

PRODUKTIVITAS KERJA GENERASI Z DI INDUSTRI MANUFACTURING FURNITURE KABUPATEN JEPARA

The Work Productivity Of Generation Z In The Furniture Manufacturing Industry Of Jepara District

*Jaka Januar¹

¹PT Triconville Indonesia - Indospace Group

¹Human Resources Development Management

jkjanuar91@gmail.com

Received: 17 Oktober 2024

Accepted: 18 Desember 2024

ABSTRAK

Penelitian ini mengeksplorasi produktivitas Generasi Z di industri manufaktur furnitur Kabupaten Jepara, Indonesia. Generasi Z memiliki karakteristik unik berupa keterikatan pada teknologi serta ekspektasi fleksibilitas kerja dan keseimbangan hidup. Metode kualitatif deskriptif dan pendekatan studi kasus digunakan dalam penelitian ini. Hasil menunjukkan bahwa keterampilan manual, tuntutan fisik, dan kurangnya fleksibilitas merupakan tantangan utama bagi Generasi Z di sektor ini. Integrasi teknologi dan strategi pelatihan berkelanjutan direkomendasikan untuk meningkatkan produktivitas.

Kata Kunci: Produktivitas, Generasi Z, Furniture

ABSTRACT

This study explores the productivity of Generation Z in the furniture manufacturing industry in Jepara Regency, Indonesia. Generation Z possesses unique traits, including a strong attachment to technology, and expectations for work flexibility and work-life balance. The study employed a descriptive qualitative method with a case study approach. The results indicate that manual skills, physical demands, and lack of flexibility are primary challenges for Generation Z in this sector. Technology integration and continuous training strategies are recommended to enhance productivity.

Keywords: Productivity, Generation Z, Furniture

PENDAHULUAN

Generasi Z (Gen Z), yang lahir antara tahun 1997 dan 2012, merupakan generasi yang tumbuh dengan teknologi digital dan menghadirkan karakteristik serta harapan kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya (Berkup, 2014; Bencsik et al., 2016). Gen Z mendominasi jumlah penduduk Indonesia dengan 27,94% dari populasi, memasuki usia produktif yang membawa potensi untuk menjadi tenaga kerja unggul (Badan Pusat Statistik, 2022). Di Kabupaten Jepara, industri furnitur yang kaya akan nilai seni ukir membutuhkan keterampilan manual tinggi, yang sering kali tidak selaras dengan ekspektasi Gen Z yang cenderung menginginkan fleksibilitas dan lingkungan berbasis teknologi (Christiani & Iksaro, 2020). Dalam lingkungan kerja ini, Gen Z menghadapi tantangan dalam menyesuaikan keterampilan digital mereka dengan proses kerja tradisional (Putra, 2021).

Urgensi penelitian ini adalah untuk memahami lebih dalam tentang produktivitas kerja Gen Z dalam industri manufaktur furnitur di Jepara. Industri ini menghadapi tantangan beradaptasi dengan ekspektasi Gen Z, yang di satu sisi membutuhkan teknologi dan fleksibilitas, sementara di sisi lain industri furnitur Jepara masih bergantung pada keahlian manual (Wardono & Hanifah, 2020). Pemahaman terhadap cara adaptasi Gen Z dalam industri ini dapat membantu mempertahankan keberlanjutan dan daya saing di tengah persaingan global (McKinsey & Company, 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas Gen Z dalam industri furniture di Jepara. Selain itu, penelitian ini bertujuan memberikan rekomendasi untuk membantu perusahaan mengatasi kesenjangan antara karakteristik Gen Z dan tuntutan industri furniture lokal. Manfaat penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi manajemen sumber daya manusia dan pemangku kepentingan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan Gen Z, yang dapat meningkatkan produktivitas serta menurunkan turnover karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Penelitian ini bertujuan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas Generasi Z (Gen Z) di sektor manufaktur furniture. Berikut penjelasan rinci mengenai metodologi, variabel, dan pendekatan yang digunakan:

1. Jenis Penelitian: Kualitatif Deskriptif

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena berdasarkan pengamatan langsung serta wawancara mendalam dengan informan terkait. Tujuannya adalah untuk memahami konteks, pengalaman, dan pandangan Gen Z di industri furniture.

- a. **Kualitatif:** Penelitian ini lebih menekankan pada eksplorasi mendalam mengenai fenomena yang kompleks, seperti produktivitas kerja, harapan Gen Z, serta tantangan dalam industri furnitur.
- b. **Deskriptif:** Penelitian ini tidak berfokus pada pengujian hipotesis melainkan pada pemaparan deskriptif mengenai apa yang terjadi di lapangan, yaitu bagaimana karakteristik dan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas Gen Z di Jepara.

2. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan beberapa metode:

- a. **Wawancara Mendalam:** Dilakukan terhadap karyawan Gen Z serta manajer perusahaan furniture untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang produktivitas, tantangan, serta ekspektasi mereka di tempat kerja.
- b. **Observasi:** Pengamatan langsung terhadap aktivitas produksi di industri furniture. Peneliti mencatat bagaimana interaksi Gen Z dengan teknologi dan lingkungan kerja tradisional yang membutuhkan keterampilan manual.
- c. **Tinjauan Literatur:** Data sekunder diperoleh dari studi-studi sebelumnya dan laporan yang relevan tentang karakteristik dan produktivitas Gen Z di sektor manufaktur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Gen Z Di Tempat Kerja

Gen Z dikenal sebagai generasi yang tumbuh dengan teknologi, di mana akses ke informasi sudah menjadi bagian integral dari kehidupan mereka. Mereka terbiasa dengan adaptasi cepat terhadap teknologi, dan cenderung lebih fasih menggunakan perangkat digital dibandingkan generasi sebelumnya. Ekspektasi Gen Z terhadap dunia kerja juga berbeda. Berdasarkan studi *Deloitte (2021)*, mereka cenderung menginginkan fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), serta kesempatan pengembangan diri.

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.

Gentina (2020) dalam buku *The New Generation Z in Asia: Dynamics, Differences, Digitalisation* juga menyebutkan beberapa karakteristik khas dari generasi Z. Pertama, generasi Z merupakan digital natives, artinya produk asli digital yang menguasai teknologi dan tidak perlu membiasakan diri dengan teknologi. Mereka mengusulkan cara berpikir baru tentang bagaimana teknologi dapat digunakan secara efektif.

Kedua, merupakan generasi dengan multiple identity. Artinya, Generasi Z menghabiskan sebagian besar waktu mereka untuk online, namun juga memperluas kegiatan sosialnya secara offline. Ketiga, merupakan worried generation karena banyak mendapatkan paparan ujaran kebencian di media sosial. Keempat, merupakan generasi yang kreatif, melihat ke masa depan, serta memiliki kemampuan kolaborasi dan sharing terutama melalui media sosial.

Di industri furniture Jepara yang masih sangat manual, tantangan muncul dalam menyesuaikan ekspektasi Gen Z. Mereka terbiasa dengan pekerjaan yang berbasis teknologi, sementara industri furnitur mengandalkan keterampilan manual seperti pengolahan kayu dan ukiran. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengintegrasikan teknologi dalam proses produksi guna menarik minat generasi ini. Perkembangan karier Generasi Z di Indonesia memiliki beberapa karakteristik. Hasil penelitian Wardono dan Hanifah (2020) menunjukkan bahwa Generasi Z yang sedang mencari kerja memiliki beberapa dimensi yang khas yaitu dimensi altruistik, status, dan sosial. Mereka juga menginginkan tempat kerja yang dimana mereka ingin memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya serta dapat saling membantu. Dwidienawati dan Gandasari (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa Generasi Z di Indonesia masih lebih mengedepankan face to face (tatap muka) sebagai bentuk komunikasi yang penting untuk dilakukan. Selain itu terdapat faktor-faktor yang dapat membangun minat Generasi Z di Indonesia dalam bekerja yaitu faktor dukungan perusahaan, lingkungan kerja, fleksibilitas kerja, kompensasi finansial langsung, serta kompensasi finansial tidak langsung (Nurqamar dkk.,2022).

Tabel 1 Perbedaan Generasi Z dengan Generasi Lainnya
Table 1 Differences between Generation Z and Other Generations

Aspek	Baby Boomers (1940-1959)	Gen X (1960-1979)	Gen Y (1980-1994)	Gen Z (1995-2010)
Konteks Peristiwa	<ul style="list-style-type: none"> ● Pasca perang, ● Kediktatoran dan represi di Brasil 	<ul style="list-style-type: none"> ● Transisi politik, ● Kapitalisme dan meritokrasi mendominasi 	<ul style="list-style-type: none"> ● Globalisasi, ● Stabilitas ekonomi ● Munculnya internet 	<ul style="list-style-type: none"> ● Mobilitas ● Jaringan sosial/media sosial ● Digital natives
Perilaku	<ul style="list-style-type: none"> ● Idealisme, ● Revolusioner ● Kolektivisme 	<ul style="list-style-type: none"> ● Materialistis ● Kompetitif ● Individualis 	<ul style="list-style-type: none"> ● Globalis ● Berorientasi diri sendiri 	<ul style="list-style-type: none"> ● Undefined ID ● Suka berkomunikasi ● Senang bercakap/berdialog ● Realistis
Konsumsi	<ul style="list-style-type: none"> ● Ideologi ● Vinyl dan film 	<ul style="list-style-type: none"> ● Status ● Merek ● Barang mewah 	<ul style="list-style-type: none"> ● Pengalaman ● Festival dan perjalanan ● Produk unggulan 	<ul style="list-style-type: none"> ● Unik ● Tidak terbatas (unlimited) ● Etis

B. Perkembangan Karier Generasi Z Di Industri Furniture Jepara

Generasi Z adalah generasi yang berada pada tahun kelahiran 1996- 2010 (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. Perkembangan karier Generasi Z dalam industri manufacturing furniture di masa depan akan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari karakteristik generasi ini serta tren global yang membentuk sektor manufaktur. Berikut adalah beberapa prediksi dan kemungkinan perkembangan:

1. Transformasi Digital dan Teknologi

Generasi Z adalah digital natives yang lahir di era teknologi, sehingga mereka sangat mahir menggunakan alat-alat digital dan beradaptasi dengan perubahan teknologi yang cepat. Dalam industri manufacturing furniture, penggunaan teknologi seperti automasi, robotik, IoT (Internet of Things), serta AI (Artificial Intelligence) akan semakin meningkat. Generasi Z akan menjadi penggerak utama dalam mengadopsi dan mengelola teknologi ini. Beberapa aspek yang bisa terlihat adalah:

- a. Penggunaan software desain 3D dan simulasi digital untuk merancang dan memproduksi furniture.
 - b. Penggunaan mesin CNC dan robotik dalam proses produksi yang lebih efisien.
 - c. Data-driven decision making untuk mengoptimalkan lini produksi dan mengurangi waste.
2. Keterampilan dan Kompetensi Baru
- Untuk berkembang dalam industri ini, Generasi Z perlu menguasai keterampilan yang lebih berorientasi pada teknologi, terutama keterampilan manufaktur canggih. Industri furniture tradisional mungkin memerlukan perubahan, di mana keterampilan yang dibutuhkan akan bergeser dari keahlian manual ke keahlian teknis yang berhubungan dengan digitalisasi dan automasi.
- a. Keterampilan Desain CAD (Computer-Aided Design): Generasi Z perlu menguasai perangkat lunak desain digital yang digunakan untuk merancang furnitur sebelum diproduksi.
 - b. Keterampilan Manajemen Data dan Analisis: Menggunakan data untuk memprediksi tren pasar, mengoptimalkan rantai pasok, dan memastikan efisiensi produksi.
 - c. Kemampuan dalam pengoperasian mesin otomatis seperti robot dan alat produksi modern lainnya.
3. Ekspektasi Karier yang Berbeda
- Generasi Z cenderung memiliki ekspektasi yang berbeda dari generasi sebelumnya terkait dengan lingkungan kerja. Dalam industri manufacturing, terutama furniture, perusahaan perlu beradaptasi dengan harapan mereka terhadap fleksibilitas kerja, budaya kerja yang kolaboratif, serta keseimbangan work-life balance. Ini bisa menjadi tantangan dalam industri yang secara tradisional sangat fokus pada jam kerja yang terstruktur dan target produksi yang ketat.
4. Keberlanjutan (Sustainability)
- Generasi Z memiliki kesadaran tinggi terhadap isu-isu lingkungan, dan tren keberlanjutan sangat relevan dalam industri furnitur. Ada peningkatan minat terhadap material yang ramah lingkungan, desain berkelanjutan, serta proses manufaktur yang lebih efisien energi. Generasi Z akan memimpin dalam mengadopsi praktik ini di sektor furnitur. Industri furnitur mungkin akan lebih menekankan pada:
- a. Penggunaan bahan-bahan terbarukan atau daur ulang.
 - b. Desain modular dan efisien, yang memudahkan daur ulang atau perbaikan furniture.
 - c. Pengurangan limbah produksi, di mana Generasi Z akan mencari cara untuk mengoptimalkan penggunaan bahan baku dan proses produksi untuk mengurangi dampak lingkungan.
5. Persaingan Global dan Kesiapan SDM
- Seiring dengan peningkatan keterbukaan pasar global, pekerja dalam industri manufacturing furniture akan menghadapi persaingan tidak hanya dari dalam negeri tetapi juga dari luar negeri. Generasi Z perlu memiliki keterampilan global, seperti kemampuan berkolaborasi lintas budaya, penggunaan bahasa asing, dan fleksibilitas dalam mobilitas kerja di pasar internasional.
- Perusahaan-perusahaan yang bergerak di industri ini akan perlu:
- a. Meningkatkan kualitas pelatihan internal untuk mempersiapkan Generasi Z menghadapi kompetisi global.
 - b. Membangun budaya inovasi yang dapat menarik talenta Generasi Z yang bersemangat bekerja dalam lingkungan yang kreatif dan menantang.
6. Pemanfaatan e-commerce dan Customization
- Tren belanja furniture secara online dan peningkatan permintaan untuk furniture yang customized akan mendorong perubahan dalam proses manufaktur furnitur. Generasi Z yang terbiasa dengan e-commerce dan memiliki preferensi untuk produk yang dipersonalisasi akan mempercepat adopsi model bisnis yang lebih fleksibel dan digital.
- Ke depan, industri furnitur kemungkinan akan bergerak menuju:
- a. Produksi on-demand yang dapat menghasilkan produk khusus berdasarkan pesanan individu, dibandingkan dengan produksi massal.
 - b. Penggunaan platform digital untuk melayani pelanggan dengan lebih baik dan menyediakan solusi desain yang dipersonalisasi.
7. Kolaborasi dan Kepemimpinan di Tempat Kerja
- Generasi Z lebih suka bekerja dalam lingkungan yang kolaboratif dibandingkan dengan sistem hierarki yang kaku. Dalam industri manufacturing furniture, ini dapat berarti bahwa struktur organisasi perlu lebih fleksibel, dengan lebih banyak kesempatan untuk bekerja dalam tim lintas fungsi dan adanya kolaborasi antara departemen.

C. Tantangan Produktivitas Di Industri Furniture Jepara

Industri furniture di Jepara sangat bergantung pada keahlian manual yang membutuhkan ketelitian dan ketahanan fisik yang tinggi. Generasi Z, yang terbiasa bekerja dengan alat-alat teknologi, mungkin merasa kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan proses produksi tradisional yang repetitif. Selain itu, pekerjaan fisik yang panjang dan kurangnya fleksibilitas dalam jam kerja menjadi hambatan bagi produktivitas Gen Z.

Penelitian *McKinsey & Company (2020)* mengungkapkan bahwa Gen Z cenderung cepat berpindah pekerjaan jika merasa lingkungan kerja tidak sesuai dengan ekspektasi mereka, terutama terkait fleksibilitas dan work-life balance. Oleh karena itu, perusahaan perlu memikirkan strategi yang lebih adaptif untuk mempertahankan produktivitas dan loyalitas karyawan Gen Z. Berikut adalah beberapa tantangan yang sering dihadapi oleh perusahaan dalam mengelola karyawan Gen Z:

1. Kesenjangan Keterampilan: Banyak karyawan Gen Z mungkin tidak memiliki keterampilan manual yang diperlukan dalam industri furnitur, yang masih mengandalkan proses produksi tradisional. Hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kualitas produk, serta frustrasi di kalangan karyawan yang merasa tidak siap untuk memenuhi tuntutan pekerjaan.
2. Harapan terhadap Fleksibilitas Kerja: Gen Z menginginkan fleksibilitas dalam jam kerja dan tempat kerja, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Lingkungan kerja di industri manufaktur sering kali kaku dan mengharuskan jam kerja panjang, yang dapat menyebabkan ketidakpuasan dan turnover yang tinggi jika harapan mereka tidak dipenuhi.
3. Penggunaan Teknologi: Meskipun Gen Z sangat nyaman dengan teknologi, penerapan teknologi baru dalam proses produksi dapat menghadapi resistensi dari karyawan yang lebih tua yang terbiasa dengan metode tradisional. Ketidakpuasan atau kebingungan di antara karyawan yang lebih tua dapat menciptakan ketegangan di tempat kerja dan memperlambat adopsi teknologi baru.
4. Turnover Tinggi: Gen Z dikenal memiliki tingkat turnover yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan generasi sebelumnya, sering kali karena mereka cepat berpindah pekerjaan ketika tidak merasa puas. Tingginya *turnover* akan menambah biaya rekrutmen dan pelatihan serta mengganggu kontinuitas kerja dan moral tim.
5. Kurangnya Pengalaman Kerja: Gen Z sebagian besar masih baru memasuki dunia kerja dan mungkin tidak memiliki pengalaman yang cukup dalam lingkungan profesional. Kurangnya pengalaman ini dapat membuat mereka kurang percaya diri dalam mengambil keputusan atau menangani situasi di tempat kerja.
6. Keterlibatan dan Motivasi: Gen Z mengharapkan keterlibatan aktif dalam proses pengambilan keputusan dan umpan balik yang konsisten. Jika perusahaan tidak memberikan platform untuk suara mereka, mereka mungkin merasa terasing. Kurangnya motivasi dan keterlibatan dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan kepuasan kerja.
7. Kesehatan Mental dan Kesejahteraan: Banyak anggota Gen Z mengalami masalah kesehatan mental akibat tekanan di tempat kerja, lingkungan yang tidak mendukung, atau masalah pribadi. Kesehatan mental yang buruk dapat mengakibatkan absensi, penurunan produktivitas, dan meningkatkan turnover.
8. Resistensi terhadap Perubahan: Penerapan teknologi baru dan perubahan kebijakan yang cepat dapat menemui resistensi dari karyawan yang lebih senior, yang merasa nyaman dengan cara kerja tradisional. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan di antara karyawan, menciptakan konflik antar generasi dan menghambat inovasi.
9. Keterbatasan Sumber Daya: Perusahaan kecil atau menengah mungkin tidak memiliki sumber daya yang cukup untuk menerapkan program retensi dan pengembangan yang efektif untuk Gen Z. Keterbatasan ini dapat menghambat kemampuan perusahaan untuk bersaing dalam menarik dan mempertahankan bakat muda.
10. Kepuasan Kerja yang Rendah: Jika Gen Z tidak merasa pekerjaan mereka bermakna atau tidak memiliki dampak sosial, mereka mungkin merasa tidak terhubung dengan perusahaan. Tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat mengarah pada absensi, produktivitas yang menurun, dan meningkatnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

D. Ekspektasi Karier Generasi Z Di Industri Furniture Jepara

Ekspektasi karier Generasi Z di industri furniture Jepara memiliki karakteristik yang khas, karena industri furniture Jepara terkenal dengan ukirannya yang mendunia serta budaya kerajinan yang mendalam. Generasi Z, dengan karakter digital native, teknologi, dan harapan tinggi terhadap pekerjaan, tentu akan menghadapi berbagai dinamika dalam industri yang secara tradisional sangat manual ini. Berikut adalah beberapa aspek yang mempengaruhi ekspektasi karir Generasi Z dalam konteks industri furniture Jepara:

1. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan

Generasi Z sangat mengharapkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*). Mereka cenderung menghindari pekerjaan yang menuntut jam kerja panjang atau kondisi kerja keras yang umum dalam industri manufaktur tradisional seperti furnitur. Namun, di industri furniture Jepara yang terkenal dengan produksi yang memerlukan keterampilan tinggi dan waktu pengerjaan yang panjang, ini menjadi tantangan.

Untuk memenuhi ekspektasi ini, perusahaan furniture Jepara mungkin perlu mulai mempertimbangkan:

- a. Fleksibilitas waktu kerja, misalnya dengan shift atau sistem kerja fleksibel.
- b. Peningkatan lingkungan kerja, dengan fokus pada kenyamanan dan kesejahteraan pekerja.

2. Penggunaan Teknologi dan Digitalisasi

Sebagai generasi yang sangat akrab dengan teknologi, Generasi Z berharap dapat bekerja dalam lingkungan yang berteknologi canggih. Di industri furniture Jepara yang tradisional, teknologi digital mungkin masih minim. Namun, ada peluang besar untuk meningkatkan teknologi dalam proses produksi:

- a. **Penggunaan software desain 3D** dan **teknologi CNC** untuk mempercepat proses desain dan produksi.
- b. **E-commerce** sebagai jalur pemasaran yang lebih modern, memungkinkan Generasi Z terlibat dalam pengembangan toko online atau pemasaran digital untuk produk-produk furniture Jepara.
- c. **Platform media sosial** sebagai alat untuk memasarkan furniture dan memperkenalkan karya mereka kepada pasar global.

Generasi Z yang terbiasa dengan teknologi mungkin akan menuntut adanya peran yang lebih inovatif dalam hal digitalisasi proses kerja.

1. Lingkungan Kerja yang Kolaboratif

Generasi Z cenderung menyukai lingkungan kerja yang **kolaboratif** dan mendukung **kreativitas**. Dalam konteks industri furniture Jepara, yang secara tradisional dikelola secara hierarkis dan berfokus pada produktivitas, ini bisa menjadi tantangan.

Akan tetapi, perusahaan di industri furniture Jepara dapat menciptakan lingkungan yang lebih kolaboratif dengan cara:

- a. **Mengubah struktur manajemen** menjadi lebih inklusif, memberikan peluang bagi pekerja muda untuk terlibat dalam pengambilan keputusan.
- b. **Memberikan ruang untuk inovasi**, di mana Generasi Z dapat berkontribusi dengan ide-ide baru mengenai desain furnitur atau metode pemasaran yang kreatif.

2. Penghargaan Finansial dan Stabilitas Pekerjaan

Generasi Z memiliki ekspektasi tinggi terhadap **penghargaan finansial** dan **stabilitas pekerjaan**. Industri furniture Jepara yang berbasis pada usaha kecil dan menengah (UMKM) sering menghadapi masalah terkait gaji yang tidak selalu kompetitif, terutama untuk pekerja manual.

Namun, Generasi Z menginginkan kompensasi yang sesuai dengan keterampilan mereka, terutama jika mereka terlibat dalam aspek teknis dan inovatif dalam produksi.

Untuk menarik Generasi Z, perusahaan-perusahaan di Jepara mungkin perlu mempertimbangkan:

- a. **Skema kompensasi yang lebih menarik**, termasuk gaji yang kompetitif dan insentif berbasis kinerja.
- b. **Kesempatan pengembangan karir** yang jelas, di mana pekerja muda dapat melihat prospek promosi atau peningkatan keterampilan melalui pelatihan.

3. Peran dalam Keberlanjutan (Sustainability)

Generasi Z dikenal memiliki perhatian besar terhadap **keberlanjutan**. Mereka mengharapkan industri di mana mereka bekerja memberikan kontribusi positif terhadap lingkungan. Industri furniture Jepara, yang sering menggunakan kayu sebagai bahan utama, mungkin perlu lebih banyak fokus pada **praktek berkelanjutan** seperti:

- a. Penggunaan **kayu bersertifikat FSC** (Forest Stewardship Council) untuk memastikan bahwa bahan baku berasal dari sumber yang berkelanjutan.
- b. Penerapan **teknologi ramah lingkungan** dalam proses produksi untuk mengurangi limbah dan penggunaan energi.

Generasi Z akan cenderung lebih tertarik untuk bekerja di perusahaan yang menerapkan nilai-nilai ramah lingkungan dan berkelanjutan.

4. Inovasi Desain dan Kreativitas

Generasi Z cenderung menghargai **kreativitas** dan **inovasi** dalam pekerjaan mereka. Industri furniture Jepara yang terkenal dengan seni ukirnya sebenarnya menawarkan peluang besar bagi mereka yang ingin berinovasi dalam desain furniture, menggabungkan **elemen tradisional** dengan **gaya modern**.

E. Resiko Yang Mempengaruhi Produktivitas Gen Z Dalam Industri Manufacturing Furniture

Ada beberapa risiko tambahan yang perlu diperhatikan ketika menerapkan strategi untuk meningkatkan produktivitas Generasi Z di industri manufaktur furnitur. Berikut adalah beberapa risiko utama:

1. Biaya Implementasi Teknologi

Mengintegrasikan teknologi seperti CAD, otomatisasi, dan perangkat lunak manajemen produksi memerlukan investasi yang signifikan. Risiko ini mencakup:

- a. Biaya pembelian teknologi dan peralatan baru.
- b. Pelatihan karyawan untuk menggunakan teknologi tersebut.
- c. Potensi gangguan sementara selama transisi dari proses manual ke proses yang lebih terotomatisasi.

Perusahaan dapat melakukan analisis biaya-manfaat dan menerapkan teknologi secara bertahap untuk meminimalkan dampak pada anggaran.

2. Kesenjangan Keterampilan

Meskipun Gen Z memiliki kemampuan adaptasi terhadap teknologi, mereka mungkin tidak memiliki keterampilan manual yang diperlukan di industri furniture. Risiko ini mencakup:

- a. Ketidakseimbangan keterampilan antara keterampilan teknis digital yang dimiliki oleh Gen Z dan keterampilan manual yang dibutuhkan di industri furniture.
- b. Penurunan kualitas produksi jika karyawan baru tidak dilatih secara tepat untuk pekerjaan manual. Menyediakan pelatihan berkelanjutan yang mencakup keterampilan teknis (baik digital maupun manual) untuk memastikan bahwa karyawan dapat bekerja dengan standar yang diinginkan.

3. Turnover Tinggi

Generasi Z dikenal karena turnover yang tinggi jika lingkungan kerja tidak sesuai dengan harapan mereka, terutama dalam hal *fleksibilitas*, *work-life balance*, dan pengembangan karier. Risiko ini mencakup:

- a. Biaya tinggi untuk merekrut dan melatih karyawan baru jika banyak pekerja Gen Z yang meninggalkan perusahaan.
- b. Gangguan pada produksi akibat kekosongan posisi yang sulit segera diisi. Memberikan peluang karir yang jelas, *fleksibilitas* dalam jam kerja, serta program kesejahteraan dapat membantu mengurangi *turnover*.

4. Penolakan dari Generasi Terdahulu

Integrasi teknologi dan perubahan manajemen untuk memenuhi kebutuhan Gen Z mungkin menghadapi resistensi dari karyawan yang lebih tua atau manajemen. Risiko ini mencakup:

- a. Penolakan perubahan dari generasi pekerja yang lebih tua yang sudah terbiasa dengan metode kerja tradisional.
- b. Konflik antar generasi di tempat kerja akibat perbedaan cara pandang dan ekspektasi.
- c. Menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, di mana perubahan dilakukan secara bertahap dengan melibatkan semua generasi, serta menyediakan pelatihan untuk adaptasi.

5. Ketergantungan pada Teknologi

Meskipun teknologi dapat meningkatkan efisiensi, terlalu banyak bergantung pada otomatisasi dapat menimbulkan risiko:

- a. Kehilangan keterampilan manual yang sangat dihargai dalam industri furnitur yang berorientasi pada kerajinan tangan.
- b. Potensi *downtime* jika ada kegagalan teknologi atau perangkat lunak yang digunakan tidak berfungsi dengan baik.
- c. Memastikan keseimbangan antara teknologi dan keterampilan manual, serta memiliki rencana cadangan untuk mengatasi gangguan teknologi.

6. Kekakuan Struktur Organisasi

Jika perusahaan terlalu kaku dalam menerapkan aturan, misalnya tidak fleksibel dalam jam kerja atau lokasi kerja, maka risiko:

- a. Kehilangan minat Gen Z terhadap pekerjaan karena mereka menginginkan lebih banyak fleksibilitas.
- b. Dampak negatif pada produktivitas jika Gen Z merasa tidak termotivasi karena tidak mendapatkan *work-life balance* yang diinginkan.
- c. Menerapkan struktur organisasi yang lebih fleksibel dan terbuka terhadap perubahan, termasuk pengaturan jam kerja yang lebih fleksibel dan kesempatan untuk bekerja dalam shift yang sesuai.

F. Strategi Untuk Meningkatkan Produktivitas Gen Z

Banyaknya masalah dan tantangan yang dihadapi Generasi Z membuat perlu merencanakan beberapa strategi untuk menghadapi dan mengatasi tantangan tersebut. Berikut beberapa strategi yang dapat dilakukan untuk mengatasi tantangan perkembangan karier, yaitu:

1. Pendidikan Karakter untuk Generasi Z

Akrabnya Generasi Z dengan media sosial memiliki negatif. Generasi Z menjadi lebih banyak menghabiskan waktu menggunakan gadget, menjadi konsumtif, individualis, serta ingin mendapatkan segala sesuatu dengan instan (Juwita dkk., 2015). Dampak negatif tersebut dapat diatasi dengan menerapkan pendidikan karakter. Pendidikan karakter merupakan pendidikan yang diselenggarakan dengan menyeimbangkan antara ilmu pengetahuan dan teknologi dengan ilmu agama, sehingga Generasi Z dapat menggunakan media sosial dengan bijak dan bertindak sesuai potensi dan kesadarannya (Fitriyani, 2018). Pendidikan karakter dapat menjadi usaha untuk mewujudkan SDM unggul yang berkarakter sesuai dengan nilai-nilai budaya Indonesia.

2. Menyelenggarakan Bimbingan dan Pelatihan Perencanaan Karir.

Kematangan karir merupakan hal yang penting untuk diperhatikan dalam mewujudkan Generasi Z untuk menjadi SDM yang unggul. Kematangan karir membuat individu lebih siap dalam menghadapi dunia kerja. Salah satu strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kematangan karir Generasi Z adalah dengan menyelenggarakan bimbingan dan pelatihan perencanaan karir. Pelatihan dapat dilakukan dengan menyediakan modul berbasis multimedia interaktif (Leksana, 2015). Pelatihan dan bimbingan perencanaan karir tersebut terbukti dapat meningkatkan kematangan karir (Ghassani dkk., 2020).

3. Mengupayakan Kongruensi Karir dengan Orang Tua dalam Pengambilan Keputusan Karier Generasi Z.

Menjadi permasalahan apabila Generasi Z memiliki referensi dan ekspektasi karir yang berbeda dengan orang tuanya. Hal ini akan berpengaruh pada perkembangan dan pencapaian karir Generasi Z. Hasil penelitian Candra dan Sawitri (2018) menyatakan bahwa kongruensi karir remaja dan orang tua berkontribusi terhadap kematangan karir remaja. Kematangan karir ini membuat Generasi Z mampu membuat perencanaan karir, memiliki keyakinan dalam mengambil keputusan karir, serta berkomitmen terhadap pilihan karirnya. Salah satu cara yang dapat diterapkan untuk meningkatkan keselarasan terkait karir antara orang tua dan Generasi Z adalah aplikasi literasi pengambilan keputusan karir berbasis internet (Literasi iKarier) (Rahmani & Hastjarjo, 2022). Pentingnya kongruensi karir dalam mendukung keyakinan remaja dalam mencari pekerjaan juga digarisbawahi dalam penelitian Sawitri dan Creed (2021).

4. Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Indonesia

Kemendikbud telah melaksanakan beberapa program sebagai upaya pembangunan SDM menuju Indonesia maju (Kemendikbud, 2020). Upaya-upaya tersebut antara lain melakukan pembelajaran dari rumah diiringi berbagai relaksasi untuk memastikan kondisi pelajar sehat secara fisik dan mental, menyediakan akses internet untuk pembelajaran, mengalokasikan dana untuk beasiswa, memberikan bantuan peralatan teknologi, dan menyelenggarakan berbagai program transformasi guru dan tenaga kependidikan. Pendidikan yang berkualitas akan memungkinkan kompetensi Generasi Z di Indonesia semakin baik sehingga mampu berkompetisi dalam persaingan global.

5. Mengidentifikasi Karakteristik Generasi Z dalam Bekerja

Kesesuaian karakteristik Generasi Z dengan lingkungan atau tempat kerja dapat membuat Generasi Z lebih nyaman dalam bekerja dan mencapai rencana kariernya. Generasi Z lebih menginginkan tempat kerja yang dimana mereka dapat memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya serta dapat saling membantu (Wardono & Hanifah, 2020). Hal ini dapat menjadi pertimbangan perusahaan dalam merancang setting kantor atau tempat bekerja.

Strategi utama yang dapat diambil perusahaan manufaktur furnitur di Kabupaten Jepara untuk meningkatkan produktivitas Generasi Z meliputi:

- a. Integrasi Teknologi dalam Proses Produksi: Menggunakan teknologi modern seperti CAD (*Computer-Aided Design*) dan perangkat lunak manajemen produksi untuk mendukung proses desain dan manufaktur. Teknologi ini sesuai dengan keterampilan Gen Z yang terbiasa dengan digitalisasi, serta meningkatkan efisiensi produksi dan keterlibatan mereka.
- b. Pelatihan dan Pengembangan Berkelanjutan: Gen Z menghargai kesempatan untuk belajar dan berkembang. Memberikan program pelatihan yang relevan, baik dalam keterampilan teknis (produksi furniture) maupun soft skills (manajemen waktu, komunikasi), akan meningkatkan loyalitas dan keterlibatan mereka dalam perusahaan. Pelatihan ini juga membantu menciptakan tenaga kerja yang lebih terampil dan inovatif.
- c. Fleksibilitas Kerja: Fleksibilitas dalam jam kerja dan tempat kerja merupakan aspek penting bagi Gen Z. Meski sulit menerapkan fleksibilitas penuh di sektor manufaktur, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk menyediakan sistem kerja shift yang lebih fleksibel atau waktu istirahat yang cukup. Ini akan membantu menciptakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang diinginkan Gen Z.

- d. Komunikasi dan Umpan Balik yang Terbuka: Gen Z menghargai komunikasi yang terbuka dan umpan balik yang rutin. Perusahaan dapat menggunakan platform digital untuk memberikan umpan balik secara real-time dan membangun sistem komunikasi dua arah yang transparan antara manajemen dan karyawan. Hal ini meningkatkan rasa keterlibatan dan motivasi Gen Z dalam proses produksi.
- e. Peningkatan Lingkungan Kerja: Menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan nyaman akan membantu meningkatkan semangat kerja dan produktivitas Gen Z. Misalnya, menyediakan fasilitas seperti ruang istirahat yang nyaman dan program kesejahteraan mental akan menunjukkan perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan pekerjanya, yang sangat dihargai oleh Gen Z.

KESIMPULAN

Generasi Z (Gen Z), yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, membawa karakteristik unik ke dalam dunia kerja. Mereka tumbuh dengan teknologi, mengharapkan fleksibilitas, keseimbangan kehidupan kerja, dan kesempatan untuk pengembangan diri. Dalam konteks industri furnitur tradisional di Kabupaten Jepara, terdapat beberapa tantangan dan peluang terkait produktivitas Gen Z:

1. Tantangan Produktivitas:
 - a. Kesenjangan Keterampilan: Gen Z mungkin kurang terampil dalam keterampilan manual yang sangat dibutuhkan dalam industri furnitur. Hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas karena kurangnya kesiapan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan fisik dan manual yang diperlukan.
 - b. Ekspektasi Fleksibilitas Kerja: Gen Z menginginkan fleksibilitas dalam jam kerja dan tempat kerja, sementara industri furnitur cenderung memiliki struktur kerja yang kaku dengan jam kerja panjang yang kurang memenuhi harapan keseimbangan hidup mereka.
 - c. Penggunaan Teknologi: Meskipun Gen Z sangat terbiasa dengan teknologi, perusahaan di Jepara masih banyak mengandalkan keterampilan manual. Integrasi teknologi di tempat kerja dapat mempercepat produktivitas tetapi mungkin menghadapi resistensi dari karyawan yang lebih tua.
 - d. *Turnover* Tinggi: Gen Z memiliki kecenderungan untuk berpindah kerja dengan cepat jika lingkungan kerja tidak memenuhi harapan mereka, terutama terkait dengan fleksibilitas dan pengembangan karir. Hal ini meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan.
2. Strategi Peningkatan Produktivitas:
 - a. Integrasi Teknologi: Menggunakan teknologi modern seperti CAD (*Computer-Aided Design*) dan perangkat lunak manajemen produksi dapat membantu memfasilitasi pekerjaan Gen Z, sekaligus meningkatkan efisiensi produksi.
 - b. Pelatihan dan Pengembangan: Memberikan program pelatihan yang berkelanjutan, baik dalam keterampilan teknis maupun *soft skills*, akan membantu meningkatkan loyalitas dan produktivitas Gen Z.
 - c. Fleksibilitas Kerja: Mempertimbangkan sistem kerja shift atau memberikan waktu istirahat yang cukup akan membantu Gen Z dalam mencapai keseimbangan hidup yang lebih baik.
 - d. Komunikasi Terbuka: Gen Z mengharapkan keterlibatan aktif dalam proses pengambilan keputusan dan umpan balik yang konsisten. Sistem komunikasi terbuka akan meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka.
3. Risiko Implementasi:
 - a. Biaya Implementasi Teknologi: Mengadopsi teknologi baru memerlukan investasi yang besar, serta pelatihan bagi karyawan untuk adaptasi.
 - b. Penolakan dari Generasi Terdahulu: Karyawan yang lebih tua mungkin menolak perubahan dalam penerapan teknologi dan kebijakan baru.
 - c. *Turnover* Tinggi: Risiko *turnover* akan tetap tinggi jika perusahaan tidak berhasil menyesuaikan kebutuhan dan ekspektasi Gen Z dengan lingkungan kerja.

Secara keseluruhan, produktivitas Gen Z dalam perusahaan furniture di Jepara sangat dipengaruhi oleh bagaimana perusahaan mampu menyesuaikan kebutuhan generasi ini. Mengadopsi teknologi, menawarkan pelatihan yang tepat, serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif adalah langkah penting dalam memaksimalkan potensi produktivitas mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Deloitte. (2021). *Understanding Generation Z in the Workplace: What Employers Need to Know*.
McKinsey & Company. (2020). *How Gen Z's Affinity for Technology Is Shaping the Workplace of Tomorrow*.
Pew Research Center. (2019). *Generation Z Looks a Lot Like Millennials on Key Social and Political Issues*.

- Kyrrousi, A. et al. (2022). *Characteristics of Generation Z: A Review*.
- Francis, T., & Hoefel, F. (2018). *'True Gen': Generation Z and its Implications for Companies*. McKinsey & Company.
- Bencsik, A. et al. (2016). *Characteristics of Generation Z and Their Impact on the Work Environment*. Forbes. (2021). *What Employers Should Know About Gen Z's Work Preferences*.
- Hasibuan, N. A. (2022). *Strategi Pengembangan Kualitas SDM Generasi Milenial dan Generasi Z dalam Menghadapi Persaingan Global Era 5.0*.
- Fukuyama, M. (2018). *Society 5.0: Aiming for a New Human-Centered Society*. Japan Spotlight.
- Francis, T., & Hoefel, F. (2018). *'True Gen': Generation Z and its Implications for Companies*.
- Lyons, S., & Kuron, L. (2014). *Generational Differences in the Workplace: A Review of the Evidence and Directions for Future Research*. *Journal of Organizational Behavior*.
- Sawitri, D. R. (2021). *Perkembangan Karier Generasi Z: Tantangan dan Strategi dalam Mewujudkan SDM Indonesia yang Unggul*.
- Putra, I. R. (2021). *Adaptasi Teknologi oleh Generasi Z di Sektor Manufaktur di Indonesia*.
- Francis, T., & Hoefel, F. (2018). *'True Gen': Generation Z and its Implications for Companies*.
- Barhate, B., & Dirani, K. M. (2022). *Career Aspirations of Generation Z: A Systematic Literature Review*. *European Journal of Training and Development*.
- Lyons, S., & Kuron, L. (2014). *Generational Differences in the Workplace: A Review of the Evidence and Directions for Future Research*. *Journal of Organizational Behavior*.
- Leksana, D. M. (2015) - *Pengembangan Modul Bimbingan Karir Berbasis Multimedia Interaktif*
- Asriandi, & Putri, K. N. (2020). *Kompetensi generasi z dalam menghadapi era revolusi industri 4.0 (studi kasus perguruan tinggi di makassar)*. *Journal of Management & Business*, 3(3), 184–200.
- Hasibuan, N. A. (2022). *Strategi pengembangan kualitas sumber daya manusia (sdm) generasi milenial dan generasi z dalam menghadapi persaingan global era 5.0*. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 1, 31–36
- Lukum, A. (2019). *Pendidikan 4.0 di era generasi z: Tantangan dan solusinya*. *Pros. Semnas KPK*, 2, 1–3.
- Idris, M. (2020, Oktober 6). *Uu cipta kerja disahkan, tenaga kerja asing makin mudah masuk RI*. <https://money.kompas.com/read/2020/10/06/143238626/uucipta-kerja-disahkan-tenaga-kerja-asing-makin-mudah-masukri?page=all>
- Jatmika, D., & Linda. (2015). *Gambaran kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir*. *Psibernetika*, 8(2), 185–203.
- Tato-Jiménez, J. L. (2019). *Work-life balance in great companies and pending issues for engaging new generations at work*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(24), 1–18. <https://doi.org/10.3390/ijerph16245122>
- Tirto Media Research. (2017, Agustus 2). *Kelahiran generasi Z, Kematian media cetak*. *Tirto.id*. <https://tirto.id/kelahiran-generasi-z-kematianmedia-cetak-ctLa>
- Badan Pusat Statistik (2022) - *Laporan tentang kondisi usia produktif di Indonesia*
- International Labour Organization (ILO). (2022). *Youth Employment in Developing Economies: Challenges and Opportunities*.