

ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DI ERA DIGITAL PADA PEKERJA GENERASI MILENIAL

Urika, SE,.MM

Fakultas Ekonomi Universitas Banten Jaya

urika@unbaja.ac.id

ABSTRAK

Pada saat ini proses digitalisasi dalam manajemen sumber daya manusia adalah suatu keniscayaan karena hal ini dapat membantu perusahaan memodernisasi fungsi SDM dan memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. disaat yang sama, dibutuhkan pula perubahan gaya kerja dan perubahan kebutuhan SDM terutama pasca pandemi dimana terjadinya banyak perubahan serta pergeseran cara kerja SDM dari manual ke digital dari bekerja di kantor menjadi *Work From Home* (WFH) . Peneliti bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan pengembangan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi di era digital pada pekerja milenial. Peneliti juga mengeksplorasi strategi apa saja yang bisa dilakukan untuk mengembangkan kompetensi SDM di Era Digital, serta menganalisis dampaknya terhadap kompetensi dan peran SDM generasi Milenial.

Kata Kunci : Strategi, Kompetensi SDM, Era Digital, Generasi Milenial

ABSTRACT

At this time the digitalization process in human resource management is a necessity because it can help companies modernize HR functions and provide a competitive advantage for the company. At the same time, there is also a need for changes in work styles and changes in HR needs, especially after the pandemic where there are many changes and shifts in the way HR works from manual to digital from working in the office to Work From Home (WFH). The researcher aims to find out how to implement competency-based human resource management development in the digital era for millennial workers. Researchers also explore what strategies can be done to develop HR competencies in the Digital Age, as well as analyze their impact on the competence and role of Millennial generation HR.

Keywords: Strategy, HR Competence, Digital Era, Millennial Generation

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Teknologi media informasi dan komunikasi saat ini telah berhasil mengubah pola komunikasi pada masyarakat secara umum begitu pula dengan pola para pekerja milenial di era digital seperti sekarang. Bagi pekerja milenial pencarian informasi menjadi faktor yang berkontribusi besar dalam perubahan gaya hidup mereka, khususnya dalam berkomunikasi dan pencarian informasi. Sejak internet booming pada awal milenium

ketiga, kita dengan mudah mendapatkan informasi tentang apa pun. Internet juga menjadikan orang berkomunikasi menggunakan fasilitas email, media sosial, dan juga layanan perpesanan lainnya. Hal ini membuat pola komunikasi jarak jauh menggunakan internet memiliki nuansa yang lebih interaktif dan kuat dibandingkan pola komunikasi secara langsung. Sifat interaktif dalam komunikasi internet ini yang membedakan media dalam jaringan dengan media lainnya. Disamping itu, perkembangan PC atau komputer dan telepon cellular juga semakin canggih. Telepon Cellular yang sebelumnya hanya berfungsi melakukan panggilan telepon berkembang menjadi perangkat komputer mini (*smartphone*). PC pun bertransformasi menjadi laptop yang memiliki fitur dan fungsi yang dapat mendukung aktifitas penggunaannya. *Smartphone* dan laptop ini juga memiliki fitur akses internet yang memudahkan orang saling berkomunikasi interaktif tanpa terbatas oleh ruang dan waktu. Ini sangat memungkinkan karena sifat dari perangkat laptop dan *smartphone* yang *mobile* dan *portable* sehingga lebih nyaman digunakan.

Hal tersebut tidak terlalu mengherankan dalam praktik keseharian masyarakat di era digital seperti saat ini apapun serba difasilitasi oleh internet lewat perangkat *gadget*. Sistem komunikasi jarak jauh ini sudah umum digunakan untuk berbagai keperluan. Dalam konteks budaya kerja, kondisi tersebut dapat berimbas pada pola relasi kerja. Hal ini menjadikan orang tidak lagi harus bergantung pada komunikasi tatap muka dengan rekan kerja atau mitra untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Internet sudah mampu melakukan komunikasi dan koordinasi jarak jauh tanpa harus bertemu secara langsung. Sehingga pekerjaan dapat dikerjakan tanpa harus bertemu secara langsung. Kantor yang sebelumnya berupa kantor fisik yaitu suatu tempat para pekerja di perusahaan bekerja bersama, berubah menjadi kantor virtual di mana pengaturan operasional maupun fungsionalnya dapat dilakukan dengan menggunakan teknologi komputer seperti PC, laptop, ponsel dan akses internet. Sehingga sistem tersebut memungkinkan orang-orang dapat bekerja dari manapun. Situasi tersebut harus direspon oleh perusahaan, khususnya dalam mengelola Kompetensi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Kreatifitas dan kemampuan belajar yang lebih cepat bagi generasi milenial menjadi sebuah keuntungan bagi perusahaan jika perusahaan mampu mengatur karakter serta kompetensi mereka. Para generasi milenial tergolong idealis dengan pola kerja yang humanis. Sebagai generasi yang tumbuh dengan keleluasaan informasi, mereka memiliki karakter *open minded*, serta menjunjung tinggi kebebasan, dan berani. Sehingga generasi milenial cenderung responsif dan kritis jika sistem tempat bekerja mereka tidak sesuai dan mendukung aspek-aspek seperti keterbukaan informasi atau malah mengekang kreatifitas mereka. Karena hal tersebut penulis ingin melakukan analisis lebih dalam terkait strategi pengembangan kompetensi manajemen sumber daya manusia di era digital pada para pekerja generasi milenial. Berdasarkan Rumusan diatas yang menjadi tujuan penulisan artikel ini adalah Untuk mengetahui bagaimana strategi pengembangan kompetensi MSDM di era digital Pada pekerja generasi milenial

KAJIAN TEORI

Strategi Pengembangan Kompetensi MSDM

Strategi didefinisikan sebagai kumpulan pilihan kritis suatu perencanaan dan penerapan serangkaian kegiatan atau tindakan dan alokasi sumber daya yang penting dalam mencapai tujuan dasar, dengan memperhatikan keunggulan yang dimiliki sebagai arahan, dan perspektif jangka panjang untuk kepentingan menyeluruh yang ideal dari individu atau organisasi.

Pengembangan pribadi bagi karyawan adalah proses pembelajaran dan pelatihan yang sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan efektivitas mereka dalam pekerjaan mereka saat ini dan mempersiapkan mereka untuk peran dan tanggung jawab di masa depan. Hasibuan dalam Thilon (2013) berpendapat bahwa pengembangan adalah upaya untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan persyaratan tugas/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Kompetensi menurut (Robbins: 2017) adalah kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua factor kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Sedangkan menurut Spencer dan Spencer kompetensi sebagai “*an underlying characteristic's of an individuals which is causally related to criterion-referenced effective and or superior performance in a job or situation*”. Atau karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaan. Menurut Sunyoto (2012:6) manajemen sumber daya manusia merupakan rancangan organisasi, *staffing*, sistem *reward*, manajemen performansi, dan pengembangan pekerja dan organisasi. Sedangkan menurut penulis manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi manajemen yang terkait dengan proses sumber daya manusia, yakni meliputi rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan karyawan, penilaian kinerja, imbal jasa sampai dengan pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan beberapa pengertian dari istilah tersebut penulis menarik kesimpulan bahwa Strategi Pengembangan Kompetensi MSDM merupakan suatu perencanaan dan proses sistematis dalam meningkatkan kemampuan atau kompetensi untuk meningkatkan kinerjanya.

Era Digital

Setiap kali kita membahas definisi era digital, selalu tentang dunia sains. Bahkan para ahli pun tidak dapat mendefinisikan era digital karena proses perkembangannya selalu berjalan cepat sesuai dengan tuntutan zaman. Pengertian umum era digital adalah keadaan zaman atau kehidupan di mana segala aktivitas yang menunjang kehidupan difasilitasi dengan tersedianya teknologi canggih. (Ibnu: 2022). Selain itu, era digital juga hadir untuk menggantikan beberapa teknologi masa lalu agar lebih modern dan praktis. Agar ini berfungsi dengan baik, Anda perlu mengembangkan rencana bisnis yang sangat matang.

Generasi Milenial

Istilah milenial pertama kali dicetuskan oleh William Strauss dan Neill. Mereka menciptakan istilah pada tahun 1, ketika anak-anak tahun 1982 mulai TK. Sekitar waktu inilah media melabeli mereka sebagai band milenial baru pada kelulusan sekolah menengah mereka pada tahun 2000. Pandangan lain menurut Elwood Carlson (2008), generasi milenial adalah mereka yang lahir antara tahun 1983 dan 2001. Sebuah teori yang dikembangkan oleh Karl Mannheim pada tahun 1923 mengklaim bahwa generasi millennial adalah generasi yang lahir antara tahun 1980 dan 2000. Generasi milenial disebut juga dengan generasi Y (Madistriyatno, 2020)

PEMBAHASAN

Analisis Strategi Pengembangan Kompetensi MSDM di Era Digital Pada Pekerja Generasi Milenial

Profil Generasi Milenial Indonesia dalam buku Statistik Gender Tematik (2018) yang dikeluarkan oleh Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak disebutkan bahwa saat bekerja, generasi milenial akan lebih mengejar kemungkinan berkembangnya diri mereka di dalam sebuah pekerjaan. Mereka juga kurang cocok dengan atasan yang suka memerintah dan mengontrol serta lebih menyukai dialog berkelanjutan dalam pola relasi kerja (*on going conversation*). Oleh sebab itu, generasi milenial merupakan orang yang cukup kalkulatif dalam mempertimbangkan kondisi tempatnya bekerja. Sangat mungkin ketika situasi di perusahaan tidak lagi sesuai dengan idealisme mereka, mereka akan memutuskan untuk keluar mencari peluang dan tantangan baru. apabila itu terjadi, maka perusahaan akan kehilangan orang-orang potensial dan mengalami tingkat turnover yang tinggi. Oleh karena

itu, strategi pengelolaan SDM yang tepat harus dikembangkan oleh perusahaan dalam mengatur karakter generasi milenial sebagai kelompok angkatan kerja terbesar saat ini.

Berdasarkan identifikasi karakter dari generasi milenial tersebut, maka terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam mengatur sumber daya manusia generasi milenial di era digital seperti saat ini:

Pertama, memberikan pekerjaan yang pas dengan kompetensi dan potensi diri milenial. melalui cara ini, maka perusahaan harus berinvestasi lebih awal dengan melakukan penempatan pekerja milenial sesuai dengan minat dan potensinya sehingga kemungkinan tingkat turnover bisa diminimalisir.

Kedua, memberikan peluang untuk membuka perspektif dan mempelajari pengetahuan baru dalam pekerjaannya lewat berbagai metode. Generasi milenial adalah generasi yang haus akan pengetahuan serta mampu menjalankan pekerjaannya dengan lebih baik. Pandangan mereka terhadap sesuatu tidak kaku karena sifatnya yang terbuka, sehingga mereka tidak selalu terpaku pada satu cara dalam melakukan sesuatu. Organisasi perlu lebih kreatif dan fleksibel dalam menerapkan strategi keterampilan saat mengembangkan praktik kerja milenial. Ini dapat membantu mereka mencari pengetahuan baru yang akan membantu mereka menyelesaikan pekerjaan mereka.

Ketiga: Berikan ruang untuk menghasilkan ide. Ide merupakan elemen penting generasi milenial dan menjadi bagian dari membangun pemberdayaan. Salah satu tujuan dari pekerjaan mereka adalah untuk mengimplementasikan ide dan gagasan dalam sebuah karya terapan. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan yang berkualitas untuk produksi dan implementasi ide dalam karya perusahaan harus diterapkan untuk mengembangkan kreativitas generasi pekerja ini, sehingga generasi milenial juga merasakan apresiasi atas ide-ide mereka. Pada skala yang lebih besar, organisasi berharap dapat menciptakan kriteria keberhasilan dengan cakupan yang lebih luas dan lebih beragam untuk memperhitungkan ide atau potensi unik setiap karyawan.

Keempat, ciptakan budaya kerja yang manusiawi. Generasi milenial merupakan generasi yang sangat sensitif terhadap ketidakadilan dan ketidaksetaraan. Mereka adalah generasi yang mendukung pelaksanaan HAM. Perusahaan harus memastikan bahwa sistem pengembangan perusahaan mengatur hak dan kewajiban yang sama dari semua orang yang bekerja di perusahaan. Hal ini membutuhkan tata kelola perusahaan yang baik, yang didasarkan pada semua aturan dan peraturan yang jelas dan kemudian menerapkannya secara profesional dan adil. Budaya komunikasi dalam organisasi juga harus diciptakan secara terbuka, egaliter, berkelanjutan dan praktis untuk mencakup semua peluang yang mungkin untuk saling menguntungkan.

Kelima: Identifikasi peluang untuk realisasi diri. Pengembangan kapasitas diri bagi generasi milenial harus dilakukan sebagai sistem pengembangan diri yang baik serta mampu merangkul berbagai elemen masyarakat dan kompetensinya. Perusahaan diharapkan mampu membangun sistem yang dapat mencetak SDM yang handal dalam kaidah nilai kemanusiaan. Proses penanaman nilai harus menggunakan metode yang manusiawi dan tepat agar mereka bisa menemukan alasan sendiri untuk bergerak. Sementara pengembangan kompetensi kerja lebih bersifat teknis. Perusahaan dapat melihat potensi setiap pekerja kemudian memetakan kekuatan dan kelemahannya serta mendesain sebuah pola peningkatan kapasitas diri yang tepat dengan berbagai metode seperti memberikan training atau pengajaran lewat peluang scholarship, atau kursus yang sesuai dengan bidang pekerjaan mereka.

Maka dari itu, selain hal diatas, para pengelola SDM di perusahaan harus menyadari bahwa di era digital seperti saat ini kekuatan data tidak bisa diabaikan. Utilisasi data dapat menjadi salah satu strategi dalam mengelola SDM di era digital, meskipun begitu perhatian terhadap hal ini masih terhitung minim. Kolektifitas dan analisis data perusahaan lebih banyak digunakan untuk kepentingan eksternal seperti mengukur kepuasan pelanggan atau analisis potensi pasar, namun belum terlalu menyentuh kawasan internal khususnya pengelolaan SDM, misalnya untuk mengetahui tingkat kepuasan pekerja atau mengetahui pola relasi kerja internal yang sesuai. Data yang akurat akan menjadi dasar pengambilan keputusan strategis. pengelola SDM di perusahaan dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan penggunaan data dengan lebih efektif untuk mengelola orang-orang yang bekerja di perusahaan.

Sementara dalam hal infrastruktur, perusahaan perlu mempertimbangkan penggunaan media digital dalam menunjang pengelolaan SDM. Hal ini perlu dilakukan karena sebagian besar tenaga kerja produktif saat ini adalah kelompok milenial yang tidak jauh dengan teknologi digital. Contoh penggunaan server data terintegrasi dan aplikasi atau platform digital suport. Alat-alat tersebut selain sesuai dengan karakter

generasi milenial, hal tersebut juga dapat memberikan efisiensi waktu dan proses kerja sekaligus memberikan data yang real time. Strategi-strategi pengembangan tersebut tidak terlepas dari kenyataan bahwa dunia kerja saat ini didominasi oleh sumber daya manusia dengan keahlian yang semakin spesialis dan variatif, pola pikir dan sikap yang kritis, luas, berani dan beragam, ketergantungan kuat pada teknologi digital serta memiliki kemandirian, dan gairah pengembangan diri yang besar. Bisnis, terutama dalam pengembangan manusia, perlu berpikir kreatif ketika mencari cara untuk memimpin orang-orang dengan karakteristik tersebut.

Bagaimanapun, kemampuan berkomunikasi dengan karyawan modern adalah suatu keharusan bagi perusahaan visioner di era digital. Karena saat ini merupakan era dimana generasi milenial sebagai generasi muda angkatan kerja memiliki perspektif tentang pentingnya berkarir.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan rumusan masalah diatas adalah :

Terdapat beberapa hal yang bisa dilakukan oleh perusahaan dalam mengelola kompetensi sumber daya manusia di era digital pada generasi milenial diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Memberikan pekerjaan yang pas dengankompetensi dan potensi diri milenial.
2. Memberikan peluang untuk membuka perspektif dan mempelajari pengetahuan baru dalam pekerjaannya lewat berbagai metode.
3. Memberikan ruang bagi produksigagasan. Gagasan adalah elemen vital bagi milenial dan menjadi bagian dalam membangun kapasitas diri.
4. Membangun budaya kerja yang humani.s
5. memberikan peluang peningkatan kapasitas diri.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru Haris
Madistryanti dan Dudung (2020) *Generasi Milenial*. Tangerang : Indigo Media
Robbins, Stephen, P, and Coulter, Marry. 2017. Management, New Jersey: Pearson Education,inc.

Sumber Artikel Jurnal

Adiawaty, susi (2019) *Kompetensi Praktisi SDM dalam Menghadapi Era Industri 4.0*

Diva dan Arik Prasetya (2016) *Analisis Implementasi Pengembangan SDM*

Kusuma, fanila kasmita (2021) *Implementasi manajemen sumberdaya manusia (MSDM) berbasis kompetensi di era digital*.

Perdana, Ariawan K (2019) *Generasi milenial dan strategi SDM di Era Digital*

Tilon, Danny Albert (2013) *Pelatihan dan Pengembangan SDM pada Restoran A&W diCity of Tomorrow Surabaya..* Universitas Petra Surabaya.

Sumber Media Internet

Ibnu (2022) Era digital pengertian, kelebihan dan dampak dari adanya era digital.
<https://accurate.id/teknologi/era-digital/>. (Diakses pada September 2022)