

Sosialisasi Platform Kolaborasi Online Dalam Lingkungan Kerja Sebagai Upaya Meningkatkan Transformasi Teknologi

Dhimas Dwi Aprian, Tracy Fransiska Panggabean, Hudan Azkiya Rachman, Yeremia Sepdwinta Putra, Jeremia Simatupang, Pratista Arya Satwika*

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Sebelas Maret Surakarta, Indonesia

*Email : pratista@staff.uns.ac.id

Submitted: 13 Januari 2024, Revised: 31 Maret 2024, Accepted: 22 April 2024, Published: 1 Mei 2024

Abstrak

Penggunaan teknologi kini penting untuk meningkatkan kualitas, keterampilan, dan kompetensi SDM dalam menghadapi perubahan dan tantangan di masa depan. Generasi kerja Z sebagai *'digital native'* dan generasi X sebagai *'digital immigrants'* menciptakan kesenjangan teknologi di tempat kerja, menuntut pelatihan untuk meminimalisir ketidaksetaraan dan meningkatkan kinerja. Program KKN MBKM Riset 2023 melibatkan dua tahap, yakni analisis permasalahan adaptasi teknologi di lingkungan kerja, khususnya antara generasi X dan Z, pada tahap persiapan, dan pelaksanaan kegiatan sosialisasi serta pembelajaran praktek. Kegiatan ini dilakukan di Solo Technopark (STP) pada tanggal 25 Oktober 2023 yang bertujuan mengatasi isu ketidakpercayaan diri karyawan terhadap teknologi dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan adaptif terhadap perubahan teknologi. Hasilnya, kegiatan sosialisasi Platform Kolaborasi Online di Solo Technopark (STP) berhasil terlaksana dengan baik. Pengetahuan mengenai Platform Kolaborasi Online seperti Gmeet, Zoom, Chat GPT, Outlook, dan Trello dapat disampaikan dengan lancar. Kegiatan ini bertujuan untuk memperkenalkan beberapa Platform Kolaborasi Online yang dapat berguna dalam meningkatkan keterampilan karyawan serta mendukung penciptaan lingkungan kerja yang inklusif dan adaptif.

Kata kunci : Adaptasi Teknologi; Generasi X; Generasi Z

Abstract

The use of technology is now essential to improve the quality, skills, and competencies of human resources to face future changes and challenges. Working Generation Z as 'digital natives' and Generation X as 'digital immigrants' creates a technology gap in the workplace, demanding training to minimize inequality and improve performance. The KKN MBKM Riset 2023 program involves two phases: analysis of technological adaptation problems in the work environment, especially between generations X and Z, in the preparation phase, and implementation of socialization activities and practical learning. This activity was conducted at Solo Technopark (STP) on October 25, 2023, to address the issue of employees' lack of confidence in technology and create a work environment that is inclusive and adaptive to technological change. As a result, the socialization of the Online Collaboration Platform at Solo Technopark (STP) was successfully carried out. Knowledge about Online Collaboration Platforms such as Gmeet, Zoom, Chat GPT, Outlook, and Trello can be delivered smoothly. This activity aims to introduce several Online Collaboration Platforms that can be useful in improving employee skills and supporting the creation of an inclusive and adaptive work environment.

Keywords: *Technology Adaptation; Generation X; Generation Z*

Cite this as: Aprian, D. D., Panggabean, T. F., Rachman, H. A., Putra, Y. S., Simatupang, J., dan Satwika, P. A. 2024. Sosialisasi Platform Kolaborasi Online Dalam Lingkungan Kerja Sebagai Upaya Meningkatkan Transformasi Teknologi. *Jurnal SEMAR (Jurnal Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Seni bagi Masyarakat)*, 13(1). 133-137. doi: <https://doi.org/10.20961/semar.v13i1.83302>

Pendahuluan

Penggunaan teknologi dalam proses kerja saat ini diperlukan untuk meningkatkan kualitas, keterampilan dan juga kompetensi SDM agar dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan tantangan di masa depan (Nikmah et al., 2023). Karyawan sebagai sumber daya yang mendukung kinerja organisasi menjadi unsur yang penting dalam penguasaan teknologi tersebut. Literatur menunjukkan beberapa keuntungan dari adanya teknologi di organisasi yaitu meningkatkan efisiensi, aksesibilitas, dan kualitas organisasi, membantu organisasi dalam menganalisis data dan membuat keputusan strategis dengan lebih baik, meningkatkan kemampuan karyawan untuk dapat berkolaborasi dan melakukan pertukaran pengetahuan, serta mengembangkan karyawan secara personal dan terukur (Nikmah et al., 2023).

Zakaria dan Leiwakabessy (2020) dalam penelitiannya menemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara penggunaan teknologi informasi dengan kinerja karyawan. Berdasarkan *theory of reasoned action* (TRA), seseorang akan menggunakan teknologi informasi ketika hal tersebut bermanfaat pada peningkatan kinerja (Zakaria & Leiwakabessy, 2020). Penggunaan teknologi informasi akan memberikan kemudahan pada karyawan untuk dapat melaksanakan tugas tugasnya dan kemudian dapat meningkatkan kinerjanya (Vandela & Sugiarto, 2021) sementara itu kecemasan dalam penggunaan komputer akan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Juniariani & Saputra, 2020). Perkembangan teknologi yang saat ini berkembang pesat perlu mendapatkan dukungan tidak hanya dari fasilitas yang diberikan, namun juga oleh penggunanya sendiri (Juniariani & Saputra, 2020). Akan tetapi, seringkali penggunaan teknologi dihadapkan oleh kondisi dimana kemampuan organisasi dalam penerapan teknologi tidak sesuai dengan kemampuan individu di dalam organisasi untuk mengaplikasikannya.

Sebagai salah satu bagian generasi kerja saat ini, karyawan generasi Z merupakan karyawan yang sering disebut sebagai '*digital native*' yaitu individu yang terlahir dan tumbuh dalam kemajuan teknologi digital (Deloitte Global, 2023; Ozkan & Solmaz, 2015). Karyawan generasi Z merupakan karyawan yang lahir tahun 1995 sampai 2010 yang saat ini menjadi generasi terbaru dalam dunia kerja (Bencsik et al., 2016; Tanner, 2020). Sebaliknya, karyawan generasi X yang merupakan generasi yang lebih awal memasuki dunia kerja merupakan generasi karyawan yang lahir ditahun 1960 hingga 1980an (Bencsik et al., 2016; Tanner, 2020). Generasi X seringkali diidentifikasi sebagai '*digital immigrants*' karena mereka harus beradaptasi dengan teknologi setelah mereka dewasa (Premsky, 2001). Kesadaran akan perbedaan ini menciptakan kesenjangan dalam sikap dan ketrampilan teknologi di tempat kerja sehingga nantinya akan mempengaruhi proses kolaborasi dan penyelesaian tugas tugas di organisasi.

Perkembangan teknologi ini tak hanya menciptakan pergeseran dalam cara kita bekerja, tetapi juga mempengaruhi perilaku individu, terutama di kalangan generasi Y dan Z yang lahir di tengah gemuruh teknologi canggih. Generasi Y sering disebut sebagai generasi millennial yang secara keseluruhan merupakan generasi karyawan yang lahir pada tahun 1980 sampai 1995 (Bencsik et al., 2016; Tanner, 2020). Sebaliknya, generasi X atau *baby boomer*, yang melihat lahirnya teknologi modern, juga dihadapkan pada tuntutan beradaptasi dengan perkembangan alat-alat teknologi dan digital dalam dunia kerja. Dalam dinamika ini, muncul kesenjangan atau gap antar generasi, menciptakan tantangan signifikan untuk membawa generasi sebelumnya menggunakan sistem-sistem baru yang lebih terintegrasi. Mendampingi generasi X dan Z agar dapat menggunakan teknologi dengan baik, efektif, dan efisien menjadi kebutuhan mendesak dalam merespons perubahan ini.

Kesenjangan dalam penggunaan teknologi antar generasi ini menjadi lebih jelas di kalangan karyawan Solo Technopark (STP), tempat di mana transformasi teknologi berlangsung di tengah-tengah dunia kerja. Perbedaan pendekatan antara generasi X dan Z terhadap teknologi tidak hanya menciptakan ketidaksetaraan dalam tingkat kepercayaan diri, kecemasan, dan inovasi di antara karyawan, tetapi juga dapat menghambat kinerja individu di lingkungan kerja. Konflik antargenerasi menjadi fenomena yang muncul, menciptakan tantangan bagi manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan produktif.

Berdasarkan hal tersebut, dibutuhkan kegiatan untuk memperkenalkan penggunaan teknologi terutama yang terkait dengan platform kolaborasi online untuk dapat meminimalisir kesenjangan yang terjadi. Hal ini perlu dilakukan karena tidak setiap organisasi memiliki waktu dan program khusus untuk dapat menambah kompetensi karyawannya. Padahal, Arta et al., (2022) dalam *literature review* yang telah dilakukannya menemukan bahwa pelatihan karyawan memiliki pengaruh yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan



yang terkait dengan teknologi seperti berbasis digital menjadi penting bagi karyawan (Tiara et al., 2023). Hal ini dikarenakan teknologi telah memainkan peran kunci dalam pengembangan ketrampilan karyawan di dunia kerja, karena penggunaannya tidak hanya mempengaruhi individu namun juga berdampak pada produktivitas, efisiensi dan daya saing organisasi (Nikmah et al., 2023).

Permasalahan tersebut kemudian mendorong Tim KKN MBKM Riset 2023 yang tertarik dalam tema perbedaan pola adaptasi terhadap teknologi baru pada generasi X dan generasi Z dalam lingkungan kerja untuk melakukan kegiatan KKN yang bertujuan untuk melakukan pelatihan penggunaan teknologi dalam lingkungan kerja sebagai upaya meningkatkan transformasi teknologi.

Metode Pelaksanaan

Program kegiatan KKN ini dilakukan dalam 2 tahap, yaitu tahap persiapan dan implementasi. Pada tahap persiapan, tim KKN MBKM Riset 2023 melakukan analisis awal untuk menemukan permasalahan yang muncul di lingkungan kerja yang terkait dengan perbedaan pola adaptasi antar generasi khususnya pada generasi X dan Z. Pada tahap ini permasalahan mengenai ketidakpercayaan diri karyawan terkait dengan teknologi ditemukan. Tahap berikutnya yaitu tahap implementasi, tim KKN MBKM Riset 2023 kemudian melakukan kegiatan sosialisasi platform kolaborasi online kepada karyawan di Solo Technopark (STP) pada tanggal 25 Oktober 2023. Dalam kegiatan tersebut, karyawan generasi X dan Z diberikan pemahaman menyeluruh mengenai teknologi terkini yang diimplementasikan di lingkungan Solo Technopark (STP).

Sosialisasi melibatkan pengenalan beberapa *platform* digital yang sering digunakan di Perusahaan seperti Gmeet, Zoom, Chat GPT, Outlook, dan Trello dengan target utama adalah meningkatkan tingkat kepercayaan diri karyawan, terutama generasi X, dalam menghadapi teknologi modern. Selanjutnya, langkah-langkah implementasi program mencakup kegiatan penunjang berupa pembelajaran praktek penggunaan teknologi. Kegiatan ini dirancang sebagai tindak lanjut dari sosialisasi, melibatkan karyawan langsung setelah mereka memperoleh pemahaman awal. Pembelajaran praktek ini bertujuan untuk membimbing karyawan agar dapat lebih terbiasa dengan penggunaan teknologi dalam konteks pekerjaan sehari-hari. Pendampingan dan sesi tanya jawab dilakukan pada sesi berikutnya dengan memberikan contoh penggunaan teknologi yang nyata dan relevan dengan panduan yang telah diberikan. Upaya ini diarahkan untuk memastikan bahwa karyawan, khususnya generasi X, dapat mengadopsi teknologi dengan efektif dan profesional.

Secara keseluruhan, metode ini mengusung pendekatan holistik mulai dari analisis awal hingga implementasi program. Pendekatan ini memberikan pemahaman mendalam tentang tantangan dan kebutuhan karyawan di STP terkait penggunaan teknologi. Melalui kegiatan sosialisasi dan pembelajaran praktek, diharapkan kesenjangan antar generasi dapat diperkecil, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan adaptif terhadap perubahan teknologi.



Gambar 1. Kegiatan Sosialisasi Penggunaan Teknologi di Solo Technopark

Hasil dan Pembahasan

Kegiatan sosialisasi penggunaan teknologi kepada karyawan di Solo Technopark (STP) berjalan dengan lancar dengan memperkenalkan beberapa aplikasi online, seperti Gmeet, Zoom, Chat GPT, Outlook, dan Trello. Gmeet dan Zoom merupakan aplikasi layanan konferensi video yang dibutuhkan dalam proses kerja pegawai (Nenohai et al., 2022; Saggaf et al., 2021). Selain pelatihan tentang aplikasi layanan konferensi video, kegiatan sosialisasi ini juga memperkenalkan salah satu aplikasi implementasi dari teknologi *artificial intelligence* (AI), yaitu Chat GPT yang dirancang untuk menghasilkan teks yang responsif dan kontekstual dalam berbagai bahasa dan topik (Khumaidi et al., 2023). Khumaidi et al., (2023) dalam jurnalnya menjelaskan bahwa aplikasi chat GPT dapat mendukung pencarian informasi dan pembuatan konten video yang berguna pada penyelesaian tugas pegawai.

Selanjutnya, *Microsoft Outlook* merupakan salah satu *mail client* yang paling banyak digunakan untuk melakukan penyimpanan file email langsung *device* yang digunakan. Aplikasi ini merupakan solusi alternatif untuk masalah *space* email. Aplikasi Trello merupakan aplikasi kolaborasi yang memungkinkan seseorang atau sekelompok orang mengatur berbagai macam tugas atau proyek dalam satu tempat (Nurrahman et al., 2023). Nurrahman et al., (2023) dalam artikelnya menyebutkan bahwa aplikasi Trello dapat membantu dalam meningkatkan tata kelola monitoring kegiatan pegawai.

Kegiatan ini secara umum berjalan dengan lancar dan dihadiri oleh karyawan dari beberapa generasi khususnya generasi X yang pada awalnya memiliki tingkat kepercayaan diri rendah terhadap teknologi. Sebagaimana diungkapkan oleh Prensky (2001), generasi X sering kali diidentifikasi sebagai "*digital Immigrants*" yang harus beradaptasi dengan teknologi setelah dewasa. Keberhasilan program sosialisasi ini menciptakan langkah maju dalam mengatasi kesenjangan antargenerasi, mendukung penciptaan lingkungan kerja yang lebih inklusif (Prensky, 2001).

Pembelajaran praktek penggunaan teknologi memberikan hasil positif dengan meningkatnya keterampilan dan pemahaman karyawan. Ini sejalan dengan penelitian Twenge et al., (2012), yang menyatakan bahwa generasi Z cenderung memiliki orientasi hidup yang berbeda dari generasi X. Perubahan nilai-nilai generasi Z terkait dengan kepedulian terhadap sesama, orientasi kewarganegaraan, dan tujuan hidup menjadi aspek penting (Twenge et al., 2012). Pendampingan dan aktivitas tanya jawab berhasil memberikan contoh nyata terkait penggunaan teknologi, membantu karyawan, termasuk generasi X, dalam mengadopsi teknologi dengan lebih baik.

Kesimpulan

Kegiatan sosialisasi platform kolaborasi online kepada karyawan di Solo Technopark (STP) berjalan lancar dengan memperkenalkan beberapa aplikasi online, seperti Gmeet, Zoom, Chat GPT, Outlook, dan Trello. Pengetahuan dan keterampilan yang telah diberikan ini diharapkan juga akan berdampak pada produktivitas, efisiensi dan daya saing organisasi serta merangsang kolaborasi antara generasi X dan Z serta mengatasi ketidaksetaraan dalam penggunaan teknologi di lingkungan kerja.

Kesuksesan program ini didorong oleh partisipasi aktif karyawan, dukungan dari manajemen STP, dan kreativitas mahasiswa dalam menyusun program KKN yang relevan dengan kebutuhan masyarakat. Meskipun program KKN mencapai kesuksesan, beberapa hambatan perlu dicatat, yaitu kendala waktu luang karyawan dan izin acara menjadi tantangan utama dalam pelaksanaan kegiatan sosialisasi dan pembelajaran. Dalam konteks kegiatan sosialisasi penggunaan teknologi di Solo Technopark, terdapat beberapa saran yang dapat diusulkan untuk diberikan kepada berbagai pihak terkait seperti melakukan pelatihan rutin terkait dengan keterampilan aplikasi teknologi yang sesuai dengan bidang kerja pegawai serta penggunaan teknologi dengan lebih massif dalam proses kerja pegawai.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Solo Technopark yang telah memberikan ijin, dukungan dan partisipasinya dalam pelaksanaan KKN MBKM Riset Program Studi Psikologi UNS periode 2023.



Daftar Pustaka

- Arta, D. N. C., Leuhery, F., Abubakar, H., Yusuf, M., & Cakranegara, P. A. (2022). Literature Review: Analisis Hubungan Antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan di Sebuah Perusahaan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), 162–168. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i1.1242>
- Bencsik, A., Horváth-Csikós, G., & Juhász, T. (2016). Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3). <https://doi.org/10.7441/joc.2016.03.06>
- Deloitte Global. (2023). 2023 Gen Z and Millennial Survey. <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/content/genzmillennialsurvey.html>
- Juniariani, N. M. R., & Saputra, K. A. K. (2020). Internal Locus of Control dan Efek Computer Anxiety pada Kinerja Karyawan Keuangan. *JIA (Jurnal Ilmiah Akuntansi)*, 5(1), 45–60. <https://doi.org/10.23887/jia.v5i1.22668>
- Khumaidi, A., Kartika, H., Herwanto, H., Ariani, W., Chusna, N. L., Utomo, A., & Lelana, A. (2023). Pelatihan Penggunaan Aplikasi Artificial Intelligence dalam Mendukung Pencarian Informasi dan Pembuatan Konten Video Sosialisasi pada Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Alamtana: Jurnal Pengabdian Masyarakat UNW Mataram*, 4(2). <https://doi.org/10.51673/jaltn.v4i2.1731>
- Nenohai, J. M. H., Udil, P. A., & Blegur, I. K. S. (2022). Pelatihan Penggunaan Aplikasi Zoom dalam Pembelajaran Matematika di Sekolah Dasar Inpres Maulafa Kota Kupang. *Bakti Cendana*, 5(1), 23–32. <https://doi.org/10.32938/bc.5.1.2022.23-32>
- Nikmah, W., Mukarromah, A., Widiansyah, D., & Anshori, M. I. (2023). Penggunaan Teknologi dalam Pengembangan SDM. *Mutiara: Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 1(5), 366–386. <https://doi.org/10.59059/mutiara.v1i5.511>
- Nurrahman, D., Nopiansah, M., Erito, S. N. P., & Aditiyawarman, D. (2023). Pelatihan Penggunaan Aplikasi Trello Bagi Pegawai Kecamatan Karawang Barat Dalam Rangka Meningkatkan Produktifitas Dan Mutu Kegiatan Pelayanan. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 1927–1932.
- Ozkan, M., & Solmaz, B. (2015). The Changing Face Of The Employees-Generation Z And Their Perceptions Of Work (A Study Applied To University Students). *4th World Conference on Business, Economics and Management (WCBEEM-2015)*, 26, 476–483. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00876-X](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00876-X)
- Prensky, M. (2001). Digital Natives, Digital Immigrants. *On the Horizon*, 9(5), 1–6.
- Saggaf, A., Hakiki, A., Efriandy, I., Hidayat, M., Hamzah, R. S., Listya, A., & Fitria, S. (2021). Pelatihan Penggunaan Aplikasi Media Daring Zoom dan Google Meet Pada Guru dan Karyawan di Sekolah Dasar Negeri 23 Palembang. *Jurnal Abdimas Mandiri*, 5(2). <https://doi.org/10.36982/jam.v5i2.1833>
- Tanner, R. (2020). Understanding and Managing the 4 Generations in the Workplace. *Management Is a Journey*. <https://managementisajourney.com/understanding-and-managing-the-4-generations-in-the-workplace/>
- Tiara, L. C., Lestari, H. R., Kholifah, C. D. N., Zulfi, R. F. F., & Anshori, M. I. (2023). Pelatihan dan Pengembangan Berbasis Digital: Implementasi Pembelajaran Daring, Platform Pelatihan Interaktif, dan Teknologi Simulasi dalam Pengembangan Karyawan. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(4), 359–379. <https://doi.org/10.58192/wawasan.v1i4.1384>
- Twenge, J. M., Campbell, W. K., & Freeman, E. C. (2012). Generational differences in young adults' life goals, concern for others, and civic orientation, 1966–2009. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102(5), 1045–1062. <https://doi.org/10.1037/a0027408>
- Vandela, F., & Sugiarto, A. (2021). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 12(3), 429–445. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i3.4913>
- Zakaria, I., & Leiwakabessy, T. (2020). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Bank Syariah di Kota Ambon). *Jurnal Akuntansi: Transparansi Dan Akuntabilitas*, 8(2). <https://doi.org/10.35508/jak.v8i2.2873>

