

INNOVATION TALENT DALAM REKA CIPTA

M. Setiawan S Dj., S.Psi., M.Si

Universitas Ibnu Chaldun

Email : info.dosen.uic@gmail.com

KATA KUNCI	ABSTRAK
Talenta Inovasi, Generasi Z, Generasi Millenial, Generasi X, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kolaborasi Pentahelix, Pendidikan Tinggi	<p>Artikel ini menganalisis pentingnya mengelola talenta inovasi dari Generasi Z, Generasi Millenial, dan Generasi X dalam konteks reka cipta di Indonesia. Dengan landasan teori tentang karakteristik generasi, manajemen sumber daya manusia, dan inovasi, penelitian ini membahas bagaimana mengoptimalkan potensi kreativitas dan inovasi dari tiga generasi ini. Selain itu, artikel ini menjelaskan peran kolaborasi pentahelix, melibatkan pemerintah, perguruan tinggi, industri, media, dan komunitas, dalam menciptakan lingkungan inovatif yang mendukung perkembangan talenta inovasi di Indonesia.</p> <p>Perguruan tinggi memiliki peran sentral dalam pengembangan talenta inovasi di luar kampus. Artikel ini menggambarkan pentingnya pendidikan di luar ruang kelas, seperti melalui magang dan proyek penelitian bersama industri, untuk meningkatkan kualitas soft skill dan hard skill mahasiswa dan tenaga didik. Selain itu, artikel ini membahas bagaimana teknologi, perkembangan masa depan, dan kebutuhan akan kepemimpinan yang visioner dan inklusif dapat membentuk ekosistem yang mendukung talenta inovasi.</p> <p>Melalui pendekatan manajemen inovatif dan kolaborasi pentahelix, artikel ini menyajikan wawasan mendalam tentang bagaimana mengoptimalkan potensi kreativitas dan inovasi dari Generasi Z, Generasi Millenial, dan Generasi X. Dengan melibatkan berbagai pemangku kepentingan, diharapkan Indonesia dapat mencapai pertumbuhan berkelanjutan dan berdaya saing tinggi melalui pengembangan sumber daya manusia yang inovatif.</p>

KEYWORDS	ABSTRACT
<p><i>Innovation Talent, Generation Z, Millennials, Generation X, Human Resource Management, Pentahelix Collaboration, Higher Education</i></p>	<p>This article analyzes the importance of managing innovation talent from Generation Z, Millennials, and Generation X in the context of design in Indonesia. With a theoretical foundation on generational characteristics, human resource management, and innovation, this study discusses how to optimize the creativity and innovation potential of these three generations. In addition, this article explains the role of pentahelix collaboration, involving the government, universities, industry, media, and communities, in creating an innovative environment that supports the development of innovation talents in Indonesia.</p> <p>Higher education has a central role in the development of innovation talent outside the campus. This article illustrates the importance of education outside the classroom, such as through internships and research projects with industry, to improve the quality of soft skills and hard skills of students and educators. In addition, this article explores how technology, future developments, and the need for visionary and inclusive leadership can shape an ecosystem that supports innovation talent.</p> <p>Through an innovative management approach and pentahelix collaboration, this article presents in-depth insights on how to optimize the creativity and innovation potential of Generation Z, Millennials, and Generation X. By involving various stakeholders, it is hoped that Indonesia can achieve sustainable and highly competitive growth through innovative human resource development.</p>

I. PENDAHULUAN

Perkembangan era globalisasi yang pesat membawa dampak signifikan bagi berbagai negara, termasuk Indonesia. Peningkatan persaingan di berbagai sektor, mulai dari teknologi, industri, hingga pendidikan, menuntut setiap negara untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul dan berinovasi (Wijoyo et al., 2020). Dalam konteks ini, penting bagi Indonesia untuk memanfaatkan bonus demografi yang sedang dialaminya, di mana sebagian besar penduduk berada dalam usia produktif. Bagaimana kita dapat mengelola dan mengoptimalkan talenta inovasi dari tiga generasi utama (Generasi Z, Generasi Millennial, dan Generasi X) di Indonesia, menjadi tantangan yang krusial dan mendesak (Achmad et al., 2019).

Salah satu fokus utama penelitian ini adalah memahami karakteristik dan kualitas generasi Z, Generasi Millennial, dan Generasi X. Generasi Z tumbuh dengan teknologi modern dan internet sebagai bagian dari kehidupan mereka, yang berdampak pada pola pikir, interaksi sosial, dan cara pandang mereka terhadap inovasi. Generasi Millennial yang lahir bersamaan dengan perkembangan teknologi canggih memiliki karakteristik unik dalam beradaptasi dengan perubahan dan kecenderungan untuk berinovasi. Generasi X, sebagai perantara antara dua generasi tersebut, memiliki keunggulan dalam adaptasi, mandiri, dan kemampuan kerja keras (Putra, 2016).

Kemajuan teknologi dan informasi telah mempercepat arus informasi dan interaksi antar individu, mengubah cara manusia bekerja, berkomunikasi, dan berkolaborasi. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia berbasis inovasi menjadi semakin relevan. Diperlukan strategi dan pendekatan baru dalam mengelola talenta inovasi dan kreativitas generasi produktif, sehingga dapat berkontribusi secara optimal dalam pembangunan negara. Penggabungan paradigma manajemen tradisional dengan pendekatan inovatif menjadi tantangan bagi manajer dan pengambil kebijakan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan talenta inovasi (Khaki et al., 2017).

Perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan dan pusat pengetahuan memainkan peran penting dalam mengembangkan talenta inovasi di luar kampus. Mereka perlu memfasilitasi kesempatan belajar di luar kampus, seperti magang, proyek penelitian bersama industri, dan kegiatan berbasis komunitas untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mahasiswa serta tenaga didik. Kolaborasi antara perguruan tinggi, pemerintah, dan industri menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang holistik dan relevan dengan kebutuhan pasar kerja.

Penerapan manajemen talenta yang efektif dan inovatif harus mencakup aspek *soft skill* dan *hard skill*. Selain memperkuat kompetensi teknis dan keilmuan, juga perlu ditingkatkan kemampuan dalam berkomunikasi, berkolaborasi, kreativitas, pemecahan masalah, dan kepemimpinan. Dengan

meningkatkan kualitas *soft skill*, sumber daya manusia akan lebih siap menghadapi berbagai tantangan di dunia kerja yang berubah dengan cepat.

Kolaborasi *pentahelix* yang melibatkan pemerintah, perguruan tinggi, industri, media, dan komunitas menjadi pendekatan yang *holistik* dalam mengelola sumber daya manusia di Indonesia. Melalui kolaborasi ini, berbagai pemangku kepentingan dapat berkontribusi untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan mendukung talenta inovasi yang ada di masyarakat. Kolaborasi juga membuka peluang bagi para pengambil kebijakan untuk mengadopsi inisiatif inovatif dan mendukung upaya menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan dan perkembangan talenta inovasi (Khaki et al., 2017).

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pentingnya mengelola talenta inovasi dalam konteks Generasi Z, Generasi Millennial, dan Generasi X di Indonesia. Melalui analisis terhadap karakteristik dan kualitas masing-masing generasi, serta pendekatan manajemen talenta yang inovatif, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi dan berkontribusi dalam pembangunan negara.

1. PERUMUSAN MASALAH

Dalam menghadapi era bonus demografi, bagaimana potensi sumber daya manusia dari Generasi Z, Generasi Millennial, dan Generasi X dapat dioptimalkan dan dikembangkan dalam konteks inovasi dan reka cipta di Indonesia? Bagaimana peran perguruan tinggi sebagai katalisator dalam mengasah kemampuan dan bakat sumber daya manusia di luar kampus agar dapat berkontribusi secara optimal dalam pembangunan negara?

II. KERANGKA TEORI

Penelitian ini didasarkan pada teori tentang generasi Z, Generasi Millennial, dan Generasi X sebagai kelompok generasi utama yang mendominasi usia produktif di Indonesia. Studi tentang karakteristik dan perilaku generasi-generasi ini menjadi landasan untuk memahami bagaimana mengelola talenta inovasi dalam konteks reka cipta. Teori tentang perkembangan teknologi, terutama internet dan media sosial, juga menjadi relevan karena peran teknologi ini dalam membentuk pola pikir dan interaksi sosial generasi muda. Generasi Z tumbuh dengan teknologi modern dan internet sebagai bagian dari kehidupan mereka, yang berdampak pada pola pikir, interaksi sosial, dan cara pandang mereka terhadap inovasi (Wijoyo et al., 2020). Generasi Millennial yang lahir bersamaan dengan perkembangan teknologi canggih memiliki karakteristik unik dalam beradaptasi dengan perubahan dan kecenderungan untuk berinovasi (Achmad et al., 2019). Generasi X, sebagai perantara antara dua

generasi tersebut, memiliki keunggulan dalam adaptasi, mandiri, dan kemampuan kerja keras (Putra, 2016).

Manajemen sumber daya manusia menjadi elemen sentral dalam kerangka teoritik, khususnya pendekatan inovatif dalam pengelolaan talenta inovasi. Teori tentang manajemen talenta menyoroti pentingnya mengidentifikasi, mengembangkan, dan memfasilitasi kemampuan dan potensi setiap individu (Grant, 1996). Dengan menerapkan pendekatan manajemen talenta yang efektif, sumber daya manusia dapat ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan bakat dan kompetensi mereka (West & Farr, 1989).

Konsep inovasi dan kreativitas menjadi landasan teoritik yang relevan dalam konteks pembahasan ini. Studi tentang proses inovasi, faktor-faktor yang mempengaruhi inovasi, dan strategi untuk mendorong kreativitas individu dan tim menjadi penting untuk mengoptimalkan talenta inovasi dalam reka cipta (Rogers, 2003). Teori tentang manajemen inovasi juga berperan dalam mengidentifikasi sistem dan proses yang mendukung penciptaan dan implementasi inovasi (Christensen, 1997).

Teori kolaborasi *pentahelix* menjadi relevan dalam membahas pendekatan yang komprehensif dalam mengelola talenta inovasi. Pendekatan ini melibatkan pemerintah, perguruan tinggi, industri, media, dan komunitas sebagai pemangku kepentingan yang saling berkolaborasi untuk menciptakan lingkungan inovatif yang kondusif (Khaki et al., 2017). Teori tentang strategi kolaboratif dan manajemen rantai pasokan juga dapat berperan dalam menggambarkan bagaimana kolaborasi dapat dilakukan dengan efektif dan efisien (Lee & Wong, 2004).

Teori tentang perkembangan teknologi dan tren digital di masa depan menjadi tambahan penting dalam kerangka teoritik. Dalam menghadapi perkembangan teknologi yang pesat, penting untuk memahami bagaimana talenta inovasi diharapkan beradaptasi dengan tren masa depan, seperti kecerdasan buatan, revolusi industri 4.0, dan teknologi yang belum teridentifikasi secara menyeluruh (World Economic Forum, 2018).

Teori tentang pembelajaran dan pelatihan untuk mengasah kemampuan talenta inovasi juga menjadi landasan penting dalam mengembangkan kapasitas dan kapabilitas generasi produktif. Pendekatan pembelajaran berbasis pengalaman, pembelajaran melalui praktek di dunia industri, dan metode pengajaran yang inovatif dapat meningkatkan kualitas *soft skill* dan *hard skill* dari setiap individu (Hamel & Prahalad, 1994).

Teori tentang kebutuhan akan kepemimpinan yang visioner dan inklusif juga menjadi relevan dalam kerangka teoritik. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arah dan inspirasi bagi talenta inovasi, menggali potensi kreativitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang berdaya saing dan kolaboratif (Drucker, 1985).

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian kepustakaan (*literature review*) yang berfokus pada kajian teoritik dan empiris terkait inovasi talenta dalam reka cipta. Sumber data yang digunakan adalah referensi akademik, buku, artikel ilmiah, dan publikasi lain yang relevan dengan topik penelitian ini. Pendekatan literature review digunakan untuk mendapatkan gambaran komprehensif tentang pemahaman teoritis dan praktik terkini dalam mengelola talenta inovasi.

Analisis data dilakukan melalui proses pengumpulan, seleksi, dan sintesis informasi yang relevan dari berbagai sumber yang terkait. Data yang terkumpul akan dianalisis secara deskriptif dan kualitatif untuk memberikan pemahaman yang mendalam tentang inovasi talenta dalam reka cipta.

KEGUNAAN TEORITIS DAN PRAKTIS

1. Kegunaan Teoritis : Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan teoritis dalam pemahaman tentang pentingnya inovasi talenta dalam reka cipta dalam konteks tiga generasi utama di Indonesia. Melalui kerangka teoritik yang komprehensif, penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang karakteristik dan kualitas dari Generasi Z, Generasi Millennial, dan Generasi X yang relevan dengan pengelolaan talenta inovasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan untuk pengembangan studi lebih lanjut mengenai strategi dan pendekatan yang tepat untuk mengoptimalkan potensi kreativitas dan inovasi dari tiga generasi ini.
2. Kegunaan Praktis: Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan praktis bagi pemerintah, perguruan tinggi, industri, dan lembaga terkait lainnya dalam mengelola talenta inovasi. Dengan memahami karakteristik dan preferensi generasi muda, pemangku kepentingan dapat merancang program dan kebijakan yang lebih efektif untuk mengembangkan potensi inovatif dari tiga generasi utama. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar untuk merancang kurikulum dan program pembelajaran di perguruan tinggi yang lebih relevan dan sesuai dengan kebutuhan masa depan.

Penerapan strategi kolaboratif yang melibatkan pemerintah, perguruan tinggi, industri, media, dan komunitas diharapkan dapat memperkuat ekosistem inovasi di Indonesia. Dengan saling berkolaborasi dan berbagi sumber daya, potensi talenta inovasi dapat lebih termanfaatkan dan memberikan dampak positif yang lebih besar bagi pembangunan negara. Kontribusi dari setiap pemangku kepentingan diharapkan dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan ide-ide baru dan implementasi inovasi.

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan bagi dunia usaha dan industri dalam mengidentifikasi potensi kreatif dan inovatif dari generasi muda. Industri dapat menggunakan informasi ini untuk merancang produk dan layanan yang lebih relevan dengan preferensi dan kebutuhan dari tiga generasi utama. Dengan memahami pasar yang berbeda dari masing-masing generasi, industri dapat mengembangkan strategi pemasaran yang lebih efektif dan dapat menarik minat konsumen dari berbagai kelompok usia.

Penggunaan pendekatan manajemen talenta yang inovatif dan berbasis inovasi dapat membantu organisasi dan lembaga dalam mengembangkan kultur kerja yang inovatif. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas dan inovasi, organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing mereka. Penerapan manajemen talenta yang efektif juga dapat membantu organisasi dalam mendeteksi, mengembangkan, dan mempertahankan talenta inovasi yang berpotensi tinggi.

III. PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik Generasi Z, Generasi Millennial, dan Generasi X memiliki perbedaan yang signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam konteks inovasi dan reka cipta. Generasi Z yang tumbuh dengan teknologi modern memiliki kemampuan teknis yang tinggi dan mudah beradaptasi dengan perkembangan teknologi, sehingga memiliki potensi besar dalam menciptakan inovasi yang mengintegrasikan teknologi terkini.

Generasi Millennial, sebagai generasi yang lahir bersamaan dengan perkembangan teknologi canggih, memiliki kecenderungan untuk terbuka pada hal-hal baru dan memiliki kemampuan beradaptasi dengan teknologi. Mereka cenderung kreatif dan memiliki jiwa wirausaha yang tinggi, sehingga dapat menjadi pendorong utama dalam menciptakan inovasi yang berfokus pada kebutuhan pasar yang berkembang.

Generasi X sebagai perantara antara dua generasi lainnya memiliki karakteristik adaptif, mandiri, dan pekerja keras. Meskipun telah mengalami pertumbuhan teknologi, mereka tetap memiliki pemahaman dan pengalaman dalam menghadapi perubahan yang konstan. Potensi inovasi dari Generasi X terletak pada kemampuan mereka dalam mengidentifikasi peluang-peluang baru dan memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan yang kompleks.

Kerangka teoritik yang mengintegrasikan berbagai teori dan konsep tentang manajemen sumber daya manusia, inovasi, dan kolaborasi pentahelix membantu dalam memahami kompleksitas pengelolaan talenta inovasi. Melalui pendekatan manajemen talenta yang inovatif, organisasi dapat

mengidentifikasi dan memanfaatkan potensi kreatif dari generasi muda untuk menciptakan produk dan layanan yang inovatif.

Kolaborasi *pentahelix* yang melibatkan pemerintah, perguruan tinggi, industri, media, dan komunitas diharapkan dapat menciptakan lingkungan inovatif yang kondusif bagi talenta inovasi. Melalui kolaborasi ini, berbagai pemangku kepentingan dapat berbagi pengetahuan, sumber daya, dan pengalaman untuk menciptakan sinergi yang positif dalam mendorong inovasi dan kreativitas.

Penerapan manajemen talenta yang berbasis inovasi dan kolaborasi *pentahelix* diharapkan dapat meningkatkan daya saing organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi. Melalui pendekatan yang komprehensif dan inklusif, potensi talenta inovasi dari Generasi Z, Generasi Millennial, dan Generasi X dapat dioptimalkan untuk menciptakan solusi-solusi inovatif dalam berbagai bidang.

Dalam konteks reka cipta, peran perguruan tinggi sangat penting dalam mengasah kemampuan dan bakat sumber daya manusia. Program-program pendidikan yang mengintegrasikan pembelajaran praktis di luar kampus, seperti magang dan proyek penelitian bersama industri, dapat membantu mahasiswa dan tenaga didik untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan dunia kerja. Dengan demikian, perguruan tinggi dapat berperan sebagai katalisator dalam menciptakan talenta inovasi yang siap untuk berkontribusi dalam pembangunan negara.

Perguruan tinggi juga dapat berperan dalam menciptakan lingkungan kreatif dan inovatif di kampus, di mana mahasiswa dan tenaga didik dapat berkolaborasi dan mengembangkan ide-ide baru. Penyediaan fasilitas dan dukungan untuk aktivitas ekstrakurikuler, kompetisi inovasi, dan wadah bagi pengembangan kreativitas merupakan langkah-langkah penting dalam memfasilitasi talenta inovasi di lingkungan kampus.

Dalam mencapai tujuan pengelolaan talenta inovasi, pemerintah juga memiliki peran strategis. Pembentukan kebijakan yang mendukung pengembangan sumber daya manusia yang inovatif dan berdaya saing perlu menjadi perhatian utama. Dukungan dana dan insentif bagi inovasi serta kolaborasi antara pemerintah dan sektor swasta menjadi faktor kunci dalam mendorong pertumbuhan ekonomi berbasis inovasi.

Penggunaan teknologi informasi dan komunikasi yang canggih juga menjadi penting dalam mendukung pengelolaan talenta inovasi. Pemanfaatan platform digital untuk mengidentifikasi dan menghubungkan talenta inovasi dengan kesempatan pengembangan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dari upaya tersebut.

Penerapan strategi pembelajaran berbasis pengalaman, pendekatan kolaboratif, dan penekanan pada pengembangan soft skill diharapkan dapat menciptakan sumber daya manusia yang tidak hanya unggul dalam bidang teknis, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perubahan dan memiliki

kemampuan untuk bekerja secara kreatif dalam tim. Kepemimpinan yang visioner dan inklusif juga menjadi kunci dalam mengelola talenta inovasi. Para pemimpin perlu memberikan arah dan inspirasi bagi talenta inovasi, menciptakan lingkungan kerja yang berdaya saing, dan mengelola konflik dengan bijaksana untuk menjaga semangat kreatif dan inovatif.

IV. PENUTUP

Dalam penelitian ini, kami telah membahas pentingnya pengelolaan talenta inovasi dalam konteks Generasi Z, Generasi Millennial, dan Generasi X di Indonesia. Berbagai teori dan pendekatan manajemen telah diuraikan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang topik ini. Perguruan tinggi, pemerintah, industri, dan lembaga terkait lainnya diharapkan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai panduan dalam mengembangkan strategi dan kebijakan yang tepat untuk mengoptimalkan talenta inovasi. Melalui pendekatan inovatif dan kolaborasi *pentahelix*, kami percaya bahwa potensi talenta inovasi dari Generasi Z, Generasi Millennial, dan Generasi X dapat dioptimalkan untuk menciptakan solusi-solusi inovatif dalam berbagai bidang. Dengan menerapkan manajemen talenta yang berorientasi pada inovasi, Indonesia dapat mencapai kemajuan dan keunggulan kompetitif di tingkat global. Namun, penelitian ini juga memiliki keterbatasan, seperti keterbatasan data dan metodologi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan melibatkan lebih banyak sumber data dan menggunakan pendekatan penelitian yang lebih komprehensif untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap tentang pengelolaan talenta inovasi di Indonesia.

V. KESIMPULAN

Pengelolaan talenta inovasi dalam konteks reka cipta di Indonesia menjadi tantangan yang kompleks namun krusial dalam menghadapi era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat. Generasi Z, Generasi Millennial, dan Generasi X memiliki karakteristik dan potensi yang berbeda dalam menciptakan inovasi yang dapat memberikan dampak positif bagi pembangunan negara.

Pendekatan manajemen talenta yang inovatif dan berbasis inovasi, serta kolaborasi *pentahelix* yang melibatkan pemerintah, perguruan tinggi, industri, media, dan komunitas, menjadi kunci dalam mengoptimalkan potensi talenta inovasi dari tiga generasi ini. Perguruan tinggi memiliki peran strategis dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan talenta inovasi, sementara pemerintah perlu menciptakan kebijakan yang mendukung pengembangan sumber daya manusia yang inovatif.

Dengan penerapan strategi pembelajaran berbasis pengalaman, pendekatan kolaboratif, penggunaan teknologi informasi yang canggih, dan kepemimpinan yang visioner, diharapkan talenta inovasi dari Generasi Z, Generasi Millennial, dan Generasi X dapat memberikan kontribusi yang signifikan

dalam mendorong pertumbuhan ekonomi, menciptakan solusi-solusi inovatif, dan menjawab berbagai tantangan masa depan.

REFERENSI

- Achmad, T., Mubarak, H., & Rosyidin, A. (2019). *Millennial Generation: A Challenge of Human Resource Management in the Future*. *Journal of Talent Development and Excellence*, 11(3s), 1659-1669.
- Christensen, C. M. (1997). *The innovator's dilemma: When new technologies cause great firms to fail*. Harvard Business Review Press.
- Drucker, P. F. (1985). *Innovation and entrepreneurship: Practice and principles*. Harper & Row.
- Grant, R. M. (1996). *Toward a knowledge-based theory of the firm*. *Strategic Management Journal*, 17(S2), 109-122.
- Hamel, G., & Prahalad, C. K. (1994). *Competing for the future*. Harvard Business Review Press.
- Khaki, J. A., Sajjadi, S. N., & Nasiri, F. (2017). *Government–industry–university partnership: A new nexus in national innovation systems in developing countries*. *Technological Forecasting and Social Change*, 123, 263-274.
- Lee, G. K., & Wong, P. K. (2004). *IT capabilities and firm performance: A resource-based view*. *Journal of the Association for Information Systems*, 5(1), 1-28.
- Putra, I. G. P. A. (2016). *Manajemen Generasi X dalam Organisasi*. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 69-80.
- Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of innovations (5th ed.)*. Free Press.
- Wijoyo, H. A., Nugraheni, T. R., & Putri, I. A. (2020). *Generasi Z dan Kecenderungannya dalam Menyusun Resolusi Tahun Baru (Studi pada Siswa SMA di Surabaya)*. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(2), 113-121.
- World Economic Forum. (2018). *The Future of Jobs Report 2018*. World Economic Forum.