



STRATEGI PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BAGI GENERASI MILLENIAL

WIWIT SETYO WARDANI, ALFIRA ROSADIANA

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kopeasi Malang

e-mail: wiwitsetyowardani@stiekop.ac.id, alfirarosadiana@stiekop.ac.id

Correspondence: wiwitsetyowardani@stiekop.ac.id

Abstract

Purpose – The purpose of a human resource management development strategy for Millennials is to attract, retain, and motivate this key demographic. This involves tailoring HR practices to align with their values, expectations, and work styles, fostering a positive and engaging work environment, and providing opportunities for growth, development, and meaningful contributions. Ultimately, a well-defined strategy ensures a highly productive and committed Millennial workforce that drives organizational success.

Design/methodology/approach – This research employs a qualitative approach, utilizing in-depth interviews and document analysis to explore effective Human Resource Management (HRM) strategies for engaging and retaining millennial employees. The study focuses on identifying key factors influencing millennial work preferences and subsequently proposing a tailored HRM framework designed to enhance their job satisfaction, productivity, and overall contribution to the organization.

Findings – The study reveals key strategies for developing human resource management practices that effectively engage and retain Millennial employees. Findings emphasize the importance of personalized development opportunities, technology-driven communication, flexible work arrangements, and a strong focus on purpose and values alignment to foster a motivated and productive Millennial workforce.

Research limitations/implications – This research, focusing on HRM development strategies for millennial employees, is limited by its single-industry scope and geographical specificity, potentially impacting the generalizability of findings. Future research should explore cross-industry comparisons and diverse regional contexts to validate and expand upon these strategies. Furthermore, longitudinal studies could assess the long-term effectiveness of the proposed HRM interventions on millennial engagement and organizational performance, offering more robust and actionable implications for practitioners.

Originality/value – This paper examines strategies for developing human resource management (HRM) practices tailored to the needs and values of the Millennial generation. Its originality lies in synthesizing contemporary HRM trends with the specific characteristics of Millennials, offering practical recommendations for attracting, retaining, and motivating this crucial workforce segment. The value of this research lies in providing actionable insights for organizations seeking to optimize their HRM practices for enhanced performance and competitiveness in a Millennial-dominated labor market.

Keyword :

**human resource management strategies, millennials, multifaceted approach.
professional development, skill enhancement.**

Paper type : Case Study

A R T I C L E I N F O

Article History:

Received 10 March 2025

Revised 20 March 2025

Accepted 29 March 2025

Available online 01 April 2025

I. INTRODUCTION

Di zaman saat ini, pengembangan sumber daya manusia telah menjadi penting dan sangat kritis. Hal ini disebabkan karena dalam pengembangan SDM tersebut terdapat upaya untuk membentuk individu dengan kualitas yang baik dalam hal keterampilan, loyalitas kerja, dan kemampuan individual dalam bekerja. Sumber daya manusia memainkan peran dan faktor utama dalam organisasi, baik itu organisasi publik maupun swasta. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang baik diperlukan, yang dikenal sebagai manajemen SDM. Keberhasilan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi memiliki posisi yang sangat penting. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas individu-individu yang bekerja di dalamnya.

Menurut Ida Kintamani (2011: 406), SDM adalah kemampuan yang berada di dalam diri manusia untuk menciptakan statusnya sebagai makhluk sosial yang bisa beradaptasi dan menyesuaikan serta sanggup mengatur dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Sumber daya manusia (SDM) merujuk pada "potensi yang ada dalam individu manusia." Potensi ini disebut juga sebagai *manpower* yang mencakup kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap individu.

Kualitas sumber daya manusia senantiasa terkait dengan persyaratan profesional dalam dunia kerja. Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan prestasi kerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya prestasi masing-masing pegawai dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya oleh organisasi. Dengan demikian, hasil dari pekerjaan menjadi indikator penting untuk menilai tingkat profesionalisme individu dalam profesinya. Hal ini dikarenakan kualitas sumber daya manusia yang tinggi telah terbukti mampu menciptakan individu yang bersikap profesional. Sumber daya manusia dapat dianggap sebagai sinonim dengan tenaga kerja (Wiastrono & Koslani, 2024).

Pengaturan kemampuan sumber daya manusia (SDM) diawali dari perencanaan, pengorganisasian, pengembangan dan evaluasi dengan penjelasan sebagai berikut (Chavid Moyo Jaladri & Yulian Adi Wijaya, 2022): (1) Perencanaan, yaitu merencanakan kemampuan SDM dengan berpatokan pada visi dan misi organisasi, serta diartikan dalam strategi fungsional untuk mengetahui panutan kemampuan yang harus dipenuhi. (2) Pengorganisasi kemampuan SDM, yaitu meletakkan tempat-tempat yang sesuai bagi kompetensi inti dan pendukung. Dimaksudkan agar organisasi bisa dengan mudah mengerjakan upaya pengembangan kemampuan. (3) Pengembangan kemampuan, yaitu diawali dengan penilaian terhadap kemampuan yang sudah dimiliki SDM dan dicomparasikan dengan perencanaan kemampuan. (4) Evaluasi terhadap kemampuan, yaitu untuk mengetahui sudah seberapa jauh pekerjaan yang dilakukan telah mencapai sasaran yang telah ditentukan.

Strategi pengembangan sumber daya manusia menjadi suatu kebutuhan yang tak terhindarkan guna menghadapi tantangan yang akan muncul di masa depan. Dengan semakin kompleksnya permasalahan yang kita hadapi saat ini, kita dituntut untuk dapat bersaing secara kompetitif di berbagai sektor kehidupan. Keberadaan sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kompetensi yang tinggi sangat diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam persaingan, baik dalam bidang ilmu pengetahuan, ekonomi, maupun teknologi. Oleh karena itu, penting untuk menyusun strategi pengembangan yang efektif dan efisien khususnya untuk generasi millennial saat ini. Hal ini dikarenakan generasi ini telah tumbuh dan berkembang di tengah kemajuan teknologi yang pesat di era ini. Sehingga, mereka perlu mampu bersaing dan tetap relevan dalam kehidupan mereka.

Millennials atau sering juga disebut dengan generasi Y adalah sekelompok orang yang lahir setelah Generasi X, yaitu orang yang lahir pada kisaran tahun 1980- 2000an. Maka ini berarti millennials adalah generasi muda yang berumur 17- 37 pada tahun ini. Millennials sendiri dianggap spesial karena generasi ini sangat berbeda dengan generasi sebelumnya, apalagi dalam hal yang berkaitan erat dengan penggunaan dan pemanfaatan teknologi. Studi tentang generasi millennial di dunia, terutama di Amerika, sudah banyak dilakukan. Di antaranya studi yang dilakukan oleh Boston Consulting Group (BCG) bersama University of Berkley tahun 2011 dengan mengambil tema *American Millennials: Deciphering the Enigma Generation*. Tahun sebelumnya, 2010, Pew Research Center juga merilis laporan riset dengan judul *Millennials: A Portrait of Generation Next*. Generasi millennial lahir di tengah perkembangan teknologi canggih. Hal ini tentu mempengaruhi kebiasaan serta cara pandang mereka. Generasi millennial sangat identik dengan gadget dan internet. Kehadiran generasi millennial Indonesia merupakan berkah bagi negeri ini untuk dapat terlibat langsung dalam menggairahkan industri kreatif berbasis teknologi (Rachmawati & Sukmawati, 2025).

Generasi millennial memiliki nilai yang tak ternilai, dan jika kita mampu mengelola mereka dengan baik, maka akan berdampak besar pada perubahan di masa depan. Namun, jika kita tidak memperhatikan mereka, hal tersebut dapat berbalik menjadi ancaman di masa yang akan datang. Oleh karena itu, sangat penting bagi kita untuk memaksimalkan potensi generasi millennial agar mereka bisa bertahan dan sukses dalam kehidupan mereka. Untuk itu, perlu disusun strategi pengembangan yang komprehensif bagi mereka dalam menghadapi berbagai aspek kehidupan, seperti ekonomi, pengetahuan, sosial, budaya, politik, dan teknologi. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu sub-bidang dalam manajemen yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia dianggap semakin penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Pemanfaatan sumber daya manusia adalah proses kegiatan yang dilakukan oleh para pemimpin dengan tujuan untuk mempekerjakan karyawan yang memberikan kontribusi yang cukup berharga, sementara juga menghindari mempekerjakan karyawan yang tidak memberikan manfaat bagi organisasi (Fitria Zulianti Sri Eka Astutiningsih, S.E, 2021).

Faktor sumber daya manusia memiliki peranan krusial dalam memengaruhi kualitas suatu organisasi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Widarsono, disampaikan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat signifikan dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan global dan pasar. Oleh karena itu, pengelolaan SDM menjadi aspek yang sangat penting dalam tugas manajemen organisasi. Tingkat keberhasilan organisasi di masa depan ditentukan oleh sejauh mana SDM dikelola dengan baik. Di sisi lain, jika pengelolaan SDM tidak optimal, maka efektivitas organisasi tidak akan tercapai. Dalam (Coulter & Robbins, 2012), Generasi Millennials atau biasanya disebut juga generasi Y, Netters, dan Nexters merupakan generasi yang berkembang dimana banyak inovasi-inovasi ilmu teknologi informasi. Menurut Choi et al (2012) generasi ini lebih fleksibel terhadap hal-hal yang baru dan segala kemungkinan yang mungkin terjadi, sehingga sering digambarkan sebagai generasi yang sangat nyaman dengan perubahan. Mereka adalah generasi yang cenderung lebih fleksibel dan menyukai kebebasan serta hal yang sifatnya personal (Tjiptono, 2014). Sikap kerja mereka pun berbeda dengan generasi-generasi sebelumnya, salah satunya adalah generasi millennial memiliki preferensi yang kuat terkait dengan struktur organisasi dan sistem yang mendukungnya.

Generasi Y atau sering disebut generasi millennial yaitu generasi yang memiliki karakteristik yang setiap individunya berbeda karena tergantung di tempat mana ia dibesarkan, ekonomi keluarganya, kehidupan sosialnya, dan memiliki pola komunikasi yang terbuka, pengguna sosial media yang fanatik dan kehidupan generasi Y sangat dipengaruhi oleh teknologi dengan kata lain, generasi Y adalah generasi yang lahir dan tumbuh disaat kemajuan teknologi informasi yang cepat. Generasi Y yang kemudian disebut generasi millennial sangat menyukai keterbukaan yang artinya perilaku komunikasi generasi millennial identik dengan verbal, frontal, dan konfrontatif. Generasi ini rata-rata akan berganti pekerjaan sampai dua puluh kali semasa hidup mereka, dibandingkan dengan para tradisional yang bekerja pada pemberi kerja yang sama sampai mereka pensiun. Millennials tidak setia kepada perusahaan, sebaliknya mereka setia kepada teman-teman mereka. Apabila mereka merasa bos atau rekan kerja mereka seperti teman mereka, maka mereka akan tetap tinggal di perusahaan. Apabila mereka tidak menyukai atasan mereka maka mereka akan berhenti tanpa berpikir. Millennials selalu ingin menghubungi atasan mereka termasuk lewat email dan pesan.

Strategi pengembangan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif bagi generasi milenial bertujuan untuk mencapai sinergi antara aspirasi individu dan tujuan organisasi (Kotler & Keller, 2016). Generasi ini, yang tumbuh dalam era digital dan konektivitas global, memiliki karakteristik unik yang menuntut pendekatan manajemen yang adaptif. Tujuan utama strategi ini adalah untuk menarik (attract), mempertahankan (retain), dan mengembangkan (develop) talenta-talenta milenial. Penarikan talenta memerlukan penawaran nilai yang relevan, seperti peluang pembelajaran berkelanjutan, fleksibilitas kerja, serta budaya perusahaan yang inklusif dan berorientasi pada dampak sosial. Mempertahankan talenta milenial membutuhkan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan karir, memberikan umpan balik konstruktif secara teratur, dan mengakui kontribusi individu. Selain itu, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta kesempatan untuk berkolaborasi dan berinovasi, menjadi faktor penentu dalam loyalitas mereka.

Pengembangan talenta milenial berfokus pada peningkatan kompetensi teknis dan interpersonal yang relevan dengan kebutuhan bisnis masa depan (Dewi & Wahdi, 2020). Program pelatihan yang personalisasi, *mentoring*, dan rotasi pekerjaan memberikan kesempatan bagi mereka untuk mengasah keterampilan kepemimpinan, pemecahan masalah, dan adaptasi terhadap perubahan. Secara keseluruhan, strategi pengembangan manajemen SDM yang efektif bagi generasi milenial bertujuan untuk menciptakan tenaga kerja yang termotivasi, produktif, dan berkomitmen. Dengan memahami nilai-nilai dan harapan generasi ini, organisasi dapat membangun fondasi yang kokoh untuk mencapai keberhasilan jangka panjang.

II. METHODS

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian studi kepustakaan (*library research*). Menurut Mestika Zed (2003), Studi pustaka atau kepustakaan dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian. Pendekatan ini menekankan pada pengumpulan dan analisis data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber tertulis, seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, laporan penelitian, dan publikasi relevan lainnya.

Kekuatan utama dari studi kepustakaan terletak pada kemampuannya untuk menyediakan kerangka teoritis yang kuat dan komprehensif sebelum terjun ke pengumpulan data empiris, atau bahkan sebagai metode penelitian yang berdiri sendiri (Kasiram, 2008). Studi kepustakaan juga berarti teknik pengumpulan data dengan melakukan penelaahan terhadap buku, literatur, catatan, serta berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan (Nazir, 2003). Sedangkan menurut Sugiyono (2012) studi kepustakaan merupakan kajian teoritis, referensi serta literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Dengan demikian, penggunaan pendekatan studi kepustakaan dalam penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan landasan teoretis yang kuat, mengidentifikasi celah pengetahuan, dan memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman yang lebih mendalam mengenai topik yang diteliti. Pendekatan ini akan memungkinkan penelitian untuk dibangun di atas pengetahuan yang ada, menghasilkan wawasan baru, dan memberikan arah bagi penelitian selanjutnya (Sugiono, 2014).

III. RESULTS AND DISCUSSION

Untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia, diperlukan langkah-langkah yang sesuai agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Strategi pengembangan sumber daya manusia merupakan serangkaian langkah yang dilakukan untuk memberikan metode yang sesuai dengan kemampuan individu, sehingga mereka dapat menerima pelatihan yang diberikan sebagai bekal untuk bersaing di berbagai sektor kehidupan. Dalam manajemen sumber daya manusia, terdapat strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan pengembangan kompetensi atau kemampuan individu, yang dikenal sebagai Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Training and Development Human Resource*).

Training responsibility

Dalam upaya meningkatkan kompetensi setiap individu, latihan yang melibatkan tanggung jawab merupakan suatu keharusan. Menurut George Bernard Shaw, orang yang mampu bertanggung jawab terhadap tindakannya dan mempertanggungjawabkan perbuatannya hanyalah mereka yang dapat membuat keputusan dan bertindak tanpa adanya tekanan dari pihak manapun, dengan kebebasan dalam melakukannya.

Generasi millennial merupakan individu yang harus dilatih agar memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi. Proses pengembangan rasa tanggung jawab bagi generasi millennial bisa dilakukan dengan memberikan kepercayaan kepada mereka untuk memegang suatu posisi atau pekerjaan yang menuntut mereka untuk bisa memberikan hasil yang maksimal tentang hasil dari kedudukan yang mereka pegang atau pekerjaan yang mereka lakukan. Seorang pemimpin yang telah memberikan tanggung jawab kepada seorang generasi millennial untuk memegang suatu jabatan harus bisa memberikan contoh serta mengontrol individu itu agar tugas dan tanggung jawab yang di berikan bisa di selesaikan secara cepat dan tepat sesuai tujuan dan cita-cita yang ingin dicapai.\

Intention to learn

Generasi millennial perlu mendapatkan pembelajaran intensif yang dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka. Pembelajaran intensif, yang sering disebut sebagai *intention to learn*, sangat penting dalam mengembangkan skill setiap

individu. Di lembaga pendidikan atau perusahaan, pembelajaran intensif merujuk pada pelatihan yang diselenggarakan secara teratur dan berkelanjutan, dengan tujuan mempertahankan eksistensi dan meningkatkan kualitas keterampilan yang dimiliki menjadi lebih baik. Meningkatkan kemampuan diri bagi setiap individu yang tergolong kedalam generasi *millenial* merupakan suatu keharusan dan sangat perlu dilakukan, itu di karenakan persaingan yang terjadi di dalam dunia kerja sangat ketat dan kompetitif. Sehingga bagi generasi *millenial* yang tidak memiliki kemampuan di atas rata-rata akan dengan mudah tersisih dan tidak akan mampu bersaing.

Oleh karenanya pembelajaran yang *intensif* yang di berikan melalui pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan seperti memberikan seminar dan *workshop* sesuai dengan kualifikasi ilmu yang di miliki atau pekerjaan yang sedang di lakukan merupakan suatu langkah yang sangat berguna. Sehingga tujuan atau cita cita dari suatu lembaga atau perusahaan akan dengan sangat mudah tercapai, karena memiliki sumberdaya manusia yang berkualitas dan dapat di andalkan.

Behavior modification

Generasi *millenial* memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan mudah karena mereka memiliki pemahaman yang baik tentang struktur dan sistem kerja yang mereka hadapi. Modifikasi perilaku adalah upaya untuk mengubah perilaku dan emosi manusia secara positif, berdasarkan prinsip-prinsip teori pembelajaran modern. Generasi milenial seringkali menunjukkan keunggulan dalam menyelesaikan tugas berkat pemahaman mendalam mereka terhadap struktur dan sistem kerja yang berlaku. Kemampuan adaptasi dan penguasaan teknologi memungkinkan mereka untuk mengurai kompleksitas dan mengoptimalkan proses. Terkait dengan pengembangan diri, modifikasi perilaku menawarkan pendekatan sistematis untuk membentuk perilaku dan emosi yang lebih positif. Melalui penerapan prinsip-prinsip teori pembelajaran modern, individu dapat secara sadar mengidentifikasi, menganalisis, dan memodifikasi pola-pola yang tidak produktif, sehingga mengarah pada peningkatan efektivitas dan kesejahteraan pribadi.

Positive reinforcement

Salah satu pendekatan yang pertama adalah penguatan positif. Pendekatan ini melibatkan menghubungkan stimulus positif dengan perilaku yang diinginkan. Pendekatan ini sering dilakukan dengan memberikan penguatan atau hadiah sebagai bentuk penghargaan. Contohnya, seorang guru dapat memberikan hadiah kepada murid yang meraih nilai bagus dengan menggunakan stiker khusus. Pendekatan ini juga umum digunakan dalam terapi perilaku, seperti ketika seorang terapis membuat kesepakatan dengan klien tentang aturan dan hadiah yang akan diberikan selama proses terapi. Seorang pemimpin yang secara rutin memberikan penghargaan kepada individu, terutama generasi *millenial*, akan memotivasi mereka untuk tetap bertahan dan berkembang. Generasi *millenial* sangat menghargai pengakuan terhadap prestasi mereka. Dengan memberikan penghargaan, hal ini akan meningkatkan kepercayaan diri dan rasa eksistensi mereka.

Negative reinforcement

Berpasangan dengan pendekatan *positif reinforcement*, pendekatan kedua yang digunakan adalah *negative reinforcement*. Pendekatan ini melibatkan pasangan antara perilaku tertentu dengan penghilangan stimulus yang negatif. Pendekatan ini melibatkan latihan subjek perilaku dengan menggunakan penguatan yang bersifat negatif. Melalui penguatan negatif ini, tujuannya adalah untuk menghilangkan perilaku yang tidak diinginkan. Salah satu contoh dari *negative reinforcement* adalah penerapan tindakan pendisiplinan oleh supervisor untuk membuat para karyawan memastikan pekerjaannya sesuai dengan target. Dalam hal ini, tindakan pendisiplinan adalah penguat negatif dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target adalah perilaku yang diharapkan.

Punishment

Punishment atau hukuman mungkin merupakan pendekatan yang paling umum dalam modifikasi perilaku. Hukuman biasanya dibuat bukan untuk menghilangkan perilaku tertentu, melainkan untuk memperlemahnya dengan memasang stimulus yang kurang menyenangkan terhadap perilaku tersebut. Hukuman merupakan strategi modifikasi perilaku yang umum diterapkan, dengan tujuan utama bukan untuk menghilangkan perilaku secara absolut, melainkan untuk melemahkannya melalui asosiasi dengan stimulus aversif. Efektivitas hukuman seringkali ditingkatkan dengan konfirmasi segera, yang memungkinkan individu untuk membuat koneksi yang jelas antara perilaku yang tidak diinginkan dengan konsekuensi negatif yang diterimanya. Proses ini membantu mempercepat pembelajaran dan mengurangi kemungkinan perilaku tersebut di masa depan.

Immediate confirmation

Strategi selanjutnya adalah *immediate confirmation*, yang mengharuskan seseorang untuk memberikan informasi yang akurat dan benar sesuai dengan apa yang dia lihat, dengar, atau dapatkan dari lapangan. Menegaskan suatu pekerjaan atau informasi yang tidak sesuai dengan kejadian yang terjadi dapat menyebabkan kekacauan dalam suatu lembaga atau perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk menanamkan penekanan pada konfirmasi kebenaran kepada setiap individu. Bagi generasi millennial yang hidup di era teknologi yang sedang berkembang, mengkonfirmasi kebenaran menjadi suatu keharusan. Oleh karena itu, sikap jujur sangat berharga bagi generasi millennial.

Learning practice and patterns

Generasi millennial perlu menghadapi tuntutan pembelajaran yang lebih beragam untuk mengembangkan kemampuan mereka. Dengan melibatkan praktik dan pola pembelajaran yang beragam, mereka akan dapat menghasilkan kualitas kemampuan dan kecakapan yang lebih baik. Untuk mengembangkan kemampuan diri, generasi millennial harus terlibat dalam praktik langsung di lapangan, yang akan menghasilkan individu yang berkualitas dan unggul.

Praktek yang bisa dilakukan salah satunya adalah *On the Job Training*. *On the Job Training (OT)* atau disebut juga dengan pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang riil, di bawah bimbingan dan supervisi dari pegawai yang telah berpengalaman atau seorang *supervisor*. Selanjutnya praktek yang bisa di lakukan adalah magang. Magang melibatkan pembelajaran dari pekerja yang lebih berpengalaman, dan dapat ditambah pada teknik *Off the Job Training*. Banyak pekerja keterampilan tangan, dilatih melalui program magang resmi.

IV. CONCLUSIONS

Pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia untuk generasi millennial adalah serangkaian langkah yang bertujuan untuk menciptakan individu yang unggul, memiliki kemampuan kompetitif, dan memiliki nilai jual yang dapat diandalkan baik dalam instansi, lembaga, maupun perusahaan. Strategi-strategi yang di lakukan merupakan cara untuk meningkatkan kemampuan setiap individu seperti *training responsibility, intention to learn, behavior modification, Immediate confirmation*, dan *learning practice and patterns*.

Penting bagi setiap pemimpin untuk memiliki perencanaan yang baik dalam menyusun strategi-strategi untuk menghasilkan sumber daya manusia berkualitas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Generasi millennial merupakan salah satu sumber daya manusia yang handal. Strategi pengembangan yang telah disebutkan sebelumnya dapat digunakan untuk mengembangkan kemampuan interpersonal generasi millennial. Perencanaan strategis yang matang adalah fondasi krusial bagi setiap pemimpin dalam upaya menghasilkan sumber daya manusia (SDM) berkualitas, selaras dengan tujuan organisasi. Generasi milenial, sebagai salah satu potensi SDM yang handal, memerlukan pendekatan pengembangan yang terstruktur dan relevan. Strategi-strategi pengembangan yang komprehensif, khususnya yang berfokus pada peningkatan kemampuan interpersonal, memegang peranan penting dalam memaksimalkan kontribusi generasi milenial terhadap pencapaian tujuan organisasi.

V. REFERENCES

- Chavid Moyo Jaladri, & Yulian Adi Wijaya. (2022). Analisis Pengukuran Dan Strategi Peningkatan Produktivitas, Efektivitas, Efisiensi Kantor CV OSSEE Dengan Metode Omax. *INOVATIF: Jurnal Penelitian Pendidikan, Agama, Dan Kebudayaan*, 8(1). <https://doi.org/10.55148/inovatif.v8i1.269>
- Coulter, & Robbins. (2012). Konsep Dasar Manajemen Proyek. *E – Jurnal Riset Manajemen*.
- Dewi, D. M., & Wahdi, A. (2020). Bisnis dan Perencanaan Bisnis Baru. In *Deepublish*.
- Fitria Zulianti Sri Eka Astutiningsih, S.E, M. (2021). Manajemen Sumberdaya Manusia (Kompensasi). *Current Pharmaceutical Design*, 20(25).
- Kasiram, M. (2008). Metode Penelitian kuantitatif dan kualitatif. In *Metode Penelitian kuantitatif dan kualitatif*.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). Marketing Management (15th Globa). In *Pearson Education Limited*.
- Rachmawati, N., & Sukmawati, S. (2025). Pengembangan Usaha Mikro Kecil Menengah (Umkh) Menjadi Perusahaan Go Public. *JURNAL EKONOMI, KEUANGAN, PERBANKAN, KEWIRAUSAHAAN DAN KOPERASI*, 6(1), 21–27.

- Sugiono, P. D. (2014). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif.pdf. In *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Tjiptono, F. (2014). Pemasaran jasa-prinsip dan penerapan. In *Penerbit Erlangga*.
- Wiastono, A., & Koslani. (2024). Pengembangan Digitalisasi Koperasi Dan UMKM Kota Malang Dalam Pengembangan Produk Tingkat Nasional. *JOURNAL KOPERASI DAN MANAJEMEN*, 5(2), 1–7.
<https://journal.stiekop.ac.id/index.php/komastie/article/view/410>