

Sinkronisasi Generasi: Studi Tentang Model Komunikasi Intergenerasi dalam Meningkatkan Kinerja dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Perpustakaan

Anjas Alifah Bakry ^{1*}

¹Universitas Ahmad Dahlan, Indonesia

*e-mail: anjasbakry@gmail.com

artikel masuk: 26-07-2023; artikel diterima: 05-09-2023

Abstract: This research aims to examine the differences in perspectives and approaches to human resource management among generations in the Ahmad Dahlan University (UAD) library. This study employs a qualitative approach. Data were collected through interviews with 31 informants representing Generation X, Y, and Z in the UAD library. The research findings reveal variations in characteristics and values among the three generations. Generation X is more independent and pragmatic, Generation Y prioritizes flexibility and technology, while Generation Z is more creative and independent. An intergenerational communication model is proposed to address these differences, incorporating strategies such as involving all parties, using appropriate communication methods, and providing training. The implementation of the intergenerational communication model can enhance collaboration, productivity, and employee satisfaction in the library. Through innovation, strong management support, diverse learning methods, equal participation opportunities, and periodic evaluations, the library can achieve better human resource management goals and optimize the potential of all generations

Keywords: intergenerational communication, Generation X, Generation Y, Generation Z, human resource management in the library

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji perbedaan pandangan dan cara kerja antar generasi dalam pengelolaan sumber daya manusia di perpustakaan Universitas Ahmad Dahlan (UAD). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan 31 informan yang mewakili generasi X, Y, dan Z di perpustakaan UAD. Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan karakteristik dan nilai di antara ketiga generasi, seperti generasi X yang lebih mandiri dan pragmatis, generasi Y yang mengutamakan fleksibilitas dan teknologi, serta generasi Z yang lebih kreatif dan independen. Model komunikasi intergenerasi diusulkan untuk mengatasi perbedaan ini, dengan strategi seperti melibatkan semua pihak, menggunakan komunikasi yang sesuai, dan memberikan pelatihan. Implementasi model komunikasi intergenerasi dapat meningkatkan kolaborasi, produktivitas, dan kepuasan karyawan di perpustakaan. Dengan berinovasi, dukungan manajemen yang kuat, metode pembelajaran yang beragam, kesempatan partisipasi yang setara, serta evaluasi berkala, perpustakaan dapat mencapai tujuan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik dan mengoptimalkan potensi dari semua generasi.

Kata kunci: komunikasi intergenerasi, generasi X, generasi Y, generasi Z, pengelolaan sumber daya manusia di perpustakaan

1. PENDAHULUAN

Perpustakaan sebagai institusi yang memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan informasi dan ilmu pengetahuan masyarakat, membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan kinerja yang baik. Namun, masalah sering muncul dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait dengan perbedaan pandangan dan cara kerja antar generasi. Hal ini menimbulkan perbedaan pandangan dan harapan dalam pengelolaan sumber daya manusia, yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas. Dalam perpustakaan, terdapat beberapa generasi yang bekerja bersama, termasuk generasi Generasi X, Generasi Y atau Y dan Generasi Z. Menurut (Mahmoud dkk., 2021) konsep "generasi" digunakan sebagai pendekatan untuk mengelompokkan kelompok usia, yang didefinisikan sebagai kelompok orang yang lahir pada waktu yang sama, serta analisis untuk melacak orang pada berbagai masalah, perilaku, dan karakteristik. Perbedaan antar generasi dapat mempengaruhi cara mereka bekerja, berpikir, dan berinteraksi.

Keanekaragaman antargenerasi memang berkontribusi pada organisasi dalam berbagai bidang seperti kreativitas, tetapi juga mengarah pada konflik yang mengharuskan manajer menyesuaikan gaya manajemen mereka dengan karakteristik generasi dan karyawan.(TIDHAR, 2022) Beberapa permasalahan yang sering terjadi dalam konteks perbedaan generasi oleh staf di perpustakaan yaitu kurangnya pemahaman antar generasi. Perbedaan dalam cara berpikir, bekerja, dan berinteraksi antara berbagai generasi dapat menyebabkan kesalahpahaman dan ketidaksepahaman. Hal ini dapat menghambat kerja sama dan berpotensi menghasilkan konflik antar staf. Kesulitan dalam mengintegrasikan staf baru dari generasi muda atau Y. Generasi Y mungkin memiliki cara pandang dan kebutuhan yang berbeda dari generasi sebelumnya. Hal ini dapat menyebabkan kesulitan dalam mengintegrasikan staf baru ke dalam lingkungan kerja dan mengembangkan pemahaman bersama tentang tugas dan tanggung jawab.

Belum lagi dengan kesulitan dalam mengadopsi teknologi baru. Generasi yang lebih tua mungkin kesulitan mengadopsi teknologi baru, sementara generasi muda mungkin terbiasa dan terampil dalam penggunaannya. Hal ini dapat menghambat pengembangan sistem teknologi dan dapat menghambat inovasi dalam perpustakaan. Menurut (Baum, 2020) dalam praktiknya manajemen SDM yang efektif mendikte bahwa pimpinan dan organisasi harus berusaha untuk memahami dan bekerja dengan aspirasi dan harapan yang dibawa oleh semua karyawan secara kolektif dan individual.

Kesulitan dalam memotivasi staf menjadi hal yang sering terjadi juga di perpustakaan, karena generasi yang berbeda mungkin memiliki cara yang berbeda dalam memotivasi dan menghargai staf. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan dan kurangnya motivasi dalam lingkungan kerja.Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan perbedaan generasi dan mengembangkan strategi untuk meningkatkan komunikasi, kerjasama, dan pemahaman antara staf di perpustakaan. Kajian ini bertujuan untuk mengetahui model komunikasi intergenerasi yang efektif dalam meningkatkan kinerja dan pengelolaan sumber daya manusia di perpustakaan. Kajian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi pengembangan model komunikasi intergenerasi dalam pengelolaan sumber daya manusia di perpustakaan, dan menjadi bahan referensi bagi perpustakaan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas sumber daya manusia.

Tinjauan pustaka ini bertujuan untuk menyajikan gambaran umum dari penelitian sebelumnya yang relevan dengan tentang topik yang dikaji yaitu tentang “Sinkronisasi Generasi: Studi tentang Model Komunikasi Intergenerasi dalam Meningkatkan Kinerja dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Perpustakaan.”

Penelitian oleh (Berkup, 2014) ini berfokus pada pengelolaan berbagai generasi (Generasi X, Generasi Y, dan Generasi Z) dalam kehidupan bisnis. Penulis mencatat pentingnya memahami

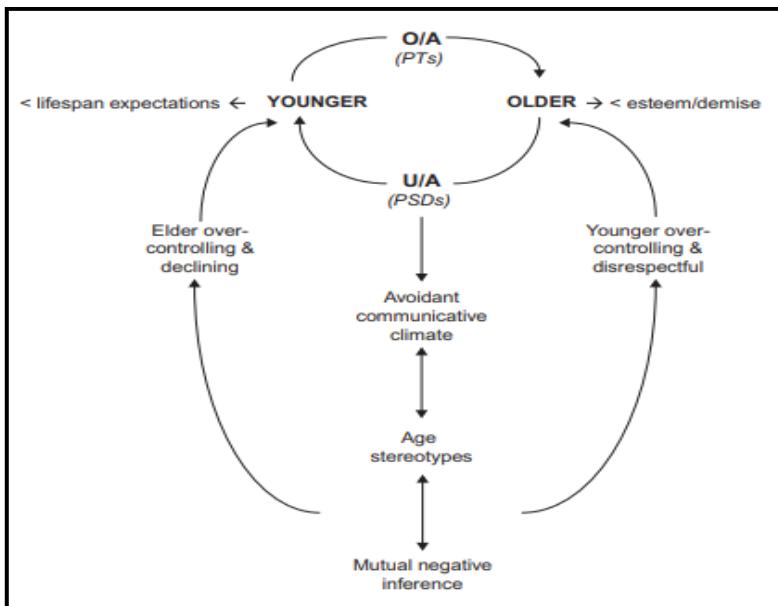
karakteristik dan perbedaan generasi yang dapat mempengaruhi dinamika organisasi. Kelebihan dari penelitian ini adalah penekanannya pada pentingnya memahami dan mengelola perbedaan generasi di lingkungan kerja yang semakin multigenerasi. Penelitian ini juga menguraikan karakteristik generasi yang berbeda, memungkinkan manajer untuk lebih memahami karyawan dari berbagai kelompok usia. Selain itu, penelitian ini memberikan wawasan tentang generasi Z sebagai generasi yang sedang tumbuh dan bagaimana persiapan dapat dilakukan untuk menghadapinya dalam 10 tahun mendatang. Namun, penelitian ini juga memiliki kelemahan karena mengabaikan atau minim menggali dampak dari faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi dan perilaku generasi, seperti latar belakang budaya atau nilai-nilai pribadi. Meskipun demikian, penelitian ini memberikan dasar yang baik untuk memahami peran dan pentingnya pengelolaan generasi yang berbeda dalam mencapai efisiensi dan keberhasilan bisnis yang berkelanjutan.

Penelitian oleh (Toya & Johnson, 2019) ini mengkaji tentang strategi komunikasi antargenerasi yang digunakan oleh supervisor Generasi X untuk memotivasi dan melibatkan para milenial yang berkinerja tinggi di tempat kerja. Kelebihan dari penelitian ini adalah penekanannya pada pentingnya memahami kebutuhan generasi yang berbeda di tempat kerja dan bagaimana supervisor Generasi X dapat beradaptasi dengan gaya kerja dan nilai-nilai milenial untuk mencapai produktivitas yang optimal. Penelitian ini menggunakan multiple case study yang melibatkan supervisor Generasi X dan kelompok fokus milenial, yang memberikan wawasan mendalam tentang interaksi dan dinamika antara dua generasi ini di lingkungan kerja. Penelitian ini juga menggunakan kerangka teori generasi Mannheim dan teori motivasi dua faktor Herzberg, Mausner, dan Snyderman, yang memberikan dasar teoretis yang kuat untuk analisis dan interpretasi temuan. Namun, penelitian ini memiliki beberapa kelemahan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini terbatas pada sampel yang cukup kecil, yaitu hanya melibatkan 4 supervisor Generasi X dan 2 kelompok fokus milenial di wilayah tenggara Amerika Serikat. Sehingga hasilnya mungkin tidak dapat sepenuhnya mewakili situasi di tempat kerja yang lebih luas dan beragam.

Penelitian sebelumnya telah mencatat perbedaan dalam nilai-nilai, motivasi, dan persepsi antargenerasi yang dapat mempengaruhi dinamika kerja. Seperti dalam (Mahmoud dkk., 2021) Penelitian ini fokus pada tiga generasi yang berbeda (Generasi X, Y, dan Z) yang bekerja di tempat kerja. Pendekatan ini memberikan wawasan yang lebih kaya tentang perbedaan motivasi antargenerasi, yang dapat membantu manajer dalam membuat keputusan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis yang relevan bagi manajer dan organisasi dalam menghadapi perbedaan motivasi antargenerasi di tempat kerja. Hal ini dapat membantu organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan dari berbagai generasi. Kekurangan dari penelitian ini yaitu fokus pada generasi sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi. Namun, masih ada faktor lain, seperti lingkungan organisasi, kepemimpinan, dan kebijakan yang juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan.

Berdasarkan dari penelitian yang telah penulis sebutkan di atas ini kajian yang akan dilakukan oleh penulis bertujuan untuk mengidentifikasi pentingnya komunikasi antargenerasi dalam meningkatkan efektivitas kinerja dan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan perpustakaan. Dalam konteks perubahan demografi di tempat kerja, dimana Generasi X, Generasi Y, dan Generasi Z bekerja bersama, pemahaman tentang karakteristik, preferensi, dan gaya kerja generasi yang berbeda menjadi krusial. Oleh karena itu, tinjauan pustaka ini akan menyelidiki studi terdahulu yang relevan untuk mengidentifikasi temuan dan kontribusi penelitian sebelumnya dalam memahami komunikasi antargenerasi serta penerapannya dalam pengelolaan sumber daya manusia di perpustakaan.

Menurut (Giles & Gasiorek, 2011) Dalam komunikasi antara orang yang lebih muda dan lebih tua, seringkali niatnya baik, penuh kasih, dan ingin saling membantu. Namun, situasi ini bisa dengan cepat menyebabkan kesalahpahaman dan penilaian negatif satu sama lain. Orang muda bisa dianggap ingin mengambil kendali dan mengesampingkan pendapat orang tua. Sebaliknya, orang tua bisa dianggap tidak mampu lagi dan merasa diabaikan. Komunikasi semacam ini bisa menjadi rumit dan berulang, di mana orang tua kadang-kadang berusaha terlalu banyak mengasuh orang muda, sementara orang muda mungkin tidak cukup memperhatikan kekhawatiran orang tua. Model komunikasi intergenerasi ini dapat dilihat dari gambar dibawah ini.



Gambar 1. Model of the non-accommodative parameters of intergenerational communication. (*Giles & Gasiorek, 2011*)

Dalam penelitian ini, model komunikasi intergenerasi yang dijelaskan oleh (Giles & Gasiorek, 2011) akan menjadi pijakan yang relevan untuk memahami dan menganalisis komunikasi antargenerasi dalam lingkungan perpustakaan. Fokus penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana komunikasi antara Generasi X, Generasi Y dan Z dapat mempengaruhi kinerja dan pengelolaan sumber daya manusia di perpustakaan. Model komunikasi yang disajikan oleh Giles & Gasiorek menyajikan gambaran tentang bagaimana interaksi antara orang yang lebih muda dan lebih tua dapat menimbulkan kesalahpahaman dan penilaian negatif satu sama lain. Hal ini relevan untuk konteks perpustakaan, di mana berbagai generasi bekerja bersama dan dapat mempengaruhi efektivitas kerja dan kolaborasi di dalamnya. Dengan memanfaatkan model ini, penelitian ini dapat menganalisis bagaimana persepsi dan ekspektasi dari masing-masing generasi mempengaruhi komunikasi antara pimpinan dan staf, serta merumuskan rekomendasi strategi komunikasi yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan pengelolaan sumber daya manusia di perpustakaan.

2. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Menurut Tzabar-Ben Yehoshua dalam (TIDHAR, 2022) penelitian kualitatif merupakan suatu pendekatan penelitian yang dianggap bukan ilmu yang berusaha mengungkap legitimasi, melainkan ilmu yang mencari makna dan memungkinkan peneliti untuk mengamati, memahami, dan menafsirkan perilaku manusia untuk menghasilkan pengetahuan baru.

Dalam mendapatkan data dan informasi dalam kajian ini beberapa cara yang dapat dilakukan penulis, antara lain; wawancara, observasi, dan kajian literatur yang dilakukan untuk memahami perbedaan pandangan, cara kerja, dan kebutuhan antar generasi yang sudah terdokumentasi sebelumnya. Sebagai informan yang dapat mewakili tiap generasi di Perpustakaan Universitas Ahmad Dahlan (UAD) yaitu 31 orang terdiri dari pustakawan, tenaga teknis perpustakaan dan mahasiswa sebagai sahabat literasi yang membantu di perpustakaan. Berikut pembagian kelompok antar generasi yang ada:

- Generasi X kelompok yang lahir antara tahun 1965-1979: 11 peserta
- Generasi Y kelompok yang lahir antara tahun 1980-1994: 7 peserta
- Generasi Z kelompok yang lahir mulai tahun 1995- awal 2000an: 13 peserta.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Perbedaan pandangan dan cara kerja antar generasi dalam perpustakaan

Perbedaan pandangan dan cara kerja antar generasi dalam perpustakaan dapat terjadi karena perbedaan pengalaman, pendidikan, budaya, dan teknologi yang dimiliki oleh setiap generasi. Perbedaan antara generasi X, Y, dan Z di tempat kerja dapat dilihat dari karakteristik dan nilai yang dimiliki oleh setiap generasi. Berikut ini adalah beberapa perbedaan antara ketiga generasi menurut (Berkup, 2014) :

- a. Generasi X: Merupakan kelompok yang lahir antara tahun 1965-1979. Mereka cenderung lebih mandiri, pragmatis, dan memiliki nilai kerja yang tinggi. Generasi X lebih mengutamakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Mereka cenderung tidak terlalu percaya pada otoritas dan lebih suka bekerja secara individu.
- b. Generasi Y: Juga dikenal sebagai Generasi Y, mereka lahir antara tahun 1980-1994. Generasi ini lebih mengutamakan fleksibilitas dan kebebasan dalam pekerjaan, serta teknologi yang canggih dan up-to-date. Mereka lebih terbuka terhadap perubahan, memiliki kemampuan beradaptasi yang tinggi, dan cenderung ingin memiliki dampak sosial yang besar melalui pekerjaan mereka.
- c. Generasi Z: Merupakan kelompok yang lahir mulai tahun 1995. Generasi ini tumbuh dalam era digital dan lebih terbiasa dengan teknologi. Mereka cenderung lebih independen, kreatif, dan ingin mengejar tujuan mereka dengan cara yang berbeda dari generasi sebelumnya. Generasi Z juga lebih memprioritaskan kebebasan, fleksibilitas, dan keseimbangan kerja-kehidupan daripada kompensasi yang tinggi.

Menurut (Cran, 2017) Ketiga generasi ini memiliki keunikan dan nilai yang berbeda-beda, dan oleh karena itu, perusahaan perlu mengadaptasi strategi pengelolaan sumber daya manusia mereka untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan dari setiap generasi. Strategi tersebut bisa mencakup pelatihan, pengembangan karyawan, kebijakan fleksibilitas kerja, atau penggunaan teknologi yang lebih modern. Dengan memahami perbedaan antara ketiga generasi ini, perusahaan dapat memaksimalkan potensi dan kontribusi setiap karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan informan, generasi X lebih mempercayai metode kerja tradisional dan komunikasi tatap muka, sedangkan generasi Y dan Z lebih menyukai komunikasi teknologi tinggi dan cara kerja yang lebih fleksibel. Hal ini terkadang menimbulkan konflik perbedaan pandangan dan harapan dalam hal teknologi, gaya kerja, dan manajemen sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas di perpustakaan. Sebagaimana dikatakan oleh (Sumaryati dkk., 2022) konflik merupakan awal mula muncul masalah, konflik sering muncul diakibatkan karena adanya perbedaan. Terkadang perbedaan ini diakibatkan oleh tidak setuju antara individu yang satu dengan yang lainnya, perbedaan persepsi, ide serta keinginan yang berbeda, maka konflik yang ada akan semakin besar dan menjadi inti dari sebuah permasalahan. Selain karena adanya perbedaan antar individu, konflik intrapersonal juga sering terjadi, di mana konflik terjadi pada diri individu diakibatkan tidak memiliki kekuatan untuk berpendapat.

Dibutuhkan suatu model komunikasi intergenerasi yang efektif untuk mengatasi perbedaan tersebut dan memastikan sinkronisasi antar generasi dalam pengelolaan sumber daya manusia di perpustakaan. Model komunikasi intergenerasi yang efektif dalam mengatasi perbedaan antar generasi dalam pengelolaan sumber daya manusia di perpustakaan UAD berdasarkan wawancara informan harus memperhatikan beberapa hal, seperti:

- a) Melibatkan semua pihak: Model komunikasi harus melibatkan semua pihak terkait, baik dari generasi X maupun generasi Y. Ini akan membantu memahami dan memperhitungkan pandangan dan harapan setiap generasi.
- b) Menggunakan komunikasi yang sesuai: Model komunikasi harus menggunakan komunikasi yang sesuai dengan kebutuhan dan preferensi setiap generasi. Misalnya, komunikasi tatap muka akan lebih mudah dipahami untuk generasi X dan komunikasi melalui teknologi akan lebih mudah tersampaikan untuk generasi Y dan Z.
- c) Mendukung perbedaan: Model komunikasi harus mendukung perbedaan antar generasi dan mengatasi hal-hal yang mungkin menimbulkan perbedaan pandangan.
- d) Mendorong kerjasama: Model komunikasi harus memotivasi dan mendorong kerjasama antar generasi dalam mencapai tujuan bersama.
- e) Melibatkan pelatihan: Model komunikasi harus melibatkan pelatihan bagi semua pihak terkait untuk memastikan pemahaman yang baik dan sinkronisasi antar generasi.

Dengan memperhatikan hal-hal tersebut, model komunikasi intergenerasi akan efektif dalam mengatasi perbedaan antar generasi dan memastikan sinkronisasi antar generasi dalam pengelolaan sumber daya manusia di perpustakaan.

3.2 Strategi komunikasi intergenerasi dalam meningkatkan kinerja dan pengelolaan sumber daya manusia di perpustakaan.

Pendukung teori generasi berpendapat adanya signifikansi dalam konteks tempat kerja, dengan alasan bahwa perbedaan generasi membuat perbedaan dan dapat berdampak pada keberhasilan bisnis. Teori generasi, dalam arti tertentu, menempatkan kita sebagai manajer dalam posisi pasif, perlu menanggapi tuntutan tenaga kerja kita dan harus membentuk pola, praktik, dan budaya kerja yang sesuai. Sebaliknya, pandangan alternatif dan menarik didasarkan pada bagaimana nilai dan budaya organisasi membentuk cara karyawan berperilaku dan berinteraksi dengan pekerjaan. Pandangan ini berpendapat bahwa perilaku dan pola interaksi ini muncul terlepas dari usia atau generasi karyawan tersebut. Perspektif ini menempatkan organisasi pada posisi yang lebih kuat dan menunjukkan bahwa semua pekerja, termasuk pemuda pendatang baru, dapat 'dijual' nilai-nilai budaya organisasi, yang pada gilirannya memengaruhi sikap dan perilaku mereka.(Baum, 2020). Strategi komunikasi intergenerasi merupakan upaya untuk menciptakan komunikasi yang efektif antar generasi yang berbeda, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan pengelolaan sumber daya manusia di perpustakaan. Berikut ini adalah beberapa strategi komunikasi intergenerasi yang dapat diimplementasikan di perpustakaan:

- a. Identifikasi perbedaan: Langkah pertama adalah mengidentifikasi perbedaan pandangan, cara kerja, dan kebutuhan antar generasi.
- b. Kaji komunikasi yang sesuai: Setelah mengidentifikasi perbedaan, selanjutnya adalah mengkaji komunikasi yang sesuai untuk setiap generasi.
- c. Melibatkan semua pihak: Langkah berikutnya adalah melibatkan semua pihak terkait, baik dari generasi X maupun generasi Y.
- d. Pelatihan: Langkah berikutnya adalah melibatkan pelatihan bagi semua pihak terkait untuk memastikan pemahaman yang baik dan sinkronisasi antar generasi.
- e. Implementasi: Setelah melalui proses perencanaan dan pelatihan, model komunikasi intergenerasi dapat diterapkan dalam pengelolaan sumber daya manusia di perpustakaan.
- f. Evaluasi: Langkah terakhir adalah melakukan evaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa model komunikasi intergenerasi tetap efektif dalam mengatasi perbedaan antar

generasi dan memastikan sinkronisasi antar generasi dalam pengelolaan sumber daya manusia di perpustakaan.

Dengan melakukan langkah-langkah tersebut, diharapkan dapat tercipta model komunikasi intergenerasi yang efektif dan memastikan sinkronisasi antar generasi dalam pengelolaan sumber daya manusia di perpustakaan.

Berikut ini adalah beberapa strategi komunikasi intergenerasi yang dapat diimplementasikan di perpustakaan:

- a. Membuat forum diskusi atau kelompok kerja yang melibatkan karyawan dari berbagai generasi dapat membantu meningkatkan pemahaman antar generasi. Dalam forum tersebut, karyawan dapat berbagi pengalaman, perspektif, dan ide-ide untuk meningkatkan kinerja dan pengelolaan sumber daya manusia di perpustakaan.
- b. Menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan secara berkala dapat membantu karyawan dari semua generasi memperkuat keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk bekerja bersama secara efektif. Pelatihan dapat meliputi topik seperti keterampilan komunikasi, manajemen waktu, manajemen konflik, dan manajemen pengetahuan.
- c. Membuat program mentoring dapat membantu membangun hubungan yang kuat antara karyawan senior dan junior, dan memungkinkan transfer pengetahuan dan pengalaman dari generasi yang lebih tua ke generasi yang lebih muda. Program mentoring dapat meliputi mentoring satu lawan satu atau kelompok mentoring.
- d. Menggunakan media sosial atau teknologi digital seperti video conference, chat, atau email dapat membantu memfasilitasi komunikasi antar generasi yang terpisah oleh jarak dan waktu. Media sosial dan teknologi digital juga dapat membantu memperkuat kolaborasi dan pertukaran pengetahuan dan pengalaman antar karyawan dari berbagai generasi.

Dengan menerapkan strategi komunikasi intergenerasi yang efektif ini dapat membantu meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan serta membantu perpustakaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

3.3 Dampak model komunikasi intergenerasi terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia di perpustakaan

Model komunikasi intergenerasi dapat memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia di perpustakaan. Mereka mengalami apa artinya menjadi populasi multi-usia yang beragam, berasal dari kota dan komunitas yang sama. Belajar dan bekerja sama, menghadapi isu-isu berbasis tempat lingkungan – masalah dan dilema – memberi kesempatan kepada siswa untuk berlatih perencanaan, pengambilan keputusan, dan pemikiran kritis, yang semuanya juga merupakan keterampilan kepemimpinan. (Klein dkk., 2021). Berdasarkan hasil wawancara informan dari generasi X, Y, dan Z di tempat kerja dapat dilihat beberapa dampak positif yang terjadi:

- a. Meningkatkan kolaborasi dan kreativitas Model komunikasi intergenerasi dapat membantu membangun hubungan yang lebih kuat antara karyawan dari berbagai generasi. Dalam lingkungan yang inklusif, karyawan dari semua generasi dapat bekerja bersama untuk menghasilkan ide-ide baru, meningkatkan inovasi, dan memecahkan masalah yang kompleks.
- b. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi Model komunikasi intergenerasi juga dapat membantu meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan di perpustakaan. Dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, perpustakaan dapat memastikan bahwa karyawan memiliki alat dan sumber daya yang mereka butuhkan untuk bekerja dengan efektif dan efisien.

- c. Meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan Model komunikasi intergenerasi dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan membantu karyawan merasa dihargai dan didukung. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan, dan pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.
- d. Meningkatkan retensi karyawan Model komunikasi intergenerasi juga dapat membantu meningkatkan retensi karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan memperkuat hubungan antar generasi, perpustakaan dapat membantu membangun tim yang kuat dan mempertahankan karyawan yang berkomitmen.

Dalam rangka mencapai manfaat ini, penting untuk terus memperkuat komunikasi intergenerasi dan memastikan bahwa karyawan dari semua generasi merasa didengar dan dihargai. Ini dapat membantu meningkatkan kinerja sumber daya manusia di perpustakaan dan mengoptimalkan potensi karyawan dari semua generasi.

3.4 Rekomendasi bagi pengembangan model komunikasi intergenerasi dalam pengelolaan sumber daya manusia di perpustakaan

Berdasarkan wawancara dari informan berikut ini adalah beberapa rekomendasi bagi pengembangan model komunikasi intergenerasi dalam pengelolaan sumber daya manusia di perpustakaan:

- a. Terus berinovasi: Perpustakaan harus terus mengembangkan model komunikasi intergenerasi agar tetap relevan dan efektif. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadopsi teknologi baru atau metode pengajaran yang lebih inovatif.
- b. Berikan dukungan manajemen yang kuat: Manajemen harus memberikan dukungan dan sumber daya yang cukup untuk menerapkan model komunikasi intergenerasi dengan sukses. Dukungan dari manajemen juga harus diikuti dengan aksi nyata, seperti alokasi anggaran untuk pelatihan dan pengembangan karyawan.
- c. Gunakan metode pembelajaran yang beragam: Metode pembelajaran yang beragam harus digunakan untuk memastikan efektivitas model komunikasi intergenerasi. Metode pembelajaran ini dapat mencakup pelatihan, seminar, mentoring, dan program pengembangan lainnya.
- d. Berikan kesempatan partisipasi yang setara: Seluruh karyawan, terlepas dari usia atau pengalaman, harus diberikan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam model komunikasi intergenerasi. Dalam hal ini, perpustakaan harus memastikan bahwa forum diskusi atau program pelatihan dapat diakses oleh karyawan dari semua generasi.
- e. Evaluasi hasil secara berkala: Evaluasi harus dilakukan secara berkala untuk memastikan efektivitas model komunikasi intergenerasi dan untuk memperbaiki aspek yang masih perlu ditingkatkan. Evaluasi dapat dilakukan melalui survei karyawan, wawancara atau pengamatan langsung.

Dengan menerapkan rekomendasi ini, perpustakaan dapat memaksimalkan manfaat dari model komunikasi intergenerasi dan meningkatkan kinerja dan pengelolaan sumber daya manusia mereka.

4. SIMPULAN

Kesimpulan dari pembahasan ini menunjukkan bahwa perbedaan pandangan dan cara kerja antar generasi di perpustakaan dapat memiliki dampak yang signifikan pada kinerja dan pengelolaan sumber daya manusia. Model komunikasi intergenerasi menjadi kunci penting dalam mengatasi perbedaan tersebut dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Berdasarkan wawancara dengan informan dari generasi X, Y, dan Z, strategi komunikasi intergenerasi seperti menciptakan forum diskusi, pelatihan dan pengembangan, program mentoring, dan penggunaan

teknologi digital dapat membantu meningkatkan pemahaman dan kolaborasi antar generasi. Dengan penerapan model komunikasi intergenerasi yang efektif, perpustakaan dapat mencapai manfaat seperti meningkatkan kolaborasi dan kreativitas, meningkatkan produktivitas dan efisiensi, serta meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. Oleh karena itu, rekomendasi bagi pengembangan model komunikasi intergenerasi yang terus berinovasi, memiliki dukungan manajemen yang kuat, menggunakan metode pembelajaran yang beragam, memberikan kesempatan partisipasi yang setara, dan melakukan evaluasi secara berkala akan membantu perpustakaan mencapai tujuan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik dan mengoptimalkan potensi karyawan dari semua generasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Baum, T. (2020). A Changing World of Work. What Can We Learn from The Service Sector About Employing Millennials (And Gen Z)? *Organizational Dynamics*, 49(3). <Https://Doi.Org/10.1016/J.Orgdyn.2019.04.001>
- Berkup, S. B. (2014). Working With Generations X And Y In Generation Z Period: Management of Different Generations In Business Life. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(19), 218–229. <Https://Doi.Org/10.5901/Mjss.2014.V5n19p218>
- Cran, C. (2017). *101 Tips Mengelola Generasi X, Y, & Zoomer Di Tempat Kerja*. Gramedia.
- Giles, H., & Gasiorek, J. (2011). Intergenerational Communication Practices. Dalam *Handbook of The Psychology of Aging* (Hlm. 233–247). Elsevier Inc. <Https://Doi.Org/10.1016/B978-0-12-380882-0.00015-2>
- Klein, S., Watted, S., & Zion, M. (2021). Contribution Of an Intergenerational Sustainability Leadership Project to The Development of Students' Environmental Literacy. *Environmental Education Research*, 27(12), 1723–1758. <Https://Doi.Org/10.1080/13504622.2021.1968348>
- Mahmoud, A. B., Fuxman, L., Mohr, I., Reisel, W. D., & Grigoriou, N. (2021). "We Aren't Your Reincarnation!" Workplace Motivation Across X, Y And Z Generations. *International Journal of Manpower*, 42(1), 193–209. <Https://Doi.Org/10.1108/IJM-09-2019-0448>
- Sumaryati, N., Yusup, P. M., Khadijah, U. L. S., & Suminar, J. R. (2022). Kecerdasan Emosional Pustakawan Dalam Manajemen Konflik di Perpustakaan Perguruan Tinggi Di Karawang. *Berkala Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 18(1), 73–85. <Https://Doi.Org/10.22146/Bip.V18i1.3956>
- TIDHAR, L. (2022). Leadership In an Intergenerational Gap – A Study of Managers' Views of Management and Leadership Of Generation Z Employees. *Journal Of Public Administration, Finance and Law*, 26, 328–337. <Https://Doi.Org/10.47743/Jopafl-2022-26-28>
- Toya, L., & Johnson, A. (2019). Scholarworks Intergenerational Communication Strategies for Generation X Supervisors [Walden University]. <Https://Scholarworks.Waldenu.Edu/Dissertations>