



M. SUBANDOWO

Peradaban dan Produktivitas dalam Perspektif Bonus Demografi serta Generasi Y dan Z

RESUME: Peradaban, jika dikaji dari gejala transisi demografi, memperlihatkan susunan penduduk yang makin sempurna, yang dapat ditunjukkan dengan pergeseran struktur penduduk dari tingkat fertilitas tinggi dan mortalitas tinggi ke pola perkembangan penduduk yang memiliki tingkat fertilitas rendah dan mortalitas rendah. Makalah ini mengkaji tentang peradaban dan produktivitas dalam perspektif bonus demografi serta munculnya Generasi Y dan Z. Dengan menggunakan metode kualitatif dan analisis-deskriptif, tulisan ini mengkaji hal ihwal yang berkenaan dengan masalah peradaban, produktivitas, bonus demografi, serta kaitannya dengan kemunculan Generasi Y dan Z dalam konteks kehidupan negara-bangsa Indonesia di era globalisasi dan perkembangan IT (Information Technology). Hasil kajian juga menunjukkan bahwa regenerasi peradaban manusia dihadapkan pada perkembangan IPTEK (Ilmu Pengetahuan dan Teknologi) serta proses globalisasi. Generasi Y dan Z adalah regenerasi peradaban yang sama-sama mempunyai peluang untuk menghadapi tantangan zaman. Setiap peradaban menghadapi kegamangan dalam menghadapi masa depan. Diperlukan sistem yang dapat mengadopsi dan memaknai nilai-nilai kontemporer secara bijaksana. Persentase angkatan kerja berpendidikan tinggi merupakan gejala positif, sebagai proksi dari meningkatnya tenaga profesional dan teknisi dalam investasi lapangan kerja. Setiap negara mempunyai kebijakan regenerasi yang berbeda dalam menangani masalah kependudukan. Diperlukan perencanaan yang cermat agar penduduk usia produktif pada masa terjadinya bonus demografi dan transisi demografi benar-benar memiliki kualitas dan produktivitas yang diinginkan.

KATA KUNCI: Regenerasi; Peradaban; Produktivitas; Transisi Demografi; Generasi Y dan Z.

ABSTRACT: "Civilization and Productivity in the Perspectives of Demographic Bonus as well as Y and Z Generations". Civilization, when studied from the demographic transition phenomenon, shows an increasingly well-resourced population, which can be demonstrated by the shifting of population structures from high fertility and high mortality to patterns of development of people with low fertility and low mortality rates. This paper examines civilization and productivity in the perspectives of demographic bonuses and the emergence of Y and Z Generations. Using qualitative methods and descriptive-analysis, this paper examines issues pertaining to issues of civilization, productivity, demographic bonuses, and their relevance with the emergence of Y and Z Generations in the context of Indonesian nation-state life in the era of globalization and the development of IT (Information Technology). The results of the study also show that regeneration of civilization is faced with the development of science and technology and the process of globalization. Y and Z Generations are the regeneration of civilization alike had the opportunity to face the challenges of the times. Every civilization faces a great deal of uncertainty in the face of the future. It is required systems that can adopt and interpret contemporary values wisely. The percentage of highly educated workforce is a positive symptom, as a proxy of the increasing professionals and technicians in employment investment. Each country has a different regeneration policy in dealing with population issues. Careful planning is needed, so that the productive age population during the demographic transitions will have the desired quality and productivity.

KEY WORD: Regeneration; Civilization; Productivity; Demographic Transition; Y and Z Generations.

About the Author: Dr. M. Subandowo adalah Dosen Senior di Program Pascasarjana UNIPA (Universitas PGRI [Persatuan Guru Republik Indonesia] Adibuana) Surabaya, Jawa Timur, Indonesia. Untuk kepentingan akademik, penulis dapat dihubungi melalui email: subanindi@gmail.com

Suggested Citation: Subandowo, M. (2017). "Peradaban dan Produktivitas dalam Perspektif Bonus Demografi serta Generasi Y dan Z" in *SOSIOHUMANIKA: Jurnal Pendidikan Sains Sosial dan Kemanusiaan*, Volume 10(2), November, pp.191-208. Bandung, Indonesia: Minda Masagi Press and UNIPA Surabaya, ISSN 1979-0112.

Article Timeline: Accepted (September 15, 2017); Revised (October 20, 2017); and Published (November 30, 2017).

PENDAHULUAN

Absolutisme perubahan dalam perspektif kehidupan manusia merupakan siklus, dan sepanjang sejarah selalu diilustrasikan dan dibuktikan oleh manusia yang selalu mengalami perubahan (Bryson, 2002). Dimensi perubahan, dengan demikian, merupakan hukum universal yang tidak bisa disangkal, dan ianya tidak hanya berlaku bagi manusia tetapi juga berlaku bagi alam semesta beserta seluruh isinya (Putra & Suyatno, 2015).

Perubahan tersebut terjadi melalui generasi ke generasi, atau lazim disebut "regenerasi", yang ibarat gelombang dengan kelembutan menantang perubahan jaman dan merupakan kejadian transisi peradaban umat manusia. Proses regenerasi atau pembentukan generasi baru inilah akan terlihat bagaimana generasi penerus sebuah masyarakat di masa depan dan bagaimana pula beban kehidupan masa depan diletakkan di pundak generasi sekarang. Melalui proses pembentukan generasi baru akan melahirkan generasi yang ideal, yaitu generasi baru yang sesuai dengan cita-cita atau kehendak jamannya (Suryapratama, 2015; dan Apriansyah, 2017).

Peradaban memiliki berbagai arti. Dalam kaitannya dengan masyarakat manusia, seringkali istilah ini digunakan untuk merujuk pada suatu masyarakat yang kompleks dan dicirikan oleh praktek dalam pertanian, hasil karya, dan pemukiman. Berbanding dengan budaya lain, anggota-anggota sebuah peradaban akan disusun dalam beragam pembagian kerja yang rumit dalam struktur dan hierarki sosial (Kim, 2001).

Istilah "peradaban" sering digunakan sebagai persamaan yang lebih luas dari istilah "kebudayaan", yang populer dalam kalangan akademisi. Setiap kehadiran manusia dapat berpartisipasi dalam sebuah budaya, yang dapat diartikan sebagai seni, adat-istiadat, kebiasaan, kepercayaan, dan nilai, bahkan perilaku dan kebiasaan dalam tradisi yang merupakan sebuah cara hidup masyarakat (Kim, 2001; dan Craig *et al.*, 2007).

Dalam terminologi yang sering digunakan, peradaban merupakan istilah

deskriptif yang relatif dan kompleks untuk pertanian dan budaya kota. Peradaban dapat dibedakan dari budaya lain, oleh karena kompleksitas dalam organisasi sosial dan beragam kegiatan ekonomi serta budaya. Oleh karena itu, kebudayaan dapat diartikan sebagai sesuatu yang sedang menjadi atau *it becomes*; sedangkan peradaban merupakan sesuatu yang telah selesai atau *it has been* (Craig *et al.*, 2007; dan Rainer, 2017).

Peradaban, jika dikaji dari gejala transisi demografi, memperlihatkan susunan penduduk yang makin sempurna, yang dapat ditunjukkan dengan pergeseran struktur penduduk dari tingkat fertilitas tinggi dan mortalitas tinggi ke pola perkembangan penduduk yang memiliki tingkat fertilitas rendah dan mortalitas rendah. Transisi demografi ini merupakan implikasi dari terjadinya perubahan sikap, perilaku, dan cara hidup sebagian besar penduduk Indonesia, yang semakin efisien dan produktif, serta perubahan cara hidup yang semakin modern (Caldwell *et al.*, 2006).

Dalam proses transisi demografi dan regenerasi peradaban yang berjalan secara serentak ini memunculkan suatu permasalahan: bagaimana membangun generasi yang mempunyai produktivitas sebagai sumberdaya manusia yang cukup tinggi. Jangan sampai bonus demografi menjadi kontra produktif, artinya semakin tinggi pendidikan semakin besar persentase lulusan yang menganggur (Suryadi, 2011; dan Suryadi *et al.*, 2014). Akibatnya akan memunculkan pengangguran terbuka atau angka setengah pengangguran; dan jika semakin meninggi akan menunjukkan produktivitas rata-rata pekerja Indonesia sangat rendah, yang artinya juga akan terjadi pergeseran struktur peradaban kemanusiaan.

Makalah ini mengkaji tentang peradaban dan produktivitas dalam perspektif bonus demografi serta munculnya Generasi Y dan Z. Dengan menggunakan metode kualitatif dan penjelasan yang analisis-deskriptif (Neuwman, 1994; Nasution, 2003; dan Rahmat, 2012), tulisan ini mengkaji hal ihwal yang berkenaan dengan masalah peradaban, produktivitas, bonus demografi,

serta munculnya Generasi Y dan Z dalam konteks kehidupan negara-bangsa Indonesia di era globalisasi dan perkembangan IT atau *Information Technology*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Generasi dan Regenerasi dalam Peradaban. Generasi adalah semua orang yang lahir kira-kira pada waktu yang sama. Menurut Y.R. Munthe (2017), generasi adalah kelompok orang berdasarkan tahun kelahiran, yang dikelompokkan pula berdasarkan pengalaman sejarah dan sosiologis yang dialami bersama (Munthe, 2017). Apabila diterapkan pada hubungan keluarga, generasi dapat diartikan sekelompok keturunan. Istilah “generasi” dapat digunakan sebagai satuan ukuran waktu sehubungan dengan waktu-waktu yang telah silam atau yang akan datang. Generasi dapat juga diartikan sebagai golongan, yaitu orang-orang yang dicirikan oleh sifat-sifat atau keadaan-keadaan tertentu (Howe & Nadler, 2012).

Regenerasi penduduk dan pembangunan tidak akan terlepas dari karakter dan ciri-ciri penduduk suatu bangsa beserta kondisinya. Masalah penduduk yang meliputi jumlah, komposisi, persebaran, perubahan, pertumbuhan, dan ciri-ciri penduduk berkaitan langsung dengan perhitungan-perhitungan pembangunan, baik konsep, tujuan maupun strategi pembangunan suatu bangsa. Pembangunan yang ideal ialah pembangunan yang harus disikapi dengan arif, cermat, dan dengan konsep yang berkelanjutan atau *sustainable development*, disesuaikan dengan kondisi dan karakter bangsa itu sendiri (Setneg RI, 2005). Masing-masing negara mempunyai kebijakan regenerasi yang berbeda dalam menangani masalah penduduk dan dalam melakukan kaderisasi.

Regenerasi adalah sebuah perpindahan kesempatan untuk bertumbuh (Howe & Nadler, 2012; dan Fakhryrozi, 2014). Pertumbuhan ini adalah bagian yang penting dari proses pembelajaran. Orang-orang “lama” harus bisa mempertanggungjawabkan kedewasaannya dan berpindah ke pelayanan yang lebih

luas. Sementara orang-orang “baru” diberi kesempatan untuk melanjutkan “perjuangan”. Sebagian orang memaknainya sebagai siklus yang wajib dilalui, sebagian lagi memaknainya biasa-biasa saja.

Masih sulit terjadi regenerasi kepemimpinan kepada tokoh muda, karena situasi politik dan demokrasi di Indonesia yang belum memungkinkan. Apalagi, selama ini, para pemimpin yang tampil itu dilahirkan oleh sistem, dimana sistem tersebut hingga saat ini belum memberi peluang kepada yang muda (Fakhryrozi, 2014).

Hanya ada dua pilihan pemimpin bangsa yang baik, yaitu generasi muda yang kreatif atau generasi tua yang arif; dan kedua hal tersebut akan tetap bisa memacu produktivitas bangsa. Regenerasi pemimpin untuk generasi muda bisa terjadi apabila pihak-pihak yang ikut berperan menanggapinya dengan serius. Menjadi pemimpin tidak harus menjadi seorang Presiden atau Kepala Daerah dan yang sejenisnya. Dengan mengikuti organisasi pemuda, membela negara, dan memimpin diri sendiri dengan baik juga merupakan hal yang diharapkan untuk generasi muda sekarang (Kaelan & Zubaidi, 2007; dan Faruq, 2012).

Regenerasi sebagai suatu proses transformasi harus dimaknai lebih jauh lagi. Keberhasilan regenerasi dapat dinilai pula dari banyaknya tujuan organisasi yang tercapai, dimana semua hasil yang dicapai mempunyai indikator lebih baik dari generasi sebelumnya. Dalam perspektif sejarah, kejadian peradaban memberikan batasan bahwa peradaban merupakan sistem yang membantu manusia dalam meningkatkan peroduktivitas di bidang kebudayaan, dimana unsur-unsur seperti sumber ekonomi, demokrasi politik, tradisi, etika dan moral, sains dan teknologi, serta seni (Suwarta, 2009; dan Rainer, 2017).

Peradaban didefinisikan sebagai keseluruhan kompleksitas produk pikiran kelompok manusia yang mengatasi negara, ras, suku, atau agama, yang membedakannya dari yang lain. Beradab tidaknya sebuah masyarakat bersifat relatif dan harus ada norma. Kebutuhan akan

adab dengan *peradaban* mengacu pada masyarakat yang memiliki organisasi sosial, kebudayaan, dan cara berkehidupan yang sudah maju, yang menyebabkan berbeda dari masyarakat lain (Craig *et al.*, 2007; dan Rainer, 2017).

Peradaban merupakan tahap kebudayaan tertentu dan telah maju, yang bercirikan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan lain-lain. Masyarakat memiliki peradaban yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain. Peradaban mengacu pada kehidupan yang nyaman. Indikator peradaban meliputi: organisasi sosial, berkebudayaan tinggi, serta cara berkehidupan yang sudah maju (Craig *et al.*, 2007; Suwirta, 2009; dan Rainer, 2017).

Menurut M.A. Karim (2009), peradaban adalah bagian-bagian dari kebudayaan yang memiliki sistem teknologi, seni bangunan, seni rupa, sistem kenegaraan, dan ilmu pengetahuan yang luas (Karim, 2009). Ditegaskan lebih lanjut bahwa pengertian umum yang dipakai adalah bahwa peradaban merupakan bagian dari kebudayaan yang bertujuan untuk memudahkan dan mensejahterakan kehidupan manusia (*cf* Craig *et al.*, 2007; Karim, 2009; dan Rainer, 2017).

Dalam kebudayaan Barat, manusia beradab adalah mereka yang berpendidikan, sopan, dan berbudaya. Ciri penting dalam definisi peradaban adalah berbudaya atau *cultured*, antara lain: melek huruf atau *lettered*. Faktor penting dalam pembentukan kebudayaan adalah: religi, bahasa, seni, dan ilmu pengetahuan (Craig *et al.*, 2007; Suwirta, 2009; dan Rainer, 2017).

Peradaban adalah bagian dari kebudayaan yang halus, indah, maju, dan tinggi. Peradaban juga diartikan sebagai kumpulan suatu identitas terluas dari semua hasil budi daya manusia, yang mencakup seluruh aspek kehidupan manusia yang berupa fisik, seperti bangunan dan jalan; ataupun yang berupa non-fisik, seperti nilai-nilai, tatanan moral, seni, budaya, dan IPTEK (Ilmu Pengetahuan dan Teknologi) yang diidentifikasi, baik dari unsur objektif umum, seperti bahasa, sejarah, agama,

kebiasaan, institusi, ataupun dengan identifikasi diri yang subjektif (Craig *et al.*, 2007; dan Rainer, 2017).

Pengertian yang subjektif tentang peradaban adalah istilah untuk mendeskripsikan budaya maju yang relatif dan kompleks untuk pertanian dan budaya kota. Menurut *KBBI: Kamus Besar Bahasa Indonesia*, peradaban adalah kemajuan (kecerdasan dan kebudayaan) secara lahir dan batin, atau hal-hal yang menyangkut sopan-santun, budi bahasa, dan kebudayaan suatu bangsa (Depdikbud RI, 2001).

Samuel P. Huntington (1993), Profesor dari Universitas Harvard di Amerika Serikat, sebagaimana juga dikutip oleh D. Supriadi (2004), mengemukakan apa yang ia sebut “paradigma peradaban”, yang melihat masa depan dunia akan diliputi dengan benturan antar peradaban. Setelah Perang Dingin berakhir (1990-an), maka konflik Timur-Barat akan digantikan oleh benturan antar peradaban atau *the clash of civilizations* antara dunia Barat dengan dunia-dunia lainnya, termasuk dengan peradaban Islam (Huntington, 1993; dan Supriadi, 2004).

Peradaban manusia tidak pernah berjalan mundur, tetapi sebaliknya selalu dinamis dalam perkembangannya. Dinamika arah gerak peradaban pasti membawa dampak yang tidak bisa dihindari. Perkembangan sains terus terjadi hingga saat ini, bergerak semakin cepat, sehingga era saat ini disebut sebagai “era eksponensial” (Hayat, Sutarno & Erwin, 2017; dan Ibnoe, 2017). Indikator dari revolusi saintifik di era eksponensial ini adalah banyaknya teknologi yang ditemukan oleh para ilmuwan sains modern, yang sangat mutakhir dalam berbagai sektor kehidupan masyarakat. Di sisi lain, demografi yang cenderung berkembang juga memberikan tantangan tersendiri, yakni bagaimana perkembangan demografi itu diiringi dengan produktivitas SDM atau Sumber Daya Manusia (Harmadi, 2017; Hayat, Sutarno & Erwin, 2017; dan Ibnoe, 2017).

Bonus Demografi versus Produktivitas.
Isu fenomenal yang menjadi kajian saat ini,

salah satunya, adalah bonus demografi. Bonus demografi merupakan suatu kondisi saat jumlah penduduk produktif atau angkatan kerja, usia 15-64 tahun, lebih besar dibandingkan penduduk yang tidak produktif, di bawah 5 tahun dan di atas 64 tahun (Jati, 2015). Tahun 2020-2030, Indonesia akan memasuki bonus demografi. Pada rentang waktu tersebut, diperkirakan penduduk usia produktif Indonesia akan mencapai 70% (Jati, 2015; dan Saichudin, 2015).

Bonus demografi memberikan beberapa keuntungan yang disebabkan oleh berubahnya struktur kependudukan, yaitu adanya peluang untuk memberikan keuntungan ekonomis karena penurunan *dependency ratio*; dan/atau penurunan proporsi penduduk muda yang dapat mengurangi besarnya biaya investasi untuk pemenuhan kebutuhan layanan umum (Saichudin, 2015). Agar bonus demografi ini benar-benar dapat memberikan keuntungan, diperlukan penyiapan agar penduduk usia produktif pada masa-masa terjadinya bonus demografi benar-benar memiliki kualitas dan produktivitas yang diinginkan, melalui program-program pendidikan dan program pembangunan manusia lainnya (Suryadi *et al.*, 2014).

Pergeseran susunan umur penduduk Indonesia, yang hanya memerlukan waktu sekitar 25-30 tahun, mendorong beberapa penyesuaian sasaran strategis, yang merupakan separuh dari kurun Pembangunan Jangka Panjang Nasional Periode 2005-2025 (Mendikbud RI, 2012). Di samping fenomena bonus demografi, pola pertumbuhan penduduk Indonesia di masa depan diperkirakan akan berbeda sama sekali dengan pola pertumbuhan yang terjadi dalam 10 tahun terakhir. Semakin sempurna pelayanan kesehatan, serta menurunnya tingkat kematian dan kelahiran, sehingga terjadilah sebuah transisi demografi (Caldwell *et al.*, 2006; dan UNDP, 2014).

Gejala transisi demografi ini memperlihatkan susunan penduduk yang makin sempurna, yang dapat ditunjukkan dengan pergeseran struktur penduduk

dari tingkat fertilitas tinggi dan mortalitas tinggi ke pola perkembangan penduduk yang memiliki tingkat fertilitas rendah dan mortalitas rendah. Bertitik tolak dari pola pertumbuhan penduduk seperti itu, susunan umur penduduk Indonesia pada awal abad ke-21 mulai bergeser dari dominasi umur penduduk dewasa dan tua. Struktur penduduk akan berubah, dari bentuk piramida (dominasi usia muda) ke bentuk stupa (dominasi usia dewasa). Perubahan struktur ini menunjukkan bahwa susunan penduduk Indonesia pada tahun 2020 ke depan akan mulai bergeser dari dominasi penduduk muda ke penduduk usia dewasa yang produktif (Caldwell *et al.*, 2006).

Menaker RI (Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia), M. Hanif Dhakiri, pada tanggal 22 Mei 2017, mengemukakan dalam kaitannya dengan bonus demografi, selain meningkatkan kuantitas lapangan kerja, pekerjaan rumah terbesar bagi pemerintah saat ini adalah meningkatkan kualitas kerja.¹ Kualitas kerja dalam konteks SDM (Sumber Daya Manusia) adalah produktivitas.

Misi pembangunan pendidikan nasional dirahkan pada perwujudan keseimbangan yang dinamis antara upaya penguatan identitas dan kepribadian bangsa atau *inward looking*, dengan peningkatan kualitas, produktivitas, dan daya saing bangsa di era global atau *outward looking* (Kadir, 2016). Pemerintah akan memperoleh kemudahan dalam mengelola dan membangun sektor-sektor teknis, ketika para pembantunya ahli dan profesional di bidangnya. Meritokrasi pendidikan nasional akan dapat terwujud, jika para pemegang kebijakan diangkat berdasarkan faktor keahlian atau *professional appointment*; dan bukan berdasarkan faktor politis atau *political appointment*, bagi mereka yang dipercaya atau *entrusted* sebagai pemegang dan pelaksana kebijakan pendidikan nasional yang bermutu (Brown, 2004).

Dalam berbagai seminar, isu

¹Lihat, misalnya, "Hadapi Bonus Demografi, Pemerintah Terus Tingkatkan Kualitas Lapangan Kerja". Tersedia secara online di: <https://kemnaker.go.id/berita/berita-naker/hadapi-bonus-demografi> [diakses di Surabaya, Indonesia: 1 Juni 2017].

pengembangan SDM telah banyak mendapat perhatian dan kajian. Peningkatan SDM pada dasarnya merupakan proses peningkatan kualitas manusia dan mentransformasikan manusia menjadi angkatan kerja produktif; sementara kualitas SDM yang diinginkan adalah mampu melaksanakan pembangunan nasional secara inovatif, kreatif, dan produktif, dengan semangat kerja dan disiplin yang tinggi (Simanjuntak, 1994).

Permasalahan di Indonesia, pendidikan nasional sampai saat ini belum mampu menghasilkan manusia-manusia terdidik yang berfungsi sebagai sumber penggerak atau *driving force* bagi pembangunan nasional (Hasibuan, 1989; dan Suryadi *et al.*, 2014). Di samping itu, pendidikan nasional dewasa ini masih menghadapi kendala struktural dalam memenuhi kebutuhan masyarakat akan pendidikan yang berkualitas. Sedangkan permasalahan pendidikan yang utama adalah bagaimana keterpaduan antara teknologi informasi, pendidikan, dan mutu itu menjadi tiga aspek kebijakan strategis dalam meningkatkan daya saing (Drost, 2005; Alifuddin, 2012; dan Suryadi *et al.*, 2014).

Kondisi ini tercermin dari IPM (Indeks Pembangunan Manusia) yang telah memosisikan Indonesia di peringkat ke-108 pada tahun 2014, naik 16 angka dari peringkat ke-124 pada tahun 2012, atau kembali ke posisi semula yang pernah dicapai pada tahun 2005 (UNDP, 2014). Naiknya peringkat IPM pada tahun 2014 lebih disebabkan oleh perbaikan dan pemerataan indeks daya beli masyarakat dalam 8 tahun terakhir. Dalam perkembangannya yang terakhir tentang IPM Indonesia, Y. Fauzi (2017) mengemukakan bahwa Badan Program Pembangunan di bawah PBB atau UNDP (*United Nations Development Programme*) dalam laporannya tentang *Human Development Report 2016* mencatat bahwa IPM Indonesia pada 2015 berada di peringkat 113, turun dari posisi 110 di 2014 (Fauzi, 2017).

UNDP juga mencatat bahwa IPM Indonesia 2015 sebesar 0.689 dan berada di tingkat 113 dari 188 negara di dunia. IPM ini meningkat sekitar 30.5 persen dalam

25 tahun terakhir. Namun, di saat yang bersamaan, UNDP melihat ada sejumlah indikator kesenjangan yang bertolak belakang dengan peningkatan IPM tersebut (dalam Fauzi, 2017).

Produktivitas pada dasarnya merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari ini dikerjakan untuk kebaikan hari esok (Siagian, 2009; dan Hoesin, 2015). Menurut J. Riyanto (1986), secara teknis, produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai atau *output* dengan keseluruhan sumberdaya yang diperlukan atau *input*. Produktivitas mengandung pengertian perbandingan hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja per satuan waktu (Riyanto, 1986).

Produktivitas dapat dianggap sebagai suatu ukuran yang komprehensif tentang bagaimana dapat memenuhi kriteria, berikut ini: *pertama*, tujuan: sejauh mana produktivitas dapat tercapai; *kedua*, efisiensi: seberapa efektif sumber daya yang digunakan, yaitu dengan melakukan hal yang benar atau *doing things right*; *ketiga*, efektivitas: hal apa yang telah dicapai dibandingkan dengan apa yang mungkin dicapai dengan melakukan hal yang benar atau *doing the right things*; dan *keempat*, komparatif: bagaimana kinerja produktivitas dicatat dari waktu ke waktu (Siagian, 2009; Muamman, 2013; dan Hoesin, 2015).

Produktivitas adalah sikap mental yang selalu berusaha untuk melakukan perbaikan mutu kehidupan secara berkelanjutan melalui peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas (Siagian, 2009). Manakala efisiensi adalah suatu ukuran tingkat penghematan penggunaan masukan dalam suatu proses produksi barang atau jasa. Efektivitas adalah suatu ukuran tingkat pencapaian sasaran dari suatu proses produksi barang atau jasa, baik dalam arti kuantitas maupun kualitas (Hoesin, 2015). Produktivitas, dengan demikian, merupakan hal yang sangat penting, karena produktivitas memiliki peran besar dalam menentukan sukses tidaknya suatu usaha. Oleh karena itu,

produktivitas harus menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam menyusun strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan, dan bidang-bidang lainnya (Siagian, 2009; dan Hoesin, 2015).

Permasalahannya adalah peran manajemen SDM dari generasi ke generasi dalam menghadapi beragam tantangan, mengingat perilaku setiap generasi berbeda. Apabila kita kaitkan dengan tantangan tiga tahun ke depan, banyak perubahan yang akan terjadi pada tahun 2020 di Indonesia.² Menurut survei di Amerika Serikat, yang dilakukan pada sekitar 770 individu Generasi Z, sekitar 20% tenaga kerja dari Generasi Z akan memasuki dunia kerja baru (Firman, 2016).

Dalam konteks pendidikan di Indonesia, parameter produktivitas diukur dari *output* dan *impact* dari suatu jenjang lembaga pendidikan. Pendidikan vokasional-kejuruan adalah bentuk pendidikan persiapan kerja yang bertujuan untuk menghasilkan para pelaku ekonomi produktif, baik pekerja kreatif maupun pengusaha yang produktif (Depdiknas RI, 2005). Sementara itu, menurut P. Foster (1965), keberhasilan pendidikan persiapan kerja bukanlah diukur dari perspektif penyelenggara pendidikan atau *supply perspective*, seperti ujian nasional atau ijazah, bahkan sertifikat kompetensi yang belum teruji; tetapi diukur dari perspektif para pemakai lulusan atau *demand perspective*, seperti: kepuasan kerja, tingkat produktivitas, peningkatan karier, serapan lapangan kerja, atau penghasilan lulusan (Foster, 1965).

Perspektif Munculnya Generasi Y & Z. Kemunculan *smart-phone* atau *gadget*, serta pesatnya perkembangan IT (*Information Technology*) telah membawa perubahan besar bagi keseharian banyak orang (Green, 2001). Disadari atau tidak, hal ini berdampak pada perilaku seseorang, yakni apabila kita amati perbedaan generasi yang

melek teknologi, rata-rata berusia 20-30 tahun, dan yang baru melek teknologi, rata-rata berusia di atas 40 tahun.

Penamaan pada generasi-generasi yang ada dan sebelumnya berawal dari lahirnya teori generasi (*generation theory*), yang muncul di Amerika Serikat. Para pencipta teori ini menarik kesimpulan berupa penggolongan generasi-generasi. Penggolongan generasi-generasi ini secara garis besar didasarkan pada tahun kelahirannya (Sanburn, 2017).

D. Taspocott (2008), dalam bukunya *Grown Up Digital*, membagi demografi penduduk menjadi beberapa kelompok, sebagai berikut: (1) *Pre Baby Boom*, yang lahir pada 1945 dan sebelumnya; (2) *The Baby Boom*, yang lahir antara 1946-1964; (3) *The Baby Bust*, yang lahir antara 1965-1976, sebagai Generasi X; (4) *The Echo of the Baby Boom*, yang lahir antara 1977-1997, sebagai Generasi Y; (5) *Generation Net*, yang lahir antara 1998 hingga 2009, sebagai Generasi Z; serta (5) *Generation Alpha*, yang lahir pada 2010, sebagai Generasi A (Taspocott, 2008).

Generasi Y dikenal dengan sebutan Generasi Milenial, atau *Millenia Generation*, yang lahir antara 1977-1998. Generasi Y di tahun 2008 berusia antara 21 hingga 29 tahun. Mereka sudah berinteraksi dengan teknologi sejak lahir. Generasi ini banyak menggunakan teknologi komunikasi instan, seperti: e-mail, SMS (*Short Message Service*), *instan messaging*, dan media sosial lainnya seperti *Face Book* dan *Twitter*. Di samping itu, generasi ini juga menyukai game *on-line*. Generasi Y ini mempunyai karakteristik sebagai berikut: rasa percaya diri, optimistis, ekspresif, bebas, dan menyukai tantangan (Oktavianus, 2017). Atau Generasi Y ini digambarkan oleh Bambang Suryadi (2015), sebagai berikut:

Terbuka terhadap hal-hal baru dan selalu ingin tampil beda dari yang lain. Mereka benar-benar menggunakan kreativitasnya untuk menciptakan sesuatu yang baru. Generasi ini menyukai suasana kerja yang santai dan mampu mengerjakan beberapa hal secara bersamaan (*multi-tasking*). Mereka termasuk peduli terhadap gaya (*style*) dan cepat beradaptasi dengan teknologi. Sayangnya, generasi ini gampang bosan

²Lihat juga, misalnya, "Menjadi Generasi Emas atau Generasi Biasa-biasa Saja?" dalam *Kompasiana*. Jakarta: 14 Desember 2016. Tersedia secara online juga di: www.kompasiana.com [diakses di Surabaya, Indonesia: 27 Oktober 2017].

dan loyalitasnya dalam urusan pekerjaan terbilang kurang (Suryadi, 2015).

Generasi Y memiliki tingkat harga diri dan narsisme (menganggap diri baik) lebih besar daripada generasi sebelumnya. Hal ini tentu berdampak terhadap ekspektasi besar mereka di tempat kerja (terkait dengan penghargaan serta kondisi kerja). Dalam konteks ini, D. Bursch (2014) mengatakan bahwa Generasi Y diidentifikasi sebagai generasi yang paling beragam dalam sifat, perilaku, dan kultur; serta Generasi Y pula akan sangat mewarnai keragaman di tempat kerja (Bursch, 2014).

Generasi Y tumbuh pada saat dunia yang selalu terhubung selama 24 jam dan 7 hari, sehingga informasi bagi Generasi Y adalah hal yang cenderung mudah dan cepat didapatkan. Hal tersebut mempengaruhi cara mereka mencari informasi, memecahkan masalah, hubungan dengan orang lain, dan berkomunikasi. Generasi Y cenderung berpindah pekerjaan, jika merasa ekspektasi mereka terhadap pekerjaan tidak terpenuhi. Hal ini dipengaruhi oleh harga diri dan narsisme mereka yang begitu tinggi (Bursch, 2014; dan Merari & Suyasa, 2016).

Sementara itu, Generasi Z (umumnya disingkat *Gen Z*) juga diketahui sebagai *iGeneration* atau *Homeland Generation*, yang merupakan generasi setelah Generasi Milenial atau Generasi Y. Menurut D. Tascott (2008), Generasi Z adalah golongan yang dilahirkan tahun 1998 hingga 2009 (Tascott, 2008). Generasi Z pertama di Indonesia adalah generasi kelahiran tahun 1995, dimana pada saat itu internet sudah hadir di Indonesia. Generasi Z tersebut sudah beranjak dewasa, mencari dan memiliki pekerjaan, melihat peralihan rezim Orde Baru (1966-1998) ke rezim Reformasi (1998-sekarang), serta memiliki kemampuan untuk mempengaruhi bidang-bidang dalam kehidupan sehari-hari, seperti ekonomi, politik, sosial, budaya, agama, dan lainnya (Tascott, 2008; dan Tirto, 2017).

Generasi Z umumnya digambarkan lebih nyaman mengikuti perkembangan

teknologi. Hal ini dikarenakan sejak mereka lahir telah menggunakan teknologi. Generasi ini telah memanfaatkan teknologi untuk komunikasi jarak jauh. Bahkan teknologi ini diperkaya dengan adanya *database* informasi raksasa yang tersebar di dunia daring atau dalam jaringan (Tascott, 2008; Kusuma, 2016; dan Tirto, 2017).

Sama seperti generasi sebelumnya, yakni Generasi Y, ponsel cerdas juga menjadi salah satu benda pokok bagi Generasi Z; dan perbedaannya terletak pada penggunaan dalam kehidupan sehari-hari. Sebagai generasi yang terlahir di era digital, akses internet telah menjadi kebutuhan bagi Generasi Z. Jika Generasi Z pertama adalah mereka yang lahir pada tahun 1995, maka orang yang paling tua dari generasi ini sudah berusia 22 tahun pada tahun 2017. Mereka sudah beranjak dewasa dan sudah mempunyai pekerjaan (Suryadi, 2015; Kusuma, 2016; Oktavianus, 2017).

Permasalahan peran manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) dari generasi ke generasi dalam menghadapi berbagai tantangan, mengingat perilaku setiap generasi berbeda. Apabila kita kaitkan dengan tantangan lima tahun ke depan, banyak perubahan yang akan terjadi di tahun 2022. Menurut survei di Amerika Serikat, yang dilakukan pada sekitar 770 individu Generasi Z, sekitar 20% tenaga kerja dari Generasi Z akan memasuki dunia kerja baru (Firman, 2016; dan Kusuma, 2016).

Fenomena munculnya Generasi Y dan Z memberikan dampak konsekuensi bagaimana agar generasi ini dapat ditingkatkan produktivitasnya. Sebagai langkah awal, kita harus tahu persis bagaimana masing-masing karakteristik Generasi Y dan Z. Generasi yang lahir pada tahun berdekatan akan menghadapi situasi masyarakat, paparan teknologi, dan budaya yang hampir sama, sehingga mereka memiliki kekhasan perilaku yang tidak terdapat pada generasi sebelum atau sesudahnya. Perbedaan karakter antar generasi ini berpotensi menjadi sinergi atau malah memunculkan konflik (Suryadi, 2015; Firman, 2016; Kusuma, 2016; dan Oktavianus, 2017). Jika demikian,

bagaimana cara mengoptimalkan kontribusi Generasi Y dan Z untuk kemajuan peradaban Indonesia?

Generasi Y dan Z mempunyai karakteristik yang berbeda, karena generasi ini dilahirkan pada masa yang berbeda (Tirto, 2017). Sebuah generasi menggambarkan keadaan atau situasi, dimana setiap individu mempunyai pengalaman hidup yang dilalui, dapat menggambarkan siapa diri kita, dan bagaimana kita melihat dunia dari kacamata sendiri. Setiap generasi juga mempunyai kepercayaan, nilai, budaya, perspektif, kegemaran, apa yang tidak digemari, dan kemahiran/kemampuan terhadap kehidupan dan pekerjaan yang berbeda. Perbedaan inilah yang dapat memunculkan dampak yang positif, jika dapat dikelola secara tepat, bahkan sebaliknya memunculkan permasalahan yang akan berdampak pada penurunan kinerja para pegawai, karena tidak terjalannya kerjasama antar generasi (Suryadi, 2015; Firman, 2016; Kusuma, 2016; dan Oktavianus, 2017).

Generasi Y adalah individu yang lahir pada tahun 1980-2000 (Taspcott, 2008; dan Meier, Austin & Crocker, 2010). Generasi ini lahir di era perkembangan teknologi informasi, sehingga memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Misalnya saja, Generasi Y lebih memperhatikan aspek *work life balance* dibandingkan Generasi X (Taspcott, 2008; Meier, Austin & Crocker, 2010; dan Tirto, 2017).

Keberadaan Generasi Y di Indonesia sebenarnya telah dikenal, bahkan telah dimanfaatkan oleh para *marketer* sebagai sebuah segmen pasar yang potensial, baik dalam industri teknologi informatika maupun finansial atau perbankan (Rugimbana, 2007; dan Budiman, 2008). Pemanfaatan generasi ini sebagai sebuah pasar yang potensial, karena adanya karakteristik-karakteristik unik yang dimiliki oleh generasi ini, yaitu: daya beli (Cui *et al.*, 2003; dan Walburg & Pokrywczynski, 2001); *economic of size* atau jumlah generasi dalam sebuah komunitas, baik dalam negara maju

maupun berkembang (Marthin & Bush, 2000; Cheng, 2001; Greene, 2003; dan Braunstein & Zhang, 2005); dan adanya kemungkinan untuk menjadi pelanggan setia dan seumur hidup atau *lifetime customers* (Walburg & Pokrywczynski, 2001; dan Braunstein & Zhang, 2005).

Hal yang kontras terjadi dalam bidang SDM ketika keberadaan Generasi Y sebagai sebuah angkatan kerja, khususnya dalam industri perbankan di Indonesia, yang belum mendapat perhatian khusus. Dalam konteks ini, V.S. Anantatmula & B. Shrivastav (2012) menyarankan pentingnya melihat isu semasa dari sisi kesenjangan generasi (*generation gap*), yang muncul karena kurangnya pemahaman akan keberadaan generasi baru (Anantatmula & Shrivastav, 2012). Dampaknya, secara langsung, berpengaruh pada kontribusi generasi dalam lingkungan kerja, sehingga diperlukan strategi yang sesuai dengan perilaku, nilai, dan etika kerja Generasi Y (*cf* Lindquist, 2008; Anantatmula & Shrivastav, 2012; Zopiatis, Kapardis & Varnavas, 2012; dan Luscombe, Lewis & Biggs, 2013).

Karakteristik Generasi Y, antara lain: (1) sangat terbuka pola komunikasinya dibandingkan generasi-generasi sebelumnya; (2) pemakai media sosial yang fanatik dan kehidupannya sangat terpengaruh dengan perkembangan teknologi; serta (3) lebih terbuka dengan pandangan politik dan ekonominya, sehingga mereka terlihat sangat reaktif terhadap perubahan lingkungan yang terjadi di sekelilingnya, dan itu terlihat lebih *concern* terhadap *wealth* (Taspcott, 2008; Suryadi, 2015; dan Oktavianus, 2017).

Ciri-ciri Generasi Y pada setiap tahap kehidupannya juga sangat berbeda. *Pada saat muda*, Generasi Y ini sangat tergantung pada kerja sama kelompok. *Pada saat mereka mulai dewasa*, Generasi Y akan berubah menjadi orang-orang yang lebih bersemangat apabila bekerja secara berkelompok, terutama di saat-saat krisis. *Pada saat paruh baya*, Generasi Y akan semakin energetik, berani mengambil keputusan, dan kebanyakan mereka mampu menjadi pemimpin yang kuat. *Pada*

saat mereka tua, Generasi Y akan menjadi sebagai sekelompok orang tua yang mampu memberikan kontribusi dan kritikan kepada masyarakat (Taspcott, 2008; Suryadi, 2015; dan Oktavianus, 2017).

Sementara itu, Generasi Z, atau disebut juga sebagai *iGeneration*, *Generasi Net* atau *Generasi Internet*, yang kelahirannya antara 1995-2010. Generasi Z ini lahir pada saat perkembangan IT (*Information Technology*) semakin pesat. Pada era Generasi Z ini, penggunaan komputer, internet, dan *smart-phone* sedang *booming*. Oleh karena itu, tidak heran jika Generasi Z ini begitu akrab dengan penggunaan teknologi digital serta media sosial. J. Rothman (2014) memprediksi bahwa pada tahun 2020, Generasi Z ini akan membanjiri pasar dunia kerja; serta dianalogkan bahwa *Gen Z* akan membanjiri pasar dunia kerja, seperti layaknya "tsunami" (Rothman, 2014).

Generasi Z mempunyai pemikiran yang terbuka (*open-minded*), serta spontan dalam mengungkapkan yang dirasakan dan dipikirkan. Mereka adalah generasi yang paling terhubung, terdidik, dan termutakhir. Generasi Z ini memiliki kesamaan dengan Generasi Y, namun mereka mampu mengaplikasikan semua kegiatan dalam satu waktu. Sebagai contoh, bermain aplikasi *twitter* dengan ponsel, *browsing* dengan PC (*Processor Computer*), dan mendengarkan musik menggunakan *headset*. Apapun yang dilakukan kebanyakan berhubungan dengan dunia maya. Sejak kecil, Generasi Z sudah mengenal teknologi dan akrab dengan *gadget* canggih yang secara tidak langsung berpengaruh terhadap kepribadian mereka (Firman, 2016; dan Kusuma, 2016).

Keunikan Generasi Z dapat menjadi batu sandungan, jika tidak dilekatkan pada kearifan lokal bangsa Indonesia. Apalagi masa kanak-kanak Generasi Z sangat berbeda dengan pendahulunya, dimana mereka lebih banyak terpapar permainan berbasis teknologi daripada permainan tradisional yang kental unsur kolektivitasnya (Firman, 2016; dan Kusuma, 2016).

Setiap generasi memiliki karakteristik dan problematikanya masing-masing,

begitu juga dengan Generasi Z. Dijelaskan oleh H. Wibawanto (2016) bahwa karakteristik Generasi Z adalah fasih dalam menggunakan perangkat teknologi; senang bersosial dengan berbagai kalangan, khususnya menggunakan media sosial; ekspresif dan cenderung toleran dengan perbedaan kultur, dan sangat peduli dengan lingkungan; serta cepat berpindah dari satu pemikiran/pekerjaan ke pemikiran/pekerjaan yang lain (Wibawanto, 2016).

Khusus kaitannya dengan perangkat teknologi, Generasi Z cenderung sering menggunakannya. Mereka menghabiskan waktu 7.5 jam per hari dengan menggunakan gawai digital; 22% dari mereka masuk ke akun media sosial lebih dari 10 kali sehari; 75% dari mereka memiliki ponsel sendiri yang 25% digunakan untuk media sosial; serta 54% untuk *teksting* dan 24% untuk *instan messaging* (Kusuma, 2016; dan Surahman, 2016).

Secara lebih spesifik, Generasi Z memiliki karakteristik sebagai berikut: *pertama*, fasih teknologi, dimana generasi ini adalah "generasi digital" yang mahir teknologi informasi dan berbagai aplikasi komputer. Generasi ini juga dapat mengakses berbagai informasi yang mereka butuhkan secara mudah dan cepat, baik untuk kepentingan pendidikan maupun kepentingan hidup kesehariannya. *Kedua*, dari aspek sosial, generasi ini sangat intens berkomunikasi dan berinteraksi dengan semua kalangan, khususnya dengan teman sebaya melalui berbagai situs jejaring, seperti: *Face Book*, *Twitter*, atau melalui SMS (*Short Message Service*). Melalui berbagai media tersebut, mereka bisa mengekspresikan apa yang dirasakan dan dipikirkannya secara spontan. Generasi ini juga cenderung toleran dengan perbedaan kultur dan sangat peduli dengan lingkungan. *Ketiga*, generasi yang *multitasking*, yakni generasi ini dengan berbagai aktivitas dalam satu waktu yang bersamaan, mereka bisa membaca, berbicara, menonton, atau mendengarkan musik dalam waktu yang bersamaan. Mereka menginginkan segala sesuatunya

dapat dilakukan dan berjalan serba cepat. Mereka tidak menginginkan hal-hal yang bertele-tele dan berbelit-belit. Dan, keempat, generasi ini cenderung berkurang dalam komunikasi secara verbal, cenderung bersikap egosentris dan individualis, cenderung menginginkan hasil yang serba-cepat, serba-instan, dan serba-mudah, serta tidak sabaran dan tidak menghargai proses (cf Firman, 2016; Kusuma, 2016; Surahman, 2016; dan Wibawanto, 2016).

Akhirnya, dapat dipahami bahwa Generasi Z ini adalah generasi yang lahir dalam era teknologi informasi. Oleh karena itu, *mindset* dari generasi ini adalah *mindset* teknologis dan cenderung positivistik, sehingga mereka lebih mudah mempercayai realitas dengan ukuran-ukuran objektif, empirik, dan rasional (Firman, 2016; Kusuma, 2016; Surahman, 2016; dan Wibawanto, 2016).

Adanya *smart-phone/gadget* tidak lantas menjadikan mereka, Generasi Y dan Z, sama sepenuhnya dalam berbelanja. Generasi Y dan Z benar-benar memanfaatkan keberadaan *smart-phone/gadget* untuk mendapatkan barang atau jasa yang mereka inginkan. Sementara itu, Generasi X, di bawah kedua generasi tersebut, dalam mencari barang atau produk atas jasa sekalipun, sekalipun mencarinya lewat *smart-phone/gadget*, tetapi transaksi jual-belinya dilakukan secara *off-line* atau langsung ke penjual atau toko (Suryadi, 2015; Firman, 2016; Kusuma, 2016; dan Oktavianus, 2017). Dengan kata lain, pencarian mereka lewat *smart-phone/gadget* sekedar untuk mendapatkan informasi.

Jika dibandingkan pula, Generasi Y dan Z masing-masing mempunyai perbedaan. Generasi Z tidak peduli merek, yang penting punya kualitas. Sedangkan Generasi Y menomorsatukan merek (*brand*), asalkan harganya terjangkau. Berbeda lagi dengan Generasi Z, yang berharap lebih dari apa yang dipakainya (Suryadi, 2015; Firman, 2016; Kusuma, 2016; dan Oktavianus, 2017).

Generasi Y dan Z masing-masing mempunyai sifat positif dan negatif. Dengan memahami perbedaan mereka,

diharapkan para pendidik atau para pemimpin perusahaan/instansi dapat memahami individu-individu dari dua generasi ini, sesuai dengan ciri khasnya. Bagi perusahaan/instansi, Generasi Y dan Z mengharapkan pimpinan yang jujur. Jejaring sosial dapat dimanfaatkan bagi para pimpinan perusahaan/instansi untuk berbagi kegiatan sehari-hari bersama para karyawannya. Perusahaan/instansi sedapat mungkin menciptakan budaya kerja unggul (Suryadi, 2015; Firman, 2016; Kusuma, 2016; dan Oktavianus, 2017).

Uniknya, tiap generasi memiliki pola kepribadian dan perilaku yang khas. Perbedaan masa kelahiran amat berpengaruh terhadap gaya hidup dan pola pikir seseorang, yang disebut pengaruh *kohort*. Secara harfiah, *kohort* berarti kelompok. Pengaruh *kohort* disebabkan oleh perbedaan waktu kelahiran atau periode generasi (Santrock, 2002).

Beberapa tips untuk mengoptimalkan produktivitas Generasi Y dan Z, antara lain: (1) menciptakan suasana kerja dengan atmosfer *continuous improvement*, yakni memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengeluarkan ide-ide dan kreativitasnya, karena mereka membutuhkan lingkungan kerja yang bebas berekspresi, sekaligus penuh tantangan; (2) redefinisi ulang berbagai kebijakan rekrutmen dan penerimaan karyawan baru; (3) memberikan pelatihan tentang gaya manajemen Generasi Y dan Z kepada para pimpinan/supervisor; (4) perkuat kerja kelompok, dimana Generasi Y dan Z terbiasa bekerja kelompok, dilatih berdialog, berdebat, menguji logika, dan mahir presentasi dengan menggunakan berbagai multimedia, sehingga situasi ini diharapkan akan muncul inovasi-inovasi baru; (5) siapkan waktu untuk *feedback* dan diskusi; (6) lakukan *coaching* secara intensif; serta (7) perbanyak *open communication* (Suryadi, 2015; Firman, 2016; Kusuma, 2016; dan Oktavianus, 2017).

Generasi Y dan Z adalah generasi yang lahir dan tumbuh di tengah transisi perkembangan teknologi yang begitu pesat. Pada tahun 2020 nanti diperkirakan

Generasi Y dan Z akan mendominasi struktur angkatan kerja sebesar 45%. Sedangkan di tahun 2030 akan menjadi 75% (Suryadi, 2015; Firman, 2016; Kusuma, 2016; dan Oktavianus, 2017).

Telaah terhadap Generasi Y dan Z merupakan cara memahami lintas generasi. Menurut Y.R. Munthe (2017), upaya ini perlu dilakukan untuk menghindari kendala-kendala lintas generasi, seperti: upaya dan sasaran target kerja tidak nyambung; hilang kesempatan dalam konteks *sales* dan *service*; komunikasi terganggu dan menjadi buruk; adanya resistensi berupa penolakan terhadap perubahan; kerjasama terganggu; pelibatan tim berkurang; muncul konflik; kerja tidak efisien; dan bahkan adanya sabotase (Munthe, 2017).

Secara umum, Generasi Y dan Z punya banyak kesamaan. Mereka adalah generasi yang kurang memiliki kemampuan berjuang dan bertahan hidup, dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Kedua generasi ini (Y dan Z), lahir di era penuh kemudahan, sehingga daya juang mereka berbeda dari generasi yang terdahulu. Kelemahan lainnya dari kedua generasi ini adalah mereka terlalu menganggap mudah semua hal, sehingga senang menunda pekerjaan. Di samping itu, mereka juga mudah bosan dan kurang menghargai proses. Walaupun demikian, kedua generasi ini tidak selamanya bercitra negatif. Banyak juga sifat dan sikap positif yang bisa dioptimalkan dalam bekerja. Generasi Y dan Z ini cepat sekali belajar. Mereka juga *multi-tasking*, sehingga pekerjaan bisa selesai cepat (Suryadi, 2015; Firman, 2016; Kusuma, 2016; Munthe, 2017; dan Oktavianus, 2017).

Dengan mengkaji karakteristik kedua generasi ini (Y dan Z), serta kelebihan dan kekurangan yang dimiliki, mereka masih perlu melakukan penyesuaian diri dengan dunia kerja. Hal ini perlu dilakukan dalam rangka menyiapkan mereka menghadapi masa transisi, karena sebentar lagi kedua generasi inilah yang akan mengisi posisi di perusahaan/instansi penting dan strategis di Indonesia.

Mengadopsi Pesatnya Perkembangan IT (Information Technology) secara Bijaksana. Pergeseran peradaban adalah suatu keniscayaan dan bersifat universal. Di sisi lain, transisi demografi pada 10 tahun terakhir akan masuk pada tahap bonus demografi. Bonus demografi yang didominasi oleh usia produktif, apabila tidak ditangani secara bijaksana, akan menjadi bencana (Jati, 2015).

Bonus demografi ini menjadi pekerjaan rumah pemerintah dan kementerian terkait, mengingat struktur penduduk yang sangat menguntungkan untuk kepentingan pembangunan. Jumlah penduduk usia produktif sangat besar, sedang proporsi usia muda sudah semakin kecil dan proporsi usia lanjut belum banyak jumlahnya (Jati, 2015; dan Saichudin, 2015).

Fenomena yang tidak kalah pentingnya adalah munculnya penamaan Generasi Z. Pada dekade terakhir ini, Generasi Z terus diteliti, baik dari preferensi politik, ekonomi, hingga gaya hidup atau *style* (Firman, 2016; Kusuma, 2016; Surahman, 2016; Wibawanto, 2016; dan Oktavianus, 2017). Hal ini dikarenakan pada peradaban manusia, belum pernah ada generasi yang sejak lahir sudah familier dengan teknologi, seperti Generasi Z ini.

Karakteristik Generasi Z saat ini menjadi referensi pemerintah dan pebisnis. Jika Generasi Z adalah mereka yang lahir pada tahun 1995, artinya mereka sudah beranjak dewasa, sudah ikut PEMILU (Pemilihan Umum), mencari atau sudah punya pekerjaan, dan hal-hal lain yang bisa mempengaruhi ekonomi, politik, dan kehidupan sosial di Indonesia dan bahkan dunia (Firman, 2016; Kusuma, 2016; Surahman, 2016; Wibawanto, 2016; dan Oktavianus, 2017).

Menjamurnya bisnis berbasis teknologi, yang disebut *startup*, dapat dijadikan sebagai tolok ukur bahwa dunia sekarang sedang memasuki revolusi industri yang ke-4. Berbagai macam sektor kehidupan mulai dikuasai oleh perangkat lunak dan teknologi, mulai dari sektor yang menyangkut kehidupan primer hingga merambah ke kebutuhan tersier. Di awal

tahun 2000-an, *hand-phone* dianggap sebagai kebutuhan tersier seseorang. Namun sekarang, *hand-phone* atau lebih populer dengan jenis *smart-phone*, menjadi kebutuhan primer masyarakat dunia.

Perangkat lunak akan menggeser industri tradisional dalam jangka waktu 5 sampai 10 tahun ke depan. Dalam jangka waktu yang cukup cepat inilah, kita harus sigap pula dalam beradaptasi dengan pertumbuhan teknologi agar kita bisa bertahan hidup dan berkompetisi. Industri-industri tradisional di masa mendatang akan mengalami banyak keguncangan, sehingga harus beradaptasi dengan teknologi yang semakin mutakhir. Di masa mendatang, industri-industri yang berkembang sangat cepat justru industri-industri yang tidak memakan modal dan sumber daya yang banyak. Mereka akan terus tumbuh dengan mengandalkan kecanggihan teknologi dan perangkat lunak (Ningtyas, 2017).

Sektor kehidupan yang bisa diambil contoh adalah bidang transportasi dan akomodasi. Kita tahu bahwa *Uber* hanyalah sebuah perangkat lunak. Mereka tidak memiliki armada sendiri. Namun *Uber* kini sudah menjadi perusahaan taksi terbesar di dunia. Begitu pula dengan yang sekarang menjadi perusahaan perhotelan di dunia, walaupun mereka tidak memiliki properti apapun. Perusahaan-perusahaan besar tersebut hanya mengandalkan perangkat lunak dan teknologi yang setiap hari selalu *ber-improve* (Ningtyas, 2017).³

Pada tahun 2018, mobil *autonom* pertama di dunia akan diluncurkan untuk umum. Dua tahun berikutnya, sekitar tahun 2020-an, industri mobil otomotif akan mulai bergeser. Di tahun-tahun berikutnya, bisa jadi kita tidak akan memerlukan mobil pribadi lagi. Kita hanya perlu menelepon agar mobil datang menjemput kita dan membawa ke tempat tujuan (Ningtyas, 2017).

Dahulu, kecerdasan manusia bisa

dikalahkan dengan hanya seperangkat komputer. Meskipun kita tahu bahwa komputer awalnya juga diprogram oleh manusia. Tetapi bayangkan saja, ketika ada satu orang jenius, hanya berkuat dengan teori-teori tanpa pernah diimplementasikan dan dimanfaatkan untuk kepentingan dunia, orang tersebut akan ikut tenggelam bersama zaman yang sudah semakin meninggalkan kita. Hal tersebut akan sangat berbeda ketika si orang jenius ini bertemu dengan orang jenius lain dan bersama-sama membuat suatu teknologi canggih dan bisa diimplementasikan dalam kehidupan sosial. Teknologi-teknologi tersebut pada akhirnya dapat dimanfaatkan dan dipelajari oleh orang-orang di luar sana dan akan menciptakan beberapa pengembangan dan model yang disesuaikan dengan kebutuhan manusia di waktu dan tempat tertentu (Hariono, 2010).

Sebagian besar dari kehidupan kita telah dikuasai oleh teknologi. Tahun 2017 menjadi tahun-tahun gerbang era eksponensial. Generasi milenial yang akan banyak mengembangkan dan memanfaatkan teknologi ini di kehidupan mereka. Bahkan bisa jadi di masa-masa yang akan datang, kehidupan generasi milenial akan benar-benar terintegrasi dengan robot dan komputer (Azizah & Mardiani, 2016). Memasuki era eksponensial ini, dengan demikian, kita wajib untuk mengakselerasi diri lebih cepat dan lebih tinggi lagi, minimal agar bisa beradaptasi. Bersikap bijaksana dalam menggunakan teknologi adalah kuncinya (Azizah & Mardiani, 2016; dan Ningtyas, 2017).

Kekacauan di dunia akan cenderung meningkat di era eksponensial. Hal ini dikarenakan pada era kecepatan eksponensial, manusia dituntut untuk ke-segera-an, *real time*. Menurut M.E. Ibnoe (2017), *mindset* kecepatan eksponensial ditandai dengan beberapa hal, sebagai berikut: respon cepat, sehingga tidak terhambat; *real-time*, yakni begitu diterima, seketika diolah; *follow-up*, yakni langsung ditindaklanjuti, tidak ditunda; mencari jalan, bukan mati langkah; mengkaji atau menelaah informasi dan kebenaran, bukan

³Lihat juga, misalnya, "National Instruments: Perusahaan yang Mengandalkan Teknologi Tinggi akan Berkembang dengan Cepat". Tersedia secara online di: <http://kalimantan.bisnis.com/read/20171003/435/695156/national-instruments> [diakses di Surabaya, Indonesia: 1 Juni 2017].

menerima tanpa menguji; penyelesaian paralel, bukan serial; dukungan teknologi informasi, bukan manual; 24/7 atau 24 jam sehari dan 7 hari seminggu, bukan *eight to five* atau dari pukul delapan pagi hingga pukul lima sore; serta *connected* atau terhubung, bukan terisolasi (Ibnoe, 2017).

Hal-hal yang sifatnya privasi, mungkin saja akan sangat mudah diakses oleh orang lain, bahkan sangat memungkinkan untuk dijadikan objek kejahatan dunia maya. Dengan kecanggihan teknologi, resiko kriminalitas akan menjadi memasuki level yang lebih tinggi. Oleh karena itu, kesiapan, pengetahuan, dan kebijaksanaan menjadi suatu keharusan bagi setiap individu dalam menghadapi serangan-serangan berbagai sektor di era eksponensial ini (Ibnoe, 2017; dan Ningtyas, 2017). Kestabilan dunia juga tergantung dari seberapa cepat kita berakselerasi dan seberapa bijak kita menyikapi hal-hal yang akan terjadi.

KESIMPULAN

Dalam perspektif sejarah peradaban, hubungan regenerasi dan produktivitas sangat erat kaitannya karena kehadiran peradaban akan berselancar dengan dinamika manusia dan lingkungan alam, yang memunculkan dan menonjokan *motivation and awareness*, suatu keinginan manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan yang lebih baik di segala bidang.

Berdasarkan kajian tersebut di atas, beberapa hal yang perlu diperhatikan adalah bahwa regenerasi peradaban manusia dihadapkan pada pesatnya perkembangan IPTEK (Ilmu Pengetahuan dan Teknologi), globalisasi, serta bonus demografi. Bonus demografi merupakan suatu kondisi saat jumlah penduduk produktif atau angkatan kerja dewasa (usia 15-64 tahun) lebih besar dibandingkan penduduk yang tidak produktif (di bawah 5 tahun dan di atas 64 tahun).

Generasi Y dan Z adalah regenerasi peradaban yang sama-sama mempunyai peluang untuk menghadapi tantangan zaman, dimana setiap peradaban menghadapi kegamangan dalam mensiasati

masa depan. Generasi Z adalah generasi yang paling berpengaruh, unik, dan beragam dari generasi yang pernah ada. Generasi Z dikenal sebagai karakter yang serba bisa, lebih individual, lebih global, berpikiran lebih terbuka, lebih cepat terjun ke dunia kerja, lebih wirausahawan, dan tentu saja lebih ramah teknologi.

Generasi Y dan Z perlu dioptimalkan produktivitasnya agar berkontribusi bagi pembangunan bangsa dan negara di era global. Persentase angkatan kerja berpendidikan tinggi merupakan gejala positif, sebagai proksi dari meningkatnya tenaga profesional dan teknisi dalam investasi lapangan kerja.

Berdasarkan simpulan-simpulan di atas, maka dapat dikemukakan saran-saran terkait adanya hubungan antara peradaban dan produktivitas, sebagai berikut: (1) diperlukan sistem yang dapat mengadopsi dan memaknai nilai-nilai kontemporer secara bijaksana di tengah perkembangan IPTEK dan IT atau *Information Technology* yang semakin pesat; (2) setiap negara mempunyai kebijakan regenerasi yang berbeda dalam menangani masalah penduduk dan dalam melakukan kaderisasi, yang karenanya diperlukan perencanaan secara cermat agar penduduk usia produktif pada masa terjadinya bonus demografi dan transisi demografi benar-benar memiliki kualitas dan produktivitas kerja yang diinginkan; serta (3) perlu antisipasi yang strategis dan bijaksana dalam menghadapi bonus demografi, yakni bagaimana *moment* ini menjadikan generasi milenial yang mempunyai kualitas kerja dan produktivitas maksimal, terutama dalam menyongsong Indonesia Emas pada tahun 2045 nanti.⁴

⁴*Pernyataan:* Saya, dengan ini, menyatakan bahwa artikel ini adalah karya asli saya sendiri, ianya bukan hasil plagiat, karena semua sumber yang saya kutip dalam teks disebutkan secara jelas dalam Referensi. Artikel ini juga belum pernah dikirim untuk direviu dan diterbitkan pada jurnal ilmiah lainnya. Saya bersedia menerima hukuman secara akademik, sekiranya apa-apa yang saya nyatakan ini ternyata di kemudian hari tidak benar dan tidak sesuai dengan kenyataan.

Referensi

- Alifuddin, H.M. (2012). *Reformasi Pendidikan: Strategi Inovatif Peningkatan Mutu Pendidikan*. Jakarta: Magna Script Publishing.
- Anantatmula, V.S. & B. Shrivastav. (2012). "Evolution of Project Teams for Generation Y Workforce" in *International Journal of Managing Projects in Business*, Volume 51, pp.9-26, doi: 10.1108/17538371211192874.
- Apriansyah, Ade. (2017). "Perwujudan Idealisme Generasi Muda Penerus Bangsa" dalam *Kompasiana*. Jakarta: 2 Juni. Tersedia secara online juga di: <https://www.kompasiana.com/adeapriansyah/perwujudan-idealisme> [diakses di Surabaya, Indonesia: 23 Oktober 2017].
- Azizah, Nora & Dewi Mardiani. (2016). "Penguasaan Teknologi bagi Generasi Milenial". Tersedia secara online di: <http://www.republika.co.id/berita/koran/inovasi/16/04/01/o4y3ka4-penguasaan-teknologi-bagi-generasi-milenial> [diakses di Surabaya, Indonesia: 23 Oktober 2017].
- Braunstein, J.R. & J.J. Zhang. (2005). "Dimensions of Athletic Star Power Associated with Generation Y Sports Consumption" in *International Journal of Sports Marketing and Sponsorship*, Vol.6(4), pp.242-68.
- Brown, Kerry. (2004). "Human Resource Management in the Public Sector" in *Public Management Review*, Vol.6(3), pp.303-309.
- Bryson, John M. (2002). *Perencanaan Strategis bagi Organisasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, edisi ke-5, terjemahan M. Miftahuddin.
- Budiman, A. (2008). "Efek Status Merek terhadap Sikap Merek dan Kesiapan Membayar Harga Premium pada Generasi Y di Indonesia". *Makalah dalam National Conference on Management Research in Indonesia*.
- Bursch, D. (2014). "Managing the Multigenerational Workplace". Tersedia secara online di: <http://www.kenan-flagler.unc.edu/> [diakses di Surabaya, Indonesia: 23 Oktober 2017].
- Caldwell, John C. et al. (2006). *Demographic Transition Theory*. Dordrecht, the Netherlands: Springer.
- Cheng, K. (2001). *Setting Their Sites on Generation "Y"*. Australia: Media Week.
- Craig, Albert M. et al. (2007). *The Heritage of World Civilizations*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Cui, Y. et al. (2003). "Cause-Related Marketing: How Generation Y Responds" in *International Journal of Retail & Distribution Management*, Volume 31(6), pp.310-20.
- Depdikbud RI [Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia]. (2001). *KBBI: Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Depdikbud RI.
- Depdiknas RI [Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia]. (2005). *Rencana Strategis Pembangunan Pendidikan Nasional, 2005-2009*. Jakarta: Sekretariat Jenderal Depdiknas RI.
- Drost, J. (2005). *Dari KBK (Kurikulum Berbasis Kompetensi) sampai MBS (Manajemen Berbasis Sekolah)*. Jakarta: Penerbit Buku Kompas.
- Fakhryrozi, Muhammad. (2014). "Tantangan Regenerasi Kepemimpinan Indonesia" dalam *Kompasiana*. Jakarta: 24 Juni. Tersedia secara online juga di: <https://www.kompasiana.com/ideas/tantangan-regenerasi> [diakses di Surabaya, Indonesia: 1 Juni 2017].
- Faruq, Umar. (2012). "Pemuda dan Kesadaran Bela Negara". Tersedia secara online di: <http://umar.blogspot.com> [diakses di Surabaya, Indonesia: 1 Juni 2017].
- Fauzi, Y. (2017). "Ranking Indeks Pembangunan Manusia Indonesia Turun ke-113" dalam *CNN Indonesia*. Jakarta: Rabu, 22 Maret 2017, jam 18:45 WIB (online).
- Firman, Tony. (2016). "Bagaimana Generasi Z di AS Memandang Dunia Kerja?". Tersedia secara online di: <https://tirto.id/bagaimana-generasi-z-di-as-memandang-dunia-kerja-bYaS> [diakses di Surabaya, Indonesia: 1 Juni 2017].
- Foster, P. (1965). "The Vocational School Fallacy in Development Planning" dalam A.A. Anderson & M.J. Bowman [eds]. *Education and Economic Development*. Chicago: Aldine Publishing.
- Green, Leila. (2001). *Communication, Technology, and Society*. London, New Delhi, and Thousand Oaks: Sage Publications.
- Greene, E. (2003). "Connecting with Generation Y" in *Chronicle of Philanthropy*, Vol.15(1), pp.31-33.
- "Hadapi Bonus Demografi, Pemerintah Terus Tingkatkan Kualitas Lapangan Kerja". Tersedia secara online di: <https://kemnaker.go.id/berita/berita-naker/hadapi-bonus-demografi> [diakses di Surabaya, Indonesia: 1 Juni 2017].
- Hariono, Syamsu. (2010). "Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perkembangan Global". Tersedia secara online di: <https://martinyunianto.wordpress.com/manajemen-sumber-daya-manusia> [diakses di Surabaya, Indonesia: 1 Juni 2017].
- Harmadi, S.H.B. (2017). *Pembangunan Berwawasan Kependudukan*. Jakarta: Penerbit BKKBN [Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional].
- Hasibuan, S. (1989). *Changing Manpower Requirements in the Face of Non-Oil Growth, Labor Force Growth, and Fast Technological Change*. Jakarta: Bappenas RI [Badan Perancang Pembangunan Nasional Republik Indonesia].
- Hayat, M.S., Sutarno & Erwin. (2017). "Lorong Waktu Revolusi Sainifik pada Era Eksponensial" dalam *Titian Ilmu: Jurnal Ilmiah Multi Sciences*, Vol.9, No.1. Tersedia secara online juga di: <https://journal.stkipnurulhuda.ac.id/index.php/JTI/article/view/80> [diakses di Surabaya, Indonesia: 27 Oktober 2017].
- Howe, N. & R. Nadler. (2012). "Why Generations Matter: Ten Findings from Life Course Research on the Workforce". Available online at: <https://www.lifecourse.com/assets/files/Why%20Generations%20Matter%20LifeCourse%20Associates%20Feb%202012.pdf> [accessed in Surabaya, Indonesia: 27 October 2017].
- Hoesin, Haslizen. (2015). "Produktivitas: Beberapa Pengertian dan Pengukurannya". Tersedia

- secara online di: <https://lizenhs.wordpress.com/2015/01/12/produktifitas> [diakses di Surabaya, Indonesia: 1 Juni 2017].
- Huntington, Samuel P. (1993). "The Clash of Civilizations?" in *Foreign Affairs*, Summer Edition.
- Ibnoe, M.E. (2017). *Mindset Kecepatan Eksponensial*. Jakarta: PT Intraco Penta, Tbk.
- Jati, Wasisto Raharjo. (2015). "Bonus Demografi sebagai Mesin Pertumbuhan Ekonomi: Jendela Peluang atau Jendela Bencana di Indonesia?" dalam *Jurnal Populasi*, Vol.23, No.1. Tersedia secara online juga di: <https://journal.ugm.ac.id/populasi/article/viewFile/8559/6591> [diakses di Surabaya, Indonesia: 1 Juni 2017].
- Kadir, Muh Akob. (2016). *SDM dan Daya Saing dalam Bingkai Kearifan Lokal*. Makassar: Alauddin University Press. Tersedia secara online juga di: [file:///C:/Users/acer/Downloads/SDM dan Daya Saing.pdf](file:///C:/Users/acer/Downloads/SDM%20dan%20Daya%20Saing.pdf) [diakses di Surabaya, Indonesia: 1 Juni 2017].
- Kaelan & A. Zubaidi. (2007). *Pendidikan Kewarganegaraan*. Yogyakarta: Penerbit Paradigma.
- Karim, M.A. (2009). *Sejarah Pemikiran dan Peradaban Islam*. Yogyakarta: Pustaka Book Publisher.
- Kim, Uichol. (2001). "Culture, Science, and Indigenous Psychologies: An Integrated Analysis" in D. Matsumoto [ed]. *Handbook of Culture and Psychology*. Oxford: Oxford University Press.
- Kusuma, Henry. (2016). "Apa itu Generasi Z dan Dampaknya dalam Kehidupan Mendatang?". Tersedia secara online pada tanggal 5 Juli 2016 di: www.HenryKusuma.in.Edukasi [diakses di Surabaya, Indonesia: 27 Oktober 2017].
- Lindquist, T.M. (2008). "Recruiting the Millennium Generation: The New CPA" in *The CPA Journal*, Vol. 78(8), pp.56-59.
- Luscombe, J., I. Lewis & H.C. Biggs. (2013). "Essential Elements for Recruitment and Retention: Generation Y" in *Education & Training*, Volume 553, pp.272-290, doi: 10.1108/00400911311309323.
- Marthin, C.A. & A.J. Bush. (2000). "Do Role Models Influence Teenagers' Purchase Intentions and Behavior?" in *Journal of Consumer Marketing*, Volume 17(5), pp.441-154.
- Meier, J., S.F. Austin & M. Crocker. (2010). "Generation Y in the Workforce: Managerial Challengers" in *The Journal of Human Resources and Adult Learning*, Volume 6, pp.68-79. Available online also at: <http://www.hraljournal.com/Page/8%20Justin%20Meier.pdf> [accessed in Surabaya, Indonesia: 27 October 2017].
- Mendikud RI [Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia]. (2012). *Presentasi PMU di Hadapan Presiden RI, tanggal 3 Juni 2012, yang telah Dituangkan ke Dalam Rencana Aksi Pendidikan Menengah Universal Ditjen Pendidikan Menengah*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI.
- "Menjadi Generasi Emas atau Generasi Biasa-biasa Saja?" dalam *Kompasiana*. Jakarta: 14 Desember 2016. Tersedia secara online juga di: www.kompasiana.com [diakses di Surabaya, Indonesia: 27 Oktober 2017].
- Merari, L. & I.K. Suyasa. (2016). *Generasi Y, Generasi Z, dan Bonus Demografi Indonesia 2025*. Jakarta Barat: Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Trisakti.
- Muamman, M. (2013). "Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT Yamaha Bintang Motor di Situbondo". *Artikel ilmiah mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember*.
- Munthe, Y.R. (2017). *Etika Bekerja Bersama: Tim Antar Lintas Generasi untuk Kesuksesan BKKBN*. Jakarta: PT ARA Indonesia.
- Nasution, Sorimuda. (2003). *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Penerbit Tarsito.
- "National Instruments: Perusahaan yang Mengandalkan Teknologi Tinggi akan Berkembang dengan Cepat". Tersedia secara online di: <http://kalimantan.bisnis.com/read/20171003/435/695156/national-instruments> [diakses di Surabaya, Indonesia: 1 Juni 2017].
- Neuwman, W. Lawrence. (1994). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Ningtyas, Juli A. (2017). "Selamat Datang di Era Eksponensial" dalam *Kompasiana*. Jakarta: 1 April. Tersedia secara online juga di: https://www.kompasiana.com/july_as/selamat-datang-di-era-eksponensial [diakses di Surabaya, Indonesia: 1 Juni 2017].
- Oktavianus, Bobby Chandro. (2017). "Generasi X, Y, dan Z: Apa Bedanya?". Tersedia secara online di: <https://www.cermati.com/artikel/kenali-perbedaan-generasi-x-y-dan-z> [diakses di Surabaya, Indonesia: 1 Juni 2017].
- Putra, A.P. & Suyatno. (2015). *Konsep Universal Berpikir Logis*. Jakarta: UHAMKA [Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka] Press.
- Rahmat, Pupu Saeful. (2012). "Penelitian Kualitatif". Tersedia secara online di: <http://yusuf.staff.ub.ac.id/files/2012/11/Jurnal-Penelitian-Kualitatif.pdf> [diakses di Surabaya, Indonesia: 1 Juni 2017].
- Rainer, Dedi. (2017). "Pengertian Peradaban Menurut para Ahli: Ciri-ciri, Perbedaan Kebudayaan dan Peradaban Terlengkap". Tersedia secara online di: <http://www.spengetahuan.com/2017/08/pengertian-peradaban-menurut-para-ahli> [accessed in Surabaya, Indonesia: 27 October 2017].
- Riyanto, J. (1986). *Produktivitas dan Tenaga Kerja*. Jakarta: Penerbit SIUP.
- Rothman, J. (2014). "A Tsunami of Learner Called Generation Z". Available online at: <http://www.mdle.net/Journal/ATsunamiOfLearnerCalledGenerationZ.pdf> [accessed in Surabaya, Indonesia: 27 October 2017].
- Rugimbana, R. (2007). "Generation Y: How Cultural Values Can be Used to Predict Their Choice of Electronic Financial Services" in *Journal of Financial Services Marketing*, Volume 114(1), pp.301-313. doi:10.1057/palgrave.fsm.4760048.

- Saichudin, M. (2015). "Menuju Bonus Demografi Indonesia Tahun 2020-2030". Tersedia secara online di: <http://fkmalmarsya.blogspot.co.id/2015/03/menuju-bonus-demografi-indonesia-tahun.html> [diakses di Surabaya, Indonesia: 1 Juni 2017].
- Sanburn, Josh. (2017). "Here's What MTV is Calling the Generation After Millennials" in magazine of *Time*, on 15 October.
- Santrock, J.W. (2002). *Life-Span Development: Perkembangan Masa Hidup, Jilid 2*. Jakarta: Penerbit Erlangga, Terjemahan.
- Setneg RI [Sekretariat Negara Republik Indonesia]. (2005). *Peraturan Presiden tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2005-2009*. Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Siagian, P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta, cetakan pertama.
- Simanjuntak, P. (1994). "Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia dalam PJP II". *Makalah dalam Seminar Nasional Strategi Dasar Mengatasi Pengangguran dalam Rangka Pembangunan Nasional di Jakarta*, pada tanggal 3-5 Mei.
- Supriadi, D. (2004). *Membangun Bangsa melalui Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, editor oleh R. Mulyana.
- Surahman, A. (2016). "Pengalaman sebagai Dosen ITB Menghadapi Mahasiswa Generasi Z". *Makalah dalam Simposium Nasional Pendidikan Tinggi di ITB (Institut Teknologi Bandung)*, pada hari Senin, 24 Oktober.
- Suryadi, A. (2011). *Pendidikan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan Pembangunan*. Bandung: Widya Aksara Press.
- Suryadi, A. et al. (2014). *Pendidikan untuk Transformasi Bangsa: Arah Baru Pendidikan untuk Perubahan Mental Bangsa*. Jakarta: Penerbit Buku Kompas bekerjasama dengan Pengurus Besar PGRI [Persatuan Guru Republik Indonesia].
- Suryadi, Bambang. (2015). "Generasi Y: Karakteristik, Masalah, dan Peran Konselor". *Makalah disajikan dalam acara Seminar dan Workshop Internasional MALINDO 4 di Bali*, diselenggarakan oleh ABKIN (Asosiasi Bimbingan dan Konseling Indonesia), pada tanggal 22-23 Mei. Tersedia secara online juga di: http://www.academia.edu/12720733/Mengenal_Generasi_Y_Karakteristik_Masalah_dan_Peran_Konselor [diakses di Surabaya, Indonesia: 1 Juni 2017].
- Suryapratama, Wardhana. (2015). "Membangun Generasi Smart melalui Pendidikan Karakter". Tersedia secara online di: <http://kesbangpol.banyumaskab.go.id/page/18166/membangun-generasi-muda> [diakses di Surabaya, Indonesia: 1 Juni 2017].
- Suwirta, Andi. (2009). *Sejarah Intelektual: Percikan Pemikiran dari Dunia Barat dan Islam*. Bandung: Suci Press.
- Taspcott, D. (2008). *Grown Up Digital: How the Net Generation is Changing Your World*. New York: McGraw-Hill.
- Tirto. (2017). "Selamat Tinggal Generasi Mileneal, Selamat Datang Generasi Z". Tersedia secara online di www.Tirto.id [diakses di Surabaya, Indonesia: 27 Oktober 2017].
- UNDP [United Nations Development Programme]. (2014). *Human Development Report: The Rise of the South, Human Progress in a Divers World*. New York: United Nations Development Programme.
- Walburg, J.M. & J. Pokrywczynski. (2001). "A Psychographic Analysis of Generation Y College Students" in *Journal of Advertising Research*, Volume 41(5), pp.33-52.
- Wibawanto, H. (2016). "Generasi Z dan Pembelajaran di Pendidikan Tinggi". *Makalah dalam Simposium Nasional Pendidikan Tinggi di ITB (Institut Teknologi Bandung)*, pada hari Senin, tanggal 24 Oktober.
- Zopiatis, A., M.K. Kapardis & A. Varnavas. (2012). "Y-ers, X-ers, and Boomers: Investigating the Multigenerational Misperceptions in the Hospitality Workplace" in *Tourism and Hospitality Research*, Vol.121, pp.101-121, doi: 10.1177/1467358412466668.



Generasi Y dan Z serta Masa Depan Peradaban Indonesia
(Sumber: <http://indonesiadaily.co.id/pelangi>, 9/10/2017)

Fenomena munculnya Generasi Y dan Z memberikan dampak konsekuensi bagaimana agar generasi ini dapat ditingkatkan produktivitasnya. Sebagai langkah awal, kita harus tahu persis bagaimana masing-masing karakteristik dari Generasi Y dan Z. Generasi yang lahir pada tahun berdekatan akan menghadapi situasi masyarakat, paparan teknologi, dan budaya yang hampir sama, sehingga mereka memiliki kekhasan perilaku yang tidak terdapat pada generasi sebelum atau sesudahnya. Perbedaan karakter antar generasi ini berpotensi menjadi sinergi atau malah memunculkan konflik. Jika demikian, bagaimana cara mengoptimalkan kontribusi Generasi Y dan Z untuk kemajuan peradaban Indonesia?