

STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA GENERASI Z TANTANGAN DAN PELUANG DI ERA DIGITAL UNTUK MENINGKATKAN KEMATANGAN KARIR

Aprilita

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Palangka Raya

Email: aprilitanajemen@feb.upr.ac.id

Abstrak

Pentingnya adaptasi strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi semakin mendasar seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi dan perubahan kebutuhan tenaga kerja dalam era digital ini. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi pengelolaan sumber daya manusia dapat diadaptasi untuk memenuhi tantangan dan peluang yang dihadapi oleh Generasi Z dalam era digital, dengan fokus pada peningkatan kematangan karir dan untuk mengetahui faktor-faktor utama dalam implementasi strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif pada Generasi Z, yang dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kematangan karir di era digital. Dalam penelitian "Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada Generasi Z: Tantangan dan Peluang di Era Digital untuk Meningkatkan Kematangan Karir", pendekatan kualitatif dapat menjadi metode yang sangat relevan dan memberikan pemahaman mendalam tentang dinamika hubungan antara strategi pengelolaan sumber daya manusia, tantangan Generasi Z, dan peningkatan kematangan karir. Hasil penelitian adalah personalisasi rencana pengembangan karir menjadi strategi yang efektif untuk memenuhi kebutuhan individu Generasi Z, mengingat preferensi mereka terhadap pengakuan atas keunikan masing-masing individu. Melalui personalisasi ini, organisasi dapat membangun ikatan yang lebih kuat dengan karyawan dan menciptakan pengalaman yang lebih bermakna.

Kata kunci: Sumber daya manusia, Generasi Z, Era digital

Abstract

The importance of adapting human resource management (HRM) strategies becomes increasingly fundamental in the rapid development of technology and changing workforce needs in this digital era. The objective of this research is to explore how HRM strategies can be adapted to meet the challenges and opportunities faced by Generation Z in the digital era, with a focus on enhancing career maturity. Additionally, the aim is to identify key factors in the effective implementation of HRM strategies for Generation Z that contribute positively to career maturity in the digital era. In the research titled "Human Resource Management Strategies for Generation Z: Challenges and Opportunities in the Digital Era for Career Maturity Enhancement," a qualitative approach can be a highly relevant method to provide in-depth understanding of the dynamics between HRM strategies, challenges faced by Generation Z, and career maturity improvement. The research findings indicate that personalized career development plans are an effective strategy to meet the individual needs of Generation Z, considering their preference for recognition of each individual's uniqueness. Through this personalization, organizations can build stronger bonds with employees and create more meaningful experiences.

Keywords: Human Resource Management, Generation Z, Digital Era

Pendahuluan

Generasi Z, yang lahir antara akhir tahun 1990-an hingga awal 2000-an, merupakan kelompok demografis yang tumbuh dan berkembang di tengah revolusi teknologi dan perubahan sosial yang pesat. Mereka adalah generasi yang tumbuh dengan kemajuan teknologi digital yang cepat, termasuk internet, media sosial, dan perangkat mobile.

Menurut (Mukhlis et al., 2015) Dalam konteks pendidikan dan pekerjaan, Generasi Z cenderung menjadi individu yang berpikiran terbuka, kreatif, dan sangat terhubung dengan teknologi. Mereka membagi dan mengakses informasi dengan cepat, menjadi konsumen konten digital yang aktif, dan memiliki kecenderungan untuk mencari pengalaman yang autentik dan bermakna. Generasi Z juga sering diidentifikasi sebagai generasi yang paham tentang inklusivitas dan keberagaman, serta memiliki keinginan untuk berkontribusi pada perubahan positif di masyarakat.

Generasi ini ditandai oleh adaptasi yang lincah terhadap teknologi dan transformasi digital. Mereka tumbuh di era di mana internet, media sosial, dan perangkat mobile menjadi bagian integral dari kehidupan sehari-hari. Dalam hal pendidikan, Generasi Z cenderung memiliki preferensi terhadap pembelajaran yang terbuka, interaktif, dan berbasis teknologi. Mereka dapat dengan cepat mengakses informasi melalui platform daring dan mengandalkan sumber daya digital untuk mendukung proses belajar mereka.

Menurut (Widyananda, 2020) karakteristik kewirausahaan, ketidakpatuhan terhadap hierarki tradisional, dan keinginan untuk keseimbangan hidup kerja yang sehat sering muncul sebagai ciri khas Generasi Z. Mereka mencari pekerjaan yang memberikan arti, tantangan, dan peluang untuk berkontribusi secara langsung. Fleksibilitas, mobilitas, dan keterlibatan teknologi dalam lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang dihargai oleh generasi ini.

Transformasi digital telah membawa dampak revolusioner terhadap dunia kerja dan pengelolaan sumber daya manusia. Perubahan ini menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, cepat berubah, dan sangat terkait dengan teknologi. Adopsi teknologi digital, seperti kecerdasan buatan, analisis data, dan platform kolaboratif, telah mengubah cara bisnis beroperasi dan menjadikan inovasi teknologi sebagai kunci keberhasilan organisasi. Menurut (Adenuddin Alwy, 2022) Dalam pengelolaan sumber daya manusia, transformasi digital memunculkan pendekatan baru dalam merekrut, mengelola, dan mengembangkan karyawan.

Rekrutmen melalui platform daring, analisis data untuk mendukung pengambilan keputusan sumber daya manusia, dan pelatihan berbasis teknologi menjadi aspek integral dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Fleksibilitas dan mobilitas karyawan juga ditingkatkan melalui penggunaan alat kolaboratif yang memungkinkan tim bekerja dari berbagai lokasi.

Sementara transformasi digital membuka peluang baru, tantangan juga muncul, seperti kebutuhan akan keterampilan baru, manajemen perubahan yang efektif, dan keamanan data. Dalam era ini, pemahaman mendalam terhadap cara teknologi merubah

paradigma kerja dan tata kelola sumber daya manusia menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan berkelanjutan.

Pentingnya adaptasi strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi semakin mendasar seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi dan perubahan kebutuhan tenaga kerja dalam era digital ini. Dalam menghadapi transformasi bisnis yang didorong oleh inovasi teknologi, perusahaan perlu memastikan bahwa strategi pengelolaan SDM mereka senantiasa beradaptasi agar tetap relevan dan responsif terhadap dinamika pasar kerja yang terus berkembang.

Adaptasi strategi SDM ini melibatkan upaya untuk memahami dan memenuhi tuntutan baru yang diperlukan oleh kemajuan teknologi, seperti penerapan alat kecerdasan buatan, analisis data, dan teknologi kolaboratif. Menurut (Amarullah et al., 2023) perubahan kebutuhan tenaga kerja, seperti peningkatan fokus pada keterampilan digital dan kepemimpinan yang adaptif, juga harus menjadi perhatian utama dalam menyusun strategi SDM.

Adaptasi strategi ini tidak hanya mendukung efisiensi operasional, tetapi juga memastikan bahwa perusahaan dapat menarik, mempertahankan, dan mengembangkan bakat yang sesuai dengan tuntutan era digital. Dengan memprioritaskan adaptasi strategi pengelolaan SDM, organisasi dapat membangun fondasi yang kokoh untuk meraih keunggulan kompetitif di tengah perubahan yang tidak terhindarkan dalam dunia bisnis yang terus bertransformasi.

Peran teknologi dan digitalisasi dalam dunia kerja membawa konsekuensi yang signifikan, menciptakan tantangan baru yang perlu dihadapi oleh tenaga kerja dan pengelola sumber daya manusia. Salah satu tantangan utama adalah ketidakstabilan pekerjaan yang diakibatkan oleh otomatisasi dan perkembangan teknologi. Meskipun teknologi dapat meningkatkan efisiensi operasional, namun juga dapat menggantikan beberapa pekerjaan yang rutin dan repetitif.

Dampak ini dapat menciptakan ketidakpastian dalam karir dan menuntut karyawan untuk memiliki keterampilan yang relevan dengan perkembangan teknologi. Menurut (Warid Asy'ari & Ayu Sekar Sukmaningrum, 2022) kebutuhan akan keterampilan baru menjadi semakin mendesak. Perubahan cepat dalam teknologi memerlukan adaptasi yang cepat pula dalam hal keterampilan, dan inovasi pendidikan dan pelatihan menjadi kunci untuk memastikan bahwa tenaga kerja memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk mengisi peran-peran baru yang muncul.

Keinginan akan fleksibilitas juga menjadi tantangan yang signifikan. Teknologi memungkinkan pekerja untuk bekerja dari berbagai lokasi, merangkul model kerja fleksibel, dan bahkan berkolaborasi secara virtual. Namun, seiring dengan kebebasan ini, muncul pula tantangan seperti pengelolaan batas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta perluasan waktu kerja yang dapat mempengaruhi keseimbangan hidup kerja.

Menurut (Septin, 2019) Pengelolaan sumber daya manusia harus merancang strategi yang memadai untuk mengatasi tantangan ini dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas sambil memperhatikan kesejahteraan karyawan.

Pengenalan konsep kematangan karir menjadi hal yang penting dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia (SDM), karena kematangan karir mencerminkan perkembangan dan pemahaman individu terhadap tujuan karir mereka. Kematangan karir melibatkan keseimbangan antara pemahaman diri, tujuan karir, dan langkah-langkah yang diambil untuk mencapainya.

Dalam konteks pengelolaan SDM, memahami kematangan karir karyawan menjadi kunci untuk membimbing dan mengelola sumber daya manusia secara efektif. Pengenalan konsep ini menciptakan kesadaran akan pentingnya menyediakan peluang pengembangan karir, pelatihan, dan dukungan yang sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi individu.

Manajemen SDM yang efektif harus dapat mengidentifikasi tahapan perkembangan karir karyawan dan merespon dengan program dan kebijakan yang sesuai. Dukungan ini dapat mencakup penyediaan peluang pembelajaran dan pengembangan, mentoring, serta pemahaman mendalam tentang kebutuhan dan preferensi karyawan terkait dengan pencapaian tujuan karir mereka (Hamid H Lubis et al., 2022). Dengan memahami hubungan antara kematangan karir dan pengelolaan SDM, organisasi dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didukung dalam pengembangan karir mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan retensi sumber daya manusia yang berharga.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi pengelolaan sumber daya manusia dapat diadaptasi untuk memenuhi tantangan dan peluang yang dihadapi oleh Generasi Z dalam era digital, dengan fokus pada peningkatan kematangan karir dan untuk mengetahui faktor-faktor utama dalam implementasi strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif pada Generasi Z, yang dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kematangan karir di era digital.

Metode Penelitian

Dalam penelitian "Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada Generasi Z: Tantangan dan Peluang di Era Digital untuk Meningkatkan Kematangan Karir", pendekatan kualitatif dapat menjadi metode yang sangat relevan dan memberikan pemahaman mendalam tentang dinamika hubungan antara strategi pengelolaan sumber daya manusia, tantangan Generasi Z, dan peningkatan kematangan karir. Menurut (Sugiyono, 2018) Metode kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi pandangan, pengalaman, dan persepsi individu secara holistik.

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

Analisis konten dari dokumen-dokumen internal organisasi, kebijakan SDM, dan komunikasi internal juga dapat digunakan untuk mendapatkan pemahaman tentang bagaimana strategi SDM diimplementasikan dan bagaimana organisasi menghadapi tantangan dan peluang yang muncul. Pendekatan kualitatif akan memungkinkan peneliti untuk menjelajahi kompleksitas faktor-faktor psikologis, sosial, dan budaya yang mungkin memengaruhi kematangan karir Generasi Z. Hasil dari metode ini dapat memberikan pandangan mendalam dan kontekstual yang dapat membantu menyusun rekomendasi strategis yang lebih relevan dan berbasis pada pemahaman mendalam tentang pengalaman individu.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik dan preferensi Generasi Z dalam konteks pekerjaan memberikan gambaran yang komprehensif tentang bagaimana mereka berinteraksi dengan lingkungan kerja dan menjalani karir. Generasi Z, yang tumbuh dalam era teknologi yang canggih, seringkali menunjukkan karakteristik yang mencerminkan adaptasi terhadap perubahan dan kecepatan informasi. Nilai-nilai yang umumnya dianut oleh Generasi Z melibatkan pemberdayaan, keberagaman, dan inklusivitas. Mereka cenderung mencari makna dalam pekerjaan mereka, mengejar proyek-proyek yang bermakna, dan menilai perusahaan yang memberikan dampak positif pada masyarakat.

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

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

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

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

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

Menurut (Jabbar et al., 2019) Upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang stabil, memberikan pelatihan keterampilan digital, dan mendukung fleksibilitas akan menjadi langkah-langkah strategis dalam menanggapi tantangan khusus ini. Strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dapat mempengaruhi kematangan karir Generasi Z memberikan wawasan mendalam tentang peran pengelolaan SDM dalam membentuk perkembangan profesional dan pribadi mereka. Langkah-langkah pengelolaan SDM, seperti program pengembangan karyawan, rencana karir yang jelas, dan dukungan untuk pengembangan keterampilan, dapat memiliki dampak langsung terhadap peningkatan kematangan karir Generasi Z.

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

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

Inovasi dalam pengelolaan karir dapat mencakup penggunaan teknologi untuk menyediakan akses yang lebih mudah terhadap informasi tentang peluang karir internal, mentorship digital, dan pembinaan karir secara online. Integrasi alat kecerdasan buatan atau analisis data untuk mengidentifikasi tren dan potensi karir, serta rekomendasi pengembangan pribadi, juga dapat meningkatkan pengalaman karyawan Generasi Z dalam merancang dan melacak jalur karir mereka (Fikriyani et al., 2020).

Penggunaan teknologi yang inovatif dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang preferensi dan kebutuhan individual, memungkinkan personalisasi strategi pengelolaan SDM. Ini termasuk pengelolaan kinerja berbasis data, penilaian keterampilan real-time, dan feedback yang kontekstual. Dengan mengintegrasikan elemen-elemen inovatif ini dalam strategi SDM, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang merangsang perkembangan, memberikan peluang karir yang bermakna, dan pada akhirnya, mendukung peningkatan kematangan karir Generasi Z.

Melalui eksplorasi dan implementasi inovasi dalam pengelolaan SDM, organisasi dapat membangun fondasi yang solid untuk menarik, mempertahankan, dan mengembangkan bakat Generasi Z, sambil memberikan dorongan positif terhadap perkembangan karir mereka di tengah perubahan dinamis dalam dunia kerja digital. Organisasi dapat menciptakan kebijakan dan lingkungan kerja yang mendukung fleksibilitas dan keseimbangan hidup kerja menjadi sangat relevan untuk memahami dan memenuhi preferensi Generasi Z.

Generasi ini sering menilai fleksibilitas sebagai salah satu elemen kunci dalam mengevaluasi potensi tempat kerja yang menarik. Oleh karena itu, implementasi kebijakan yang mendukung fleksibilitas dalam jadwal kerja, bekerja dari jarak jauh, dan pengaturan bekerja yang lebih adaptif menjadi sangat penting (IRIASTUTI, 2022). Organisasi dapat merancang kebijakan kerja yang memungkinkan karyawan Generasi Z untuk memiliki kendali lebih besar atas waktu dan tempat bekerja mereka, memungkinkan mereka untuk mengoptimalkan produktivitas mereka sesuai dengan preferensi pribadi mereka.

Ini dapat mencakup implementasi program kerja fleksibel, penawaran opsi bekerja dari jarak jauh, dan penyesuaian terhadap jam kerja yang lebih adaptif. Menurut (Maharani & Vembriati, 2019) Membahas keseimbangan hidup kerja merupakan bagian penting dalam pembahasan ini. Organisasi dapat mempromosikan keseimbangan ini melalui kebijakan cuti yang fleksibel, program kesejahteraan karyawan, dan memastikan bahwa beban kerja yang seimbang diimbangi dengan dukungan untuk aktivitas non-kerja dan kehidupan pribadi.

Inisiatif seperti mentoring untuk membimbing keseimbangan hidup kerja dan penyediaan ruang untuk istirahat dan rekreasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan karyawan. Teknologi dapat digunakan dalam implementasi strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi kritis dalam menghadapi dinamika perubahan di dunia kerja digital. Teknologi berperan sentral dalam meningkatkan efisiensi operasional dan responsivitas SDM, memberikan dampak positif pada pengalaman karyawan secara keseluruhan.

Teknologi dapat digunakan untuk mengotomatisasi proses SDM yang rutin, seperti rekrutmen, pemrosesan gaji, dan manajemen waktu. Penggunaan sistem manajemen sumber daya manusia (HRMS) dan perangkat lunak manajemen kinerja memungkinkan organisasi untuk melakukan tugas-tugas administratif secara lebih efisien, mengurangi beban pekerjaan manual, dan memungkinkan fokus yang lebih besar pada aspek-aspek strategis pengelolaan SDM.

Menurut (Sari & Munawaroh, 2021) Teknologi juga dapat mendukung responsivitas SDM melalui implementasi analisis data dan kecerdasan buatan. Analisis data dapat memberikan wawasan mendalam terkait kinerja karyawan, tren rekrutmen, dan kebutuhan pelatihan. Dengan demikian, organisasi dapat membuat keputusan yang lebih tepat waktu dan berbasis bukti, mendukung perencanaan strategis SDM yang lebih baik. Penggunaan platform digital dan alat kolaboratif juga dapat meningkatkan pengalaman karyawan. Misalnya, sistem manajemen kinerja berbasis teknologi memungkinkan umpan balik yang kontinu dan pertukaran informasi yang lebih terbuka antara karyawan dan manajemen. Selain itu, platform karyawan digital dapat menyediakan akses mudah ke informasi seperti jadwal kerja, kebijakan perusahaan, dan peluang pengembangan karir.

Dengan menggabungkan teknologi ke dalam strategi pengelolaan SDM, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang lebih efisien, responsif, dan ramah karyawan. Teknologi bukan hanya menjadi alat untuk mengotomatisasi proses, tetapi juga menjadi katalisator untuk inovasi dalam praktik SDM, meningkatkan produktivitas, dan mendukung pertumbuhan berkelanjutan di era digital ini. Penyusunan rekomendasi strategis merupakan langkah kritis dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang untuk meningkatkan kematangan karir Generasi Z di dalam organisasi. Menurut (Nirwana, 2020) organisasi dapat merancang program pengembangan keterampilan yang inovatif, sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi Generasi Z.

Pemberian akses terhadap pelatihan digital, sertifikasi, dan program pengembangan keterampilan teknis dan soft skills yang relevan dapat memperkuat keterampilan yang diperlukan untuk menavigasi pasar kerja yang terus berubah. Mentoring juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kematangan karir Generasi Z. Membangun program mentoring yang mendukung hubungan mentor-mentee dapat memberikan akses ke pandangan dan pengetahuan yang bermanfaat dari generasi yang lebih berpengalaman. Kombinasi antara pengalaman praktis dan pemahaman dari mentor dapat memberikan arahan yang berharga terkait dengan pengembangan karir dan membantu Generasi Z dalam merancang jalur karir yang jelas.

Organisasi dapat merancang program pengembangan karir yang inovatif yang menawarkan pengalaman kerja yang beragam, proyek-proyek yang menantang, dan peluang rotasi di berbagai departemen. Program ini akan membantu Generasi Z memperoleh pemahaman yang holistik tentang organisasi dan memfasilitasi pengembangan keterampilan yang lebih luas. Menurut (Siring & Umar, 2021) Rekomendasi strategis juga dapat mencakup upaya untuk menciptakan lingkungan kerja

yang mempromosikan keseimbangan hidup kerja, seperti kebijakan kerja fleksibel dan program kesejahteraan karyawan.

Ini tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan anggota Generasi Z tetapi juga dapat menciptakan budaya kerja yang mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional. Dengan merancang dan menerapkan rekomendasi strategis ini, organisasi dapat menciptakan landasan yang kokoh untuk mengatasi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ada, memastikan pertumbuhan dan kematangan karir yang berkelanjutan bagi Generasi Z dalam era digital ini.

Pengembangan keterampilan digital menjadi krusial dalam membahas kebutuhan Generasi Z dalam menghadapi tuntutan pasar kerja yang terus berubah di era digital. Keterampilan seperti teknologi informasi, kecerdasan buatan, dan analisis data menjadi esensial untuk mencapai kesuksesan di dunia kerja saat ini. Menurut (Juliyanti & Aizah, 2021) Program pelatihan yang memfokuskan pada pengembangan keterampilan teknologi informasi akan memberikan Generasi Z dasar yang kuat dalam mengoperasikan perangkat lunak dan sistem terkini.

Keterampilan kecerdasan buatan (AI) menjadi semakin penting dalam merespons tuntutan pekerjaan yang semakin terotomatisasi. Pelatihan dalam bidang ini akan memberikan pemahaman mendalam tentang cara mengintegrasikan dan memanfaatkan teknologi AI untuk meningkatkan efisiensi dan inovasi dalam pekerjaan sehari-hari. Keterampilan analisis data menjadi kunci dalam membuat keputusan berbasis data yang cerdas. Program pelatihan yang mencakup analisis data akan melengkapi Generasi Z dengan kemampuan untuk menggali wawasan dari volume besar data dan membuat keputusan yang lebih baik untuk keberhasilan organisasi.

Keterampilan digital lainnya, seperti literasi media, pemahaman algoritma, dan keamanan siber, juga menjadi bagian integral dari pengembangan keterampilan digital Generasi Z. Dengan mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang teknologi, mereka dapat menjadi pemimpin yang tanggap dan inovatif di era digital ini. Melalui pelatihan keterampilan digital yang terfokus, organisasi dapat membantu Generasi Z untuk bersaing dengan sukses di pasar kerja yang semakin kompetitif dan terus berkembang.

Menurut (Aulia et al., 2021) Implementasi program pembinaan karir dan mentoring menjadi strategi kritis untuk membantu anggota Generasi Z mengembangkan jalur karir yang jelas dan sukses di lingkungan kerja yang dinamis. Melibatkan individu dari generasi yang lebih berpengalaman sebagai mentornya memungkinkan transfer pengetahuan dan pengalaman yang sangat berharga. Mentor dari generasi sebelumnya dapat memberikan pandangan mendalam mengenai dinamika organisasi, membimbing Generasi Z melalui tantangan-tantangan yang mungkin mereka hadapi, serta memberikan wawasan tentang pengembangan keterampilan dan kualitas kepemimpinan yang dibutuhkan.

Program pembinaan karir dan mentoring tidak hanya memberikan manfaat dalam pengembangan keterampilan dan pengetahuan, tetapi juga menciptakan hubungan antara mentor dan mentee yang berkelanjutan. Hubungan ini membantu membangun

kepercayaan diri dan memperkuat ikatan interpersonal di antara generasi yang berbeda, menghasilkan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan inklusif.

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

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

Dukungan kesejahteraan karyawan mencakup berbagai program dan kebijakan yang dirancang untuk meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Ini bisa mencakup aspek-aspek seperti program kesehatan, kebijakan cuti yang fleksibel, dan akses ke sumber daya kesehatan mental. Dukungan ini memastikan bahwa anggota Generasi Z tidak hanya produktif secara profesional tetapi juga merasa didukung dan dihargai dalam kehidupan pribadi mereka. Menurut (Oktiani et al., 2019) Dengan menerapkan kebijakan-kebijakan ini, organisasi dapat menciptakan iklim kerja yang mendukung perkembangan dan keseimbangan hidup kerja Generasi Z.

Hal ini tidak hanya memenuhi preferensi mereka terhadap fleksibilitas, tetapi juga berkontribusi positif terhadap kesejahteraan dan kinerja keseluruhan di lingkungan kerja. Dengan demikian, penerapan kebijakan ini bukan hanya responsif terhadap kebutuhan Generasi Z, tetapi juga merupakan investasi dalam penciptaan lingkungan kerja yang inklusif dan berkelanjutan. Pemanfaatan teknologi dalam mengelola kinerja karyawan memberikan dampak signifikan terhadap efektivitas dan transparansi proses manajemen kinerja di era digital (Anggraeni & Nurcaya, 2016).

Penggunaan platform digital untuk umpan balik kontinu memungkinkan interaksi yang lebih dinamis antara manajemen dan karyawan. Melalui platform ini, karyawan dapat menerima umpan balik secara langsung dan secara real-time, memfasilitasi komunikasi dua arah yang lebih efisien dan responsif. Pemantauan kinerja real-time menjadi mungkin dengan teknologi yang canggih, memungkinkan manajemen untuk melacak kemajuan karyawan secara akurat dan mendeteksi perubahan seiring waktu. Dengan akses terhadap data kinerja yang aktual, organisasi dapat mengidentifikasi tren,

memahami performa karyawan secara holistik, dan merespons cepat terhadap tantangan atau peluang yang muncul.

Penilaian kinerja yang objektif dapat diwujudkan melalui algoritma dan analisis data yang dapat meminimalkan bias dan meningkatkan keadilan dalam menilai kontribusi setiap karyawan. Teknologi memungkinkan perumusan metrik dan indikator kinerja yang terukur dengan jelas, memberikan dasar yang kuat untuk penilaian yang adil dan obyektif. Teknologi membantu dalam mengukur dan meningkatkan pencapaian tujuan karyawan. Menurut (IRIASTUTI, 2022) Penggunaan sistem manajemen kinerja berbasis teknologi dapat memungkinkan penyusunan dan pemantauan tujuan individu yang terukur, memastikan bahwa setiap karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan mereka dan melibatkan mereka secara aktif dalam mencapainya.

Perancangan program pengembangan karir yang inovatif dan dinamis menjadi suatu keharusan dalam mendukung pertumbuhan dan pengembangan Generasi Z di dunia kerja yang cepat berubah. Program ini dapat mencakup berbagai elemen seperti proyek-proyek khusus, rotasi pekerjaan, dan peluang pengembangan yang menantang, bertujuan untuk memberikan pengalaman beragam dan membangun keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pasar kerja.

Proyek-proyek khusus menjadi salah satu aspek utama dalam program ini, memungkinkan Generasi Z untuk terlibat dalam tugas-tugas yang unik dan menantang. Partisipasi dalam proyek-proyek tersebut memberikan kesempatan untuk mengasah keterampilan tertentu, menyelesaikan masalah-masalah yang kompleks, dan merasakan dampak langsung dari kontribusi mereka terhadap kesuksesan organisasi. Rotasi pekerjaan adalah strategi efektif untuk membantu Generasi Z mendapatkan wawasan mendalam tentang berbagai fungsi dan departemen di organisasi.

Menurut (Samad, 2022) Melalui rotasi pekerjaan, mereka dapat memperluas pemahaman mereka tentang industri dan mengembangkan perspektif yang holistik, yang pada gilirannya meningkatkan fleksibilitas dan adaptabilitas mereka dalam menghadapi perubahan. Peluang pengembangan yang menantang juga dapat mencakup partisipasi dalam program pelatihan lanjutan, konferensi industri, atau proyek kolaboratif dengan pihak luar. Program ini memberikan Generasi Z peluang untuk terus meningkatkan keterampilan mereka, menjalin jaringan, dan menghadapi tantangan baru yang dapat mengembangkan kapasitas kepemimpinan dan keahlian teknis.

Dengan merancang program pengembangan karir yang inovatif dan dinamis, organisasi dapat menunjukkan komitmen mereka terhadap perkembangan karir yang berkelanjutan bagi Generasi Z. Program ini tidak hanya menyediakan jalur pengembangan yang lebih menarik, tetapi juga menciptakan lingkungan yang merangsang dan mendukung bagi para profesional muda ini untuk terus berkembang dan sukses dalam karir mereka.

Menurut (Mustafa, 2021) Mendorong keterlibatan karyawan melalui penciptaan budaya kerja yang memotivasi dan mendukung kolaborasi menjadi strategi kunci dalam menjawab kebutuhan Generasi Z yang mencari makna dan kontribusi yang signifikan dalam pekerjaan mereka. Dalam budaya kerja ini, karyawan diundang untuk

berpartisipasi secara aktif dalam pengambilan keputusan, memberikan kontribusi ide, dan merayakan pencapaian bersama.

Partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan memberikan rasa memiliki yang kuat kepada karyawan, membuat mereka merasa bahwa suara dan pendapat mereka dihargai. Dengan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, organisasi dapat menciptakan keputusan yang lebih terinformasi, relevan, dan memberikan dampak positif bagi seluruh tim.

Memberikan ruang untuk kontribusi ide menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas dan inovasi. Generasi Z, yang tumbuh dalam era teknologi dan informasi, memiliki kecenderungan untuk berbagi ide dan pendapat secara aktif. Oleh karena itu, memberikan platform untuk menyampaikan ide dan gagasan memberikan mereka ruang untuk berkembang dan merasa bernilai dalam kontribusi mereka terhadap perusahaan. Menurut (Busro, 2018) Merayakan pencapaian bersama merupakan cara efektif untuk membangun semangat tim dan meningkatkan motivasi karyawan. Dengan mengakui dan merayakan pencapaian bersama, organisasi mengirimkan pesan bahwa kolaborasi dan kontribusi individu sangat dihargai.

Ini menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didorong untuk bekerja sama, saling mendukung, dan merayakan keberhasilan tim. Menciptakan budaya kerja yang mendorong keterlibatan melalui partisipasi aktif, kontribusi ide, dan perayaan pencapaian bersama dapat menjadi fondasi yang kuat untuk meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja Generasi Z. Budaya ini tidak hanya memberikan arti dan tujuan dalam pekerjaan mereka, tetapi juga membentuk landasan untuk pertumbuhan dan keberhasilan bersama di dalam organisasi.

Personalisasi rencana pengembangan karir menjadi strategi yang sangat efektif untuk memenuhi kebutuhan dan aspirasi individu Generasi Z di lingkungan kerja. Generasi ini cenderung menghargai pengakuan atas keunikan dan kontribusi mereka sebagai individu. Dengan memahami dan merespon kebutuhan serta aspirasi masing-masing anggota Generasi Z, organisasi dapat menciptakan rencana pengembangan karir yang lebih relevan dan bermakna.

Pendekatan yang lebih individualistik memungkinkan organisasi untuk merancang program pengembangan yang sesuai dengan minat, keterampilan, dan tujuan karir karyawan. Personalisasi ini mencakup pemahaman mendalam tentang kekuatan dan kelemahan individu, membantu mengidentifikasi area pengembangan yang paling penting, dan merancang rencana karir yang khusus untuk memperkuat aspek-aspek tersebut (Rismawandi et al., 2022).

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

mempertimbangkan kebutuhan dan aspirasi pribadi mereka, mereka cenderung lebih berkomitmen, termotivasi, dan bersedia berkontribusi secara maksimal.

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

Kesimpulan

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

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

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

BIBLIOGRAFI

- Adenuddin Alwy, M. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA DIGITAL MELALUI LENSE MANAJER SUMBER DAYA MANUSIA GENERASI BERIKUTNYA. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10). <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.334>
- Almaida, D. S., & Febriyanti, D. A. (2019). HUBUNGAN ANTARA KONSEP DIRI DENGAN KEMATANGAN KARIR PADA SISWA KELAS XI SMK YAYASAN PHARMASI SEMARANG. *Jurnal EMPATI*, 8(1). <https://doi.org/10.14710/empati.2019.23579>

- Amarullah, A., Imaniah, I., & Muthmainnah, S. (2023). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DI ERA DIGITAL MELALUI PELATIHAN SERTIFIKASI KOMPETENSI DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH TANGERANG. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 4. <https://doi.org/10.31000/sinamu.v4i1.7956>
- Anggraeni, D., & Nurcaya, I. (2016). Peran Efikasi Diri Dalam Memediasi Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan Terhadap Niat Berwirausaha. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(4).
- Aulia, I., Agung, S., Galuh, S., Iis, A., & Ria, E. (2021). Workshop Motivasi Karir Masa Depan Siswa/I Smk Panti Karya 3 Dengan Pengetahuan Digital Marketing Dan Pembuatan Cv Menggunakan Canva. *Jurnal Ilmu Komputer (JIK)*, Vol 4 No 1.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen SDM. In *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Fikriyani, D. N., Nurbaeti, N., & Hidayat, D. R. (2020). PEMILIHAN KARIR BERDASARKAN KEPERIBADIAN PADA SISWA KELAS X MAN 2 TANGERANG “TEORI KEPERIBADIAN KARIR JOHN L. HOLLAND.” *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 11(1). <https://doi.org/10.23887/jjbk.v11i1.27348>
- Hamid H Lubis, S., Milfayetti, S., Lubis, M. J., & Purba, S. (2022). Peningkatan Sumber Daya Manusia Guru Melalui Program Guru Penggerak. *Jurnal Syntax Admiration*, 3(6). <https://doi.org/10.46799/jsa.v3i6.441>
- IRIASTUTI, M. E. (2022). PENINGKATAN KEMAMPUAN PEMILIHAN KARIR MELALUI MODEL LAYANAN INFORMASI BERBASIS WHATSAPP GROUP DI SEKOLAH. *EDUTECH : Jurnal Inovasi Pendidikan Berbantuan Teknologi*, 2(1). <https://doi.org/10.51878/edutech.v2i1.952>
- Jabbar, A. A., Purwanto, D., Fitriyani, N., Marjo, H. K., & Hanim, W. (2019). KONSELING KELOMPOK MENGGUNAKAN PENDEKATAN COGNITIVE BEHAVIOR THERAPY (CBT) UNTUK MENINGKATKAN KEMATANGAN KARIR. *Jurnal Selaras : Kajian Bimbingan Dan Konseling Serta Psikologi Pendidikan*, 2(1). <https://doi.org/10.33541/sel.v2i1.1003>
- Juliyanti, R., & Aizah, N. (2021). Motivasi Pilihan Karir bagi Remaja pada Masa Pandemi Covid-19. *Anterior Jurnal*, 20(2). <https://doi.org/10.33084/anterior.v20i2.1661>
- Maharani, K. S., & Vembriati, N. (2019). Peran pengembangan karir terhadap komitmen organisasi karyawan Rumah Sakit Bali Royal. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(02). <https://doi.org/10.24843/jpu.2019.v06.i02.p09>
- Mardiyah, K. Z., & Indianti, W. (2019). MEDIASI KONSEP DIRI AKADEMIK DALAM PERAN REGULASI DIRI BELAJAR TERHADAP KOMITMEN KEPADA PILIHAN KARIR SISWA SMA. *JURNAL PSIKOLOGI INSIGHT*, 2(2). <https://doi.org/10.17509/insight.v2i2.15169>
- Mukhlis, H., Hariyani, N., Taufiq, Ulwiyah, F., Pratiwi, H., & Muin, F. (2015). Pahami Remaja Generasi-Z. *AF Magazine*, November.
- Mustafa, A.-. (2021). MANAJEMEN SDM BERBASIS TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI. *An Nadwah*, 26(2). <https://doi.org/10.37064/nadwah.v26i2.9586>
- Nirwana, D. P. (2020). Perbedaan kematangan karir ditinjau dari jenis kelamin. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 07(04).
- Oktiani, N., Sabariah, E., Saridawati, S., & Caroline, P. (2019). Implementasi Penerapan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Terhadap Peningkatan Produktifitas Kerja.

- Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen, 3(2).
<https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i2.6472>
- Rismawandi, R., Lestari, I. R., & Meidiyustiani, R. (2022). Kualitas SDM, Persepsi Pelaku UMKM, Pemahaman UMKM, Sosialisasi SAK EMKM Terhadap Implementasi SAK EMKM. *Owner*, 6(1). <https://doi.org/10.33395/owner.v6i1.608>
- Samad, A. W. (2022). STRATEGI MANAJEMEN SDM DALAM PERSPEKTIF ISLAM. *Jurnal Pengabdian Teratai*, 3(1). <https://doi.org/10.55122/teratai.v3i1.429>
- Sari, N. R., & Munawaroh, E. (2021). HUBUNGAN EFIKASI DIRI KREATIF DENGAN KEMAMPUAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN KARIR SISWA KELAS XII SMK NEGERI se-SEMARANG SELATAN. *Empati-Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 8(1). <https://doi.org/10.26877/empati.v8i1.7980>
- Septin, T. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam. *KEUNGGULAN BERSAING PERUSAHAAN Meningkatkan*, 2.
- Sinring, A., & Umar, N. F. (2021). Perbedaan Efikasi Diri Generasi Z dalam Mengambil Keputusan Karir. *Seminar Nasional LP2M UNM*, 2154–2162.
- Sugiyono. (2018). Pengertian Metode Penelitian Komparatif. 47–62.
- Warid Asy'ari, A., & Ayu Sekar Sukmaningrum, D. (2022). STRATEGI MENGEMBANGKAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PELAYANAN. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(1). <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i1.490>
- Widyananda, R. . (2020). Pengertian Gen Z serta Karakteristiknya. *Pendidikan*.
- Wulansari, N. Y., Ranihusna, D., & Maftukhah, I. (2020). Strategi Perencanaan SDM untuk Peningkatan Daya Saing UMKM Batik Semarang. *Prosiding Pendidikan Profesi Guru, Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*.

Copyright holder:

Aprilita (2024)

First publication right:

Advances in Social Humanities Research

This article is licensed under:

