

ABSTRACT

The Concept Development of Human Resource Management Based Gamification for Millennial Workforce

Indah Rahayu¹, Fariha Azzahra²

Background: Research on generational values in the three workforces shows a shift in dominant work values in the millennial workforce. An organization that will optimize the role of the millennial workforce needs to understand the characteristics of the nature of their work. In addition, organizations need to develop policy designs that are in accordance with the millennial employee workstyle, one of which is by using the concept of gamification.

Purpose: The purpose of this study is to develop a concept related to HRM practices and policies with a gamification approach.

Methods: The research method used is a literature survey to define concepts and develop measurements.

Conclusion: The results of the study found that HRM-based Gamification can be defined as the implementation of HR practices by making these practices seem more fun, relaxed and informal.

Suggestion: Further research will be conducted to validate the concept definition and measurement of HRM based gamification with quantitative methods. In addition, future research will also be conducted to examine the impact of gamification-based HRM on job satisfaction and engagement of the millennial workforce.

Keywords: HRM, Gamification, Millennial Workforce

Authors

- 1) Dosen Manajemen Universitas An Nuur
indahrahayu6@gmail.com
- 2) Dosen Manajemen Universitas An Nuur
farihaazzahra22@gmail.com

doi: -

Correspondence to:

Name: Indah Rahayu
Institusi: Universitas An Nuur
Address: Jl. Gajahmada No.7
Purwodadi, Grobogan, Jawa Tengah
Email: indahrahayu6@gmail.com
Phone: 089508878437

Published Online on April 20, 2022

This online publication has been corrected

PENDAHULUAN

Masalah yang muncul pada literature terknini adalah kurangnya studi tentang konsep human resource management based gamification untuk millennial workforce. Sebagian besar pengaplikasian konsep gamification sendiri digunakan pada pada lingkup pendidikan yang mana konsep tersebut bertujuan untuk meningkatkan motivasi belajar siswa. Sehingga hal ini menarik untuk dikaji kembali tentang konsep human resource management berbasis gamification. Konsep ini sangat tepat untuk diterapkan pada millennial workforce. Sehingga

penelitian ini bertujuan untuk membahas pengembangan sebuah konsep terkait praktek dan kebijakan MSDM dengan pendekatan gamification untuk millennial workforce.

Perkembangan teknologi di Indonesia pada saat ini telah memasuki Industri 4.0 yang mana hal ini berdampak terhadap segala aktivitas yang ada di organisasi. Kebutuhan akan teknologi saat ini menjadi sebuah kebutuhan yang sangat penting sehingga berdampak terhadap ketergantungan pada penggunanya, hal ini disebabkan adanya kemudahan segala kegiatan yang didukung dengan menggunakan teknologi. Selain itu perkembangan teknologi yang dari hari ke hari perkembangannya yang semakin cepat dan drastis sehingga terus berevolusi hingga sekarang. Perubahan teknologi juga berdampak terhadap masuknya generasi millennial didalam suatu organisasi, yang mana keberadaan generasi millennial sudah mendominasi di sebagian organisasi. Pada tahun 2020, Generasi millennial akan menjadi segmen terbesar dalam mengisi lingkungan kerja. Menurut (Susenas, 2017) jumlah generasi millennial mencapai sekitar 88 juta jiwa atau 33,75 persen dari total penduduk Indonesia. Proporsi tersebut lebih besar dari proporsi generasi sebelumnya seperti generasi X yang (25,74 persen) maupun generasi baby boom+veteran (11,27 persen). Demikian juga dengan jumlah generasi Z baru mencapai sekitar 29,23 persen. Pada tahun tersebut, generasi millennial akan menjadi tulang punggung perekonomian Indonesia karena mulai berkurangnya populasi Gen-X dan Baby Boomer. Dengan demikian, terjadilah bonus demografi. Populasi millennial terbanyak berada di pulau Jawa yang diperkirakan pada tahun 2015 ada 47 juta jiwa (Ali & Purwandi, 2017). Menurut (Walidah, 2017) generasi millennial pada tahun 2017 adalah mereka yang berusia 17-36 tahun dan mereka berperan sebagai mahasiswa, karyawan dan orangtua muda. Pada tahun 2020, tahun dimulainya bonus demografi, generasi millennial berada pada rentang usia 20 tahun hingga 40 tahun. Usia tersebut adalah usia produktif yang akan menjadi tulang punggung perekonomian Indonesia.

Pada saat ini di Indonesia terdapat 3 generasi. Generasi pertama Generasi Baby Boomers yang mana mulai memasuki dunia kerja pada tahun 1965-1985 dengan rentang umur saat ini antara 50 tahun sampai dengan 70 tahun dengan karakteristik berorientasi pada keberhasilan prestasi, ambisi dan loyalitas kepada karir. Generasi kedua adalah generasi X yang mulai memasuki dunia kerja pada tahun 1985- 2000 dengan rentang umur saat ini antara 30 tahun sampai dengan 50 tahun dengan karakteristik memiliki keseimbangan kehidupan kerja, berorientasi pada tim, tidak menyukai aturan, loyalitas terhadap hubungan. Dan generasi yang terakhir yaitu generasi millennial yang mulai memasuki dunia kerja pada tahun 2000 sampai dengan sekarang dengan rentang umur sekitar 30 tahun dengan karakteristik

mereka percaya diri, memiliki kesuksesan finansial, mandiri tetapi berorientasi pada tim, loyalitas terhadap diri sendiri dan hubungan.

Salah satu praktik yang dijalankan di organisasi adalah praktik kebijakan Human Resource management. Praktik MSDM di organisasi tersebut dimulai dari perencanaan sampai dengan penyelesaian hubungan kerja yang mana dalam menjalankan praktek tersebut setiap organisasi harus menyesuaikan dengan karyawan dari organisasi tersebut dikarenakan setiap generasi memiliki karakteristik yang berbeda, salah satunya dengan menggunakan pembaruan konsep didalam sebuah organisasi yaitu dengan menggunakan konsep gamification. Istilah gamification merupakan istilah yang sedang booming pada saat ini dimana gamification sendiri menurut (Deterding et al, 2011) Gamification mencerminkan penggunaan pola permainan termasuk mekanisme kemajuan, penghargaan, pemecahan masalah kolaboratif dan persaingan dalam situasi non game. Sedangkan menurut (Brownhill, 2013) gamification dengan tujuan untuk membuat tugas sehari-hari lebih menarik dan menyenangkan. Sehingga penggunaan konsep gamification akan diyakini cocok untuk diterapkan pada millennial workforce. Sejauh ini belum banyak penelitian yang mengkaji konsep Human Resource Management dengan berbasis gamification yang diyakini akan meningkatkan kepuasan kerja dan engagement para millennial workforce.

METODOLOGI

Penelitian ini berkaitan dengan pengembangan model konseptual tentang pengembangan konsep Human Resource Management based gamification untuk millennial workforce. Studi ini didasarkan pada data sekunder yang telah dikumpulkan dari buku, jurnal, surat kabar dan internet. Pada tema yang relevan dan berasal dari sumber yang bereputasi. Dengan menggunakan metode content analysis, definisi konsep dan pengukuran tentang *Human Resource Management based Gamification* untuk millennial workforce dikembangkan pada penelitian ini.

HASIL & PEMBAHASAN

Berdasarkan survey literature review diatas konsep gamification merupakan konsep yang sangat cocok diterapkan untuk millennial workforce yang mana mereka membutuhkan

sebuah pembaruan dan kesesuaian dengan nilai kerja dan worksytle yang sesuai dengan karakteristik dari generasi millenial sendiri. Generasi millenial merupakan generasi yang lahir pada tahun 1990 an sampai dengan 2000 an yang mana saat ini sudah memasuki dunia lapangan kerja dan berumur sekitar 30 tahun. Perpaduan antara konsep Human Resource Management dengan gamification diyakini akan berdampak terhadap peningkatan kepuasan kerja dan engagement para millenial workforce. Human resource management didefinisikan sebagai implementasi praktik- praktik SDM dengan membuat praktik tersebut lebih terkesan menyenangkan,santai dan tidak formal rangkaian kebijakan SDM dilakukan dengan berbasis game tetapi dalam konteks non game.

| No | Variabel | Definisi | Pengukuran |
|----|---|--|--|
| 1 | Human Resorce Management based gamification | implementasi praktik- praktik MSDM dengan membuat praktik tersebut lebih terkesan menyenangkan,santai dan tidak formal rangkaian kebijakan SDM dilakukan dengan berbasis game tetapi dalam konteks non game. | <p>Recruitment dan Seleksi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan media sosial Instagram - Menggunakan pamflet berwarna cerah dan ukuran besar - Sosialisasi saat fakultair - Focus group discussion - Penampilan bakatminat <p>Training dan Development</p> <ul style="list-style-type: none"> - Staff magang satu periode - Langsung dilibatkan dalam event/ proker - Public speaking, pengembangan editing video dan MMT - Pengembangan kepemimpinan <p>Kompensasi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Softskill leadership dan public speaking - Tiket gratis untuk menghadiri seminar. - Surat peringatan - Staff of the month - Apresiasi secara Langsung - Gathering <p>Maintenance</p> |

| | | | |
|---|--------------------------------|---|---|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> - Outdoor meeting, - Malam keakraban - Liburan, pendekatan secara langsung - Pemberdaayaan diri - Tanggung jawab |
| | | | <p>Separation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Small party - Sertifikat |
| 2 | Work value millenial workforce | Generasi yang lahir pada tahun 1990 an sampai dengan 2000 an dan memasuki lapangan kerja. | <ul style="list-style-type: none"> - percaya diri - memiliki kesuksesan finansial - mandiri tetapi berorientasi pada tim - loyalitas terhadap diri sendiri dan hubungan |

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini memiliki tujuan untuk mengembangkan konsep Human Resource Management based gamification untuk millenial workforce. Hasil penelitian dari study literature menemukan bahwa hrm based gamification merupakan implementasi praktik- praktik MSDM dengan membuat praktik tersebut lebih terkesan menyenangkan, santai dan tidak formal rangkaian kebijakan SDM dilakukan dengan berbasis game tetapi dalam konteks non game. Adapun jenis dan karakteristik pada masing masing praktek HRM mulai dari recruitment dan seleksi, training dan development, kompensasi, maintenance dan separation dengan menggunakan pengukuran yang telah ditentukan. Penggunaan hrm based gamification cocok diterpkan pada millenial workforce yang mana generasi Generasi yang lahir pada tahun 1990 an sampai dengan 2000 an dan memasuki lapangan kerja dengan pengukurannya adalah percaya diri, memiliki kesuksesan finansial, mandiri tetapi berorientasi pada tim dan loyalitas terhadap diri sendiri.

SARAN

Penelitian selanjutnya akan dilakukan untuk memvalidasi definisi konsep dan pengukuran HRM based gamification dengan metode kuantitatif. Selain itu, penelitian mendatang juga akan dilakukan untuk menguji dampak HRM berbasis gamification pada kepuasan kerja dan engagement para millenial workforce.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H., & Lilik Purwandi. (2017). Millennial Nusantara Pahami Karakternya, Rebu Simpatinya. Jakarta: **PT Gramedia Pustaka Utama**
- Brown & Martin, Roger.(2015) . Design for Action How to use design thinking to make great things actually happen.hbr.org
- Brownhill, I. (2013). Does gaming have a role to play in employee engagement? **Strategic HR Review**, 12(1), 5-8
- Callan, R. C., Bauer, K. N., & Landers, R. N. (2015). How to avoid the dark side of gamification: Ten business scenarios and their unintended consequences. In T.Reiners & L. C. Wood (Eds.), Gamification in Education and Business (pp. 553-568). New York: **Springer International Publishing**.
- Collings, D. G., & Wood, G. (2009). Human resource management: A critical approach. In D. G. Colligs & G. Wood (Eds.), Human resource management: A critical approach (pp. 1-16). London: Routledge.
- Deterding, S., Dixon, D., Khaled, R. and Nacke, L. (2011). From game design elemendefining amification, : **Procee dings of the 15th International Academic Mind te nvisioning Future Media Environments ACM Tampere**, New York, NY, pp.
- Gartner. (2013).Hype Cycle for Emerging Technologies Maps Out therelationshipbetween humans and machine Tersedia di:<http://www.gartner.com/newsroom/id/2575515>
- Glen, Suci & Baughn .(2014). The Need for Design Thinking in Business Schools. **Academy of Management Learning & Education**, 2014, Vol. 13, No. 4, 653–667.
- Groh, F .(2012). Gamification: state of the art definition and utilization, **Proceedings of the 4th Seminar on Research Trends in Media Informatics**, Ulm University, Ulm, pp. 39-46.
- Handoko,Hani.(2001).Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: **BPFE Yogyakarta**.
<http://dx.doi.org/10.5465/amle.2012.0308>
- Huatari, K., & Hamari, J. (2012). Defining gamification – a service marketing perspective. **In Proceedings of the 16th International Academic Mind Trek Conference** (pp

<https://doi.org/10.1145/2393132.2393137>

- Johnason, P. (2009). HRM in changing organizational contexts. In D. G. Collings & G. Wood (Eds.), *Human resource management: A critical approach* (pp. 19-37). London: Routledge.
- Klerck, G. (2009). "Industrial relations and human resource management". In D. G. Collings & G. Wood (Eds.), *Human resource management: A critical approach* (pp. 238-259). London: Routledge
- Marwansyah. (2010) . *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi kedua*, Bandung : **Alfabeta**
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart B & Wright, P. (2011). *Fundamentals of Human Resources Management* (3rd ed). New York, NY : McGraw Hill/Irwin, pp.29-30
- Paauwe, J., & Boon, C. (2009). Strategic HRM: A critical review. In D. G. Collings, G. Wood (Eds.) & M.A. Reid, *Human resource management: A critical approach* (pp. 38-54). London: Routledge.
- Preksy, M. (2001). Digital natives, digital immigrant. *On the Horizon, Vol. 9* No. 5, pp. 1-6.
- Seaborn, K. dan Fels, DI. (2015). Gamification in theory and action: A survey *International Journal of Human-Computer Studies, 74*, pp.14-31.
- Walidah, Al Iffah. (2017) . *Tabayyun di Era Generasi Millennial .UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta* Yogyakarta
- Werbach, K. & Hunter, D. (2012). *For the Win: How Game Thinking Can Revolutionize Your Business. Wharton Digital Press: Philadelphia*