

STRATEGI PENGEMBANGAN SDM UNTUK GENERASI Z, MILENIAL, S1, S2, S3, SDM SUDAH BEKERJA DAN BELUM BEKERJA

Nurfadillah¹, Magfirah Indah Ramadhani², Ilham Tahier³

fdhillashafiyah@gmail.com¹, mgfrhramadani@gmail.com²,

ilhamtahier@umpalopo.ac.id³

Universitas Muhammadiyah Palopo

ABSTRAK

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi. Penelitian ini membahas strategi pengembangan SDM yang disesuaikan untuk berbagai kelompok, termasuk Generasi Z, Milenial, lulusan S1, S2, S3, serta SDM yang sudah bekerja dan yang belum bekerja. Untuk Generasi Z dan Milenial, strategi meliputi pelatihan keterampilan digital, mentoring, fleksibilitas kerja, dan keseimbangan kerja-hidup. Lulusan S1, S2, dan S3 memerlukan program magang, pelatihan soft skills, dukungan penelitian, dan kolaborasi dengan industri. SDM yang sudah bekerja membutuhkan pelatihan berkelanjutan, program rotasi, evaluasi kinerja, dan peningkatan kesejahteraan. Bagi SDM yang belum bekerja, fokusnya adalah pada pelatihan keterampilan teknis, bantuan pencarian kerja, pengembangan usaha, dan pendampingan. Implementasi strategi-strategi ini memerlukan kerjasama antara pemerintah, institusi pendidikan, dan sektor swasta untuk memastikan pengembangan SDM yang efektif dan berkelanjutan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM yang terstruktur dan terfokus pada kebutuhan spesifik setiap kelompok dapat meningkatkan kompetensi individu dan kontribusi mereka terhadap organisasi dan masyarakat.

Kata kunci: Pengembangan SDM, Generasi Z, Milenial, lulusan S1, S2, S3, pelatihan keterampilan, kesejahteraan, pencarian kerja, kewirausahaan, kerjasama industri.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Oleh karenanya, SDM sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat. (Prayoga & Lajira, 2021)

Pada saat ini industri dunia sudah masuk pada revolusi industri 4.0. dimana berfokus kepada perkembangan dunia digital dan internet (Internet of Things). Berbagai inovasi seperti robot yang terhubung ke internet, Artificial Intelligence (AI), cloud computing, dan sebagainya berkembang sangat pesat di era ini (Prayoga & Lajira, 2021)

Selain revolusi industri 4.0, ada juga society 5.0, Society 5.0 adalah masyarakat yang dapat menyelesaikan berbagai tantangan dan permasalahan sosial dengan memanfaatkan berbagai inovasi yang lahir di era Revolusi industri 4.0 seperti Internet on Things (internet untuk segala sesuatu), Artificial Intelligence (kecerdasan buatan), Big Data (data dalam jumlah besar), dan robot untuk meningkatkan kualitas hidup manusia. (Wibowo, 2023)

Perkembangan teknologi dan industri membutuhkan sumber daya manusia yang

kompeten dalam setiap organisasi bisnis. Kehadiran generasi milenial dan Generasi Z telah mendominasi angkatan kerja dengan pesat, yang menghadirkan tantangan baru pada persaingan global di era Revolusi Industri 5.0. Survey menunjukkan bahwa generasi milenial mahir dalam penggunaan teknologi. Kemampuan untuk mempertahankan dan mengembangkan generasi milenial dan Generasi Z adalah salah satu faktor keberhasilan organisasi untuk meningkatkan performansi secara terus menerus. (Hidayat, 2022)

Generasi Z merupakan salah satu generasi yang mendominasi jumlah penduduk di Indonesia, sekitar 74,93 juta jiwa dari populasi. Secara umum generasi Z lahir pada pertengahan 1990an sampai tahun 2012 (Christiani & Iksaro, 2020; Hastini dkk., 2020; Permana, 2021). Generasi Z merupakan generasi yang telah berinteraksi dengan teknologi dari lahir, sehingga teknologi sangat mempengaruhi kehidupan generasi Z. Generasi Z masuk ke dalam usia produktif, yaitu usia 15-64 tahun ke atas yang memiliki potensi yang besar untuk menjadi SDM yang unggul untuk mewujudkan Indonesia maju. (Sawitri, 2018)

Dengan adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas di dalam suatu organisasi dapat menjadi aset penting di dalam perusahaan yang nantinya pada masa yang akan datang dapat menjadi pendukung terhadap kemajuan organisasi. Sehingga keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tersebut dapat menentukan kualitas manusia sebagai pemegang peran penting di dalam memajukan organisasi yang bersangkutan. Persaingan yang terjadi akan berdampak pada cara kerja suatu organisasi. Hal tersebut disebabkan oleh adanya keinginan pada tiap-tiap organisasi untuk menjadi organisasi yang unggul dalam hal kinerjanya (Apriliansa & Nawangsari, 2021).

Pengembangan SDM dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti pelatihan dan pengembangan, mentoring dan pelatihan, pengenalan karyawan baru, pembinaan karir, serta program keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Setiap organisasi memiliki kebutuhan dan tantangan unik dalam pengembangan SDM, oleh karena itu strategi pengembangan SDM yang efektif harus didasarkan pada pemahaman yang jelas tentang kebutuhan organisasi dan karyawan. (Mintawati et al., 2023)

Pengembangan SDM, lingkungan kerja, dan bonus secara bersama-sama mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada Bank Muamalat Kota Manna. Pengembangan SDM melalui pelatihan membantu pegawai memahami pengetahuan praktis dan penerapannya, serta meningkatkan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan SDM, lingkungan kerja, dan bonus secara bersama-sama mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada Bank Muamalat Kota Manna. Pengembangan SDM melalui pelatihan membantu pegawai memahami pengetahuan praktis dan penerapannya, serta meningkatkan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. (Kognisi et al., 2021)

Kepuasan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya karena terdapat kesesuaian antara apa yang diharapkan dan apa yang diterimanya mampu mendorong karyawan mencapai kinerja yang optimal. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Monalis et al., 2020)

Dari pengertian di atas bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah salah satu kegiatan yang diterapkan dan harus dilaksanakan oleh organisasi untuk meningkatkan sumber daya manusia yang diharapkan dapat memperbaiki dan dapat mengatasi kekurangan yang berdampak pada peningkatan kinerja organisasi untuk mencapai suatu tujuan atau hasil yang optimal. (Amiruddin, 2016)

METODOLOGI

Metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah dengan cara library research/studi pustaka. Studi pustaka merupakan suatu metode yang menggunakan sumber bacaan relevan yang telah ada, yang sesuai dengan topik yang akan dibahas dan diperluas pemahamannya. Buku atau artikel jurnal yang sesuai dan terikat dengan topik yang disajikan digunakan sebagai bahan bacaan, untuk memahami dengan cermat isi dari hasil pikiran tokoh yang hasilnya menjadi materi bahasan dalam tulisan ini ataupun bermacam macam tanggapan dan kajian yang krusial dan penting atas hasil pemikiran tersebut. Tulisan ini dikembangkan dari bermacam-macam sumber bacaan yang disajikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan SDM merupakan bagian penting dari strategi perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. 5 pendapat ahli mengenai pengembangan SDM:

1. Abraham Maslow: Mengemukakan teori hierarki kebutuhan yang menyatakan bahwa manusia memiliki hierarki kebutuhan, dari kebutuhan fisik dasar hingga kebutuhan aktualisasi diri. Pengembangan SDM harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan ini untuk mencapai potensi yang maksimal.
2. Peter Drucker: manajer harus meningkatkan dan mengembangkan diri mereka sendiri dan anggota tim mereka, menurut Rosenstein. Berinvestasi dalam pelatihan karyawan merupakan bagian integral dari filosofi Drucker. Misalnya, ia percaya bahwa pembangunan eksternal – melalui partisipasi dalam kelompok perdagangan industri dan konferensi – sangatlah berharga.
3. Noe (2020): pengembangan mengacu pada pelatihan, pendidikan formal, pengalaman kerja, hubungan, dan penilaian kepribadian, keterampilan, dan kemampuan yang membantu karyawan mempersiapkan diri untuk menghadapi pekerjaan atau posisi di masa yang akan datang.
4. Kurniawati (2020): pengembangan SDM merupakan upaya terencana dari organisasi untuk meningkatkan kompetensi SDM yang dilakukan secara terus-menerus dalam jangka panjang, yang dilakukan untuk menjamin ketersediaan SDM sesuai dengan kebutuhan jabatan, serta ditujukan untuk peningkatan kinerja individu yang bermuara pada kinerja organisasi.
5. Frederick Herzberg: Teori dua faktor Herzberg mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, seperti prestasi, tanggung jawab, dan kemajuan dalam pekerjaan. Pengembangan SDM harus mempertimbangkan faktor-faktor ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi.

Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) adalah kerangka kerja untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan pribadi dan organisasi. Untuk mempelajari pengembangan sumber daya manusia SDM ada beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu:

1. Pengertian Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia)
2. Konsep Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) a. Menganalisis kebutuhan pelatihan organisasi, yang sering disebut need assessment. b. Menentukan sasaran dan materi program pelatihan. c. Menentukan metode pelatihan dan prinsip-prinsip belajar yang digunakan. d. Mengevaluasi program.
3. Fungsi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) a. Pelatihan dan Pengembangan b. Pengembangan Organisasi/Perusahaan c. Pengembangan Karier d. Mendapatkan

Karyawan Berbakat

4. Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi

5. Manfaat Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) Berbasis Kompetensi.

2.1. Strategi Generasi Milenial dalam menghadapi persaingan global era 5.

Milenial (juga dikenal sebagai Generasi Y atau Generasi Langgas) adalah kelompok demografi setelah Generasi X (Gen-X). Istilah milenial pertama kali hadir diketahui dari seorang penulis bernama William Strauss dan Neil Howe. Keduanya dianggap sebagai pencipta dari istilah milenial pada tahun 1987. Ketika istilah tersebut pertama kali muncul, anak-anak yang lahir pada tahun 1987 mulai masuk pra-sekolah dan media-media mulai menyebut kelompok anak tersebut terhubung ke dalam istilah milenium. Dua penulis tersebut, menulis mengenai kelompok milenium pada bukunya yang berjudul “The History of America’s Future Generations, 1584 to 2069 (1991)” serta buku berjudul “Millennials Rising: The Next Great Generation (2000)”.

Menurut hipotesis dari Strauss dan Howe, generasi milenial memiliki karakter yaitu berwawasan sipil dengan empati yang kuat pada komunitas lokal maupun global (Prasetyanti, 2017). Keduanya pun menjelaskan, bahwa ada tujuh karakter yang dimiliki oleh milenial di antaranya ialah, spesial, terlindungi, percaya diri, memiliki wawasan kelompok, konvensional, tahan terhadap tekanan, serta selalu mengejar pencapaian.

Generasi milenial atau generasi Y mereka adalah generasi yang cenderung lebih fleksibel dan menyukai kebebasan serta hal yang sifatnya personal. Sikap kerja mereka pun berbeda dengan generasi-generasi sebelumnya, salah satunya adalah generasi milenial memiliki preferensi yang kuat terkait dengan struktur organisasi dan sistem yang mendukungnya. Generasi ini identik dengan teknologi, khususnya internet dan media sosial. Menurut penelitian (Hanim & Yuriadi, 2019; Haq, 2020; Poluakan et al., 2019), generasi milenial tidak bisa dilepaskan dari penggunaan teknologi, terutama internet, karena hal itu sudah menjadi kebutuhan pokok mereka dan kebanyakan dari mereka memiliki media sosial.

beberapa poin penting yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan SDM untuk generasi milenial:

Pemahaman tentang Generasi Milenial: Generasi milenial umumnya lahir antara awal 1980-an hingga pertengahan 1990-an hingga awal 2000-an. Mereka tumbuh dalam era teknologi digital dan terbiasa dengan internet, media sosial, dan perangkat mobile. Generasi ini sering kali dianggap sebagai generasi yang terhubung, bersemangat, dan berorientasi pada pencapaian pribadi.

Fleksibilitas dalam Pengembangan Karier: Milenial cenderung mencari fleksibilitas dalam pengembangan karier mereka. Mereka mungkin lebih tertarik pada peluang untuk mencoba berbagai peran atau proyek daripada terikat pada satu posisi atau perusahaan untuk jangka waktu yang lama. Oleh karena itu, program pengembangan SDM harus mencakup peluang untuk rotasi peran, proyek lintas-fungsional, atau pengalaman kerja internasional.

Penggunaan Teknologi dalam Pembelajaran: Milenial cenderung terbiasa dengan pembelajaran yang didukung oleh teknologi. Mereka lebih suka menggunakan platform online, video tutorial, atau aplikasi mobile untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru. Oleh karena itu, pengembangan SDM untuk generasi ini harus mencakup penggunaan teknologi yang memadai dalam menyampaikan materi pembelajaran.

Kolaborasi dan Keterlibatan: Generasi milenial cenderung lebih suka bekerja secara kolaboratif dan merasa terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Program pengembangan SDM harus mencakup peluang untuk berpartisipasi dalam proyek tim,

diskusi kelompok, dan forum berbagi ide.

Mentorship dan Pembinaan: Milenial sering mencari mentor atau pembina yang dapat membimbing dan memberikan masukan tentang pengembangan karier mereka. Program pengembangan SDM harus mencakup komponen mentorship yang memungkinkan mereka untuk berinteraksi dengan pemimpin atau profesional yang lebih berpengalaman.

Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi: Generasi milenial sering mengutamakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Program pengembangan SDM harus memperhitungkan ini dengan menawarkan fleksibilitas dalam jadwal kerja, dukungan untuk kesehatan dan kesejahteraan, dan promosi gaya hidup seimbang.

Umpan Balik yang Terbuka dan Terus-Menerus: Milenial cenderung menghargai umpan balik yang jelas dan terbuka tentang kinerja mereka. Program pengembangan SDM harus menyediakan mekanisme untuk memberikan umpan balik secara teratur dan memungkinkan milenial untuk berpartisipasi dalam proses evaluasi diri.

Membangun Keterampilan Interpersonal: Meskipun terbiasa dengan teknologi, generasi milenial juga perlu mengembangkan keterampilan interpersonal yang kuat. Program pengembangan SDM harus mencakup pelatihan dalam komunikasi efektif, kerja tim, negosiasi, dan kepemimpinan.

Keterlibatan dalam Tujuan Organisasi: Milenial cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka ketika mereka merasa terhubung dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Oleh karena itu, program pengembangan SDM harus mencakup komunikasi yang jelas tentang visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan, serta memungkinkan milenial untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan tersebut.

Dalam menghadapi era society 5.0 millennial harus memiliki skill, skill yang harus dimiliki oleh millennial dalam menghadapi era society 5.0 adalah Future Skill Millennial Generation.

Future Skill Millennial Generation:

1. Complex Problem Solving

Keterampilan ini secara alami muncul dengan kerja keras dan pengalaman kehidupan. Tidak ada aturan atau kerangka kerja spesifik yang harus diikuti untuk menguasai keterampilan ini.

2. Critical Thinking

Critical Thinking adalah kemampuan untuk berpikir jernih dan mendalam tentang suatu

masalah dan membuat penilaian logis.

3. Creativity

Perusahaan mempekerjakan karyawan yang kreatif dan inovatif. Mereka ingin karyawan menerapkan ide-ide baru dan berpikir “out of the box” agar bisa bersaing dan menawarkan hal baru yang menjadikan berbeda dengan perusahaan lain.

4. People Management

People Management adalah salah satu skill penting yang harus dipelajari seseorang untuk mencapai keberhasilan. Karena setiap pemimpin membutuhkan tim untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan tim bisa dicapai jika pemimpin memiliki keterampilan dalam manajemen.

Hambatan dalam pengembangan SDM pada generasi milenial:

Job hopping: Generasi milenial lebih banyak melakukan job hopping, yaitu berpindah pekerjaan secara berkala, yang dapat mengganggu pengembangan SDM. Menurut Debashish & Ray (dalam Yuen, 2016), generasi milenial adalah karyawan

perusahaan yang lahir pada tahun 1980 hingga akhir tahun 2000, dan mereka lebih sering melakukan job hopping dibandingkan dengan generasi baby boomers.

Kepuasan kerja: Kepuasan kerja merupakan faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Jika karyawan tidak puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerja, maka mereka lebih mudah melakukan job hopping atau tidak mengembangkan diri secara optimal.

Grit: Grit adalah kemampuan untuk menahan kekerasan dan menahan persistensi, yang merupakan faktor yang dapat mempengaruhi intensi job hopping pada karyawan generasi milenial. Tinggi grit dapat membantu karyawan lebih tahan lama dan menahan job hopping.

Untuk mengatasi hambatan dalam pengembangan SDM pada generasi milenial, perusahaan dapat menggunakan strategi seperti:

Meningkatkan kepuasan kerja: Perusahaan dapat memperbaiki lingkungan kerja, memperbaiki sistem pengawasan, dan mengatur program pengembangan SDM yang lebih baik.

Meningkatkan grit: Perusahaan dapat mengembangkan grit karyawan melalui program-program pengembangan, seperti training dan workshop.

Meningkatkan pengertian tentang generasi milenial: Perusahaan dapat lebih baik memahami generasi milenial dan cara mengembangkan SDM yang efektif untuk mereka.

Meningkatkan pengawasan: Perusahaan dapat melakukan pengawasan yang lebih baik, seperti melakukan evaluasi dan penilaian kinerja yang lebih baik, serta melakukan pengembangan SDM yang lebih baik.

Meningkatkan kepemimpinan: Perusahaan dapat membangun kinerja pemimpin yang lebih baik, yang dapat membantu mengembangkan SDM lebih efektif.

2.2. Strategi pembentukan Generasi Z yang unggul

Barhate dan Dirani (2022) mendefinisikan Generasi Z sebagai generasi yang lahir pada tahun 1995-2012. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Gabrielova dan Buchko (2021), bahwa generasi Z lahir pada rentang tahun 1995-2012. Dalam buku *The New Generation Z in Asia: Dynamics, Differences, Digitalisation*, disebutkan bahwa generasi Z merupakan generasi yang lahir pada pertengahan 1990an sampai dengan akhir tahun 2000an (Gentina, 2020).

Generasi Z adalah generasi yang berada pada tahun kelahiran 1996- 2010. Sedangkan (Atika dkk, 2020). Berdasarkan rentang kelahiran tersebut, maka individu yang merupakan bagian dari Generasi Z memiliki usia 12-26 tahun. Pada usia tersebut berarti terdapat beberapa generasi Z yang sedang menempuh pendidikan dan juga yang baru memulai atau telah bekerja. Terdapat tahapan perkembangan karier Generasi Z yang disesuaikan dengan usia yang dimiliki. Tahapan karier tersebut dijelaskan dalam Super dan Jordaan (1973), yaitu:

1. Tahap pertumbuhan

Pada tahap ini, generasi Z berada pada fase interest dan kapasitas. Fase interest terjadi pada rentang usia 11-12 tahun dan ditandai dengan individu yang mulai bisa menentukan aspirasi dan aktivitas yang dilakukan berdasarkan kesukaan atau hal-hal yang disukai. Selanjutnya, fase kapasitas pada rentang usia 13-14 tahun ditandai dengan individu yang mulai menganggap kemampuan menjadi hal yang perlu diperhatikan dan memiliki bobot yang lebih. Selain itu, persyaratan kerja Serta pelatihan terkait juga mulai dipertimbangkan.

2. Tahap Eksplorasi

Tahap eksplorasi mencakup individu yang memiliki usia 15-24 tahun. Tahap ini memiliki beberapa sub tahapan perkembangan, yaitu: tentatif (15-17 tahun), transisi (18-

21 tahun) dan sub tahap uji coba (22-24 tahun). Pada tahap tentatif, kebutuhan, minat, kapasitas, nilai dan peluang menjadi hal yang dipertimbangkan oleh individu. Pada tahap transisi, Super (dalam Putri, 2012) menjelaskan bahwa pada tahap ini, individu mulai mengkhususkan pilihan pekerjaan. Kemudian, pada tahap uji coba, individu mulai menemukan pekerjaan pertama dan sudah mulai mengaplikasikannya.

3. Tahap Pematapan/Pembentukan

Tahap ini meliputi individu yang berada pada usia 25-44 tahun. Setelah menemukan bidang yang sesuai, sebuah upaya dilakukan untuk membangun secara permanen bidang tersebut. Mungkin ada beberapa pemicu di awal tahap ini dengan pergeseran kosekwensi tetapi pembentukan atau pematapan mungkin dicoba terutama pada bidang atau profesi yang miliki. Putri (2012) menjelaskan bahwa individu yang masuk ke dalam dunia kerja yang sesuai dengan dirinya maka individu akan bekerja keras untuk mempertahankan pekerjaannya. Tahap ini, dibagi menjadi 2 sub strategi dan generasi Z masih masuk dalam fase Percobaan-komitmen dan stabilisasi (25-30 tahun).

Generasi Z memiliki karakteristik yang khas dibandingkan dengan generasi-generasi sebelumnya. Generasi Z di suatu negara pun juga dapat memiliki karakteristik yang berbeda dengan negara lain. Kyrousi dkk (2022) menyebutkan beberapa ciri khas yang ada pada generasi Z, yaitu: (a) Sangat paham teknologi tetapi dan memiliki tujuan yang tinggi; (b) Mayoritas sudah masuk dunia kerja atau masih berada di jenjang perguruan tinggi; (c) Lebih berani mengambil resiko daripada generasi millennial; (d) Kurang mandiri dan lebih membutuhkan dukungan; (e) Memiliki keinginan terhubung secara sosial dengan menghabiskan sebagian besar hidup mereka untuk berkomunikasi secara digital; (f) Kurang dalam keterampilan sosial seperti mendengarkan dan berpartisipasi dengan dalam percakapan dan menangani konflik dan pemecahan masalah; (g) Lebih suka bekerja sendiri, berbeda dengan generasi millennial.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada generasi Z merupakan peran yang penting dalam menciptakan industri kreatif dan inovatif, sebagai upaya penanggulangan kesenjangan ekonomi berbasis society 5.0. Generasi Z memiliki tantangan dalam menghadapi era society 5.0, yang dapat diartikan sebagai suatu konsep masyarakat yang berpusat pada manusia yang berbasis teknologi. Untuk mengembangkan SDM pada generasi Z, perusahaan dapat menggunakan strategi seperti:

1. Meningkatkan kepuasan kerja: Perusahaan dapat memperbaiki lingkungan kerja, memperbaiki sistem pengawasan, dan mengatur program pengembangan SDM yang lebih baik.
2. Meningkatkan grit: Perusahaan dapat mengembangkan grit karyawan melalui program-program pengembangan, seperti training dan workshop.
3. Meningkatkan pengertian tentang generasi Z: Perusahaan dapat lebih baik memahami generasi Z dan cara mengembangkan SDM yang efektif untuk mereka.
4. Meningkatkan pengawasan: Perusahaan dapat melakukan pengawasan yang lebih baik, seperti melakukan evaluasi dan penilaian kinerja yang lebih baik, serta melakukan pengembangan SDM yang lebih baik.
5. Meningkatkan kepemimpinan: Perusahaan dapat membangun kinerja pemimpin yang lebih baik, yang dapat membantu mengembangkan SDM lebih efektif.
6. Meningkatkan keterampilan soft skill: Perusahaan dapat membangun keterampilan soft skill pada karyawan generasi Z, yang dapat membantu mereka lebih efektif dalam mengembangkan SDM.
7. Meningkatkan pengembangan teknologi: Perusahaan dapat membangun teknologi yang lebih baik dan memudahkan karyawan generasi Z dalam mengembangkan SDM.
8. Meningkatkan pengembangan SDM di sekolah: Perusahaan dapat membangun program

pengembangan SDM di sekolah, seperti program pengembangan keterampilan hard skill dan soft skill, yang dapat membantu mengembangkan SDM pada generasi Z.

9. Meningkatkan pengembangan SDM di lingkungan karyawan: Perusahaan dapat membangun lingkungan karyawan yang lebih baik, yang dapat membantu mengembangkan SDM pada generasi Z.
10. Meningkatkan pengembangan SDM di berbagai level: Perusahaan dapat membangun program pengembangan SDM yang lebih baik di berbagai level, seperti pengembangan SDM pada level individual, team, dan organisasi.

Hambatan dalam pengembangan sdm pada generasi Z

- Job hopping: Generasi Z lebih banyak melakukan job hopping, yang dapat mengganggu pengembangan SDM.
- Kepuasan kerja: Kepuasan kerja merupakan faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Jika karyawan tidak puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerja, maka mereka lebih mudah melakukan job hopping atau tidak mengembangkan diri secara optimal.
- Grit: Grit adalah kemampuan untuk menahan kekerasan dan menahan persistensi, yang merupakan faktor yang dapat mempengaruhi intensi job hopping pada karyawan generasi Z. Tinggi grit dapat membantu karyawan lebih tahan lama dan menahan job hopping.
- Keterampilan soft skill: Generasi Z memiliki keterampilan soft skill yang lebih rendah dibandingkan dengan generasi lainnya, yang dapat mengganggu pengembangan SDM.

Meningkatkan kepuasan kerja: Perusahaan dapat memperbaiki lingkungan kerja, memperbaiki sistem pengawasan, dan mengatur program pengembangan SDM yang lebih baik.

- Meningkatkan grit: Perusahaan dapat mengembangkan grit karyawan melalui program-program pengembangan, seperti training dan workshop.
- Meningkatkan pengertian tentang generasi Z: Perusahaan dapat lebih baik memahami generasi Z dan cara mengembangkan SDM yang efektif untuk mereka.
- Meningkatkan pengawasan: Perusahaan dapat melakukan pengawasan yang lebih baik, seperti melakukan evaluasi dan penilaian kinerja yang lebih baik, serta melakukan pengembangan SDM yang lebih baik.
- Meningkatkan kepemimpinan: Perusahaan dapat membangun kinerja pemimpin yang lebih baik, yang dapat membantu mengembangkan SDM lebih efektif.
- Meningkatkan keterampilan soft skill: Perusahaan dapat membangun keterampilan soft skill pada karyawan generasi Z, yang dapat membantu mereka lebih efektif dalam mengembangkan SDM.
- Meningkatkan pengembangan teknologi: Perusahaan dapat membangun teknologi yang lebih baik dan memudahkan karyawan generasi Z dalam mengembangkan SDM.
- Meningkatkan pengembangan SDM di sekolah: Perusahaan dapat membangun program pengembangan SDM di sekolah, seperti program pengembangan keterampilan hard skill dan soft skill, yang dapat membantu mengembangkan SDM pada generasi Z.
- Meningkatkan pengembangan SDM di lingkungan karyawan: Perusahaan dapat membangun lingkungan karyawan yang lebih baik, yang dapat membantu mengembangkan SDM pada generasi Z.
- Meningkatkan pengembangan SDM di berbagai level: Perusahaan dapat membangun program pengembangan SDM yang lebih baik di berbagai level, seperti pengembangan SDM pada level individual, team, dan organisasi.

2.3 Strategi pengembangan SDM pada pendidikan S1 samapi dengan S3

• Perencanaan SDM pada pendidikan S1

aspek yang dibutuhkan dalam pengembangan SDM pada S1:

1. Perencanaan: Perencanaan SDM meliputi tujuan, sasaran, dan dimensi pengembangan. Tujuan adalah untuk meningkatkan kualitas SDM, sasaran adalah untuk memperoleh kompetensi yang diperlukan, dan dimensi adalah pendekatan, strategi, proses, dan manajemen SDM
2. Pendidikan dan pelatihan: Pendidikan dan pelatihan meliputi pemahaman, pendekatan, strategi, proses, dan manajemen SDM melalui pembelajaran kolaboratif. Ini bertujuan untuk memperjelas konsep SDM, pendekatan, dan strategi yang dibutuhkan
3. Pendekatan: Pendekatan SDM meliputi sikap, keterampilan umum, keterampilan khusus, pengetahuan, dan pengelolaan pendidikan nonformal dan pemberdayaan masyarakat. Sikap mencakup menghargai keanekaragaman budaya, pandangan, agama, dan kepercayaan serta pendapat atau temuan orisinal orang lain, serta bekerja sama dan memiliki kepekaan sosial serta kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan
4. Perencanaan, pengelolaan, dan evaluasi: Pengembangan SDM harus dilakukan dengan tata cara yang terstruktur, termasuk perencanaan, pengelolaan, dan evaluasi. Ini bertujuan untuk memastikan SDM dapat berfungsi secara optimal dan dapat diukur dengan metode yang valid
5. Model interaktif: Pemetaan SDM harus dilakukan dengan model interaktif, yang dapat menentukan intervensi dan dampaknya bagi masa yang akan datang. Ini bertujuan untuk memperjelas bagaimana SDM dapat berpengaruh pada kinerja institusi lembaga pendidikan perguruan tinggi
6. Kompetensi: Pengembangan SDM harus berbasis kompetensi, yang dapat membantu para siswa S1 untuk memiliki keterampilan yang diperlukan dalam bidang keahliannya
7. Motivasi dan dukungan: Pengembangan SDM harus dilakukan dengan motivasi yang tinggi dan dukungan yang cukup, serta harus memperhatikan hubungan para siswa dengan organisasi
8. Teknologi informasi: Pengembangan SDM harus menggunakan teknologi informasi yang sesuai, seperti pemanfaatan teknologi informasi dalam pelaksanaan program pendidikan nonformal
9. Kinerja: Pengembangan SDM harus dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh kinerja yang optimal, yang dapat diketahui melalui pemetaan SDM dan evaluasi.

- **Perencanaan SDM pada pendidikan S2**

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) untuk lulusan S2 (Sarjana 2) dapat mencakup berbagai aspek, tergantung pada bidang studi mereka, tujuan karir, dan kebutuhan pasar kerja. Namun, beberapa area pengembangan yang umumnya bermanfaat bagi lulusan S2 meliputi:

1. Keterampilan Teknis: Lulusan S2 biasanya memiliki pengetahuan mendalam di bidang mereka. Namun, pengembangan keterampilan teknis lebih lanjut dalam bidang studi mereka akan membantu mereka menjadi ahli yang lebih baik. Ini dapat mencakup pelatihan lanjutan dalam teknologi terbaru, metodologi riset, atau keterampilan spesifik terkait pekerjaan mereka.
2. Keterampilan Manajemen: Memiliki keterampilan manajemen yang kuat sangat penting bagi mereka yang bercita-cita menjadi pemimpin atau pengambil keputusan di tempat kerja. Ini meliputi keterampilan kepemimpinan, manajemen proyek, manajemen waktu, dan kemampuan untuk berkomunikasi dan berkolaborasi dengan beragam tim.
3. Keterampilan Analitis: Kemampuan untuk menganalisis data, membuat keputusan berdasarkan bukti, dan memecahkan masalah kompleks merupakan aset berharga dalam lingkungan kerja modern. Pelatihan dalam analisis data, statistik, dan pemodelan matematika dapat membantu lulusan S2 untuk menjadi pemikir analitis yang lebih baik.
4. Keterampilan Soft Skills: Keterampilan seperti komunikasi efektif, negosiasi, empati,

dan kepemimpinan situasional sama pentingnya dengan keterampilan teknis dalam kesuksesan karir jangka panjang. Pengembangan keterampilan ini dapat membantu lulusan S2 dalam membangun hubungan yang kuat, bekerja dalam tim, dan mempengaruhi orang lain dengan cara yang positif.

5. **Pengalaman Praktis:** Program S2 sering kali fokus pada pemahaman teoritis yang mendalam. Namun, pengalaman praktis melalui magang, proyek industri, atau kolaborasi dengan perusahaan dapat memberikan wawasan berharga tentang bagaimana teori diterapkan dalam praktik.
6. **Pengembangan Kewirausahaan:** Bagi mereka yang tertarik dalam memulai bisnis mereka sendiri atau bekerja dalam lingkungan start-up, pengembangan keterampilan kewirausahaan seperti perencanaan bisnis, strategi pemasaran, dan manajemen keuangan dapat menjadi sangat berguna.
7. **Pengembangan Keterampilan Multikultural:** Di dunia yang semakin terhubung secara global, kemampuan untuk bekerja dalam lingkungan multikultural adalah keunggulan kompetitif yang besar. Pelatihan tentang keberagaman, sensitivitas budaya, dan kerja tim lintas budaya dapat membantu lulusan S2 dalam beradaptasi dan berhasil dalam lingkungan kerja yang beragam.

Pengembangan sumber daya manusia yang holistik dan terus-menerus sangat penting bagi lulusan S2 untuk tetap relevan dan berhasil dalam karir mereka di tengah perubahan yang cepat dalam dunia kerja.

- **Perencanaan SDM pada pendidikan S3**

Bagi lulusan S3 (Sarjana 3), yang telah mencapai tingkat pendidikan tertinggi dalam pendidikan akademis, pengembangan sumber daya manusia sering kali lebih fokus pada aspek-aspek yang lebih mendalam, khusus, dan berorientasi pada kepemimpinan serta kontribusi penelitian. Berikut adalah beberapa area pengembangan yang penting bagi lulusan S3:

1. **Kemampuan Penelitian Lanjutan:** Lulusan S3 sering kali diharapkan untuk membuat kontribusi signifikan dalam penelitian mereka. Oleh karena itu, pengembangan kemampuan penelitian lanjutan seperti desain penelitian yang kompleks, analisis statistik yang mendalam, dan interpretasi data yang akurat sangat penting.
2. **Peningkatan Keahlian Spesifik:** Setelah menyelesaikan studi S3, lulusan biasanya memiliki pengetahuan mendalam dalam bidang spesialisasi mereka. Namun, mereka perlu terus memperbarui dan memperluas pengetahuan mereka dalam perkembangan terbaru dalam bidang studi mereka.
3. **Pengembangan Kepemimpinan Akademik:** Bagi lulusan S3 yang bercita-cita menjadi pemimpin akademik atau peneliti utama, pengembangan keterampilan kepemimpinan akademik sangat penting. Ini mencakup keterampilan seperti memimpin tim penelitian, menulis proposal penelitian yang efektif, dan membangun jaringan profesional yang luas.
4. **Pengembangan Keterampilan Mengajar:** Bagi mereka yang tertarik pada karir di bidang akademik, pengembangan keterampilan mengajar yang efektif adalah penting. Ini mencakup pengembangan kurikulum, teknik pengajaran yang inovatif, dan kemampuan untuk menyampaikan materi dengan jelas dan menarik.
5. **Pengembangan Kemampuan Berkomunikasi Ilmiah:** Lulusan S3 perlu mampu mengkomunikasikan penelitian mereka secara efektif kepada berbagai pemangku kepentingan, termasuk sesama ilmuwan, pemangku kepentingan industri, dan masyarakat umum. Pelatihan dalam menulis makalah ilmiah, menyajikan di konferensi, dan berkomunikasi dengan media dapat membantu dalam hal ini.
6. **Pengembangan Keterampilan Manajemen Proyek:** Lulusan S3 sering terlibat dalam

proyek penelitian yang kompleks dan multidisiplin. Oleh karena itu, pengembangan keterampilan manajemen proyek seperti perencanaan yang efisien, pengelolaan sumber daya, dan pemecahan masalah proyek menjadi sangat penting.

7. Peningkatan Keterampilan Networking: Membangun jaringan profesional yang kuat adalah kunci untuk sukses dalam karir akademik dan penelitian. Lulusan S3 perlu terus mengembangkan keterampilan networking mereka, baik melalui partisipasi dalam konferensi dan seminar, kolaborasi dengan rekan peneliti, atau berpartisipasi dalam organisasi profesional.

Pengembangan sumber daya manusia untuk lulusan S3 harus didasarkan pada pemahaman mendalam tentang kebutuhan individu dan tujuan karir mereka, serta tren dan perkembangan dalam bidang studi mereka. Upaya ini harus berkelanjutan dan berfokus pada pengembangan kompetensi yang diperlukan untuk berhasil dalam lingkungan akademik dan profesional yang semakin kompleks.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan lulusan S1, S2, dan S3 antara lain:

1. Kompetensi dan Assesment Centre: Program ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi SDM melalui pelatihan, training, dan evaluasi.
2. Program Gelar (Degree): Program ini bertujuan untuk mengembangkan kompetensi SDM secara akademik dan praktis.
3. Program Non-Gelar (Non-Degree): Program ini bertujuan untuk mengembangkan kompetensi SDM melalui pelatihan, training, dan program diklat.
4. Program Pengembangan Kepemimpinan: Program ini bertujuan untuk mengembangkan kompetensi kepemimpinan, manajerial, dan komunikasi.
5. Pendahuluan: Program ini bertujuan untuk memperkuat kompetensi SDM melalui program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi.
6. Pedoman Pengelolaan Sumber Daya Manusia: Pedoman ini bertujuan untuk mengatur pengelolaan, pengembangan, pengawasan, perawatan, dan pelayanan SDM.
7. Pengumuman Lainnya: Informasi lengkap terkait kualifikasi pendidikan dan kompetensi yang diperlukan dan penempatan setiap jabatan dapat didapatkan melalui berkas sisipan di bawah.
8. Badan Litbang SDM Membutuhkanmu!: Badan Litbang SDM membutuhkan personil yang berkualitas sebagai pegawai pemerintah non pegawai negeri (PPNPN) di beberapa jabatan dengan rincian sebagaimana tercantum berikut.

Selain itu, pengembangan SDM juga meliputi pendidikan, kemahiran, dan kemampuan sesuai dengan kualifikasi bidang yang dibutuhkan. SDM yang memiliki daya kompetitif adalah mereka yang memiliki kemampuan ikut serta dalam persaingan dan dapat berfikir kreatif dan produktif.

2.4 Strategi pengembangan SDM pada SDM yang telah bekerja dan belum bekerja

• Strategi pengembangan SDM pada SDM yang telah bekerja

Bagi profesional yang sudah bekerja, pengembangan sumber daya manusia (SDM) harus disesuaikan dengan kebutuhan mereka yang sudah memiliki pengalaman kerja. Berikut adalah beberapa area pengembangan yang penting bagi para profesional yang telah bekerja:

1. Pengembangan Keterampilan Teknis: Profesional yang sudah bekerja perlu terus mengembangkan keterampilan teknis mereka agar tetap relevan dalam pekerjaan mereka. Ini dapat mencakup pelatihan dalam teknologi terbaru, perangkat lunak khusus industri, atau metodologi kerja terbaru dalam bidang mereka.
2. Pengembangan Keterampilan Kepemimpinan: Bagi mereka yang berada di posisi manajerial atau bercita-cita untuk naik ke posisi tersebut, pengembangan keterampilan

kepemimpinan adalah krusial. Ini meliputi kemampuan memimpin tim dengan efektif, menginspirasi dan memotivasi anggota tim, serta mengelola konflik dan tantangan dalam lingkungan kerja.

3. Pengembangan Keterampilan Komunikasi: Kemampuan komunikasi yang kuat sangat penting dalam setiap posisi pekerjaan. Profesional perlu terus meningkatkan kemampuan mereka dalam berkomunikasi secara efektif baik secara lisan maupun tertulis, termasuk kemampuan untuk berbicara di depan umum, menyampaikan ide dengan jelas, dan menulis laporan atau proposal yang persuasif.
4. Pengembangan Keterampilan Manajemen Waktu dan Stres: Dalam dunia kerja yang serba cepat dan sering kali menuntut, keterampilan manajemen waktu dan stres sangatlah penting. Profesional perlu belajar cara mengatur prioritas, mengelola waktu dengan efisien, dan mengatasi tekanan dan stres yang mungkin timbul dalam pekerjaan mereka.
5. Pengembangan Keterampilan Analitis: Kemampuan untuk menganalisis data, membuat keputusan berdasarkan bukti, dan memecahkan masalah kompleks adalah aset berharga dalam berbagai bidang pekerjaan. Profesional perlu terus mengasah keterampilan analitis mereka melalui pelatihan dan pengalaman praktis.
6. Pengembangan Keterampilan Kewirausahaan: Bagi mereka yang tertarik pada jalur kewirausahaan atau bekerja di lingkungan start-up, pengembangan keterampilan kewirausahaan seperti perencanaan bisnis, inovasi, dan pemahaman pasar adalah penting.
7. Pengembangan Keterampilan Networking: Membangun dan memelihara jaringan profesional yang kuat adalah kunci untuk kemajuan karir. Profesional perlu terus meningkatkan keterampilan networking mereka dengan berpartisipasi dalam acara industri, bergabung dengan organisasi profesional, dan menjalin hubungan dengan rekan-rekan kerja dan pemimpin industri.

Pengembangan SDM untuk profesional yang sudah bekerja harus berkelanjutan dan berfokus pada pengembangan keterampilan dan kompetensi yang relevan dengan pekerjaan mereka saat ini dan tujuan karir mereka di masa depan. Ini dapat dilakukan melalui pelatihan formal, kursus online, mentoring, dan pengalaman kerja yang beragam.

- **Strategi pengembangan SDM pada SDM yang belum bekerja**

Strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) untuk individu yang belum bekerja sering kali bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman mereka agar lebih siap untuk memasuki pasar kerja. Berikut adalah beberapa strategi yang dapat diterapkan untuk pengembangan SDM pada mereka yang belum bekerja:

1. Pendidikan Formal: Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan adalah melalui pendidikan formal seperti kursus, diploma, atau gelar sarjana. Program pendidikan ini dapat membantu peserta mengembangkan keterampilan yang diperlukan dalam bidang tertentu dan meningkatkan daya saing mereka di pasar kerja.
2. Magang atau Program Praktik Kerja: Magang atau program praktik kerja memberikan kesempatan bagi individu untuk mendapatkan pengalaman kerja langsung di lapangan. Ini adalah cara yang baik untuk mengaplikasikan pengetahuan yang telah dipelajari dalam konteks kerja nyata, serta membangun jaringan profesional yang berharga.
3. Pelatihan dan Workshop: Berbagai pelatihan dan workshop tersedia untuk meningkatkan keterampilan tertentu seperti keterampilan teknis, keterampilan manajemen, dan keterampilan komunikasi. Peserta dapat menghadiri pelatihan-pelatihan ini untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam bidang-bidang tertentu.

4. Program Pengembangan Karir: Program pengembangan karir dirancang untuk membantu individu memahami minat, nilai, dan kekuatan mereka serta menetapkan tujuan karir yang jelas. Ini meliputi penilaian kepribadian, tes minat karir, dan konseling karir.
5. Pengalaman Sukarela: Terlibat dalam kegiatan sukarela atau proyek komunitas dapat memberikan pengalaman berharga, mengembangkan keterampilan kepemimpinan, dan membangun koneksi dengan orang-orang yang memiliki minat yang sama.
6. Mentoring: Program mentoring memungkinkan individu untuk belajar dari orang-orang yang telah sukses di bidang mereka. Mentor dapat memberikan nasihat, arahan, dan dukungan kepada individu yang sedang mempersiapkan diri untuk memasuki pasar kerja.
7. Belajar Mandiri: Sumber daya pendidikan online, buku, dan materi belajar mandiri lainnya dapat membantu individu mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru secara mandiri. Ini memungkinkan mereka untuk belajar sesuai dengan jadwal mereka sendiri dan menyesuaikan pembelajaran dengan minat dan kebutuhan mereka.
8. Berpartisipasi dalam Organisasi dan Kegiatan Ekstrakurikuler: Berpartisipasi dalam organisasi mahasiswa, klub, atau kegiatan ekstrakurikuler lainnya dapat membantu individu mengembangkan keterampilan kepemimpinan, kolaborasi, dan komunikasi yang berharga.

Strategi pengembangan SDM ini dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan minat individu, serta tujuan karir mereka di masa depan. Kombinasi dari beberapa strategi ini dapat membantu individu yang belum bekerja untuk mempersiapkan diri mereka secara efektif untuk memasuki pasar kerja dan meraih kesuksesan dalam karir mereka.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap SDM yang sudah bekerja dan SDM belum bekerja merupakan salah satu strategi penting dalam mengembangkan kapasitas dan kompetensi karyawan. Pengembangan SDM mencakup proses pemilihan, perekrutan, pengembangan, dan pengelolaan SDM, yang diperlukan untuk meningkatkan efektifitas, efisiensi, dan kinerja organisasi. Pengembangan SDM juga memiliki tujuan untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, mengurangi kerusakan, dan mengurangi tingkat kecelakaan atau kecelakaan kerja pada karyawan. Untuk mencapai tujuan pengembangan SDM, perusahaan atau organisasi dapat menggunakan berbagai metode, seperti pelatihan, pengembangan, dan pengelolaan SDM.

KESIMPULAN

Kesimpulan mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) untuk berbagai kelompok seperti generasi milenial, generasi Z, serta para lulusan S1, S2, S3, pekerja yang sudah berpengalaman, dan individu yang belum bekerja adalah bahwa pendekatan yang tepat harus memperhitungkan perbedaan dalam kebutuhan, preferensi, dan situasi unik dari setiap kelompok tersebut.

Generasi Milenial dan Generasi Z: Generasi milenial dan generasi Z cenderung lebih terbiasa dengan teknologi, dan mereka sering mencari kesempatan untuk belajar secara mandiri melalui platform digital. Oleh karena itu, strategi pengembangan SDM untuk kelompok ini dapat mencakup penggunaan teknologi, pembelajaran berbasis pengalaman, dan pemberian umpan balik yang berkelanjutan.

Lulusan S1, S2, dan S3: Para lulusan dengan tingkat pendidikan yang berbeda-beda memiliki kebutuhan pengembangan yang berbeda pula. Lulusan S1 mungkin memerlukan pelatihan teknis tambahan dan pengembangan keterampilan soft skills, sementara lulusan S2 dan S3 mungkin lebih fokus pada pengembangan keahlian spesifik dalam bidang studi mereka dan kemungkinan pengembangan keterampilan kepemimpinan dan penelitian.

SDM yang Telah Bekerja: Profesional yang sudah berpengalaman biasanya memerlukan pengembangan keterampilan yang lebih tinggi, seperti keterampilan kepemimpinan, manajemen proyek, dan analisis data lanjutan. Strategi pengembangan untuk kelompok ini dapat mencakup pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan mereka, pembelajaran berbasis pengalaman, dan mentoring oleh pemimpin industri.

SDM yang Belum Bekerja: Individu yang belum memasuki pasar kerja sering memerlukan bimbingan dan dukungan dalam membangun keterampilan, pengalaman, dan jaringan profesional. Strategi pengembangan untuk kelompok ini dapat mencakup pendidikan formal, magang, program pengembangan karir, dan kesempatan untuk belajar mandiri.

Dalam semua kelompok tersebut, penting untuk memperhatikan kebutuhan individu, mengakomodasi gaya belajar yang beragam, dan menyediakan kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan yang berkelanjutan. Integrasi teknologi, pembelajaran berbasis pengalaman, dan kemitraan dengan industri dan lembaga pendidikan juga dapat meningkatkan efektivitas strategi pengembangan SDM untuk semua kelompok tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Biak Numfor. *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak*, 11(1), 1–10. <https://doi.org/10.52049/gemakampus.v11i1.9>
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>
- Hidayat, J. F. (2022). Peran Generasi Milenial Dan Generasi Z Dalam. 7–12.
- Kognisi, P. K., Risiko, P., Jenis, D. A. N., Bidori, F., Puspitowati, L. I. dan I., Wijaya, I. G. B., Alifah, U., Artikel, I., Paedagoria, S. N., Anwar, I., Jamal, M. T., Saleem, I., Thoudam, P., Hassan, A., Anwar, I., Saleem, I., Islam, K. M. B., Hussain, S. A., Witcher, B. J., ... alma. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Lingkungan Kerja Dan Bonus Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat Pada Kota Manna. *Industry and Higher Education*, 3(1), 1689–1699.
- Mintawati, H., Albert, J., Riyana, R., Safitri, A. N., & Melanda, I. (2023). Asesmen Kompetensi Karyawan Pt Pln Indonesia Power Palabuhan Ratu Pgu. *Journal of Managerial, Leadership*, 1(2), 34–39.
- Monalis, E., Rumawas, W., & Tumbel, T. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, 1(3), 279–284.
- Prayoga, R. A., & Lajira, T. (2021). Strategi Pengembangan Kualitas Sdm “Generasi Millennial & Generasi Z” Dalam Menghadapi Persaingan Global Era 5.0. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 1(1), 37–40.
- Sawitri, D. R. (2018). Perkembangan Karier Generasi Z: Tantangan dan Strategi dalam Mewujudkan SDM Indonesia yang Unggul. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1), 10–27.
- Wibowo, A. (2023). Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0. In Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik.