, Google menawarkan peluang bagi Generasi Z untuk bekerja pada proyek-proyek yang memiliki dampak global. Fokus pada keberlanjutan, kesejahteraan karyawan, dan fleksibilitas kerja menjadikan Google contoh bagaimana perusahaan dapat menarik Generasi Z. Google juga menekankan pembelajaran dan pengembangan berkelanjutan, menyediakan sumber daya untuk karyawan untuk mengasah keterampilan teknis dan non-teknis.

Ritel: Patagonia

Patagonia, merek pakaian luar yang berfokus pada keberlanjutan, telah berhasil menarik Generasi Z yang peduli lingkungan melalui komitmennya terhadap praktik bisnis yang etis dan ramah lingkungan. Dengan mengutamakan keberlanjutan tidak hanya dalam produknya tapi juga dalam operasi dan kampanye pemasarannya, Patagonia menunjukkan bagaimana nilai-nilai perusahaan yang sejalan dengan nilai Generasi Z dapat mendorong keterlibatan dan loyalitas.

Layanan Keuangan: Goldman Sachs

Goldman Sachs telah mengadaptasi strategi rekrutmennya untuk menarik talenta Generasi Z dengan menawarkan program pelatihan yang lebih fleksibel dan beragam, memperkenalkan kebijakan kerja dari rumah yang lebih liberal, dan meningkatkan komunikasinya tentang tanggung jawab sosial perusahaan. Melalui inisiatif-inisiatif ini, Goldman Sachs berupaya untuk tidak hanya menarik tapi juga mempertahankan talenta muda dengan menunjukkan komitmennya terhadap fleksibilitas, pertumbuhan profesional, dan dampak sosial.

Analisis Masa Depan

Dengan semakin dominannya Generasi Z dalam tenaga kerja, kita dapat mengantisipasi perubahan signifikan dalam dunia kerja dan manajemen SDM. Berikut adalah beberapa spekulasi tentang masa depan tersebut:

Fleksibilitas dan Keseimbangan Kerja-Hidup

Fleksibilitas akan menjadi norma, bukan pengecualian. Organisasi perlu menawarkan jam kerja yang fleksibel, opsi kerja jarak jauh, dan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup untuk menarik dan mempertahankan talenta Generasi Z. Ini akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan infrastruktur teknologi mereka dan mengadopsi budaya kerja yang lebih dinamis dan adaptif.

Fokus pada Keberlanjutan dan Tanggung Jawab Sosial

Generasi Z mengharapkan perusahaan untuk bertindak secara bertanggung jawab dan berkontribusi terhadap solusi untuk masalah sosial dan lingkungan. Ini akan mendorong perusahaan untuk lebih transparan tentang praktik keberlanjutan mereka, melibatkan karyawan dalam inisiatif sosial, dan mengintegrasikan tujuan sosial ke dalam strategi bisnis inti mereka.

Pembelajaran dan Pengembangan Berkelanjutan

Pembelajaran sepanjang hayat akan menjadi kunci dalam pengembangan karier. Perusahaan harus menyediakan peluang untuk pembelajaran dan pengembangan berkelanjutan, baik melalui platform online maupun pelatihan internal, untuk memastikan bahwa karyawan dapat tetap kompetitif dan relevan dalam ekonomi yang berubah dengan cepat.

Kolaborasi Lintas Generasi

Dengan beragamnya tempat kerja, kolaborasi lintas generasi akan menjadi semakin penting. Organisasi harus menemukan cara untuk memanfaatkan kekuatan unik dari setiap generasi, mendorong pertukaran pengetahuan dan pengalaman, dan membangun tim yang sinergis. Praktik ini tidak hanya akan meningkatkan inovasi dan kreativitas tetapi juga membantu membangun pengertian dan rasa hormat bersama antar karyawan dari berbagai latar belakang usia dan pengalaman.

Teknologi dan Inovasi

Teknologi akan terus menjadi penggerak utama dalam cara organisasi beroperasi dan berinteraksi dengan karyawan mereka. Perusahaan perlu terus berinovasi dan mengadaptasi penggunaan AI, machine learning, dan teknologi emergen lainnya untuk meningkatkan efisiensi,

personalisasi pengalaman karyawan, dan membuka peluang bisnis baru. Mengadopsi teknologi terdepan juga akan penting untuk menarik talenta Generasi Z, yang mengharapkan tempat kerja untuk mencerminkan kecanggihan digital yang sama seperti yang mereka nikmati dalam kehidupan pribadi mereka.

Dampak Global dan Kerja Sama Internasional

Generasi Z memiliki kesadaran global yang kuat dan peduli terhadap isu-isu yang melampaui batas geografis. Mereka menghargai organisasi yang berkomitmen untuk membuat dampak positif tidak hanya di komunitas lokal tapi juga di panggung global. Ini mendorong perusahaan untuk memikirkan kembali tanggung jawab sosial perusahaan mereka, memperkuat kerja sama internasional, dan berkontribusi pada solusi global untuk tantangan seperti perubahan iklim, ketidaksetaraan, dan keberlanjutan.

Adaptasi Kebijakan SDM

Departemen SDM akan perlu untuk terus mengadaptasi kebijakan mereka untuk memenuhi kebutuhan yang berkembang dari Generasi Z. Ini termasuk meninjau ulang kebijakan perekrutan untuk memastikan keragaman dan inklusi, mengembangkan program kesejahteraan yang komprehensif, dan merancang jalur karier yang fleksibel dan menarik. Kebijakan yang mendukung pengembangan profesional, kesejahteraan mental, dan keterlibatan komunitas akan menjadi kunci untuk menarik dan mempertahankan talenta ini.

Masa depan dunia kerja dengan dominasi Generasi Z menjanjikan perubahan yang signifikan dalam cara organisasi beroperasi, berinovasi, dan mengelola talenta. Adaptasi dan fleksibilitas akan menjadi kata kunci, dengan teknologi memainkan peran kritis dalam mendukung transisi ini. Organisasi yang dapat menanggapi kebutuhan dan harapan

Generasi Z, sambil mempertahankan komitmen terhadap keberlanjutan, pembelajaran sepanjang hayat, dan kolaborasi lintas generasi, akan berada di garis depan dalam menarik dan mempertahankan talenta top. Sebagai hasilnya, mereka tidak hanya akan memperkuat posisi mereka di pasar tetapi juga berkontribusi pada pembangunan ekonomi yang lebih inklusif, berkelanjutan, dan tangguh untuk masa depan.

Seiring berjalannya waktu, hubungan antara Generasi Z dan dunia kerja akan terus berkembang, menuntut adaptasi dan inovasi berkelanjutan dari organisasi. Untuk menjaga keunggulan kompetitif dan relevansi di masa depan, perusahaan perlu mempertimbangkan strategi jangka panjang yang melampaui adaptasi kebijakan dan teknologi saat ini.

Menciptakan Lingkungan Kerja yang Dinamis

Masa depan dunia kerja menuntut lingkungan yang lebih dinamis, di mana karyawan dapat berkontribusi secara maksimal tanpa dibatasi oleh struktur tradisional yang kaku. Hal ini mencakup penerapan model kerja hibrida, di mana karyawan dapat memilih antara bekerja di kantor, dari rumah, atau di lokasi lain sesuai dengan kebutuhan dan preferensi mereka. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung ini akan membantu organisasi menarik talenta Generasi Z yang menghargai fleksibilitas dan otonomi.

Memperkuat Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang kuat dan positif menjadi semakin penting dalam menarik dan mempertahankan Generasi Z. Budaya yang mendorong keragaman, inklusi, dan kesejahteraan tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tapi juga meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan. Perusahaan perlu berinvestasi dalam membangun dan memelihara budaya yang mendorong keterbukaan, kolaborasi, dan

inovasi, serta tempat karyawan dari semua generasi merasa dihargai dan didukung.

Menyediakan Peluang untuk Pertumbuhan dan Pengembangan

Generasi Z mencari lebih dari sekadar pekerjaan; mereka mencari karier yang memberi mereka peluang untuk belajar, tumbuh, dan berkembang. Organisasi yang menawarkan jalur karier yang jelas, peluang pembelajaran dan pengembangan yang berkelanjutan, serta dukungan untuk aspirasi profesional individu akan lebih menarik bagi Generasi Z. Ini termasuk menyediakan akses ke pelatihan, workshop, dan kursus yang dapat membantu mereka memperluas keterampilan dan pengetahuan mereka.

Mengadopsi Pendekatan Berkelanjutan dan Bertanggung Jawab

Komitmen terhadap keberlanjutan dan tanggung jawab sosial akan terus memainkan peran penting dalam menarik Generasi Z. Organisasi perlu mengadopsi pendekatan holistik terhadap keberlanjutan, yang mencakup tidak hanya operasi internal mereka tetapi juga bagaimana produk dan layanan mereka berdampak pada masyarakat dan lingkungan. Komunikasi yang transparan tentang upaya keberlanjutan dan tanggung jawab sosial perusahaan akan meningkatkan citra merek dan memperkuat hubungan dengan karyawan dan konsumen.

Memanfaatkan Teknologi untuk Mendorong Inovasi

Akhirnya, pemanfaatan teknologi akan terus menjadi kunci untuk inovasi dan pertumbuhan. Organisasi perlu terus mengeksplorasi dan mengintegrasikan teknologi baru untuk meningkatkan efisiensi operasional, memperkaya pengalaman karyawan, dan menciptakan produk dan layanan baru. Dengan memelihara budaya yang mendorong

eksplorasi teknologi dan inovasi, organisasi dapat tetap relevan dan kompetitif di masa depan.

Generasi Z menawarkan peluang besar bagi dunia kerja dan ekonomi global, membawa semangat baru, perspektif segar, dan keterampilan yang sangat diperlukan. Dengan menanggapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang mereka bawa, organisasi dapat tidak hanya berhasil dalam lingkungan global yang terus berubah tetapi juga berkontribusi pada pembangunan masyarakat yang lebih inklusif, berkelanjutan, dan inovatif. Kesiapan untuk beradaptasi, komitmen terhadap keberlanjutan dan tanggung jawab sosial, serta kemampuan untuk memanfaatkan teknologi dan inovasi akan menjadi kunci keberhasilan dalam era dominasi Generasi Z.

Dalam konteks yang lebih luas, mempersiapkan dunia kerja untuk dominasi Generasi Z tidak hanya berfokus pada adaptasi dan inovasi oleh perusahaan saja. Ini juga melibatkan perubahan sistemik dalam pendidikan, kebijakan pemerintah, dan kerja sama antarsektor. Untuk memaksimalkan kontribusi Generasi Z terhadap ekonomi dan masyarakat, beberapa langkah tambahan yang dapat dipertimbangkan meliputi:

Pendidikan yang Menyelaraskan dengan Kebutuhan Masa Depan

Sistem pendidikan harus berevolusi untuk lebih menyelaraskan dengan kebutuhan pasar kerja masa depan dan preferensi pembelajaran Generasi Z. Ini termasuk mengintegrasikan keterampilan digital, pemikiran kritis, dan pembelajaran berbasis proyek ke dalam kurikulum. Selain itu, pendidikan tentang keberlanjutan, tanggung jawab sosial, dan kewirausahaan dapat mempersiapkan Generasi Z untuk menjadi pemimpin dan inovator yang bertanggung jawab.

Kebijakan Pemerintah yang Mendukung Inovasi dan Kewirausahaan

Pemerintah dapat memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi inovasi dan kewirausahaan, termasuk bagi Generasi Z. Ini dapat melalui insentif fiskal untuk startup, investasi dalam inkubator dan akselerator bisnis, serta kebijakan yang mendukung penelitian dan pengembangan. Selain itu, kebijakan yang memudahkan akses ke pendanaan dan memperkuat perlindungan hak kekayaan intelektual dapat mendorong lebih banyak Generasi Z untuk mengembangkan ide-ide mereka menjadi usaha yang sukses.

Kerja Sama Antarsektor untuk Menciptakan Dampak Sosial

Tantangan global seperti perubahan iklim, ketidaksetaraan, dan keberlanjutan membutuhkan kerja sama antarsektor. Organisasi dari sektor swasta, pemerintah, dan nirlaba dapat berkolaborasi dengan institusi pendidikan untuk menciptakan program dan inisiatif yang mendorong Generasi Z untuk berkontribusi pada solusi inovatif. Melalui kemitraan ini, Generasi Z dapat diberdayakan untuk menggunakan keterampilan dan semangat mereka untuk membuat perbedaan yang signifikan.

Adaptasi dengan Perubahan Demografi

Seiring bertambahnya usia Generasi Z dan mereka menjadi mayoritas di tempat kerja, perusahaan dan masyarakat harus siap untuk adaptasi dengan perubahan demografi ini. Memahami dan menghargai keberagaman dalam Generasi Z sendiri—termasuk perbedaan budaya, pengalaman, dan perspektif—akan menjadi penting dalam membangun tim yang koheren dan inovatif.

Mempersiapkan untuk dominasi Generasi Z di dunia kerja membutuhkan pendekatan holistik yang melibatkan perusahaan, pemerintah, institusi

Rudy C Tarumingkeng>: GENERASI Z: dan SDM DUNIA

pendidikan, dan masyarakat luas. Dengan berfokus pada pendidikan yang relevan, kebijakan yang mendukung inovasi dan kewirausahaan, serta kolaborasi antarsektor, kita dapat membuka potensi penuh Generasi Z. Ini tidak hanya akan menghasilkan manfaat ekonomi tapi juga memajukan tujuan sosial dan keberlanjutan global, menciptakan masa depan yang lebih cerah untuk semua.

BAB PENUTUP



Menavigasi Masa Depan Bersama Generasi Z

Seiring dengan penutupan eksplorasi mendalam kita tentang Generasi Z dan pengaruhnya pada sumber daya manusia (SDM) di seluruh dunia, kita dihadapkan pada gambaran yang jelas dan komprehensif tentang generasi yang berdiri di ambang era baru. Generasi Z, dengan karakteristik unik, aspirasi, dan tantangannya, tidak hanya membentuk ulang lanskap kerja saat ini tetapi juga menandai awal dari transformasi signifikan dalam cara kita memahami pekerjaan, inovasi, dan kolaborasi.

Generasi ini membawa ke dalam dunia kerja kombinasi yang belum pernah terjadi sebelumnya dari keterampilan digital asli, kesadaran sosial yang tajam, dan komitmen terhadap nilai-nilai seperti keberlanjutan, keadilan, dan inklusivitas. Mereka menantang norma-norma tradisional dan mendorong perubahan positif, mendorong organisasi di seluruh sektor untuk meninjau kembali praktik mereka, dari rekrutmen hingga retensi dan pengembangan karyawan.

Namun, integrasi Generasi Z ke dalam tenaga kerja bukan tanpa tantangannya. Organisasi dihadapkan pada kebutuhan mendesak untuk menyesuaikan lingkungan kerja, strategi manajemen, dan kebijakan SDM untuk memenuhi ekspektasi dan memanfaatkan potensi penuh generasi ini. Adaptasi ini bukan hanya tentang mengadopsi teknologi baru atau memperkenalkan kebijakan kerja yang fleksibel—ini tentang memelihara budaya yang mendukung inovasi, keberlanjutan, dan keragaman dalam segala aspek.

Kesempatan yang dibawa oleh Generasi Z ke dunia kerja adalah kolosal. Mereka tidak hanya mendorong batas-batas apa yang mungkin dalam hal inovasi teknologi dan solusi berkelanjutan tetapi juga menata ulang konsep kepemimpinan, kolaborasi, dan keterlibatan karyawan. Masa depan dunia kerja dengan Generasi Z di garis depan menjanjikan era kerja yang lebih dinamis, inklusif, dan berorientasi pada dampak.

Rudy C Tarumingkeng>: GENERASI Z: dan SDM DUNIA

Melihat ke depan, kolaborasi antargenerasi akan menjadi kunci. Memanfaatkan kekuatan dan perspektif dari generasi yang berbeda akan memperkaya tempat kerja, meningkatkan inovasi, dan memastikan bahwa organisasi tidak hanya dapat menavigasi perubahan saat ini tetapi juga berkembang di masa depan. Kita semua—tidak peduli generasi—berbagi tanggung jawab dalam membentuk masa depan yang kita inginkan; masa depan yang menawarkan kesempatan yang adil dan berkelanjutan untuk semua.

Di akhir perjalanan ini, satu hal menjadi jelas: Generasi Z bukan hanya generasi berikutnya di tempat kerja. Mereka adalah pembawa standar baru, menantang kita semua untuk berpikir lebih besar, bertindak lebih berani, dan berinovasi lebih luas. Dengan memeluk perubahan, mendukung inovasi, dan memprioritaskan keberlanjutan dan inklusivitas, kita dapat bersama-sama menavigasi masa depan yang tidak hanya cerah bagi Generasi Z tapi untuk generasi yang akan datang.