

ABSTRACT

Employee Maintenance Strategy For Millenials Generation In The Era Of Digitalization

Athoillah¹, Dita Prameswari²

Background: HR maintenance aims to maintain the stamina of HR in doing work within the company. Human resources that do not get the attention and maintenance of the company will lead to anxiety, decreased enthusiasm and enthusiasm for work, decreased loyalty and achievement. So organizations need to create strategies to retain employees.

Purpose: This study aims to provide a reference in organizational practices related to strategies for retaining millennial employees in the digitalization era by improving collaboration skills and good compensation practices from the organization. **Methods:** This study uses a content analysis method which is based on secondary data that has been collected from books, journals, and the internet on relevant themes and comes from reputable sources. **Conclusion:** In this study, we prioritize the elements of integration and harmony from each generation which differs in terms of their respective advantages. Because every advantage possessed by HR is a company asset that must be maintained. Thus, a good collaboration and compensation strategy is believed to be able to improve employee performance in the millennial generation (new generation) and the old generation.

Keywords: Collaboration Skills, Compensation Practices, Human Resource Performance

Authors

- 1) Universitas An Nuur
athoillah@unan.ac.id
- 2) Universitas An Nuur
ditaprameswari@unan.ac.id

doi: -

Correspondence to:

Name: Athoillah
Universitas An Nuur
Address: Jl. Gajahmada No.7 Purwodadi, Grobogan,
Jawa Tengah. Email: athoillah@unan.ac.id
Phone: 087742042092

Published Online on April 20, 2021

This online publication has been corrected

PENDAHULUAN

Pada era sekarang ini, kita hidup di era yang baru dimana peran teknologi lama sudah tergantikan dengan teknologi baru yang sudah biasa dikenal dengan *digital technology*. Hal ini merupakan sebuah pengembangan inovasi di bidang teknologi

dengan tujuan utama supaya memudahkan segala aktivitas dalam organisasi atau perusahaan. Selain itu, dengan adanya digitalisasi dapat meningkatkan efisiensi bagi akademisi maupun praktisi. Hal ini berkaitan dengan kinerja karyawan yang mana mereka adalah sebagai pengguna

teknologi digital. Dengan adanya teknologi digital, setiap orang sekarang ini menjadi ketergantungan dan menjadikannya sebagai kebutuhan setiap harinya dalam melaksanakan tugas dan sebagainya. Pengembangan teknologi dan praktek digital perlu diimplementasikan dalam perusahaan karena kedudukan teknologi saat ini dalam kehidupan karyawan juga dapat memengaruhi pengembangan dan ekspresi identitas, hubungan antarpribadi, dan berkolaborasi dengan cara yang memiliki implikasi penting bagi organisasi. Hal ini berdasarkan penelitian yang menyatakan bahwa kehadiran teknologi yang terus-menerus telah mengubah cara kita berinteraksi satu sama lain (Turkle, 2011). Seperti pada halnya dalam pengelolaan SDM, teknologi yang berubah menjadi digital saat ini menjadi suatu perubahan pola kerja karyawan dalam penggunaannya yang dapat dilihat dari cara berkomunikasi, berinteraksi, dan proses kerja karyawan.

Tenaga kerja saat ini beragam, tidak hanya berkenaan dengan jenis kelamin, rasioetnisitas, budaya dan gaya kerja, tetapi juga sehubungan dengan usia. Komposisi tenaga kerja global telah berubah selama abad terakhir (Galanaki dan Papalexandris, 2017), dan usia memainkan peran penting dalam perubahan ini. Perkembangan tersebut dipengaruhi oleh adopsi teknologi juga karena tenaga kerja kita sekarang ini

disebut dengan *digital workforce* (tenaga kerja digital) yang mana setiap aktivitasnya ditunjang oleh piranti canggih. *Digital Workforce* telah mengembangkan banyak kompetensi dalam proses interaksinya dengan teknologi yang dapat dimanfaatkan di tempat kerja. Di antara yang paling jelas dari kompetensi ini adalah kemahiran dan kenyamanan mereka dalam mencapai hasil yang diinginkan menggunakan teknologi, yang sering disebut sebagai “*digital fluency*” (Briggs & Makice, 2012). Dalam hal ini, telah diketahui bahwa tenaga kerja digital itu memiliki kompetensi digital dan dapat mengoperasikannya dengan lancer dan mahir. Sesuai pada era industri 4.0 saat ini, tenaga kerja yang dapat memenuhi kebutuhan perusahaan di bidang digital ialah generasi millennial. Istilah itu sudah tidak asing lagi di telinga kita, karena generasi millennial sekarang sudah memegang peran penting dalam dunia kerja. Selain factor usia yang lebih muda dan ‘*fresh*’, generasi millennial telah mendapatkan ilmu pendidikan yang lebih berkembang dari yang sebelumnya. Misalnya, saat masuk Sekolah Dasar dan Menengah sudah mendapatkan mata pelajaran ICT dan juga tuntutan kurikulum baru yaitu siswa harus dapat berpikir untuk membuat sebuah ide, dan sebagainya. Hal ini yang memberikan dampak positif bagi generasi Millennial saat mereka akan

memasuki dunia kerja bahkan akan dilirik oleh banyak perusahaan.

Generasi milenial saat ini telah menguasai dunia kerja. Pengusaha atau manajer tidak bisa mengabaikan fakta ini jika ingin meraih kesuksesan. Namun, mempertahankan pegawai dari angkatan milenial terbilang sulit. Kebanyakan generasi milenial hanya memprediksi akan bertahan di perusahaan maksimal tiga tahun saja. Hal ini menjadi tugas pengusaha dan manajer supaya dapat mempertahankan generasi milenial pada era digital sekarang. Dalam sudut pandang perusahaan, manager harus bisa beradaptasi dengan cepat serta selalu upgrading system yang disesuaikan dengan perkembangan teknologi dan perubahan karakteristik tenaga kerja. Digitalisasi dan millenials sekarang ini saling ketergantungan dan tidak dapat dipisahkan. Hal ini menjadi sebuah peluang bagi perusahaan khususnya di bidang SDM untuk memperkerjakan generasi millennial di perusahaan. Karena, selain mendapat tenaga kerja yang memiliki digital competency, system digital pada perusahaan akan dioperasikan oleh generasi tersebut dengan '*digital fluency*' nya itu. Dengan begitu, generasi millennial akan dipercaya dan diyakini bahwa mereka akan memberikan kontribusi besar bagi perusahaan. Ketika perusahaan didominasi dengan tenaga kerja millennial, ini menjadi tugas besar bagi HRD untuk dapat

mempertahankan mereka dengan strategi perusahaan supaya mereka bertahan dan loyal terhadap perusahaan. Ini merupakan suatu strategi employee maintenance yaitu strategi mempertahankan karyawan baru generasi millennial dengan konsep penyatuan (*integration*) antara karyawan lama dengan karyawan baru dengan didukung fasilitas teknologi digital dari perusahaan dan menjunjung tinggi *self integrity* dan *growth* kepada semua karyawan sebagai penunjang aspek religiusitas dalam perusahaan.

Pemeliharaan SDM dimaksudkan sebagai suatu kegiatan manajemen untuk mempertahankan stamina SDM dalam melakukan pekerjaan dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang kurang mendapat perhatian dan pemeliharaan perusahaan akan menimbulkan keresahan, turunnya semangat dan kegairahan kerja, merosotnya loyalitas dan prestasi yang bersangkutan. Kegiatan pemeliharaan terhadap SDM yang dilakukan perusahaan melakukan sasaran utama, yaitu tetap bertahannya SDM dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. SDM akan terdorong tetap bekerja memberikan tenaganya, kemampuannya, pikirannya dan waktunya bagi perusahaan. Indikator yang dapat mengukur kesuksesan *employee maintenance* terdiri dari dua unsur yang harus ditentukan, yaitu keterlibatan karyawan lama dan karyawan baru dan

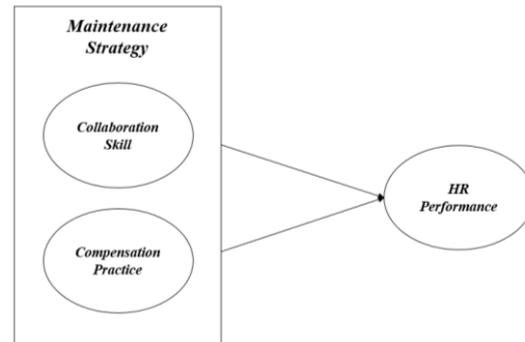
maintaining strategy oleh perusahaan. Untuk dapat memenuhi kebutuhan generasi millennial, integrasi karyawan berperan penting sebagai strategi mempertahankan karyawan. Karena sebuah studi menyatakan bahwa perbedaan generasi memengaruhi gaya komunikasi, kebutuhan teknologi, preferensi pengembangan profesional, kebutuhan manfaat, dan pengakuan (Haeberle et al, 2009). Maka dari itu, untuk menyatukan perbedaan-perbedaan tersebut penulis membangun sebuah konsep integrasi yang dapat dilakukan melalui proses pengkolaborasian serta pemberdayaan karyawan melalui praktik kompensasi yang baik.

METODOLOGI

Penelitian ini berkaitan dengan pengembangan model konseptual tentang strategi mempertahankan karyawan generasi millennial pada era digitalisasi saat ini yang dapat meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia. Studi ini didasarkan pada data sekunder yang telah dikumpulkan dari buku, jurnal, dan internet pada tema tema yang relevan serta berasal dari sumber yang bereputasi. Dengan menggunakan metode *content analysis*, kerangka kerja konseptual dikembangkan untuk menggambarkan model strategi mempertahankan karyawan dengan cara meningkatkan keterampilan berkolaborasi dan praktik kompensasi yang baik sehingga

dapat mempengaruhi kinerja Sumber Daya Manusia agar semakin baik.

HASIL



Gambar 1. Kerangka Konseptual

PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian ini dapat dikembangkan untuk agenda penelitian yang akan datang, dengan menggunakan kerangka pemikiran yang ada atau juga dapat dikembangkan lagi dengan konstruk yang lain. Kinerja SDM saat ini memiliki anteseden yang bervariasi karena juga disebabkan oleh adanya perkembangan era. Beberapa diantaranya adalah dengan meningkatkan kemampuan kolaborasi dan juga praktik kompensasi. Kedua konstruk tersebut sebagai bentuk upaya dalam mempertahankan karyawan millennial di masa kini. Sehingga semakin tinggi upaya pertahanan yang dilakukan, maka dapat meningkatkan kinerja SDM-nya.

KESIMPULAN

Peran SDM dalam perusahaan menjadi hal penting untuk mencapai tujuan

perusahaan. Sesuai dengan perkembangan digital sekarang ini, generasi milenial yang telah menguasai dunia kerja, disebabkan karena keterampilannya di bidang teknologi digital sehingga mereka banyak dilirik oleh perusahaan-perusahaan. Penulis mengusulkan suatu konsep strategi mempertahankan karyawan khususnya generasi milenial dalam perusahaan dengan cara mengintegrasikan dan mengkolaborasi proses kerja antara karyawan lama dan karyawan baru dengan difasilitasi sarana dan program menarik supaya karyawan akan loyal dengan perusahaan. Selain itu, kami mengangkat aspek religiusitas karyawan yang dilihat dari *self integrity* dan *growth* sebagai proses aktualisasi diri mereka. Dalam artikel ini, mengutamakan unsur integrasi dan keselarasan dari setiap generasi yang berbeda-beda dalam hal keunggulan masing-masing. Karena setiap kelebihan yang dimiliki SDM merupakan suatu asset perusahaan yang harus dipertahankan. Sehingga, dengan strategi kolaborasi dan kompensasi yang baik diyakini mampu meningkatkan kinerja karyawan pada generasi millennial (generasi baru) maupun generasi lama.

SARAN

Pada masa mendatang, kami berencana untuk memvalidasi pengukuran kedua konsep tersebut dan menguji model

yang diusulkan dengan metode kuantitatif. Sehingga, ketika hasilnya sudah teruji dan valid maka implikasinya secara praktis, studi ini dapat diaplikasikan kedalam organisasi untuk mempertahankan karyawan generasi millennial

DAFTAR PUSTAKA

- Artley, J.B. and Macon, M. (2009), "Can't we all just get along? A review of the challenges and opportunities in a multigenerational workforce", *International Journal of Business Research*, Vol. 9 No. 6, pp. 90-4
- Briggs, C., & Makice, K. 2012. *Digital fluency: Building success in the digital age* Bloomington, IN: Social Lens.
- Camille Kapoor Nicole Solomon, (2011), "Understanding and managing generational differences in the workplace", *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, Vol. 3 Iss 4 pp. 308 – 318
- Colbert amy dkk. 2016. From The Editors The Digital Workforce And The Workplace Of The Future. *Academy of Management Journal*, Vol. 59, No. 3, 731–739
- Dahlroth, J. (2008), "The generations factor", *Association Meetings*, August, p. 32
- Haeberle, K., Herzberg, J. and Hobbs, T. (2009), "Leading the multigenerational work force", *Healthcare Executive*, pp. 62-7
- Nikolaos Pahos, Eleanna Galanaki, (2018) "Staffing practices and employee performance: the role of age",

Evidence-based HRM: a Global
Forum for Empirical Scholarship

Spiro, C. (2006), "Generation Y in the
workplace", Defense AT&L, pp. 16-
19