

BEKERJA



BERSAMA



milennial



Wustari L. Mangundjaya dkk

BEKERJA BERSAMA MILENIAL

Tim Penulis:

Wustari L. H. Mangundjaya
(Penulis Utama & Editor)
Niken Ardianti
Maya Sita Darlina
Ayu Aprilianti
Permata Wulandari
Kurnia Siregar
Meta Tri Sasanti
Wahyu Indianti

©2017, Swascita, Jakarta
Hak Cipta dilindungi Undang-undang
Diterbitkan pertama kali oleh
Penerbit PT Swasthi Adi Cita
ISBN: 978-602-98886-7-6

Penerbit : PT Swasthi Adi Cita
Cover Design : Riyan Tamara
Lay Out : Swascita

Penerbit:
Jl. Malaka Merah 2 No. 8
Pondok Kopi, Duren Sawit
Jakarta Timur, 13460
Telp. 021-8602184
Email: performa_cita@yahoo.com

Dilarang memperbanyak buku ini dalam bentuk dan dengan cara
apapun, baik sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari
Penerbit

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	iii
Ucapan Terima Kasih	v
Daftar Isi	viii
Pendahuluan	1
Bab 1: Karakteristik berbagai generasi di tempat kerja Oleh: Wustari L. Mangundjaya	5
Bab 2: Generasi milenial dari perspektif akademisi Oleh: Wustari L. Mangundjaya & Wahyu Indianti	24
Bab 3: Generasi milenial dari perspektif profesional bisnis Oleh: Wustari L. Mangundjaya & Permata Wulandari	42
Bab 4: Generasi milenial di dunia kerja Oleh: Niken Ardianti & Wustari L. Mangundjaya	59
Bab 5: Membangun keterikatan pada generasi milenial Oleh: Maya Sita Darlina & Wustari L. Mangundjaya	85
Bab 6: Generasi milenial dari perspektif profesional pengembangan SDM Oleh: Kurnia Siregar, Meta Trisasanti & Wustari L. Mangundjaya	119
Bab 7: Generasi milenial dari perspektif pegiat komunitas Oleh: Ayu Aprilianti & Wustari L. Mangundjaya	140
Bab 8: Generasi milenial dari perspektif pemerintah Oleh: Wustari L. Mangundjaya	157
Bab 9: Generasi milenial dari perspektif generasi milenial Oleh: Wustari L. Mangundjaya	173
Bab 10: Bekerja bersama generasi milenial Oleh: Wustari L. Mangundjaya	185
Penutup	209
Daftar Pustaka	213
Indeks	219
Glosarium	221
Tentang Penulis	225

PENDAHULUAN

Bekerja bersama Milenial merupakan topik yang menarik untuk diangkat ke dalam sebuah buku, karena saat ini generasi milenial menjadi salah satu isu yang penting, khususnya disebut juga sebagai bonus demografis. Buku ini diharapkan dapat memperkaya khasanah pengetahuan di bidang sumber daya manusia, khususnya mengenai kerjasama lintas generasi. Selain itu, buku ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam pengambilan keputusan baik yang bersifat taktis dan strategis dalam konteks organisasi, maupun dalam menjalankan kegiatan operasional sehari-hari. Untuk mempersiapkan buku ini dengan wawasan dan bahasan secara lengkap, dilakukan pendekatan *Quatro Helix* (Akademi, Bisnis, Profesional, Komunitas, dan Pemerintah), bahkan juga dengan pembahasan dari para generasi milenial sendiri. Penulisan buku ini terdiri atas beberapa bagian, yaitu:

Pendahuluan, yang membahas sebagai pengantar mengenai pentingnya topik ini dan menerangkan mengenai pembahasan setiap bab.

Bab 1: Karakteristik berbagai generasi di tempat kerja. Bab ini membahas mengenai bekerja secara lintas generasi di dalam organisasi, dengan membahas mengenai: a) Isu seputar lintas generasi; b) Karakteristik lima generasi, yaitu: generasi Tradisional, generasi *Baby Boomers*,

generasi X, generasi Milenial, dan generasi Z; serta c) Karakteristik generasi lintas bangsa.

- Bab 2: Generasi Milenial dari Perspektif Akademisi. Bab ini membahas perkembangan teori dan konsep mengenai perkembangan seorang manusia, termasuk Generasi Milenial. Bab ini juga membahas mengenai karakteristik Generasi milenial secara konsep dan teori perkembangan yang dihubungkan dengan kerjasama antar generasi.
- Bab 3: Generasi Milenial dari Perspektif Profesional Bisnis. Bab ini membahas mengenai generasi Milenial dari sudut pandang pelaku profesional bisnis. Pembahasan ini meliputi: perkembangan tuntutan bisnis dalam hubungannya dengan generasi Milenial; karakteristik Milenial dilihat melalui berbagai aspek bahasan.
- Bab 4: Generasi Milenial di dunia kerja. Bab ini membahas mengenai profil Generasi Milenial di dunia kerja, yang dalam hal ini dihubungkan dengan karakteristik generasi Milenial dengan dunia industri.
- Bab 5: Mengembangkan keterikatan kerja pada generasi Milenial. Bab ini membahas mengenai semua hal yang berhubungan dengan keterikatan kerja generasi Milenial pada organisasi.
- Bab 6: Generasi Milenial dari perspektif profesional pengembangan SDM. Bab ini membahas Generasi

Milenial berdasarkan sudut pandang profesional pengembangan SDM, khususnya para *coach* dalam hubungannya dengan para Milenial.

- Bab 7: Generasi Milenial dari perspektif pegiat komunitas. Bab ini membahas peran komunitas dalam hubungannya dengan generasi Milenial. Dalam bab ini juga dibahas mengenai karakteristik Milenial dalam hubungannya karakteristik komunitas.
- Bab 8: Generasi Milenial dari perspektif pemerintah. Bab ini membahas peran pemerintah dalam hubungannya dengan generasi Milenial. Selain itu dibahas pula karakteristik Generasi Milenial dalam hubungannya dengan kebijakan pemerintah.
- Bab 9: Generasi milenial dari perspektif generasi Milenial. Bab ini membahas mengenai generasi Milenial melihat dirinya sendiri dan persepsi mengenai dirinya. Selain itu, dibahas juga karakteristik Generasi Milenial dalam hubungannya dengan dunia kerja.
- Bab 10: Bekerja bersama generasi Milenial. Bab ini membahas mengenai kiat-kiat dari berbagai tipe generasi untuk dapat bekerja secara harmonis bersama generasi Milenial. Dalam bahasan tersebut termasuk sudut pandang dari pendekatan *Quatro Helix* (Akademik, Bisnis, Profesional, Komunitas, dan Pemerintah) dan juga dari generasi Milenial sendiri. Selain itu pula,

dibahas mengenai dukungan yang diperlukan dan diberikan kepada generasi Milenial supaya mereka dapat berkembang secara lebih optimal.

Bagian terakhir adalah Penutup, yang merupakan rangkuman kesimpulan dan rekomendasi mengenai bekerja bersama Milenial dari perspektif *Quatro Helix*.

PENUTUP

Pada organisasi yang anggota atau karyawannya terdiri dari latar belakang yang berbeda, baik dari gender, lama kerja, pendidikan, sosial budaya, maupun generasi, baik perbedaan itu kuat atau tidak pasti sedikit banyak dapat dirasakan oleh semua anggota atau karyawannya. Saat ini sedang dibahas lebih dalam adalah mengenai perbedaan generasi di lingkungan kerja. Generasi yang saat ini masih terdapat di lingkungan kerja adalah generasi tradisional, *Baby Boomers*, generasi X, dan generasi Y (Milenial).

Setiap generasi memiliki ciri dan karakteristiknya sendiri-sendiri tidak ada generasi yang paling baik atau yang paling buruk, yang ada adalah setiap generasi adalah berbeda, dan hal ini disebabkan karena kondisi dan lingkungan dimana generasi itu berada dan dibesarkan. Perbedaan karakteristik dari tiap generasi juga membuat adanya potensi gesekan atau konflik antar generasi. Hal ini sebenarnya merupakan hal yang biasa dan lumrah terjadi. Meskipun demikian, karena generasi Milenial merupakan generasi yang memiliki populasi terbesar di lingkungan kerja, maka manajemen organisasi sudah selayaknya memberikan perhatian yang lebih untuk memahami karakteristik mereka dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif bagi semua karyawan, termasuk para pemangku kepentingan.

Buku ini membahas mengenai generasi Milenial dari berbagai sudut pandang, melalui pendekatan *Quatro Helix*, yang membahasnya dari sudut pandang Akademisi, Profesional Bisnis, Profesional Pengembangan SDM, Pegiat Komunitas, Pemerintah, serta dari generasi milenial sendiri. Tujuan buku ini antara lain adalah untuk memperoleh wawasan yang lebih luas mengenai generasi milenial, khususnya di Indonesia.

Buku ini diperlukan karena sampai saat ini bahasan yang ada mengenai perbedaan generasi dan generasi milenial lebih banyak dilandasi pada teori, pendekatan, dan hasil riset dari negara Barat, yang mungkin saja berbeda dengan negara Timur, termasuk Indonesia. Untuk itu, hasil survey dan seminar yang melibatkan berbagai pihak (*Quatro Helix*) diharapkan mampu memberikan masukan mengenai kondisi dan profil karakteristik dari generasi milenial.

Karakteristik generasi Milenial yang dirangkum dari hasil survey dan pembahasannya antara lain adalah: a) memiliki keterampilan digital khususnya IT yang tinggi; b) optimis; c) kreatif dan inovatif; d) percaya diri; e) asertif; f) mudah beradaptasi dengan perubahan; g) menghargai keragaman; h) berani mengambil risiko i) mau belajar; dan j) luwes dalam berinteraksi sosial. Sementara itu, generasi milenial disebutkan juga memiliki karakteristik 1) selalu ingin memperoleh segala sesuatu secara instan; 2) ego sentris; 3) mudah bosan; 4) kurang menghormati tata krama dan kesopanan; 5) kurang

menyukai birokrasi dan kemapanan; 6) kurang ulet; 7) kurang sabar. Hal ini semua membuat generasi milenial meskipun dinyatakan sebagai orang yang cerdas dan mandiri, tetapi tetap saja memerlukan dukungan dan pengarahan dari generasi terdahulu. Hal ini disebabkan karena terdapat kebijaksanaan (*wisdom*) yang tidak dapat diperoleh dari hanya sekedar berlandaskan informasi yang diperoleh dari dunia maya saja, tetapi diperlukan adanya kematangan, serta pengalaman dan pengetahuan generasi-generasi sebelumnya.

Dalam rangka mendapatkan kerjasama tim dan iklim kerja yang baik, maka semua pihak sebaiknya membuka pintu untuk dapat menjalin kolaborasi, mencoba untuk saling memahami karakteristik tiap generasi serta menghormatinya. Dalam hal ini, generasi terdahulu tidak perlu merasa yang paling tahu dan benar karena telah memiliki banyak pengalaman, disisi lain generasi Milenial juga tidak perlu merasa paling tahu, dan pandai karena menguasai teknologi informasi. Masing-masing generasi memiliki kekuatan dan kelemahan. Oleh karena itu, setiap generasi dapat membuang perasaan egosentrisnya untuk dapat mengembangkan orientasi kepada tujuan yang lebih besar, yaitu tujuan tim dan tujuan organisasi.

Disamping itu pula, setiap pihak, baik itu yang berasal dari lingkungan akademik, bisnis, komunitas, dan Pemerintah diharapkan dapat memberi dukungan bagi generasi milenial untuk dapat tumbuh dan berkembang secara lebih optimal.

Adanya kesempatan seluas-luasnya bagi generasi milenial untuk menyuarakan pendapat dan berkreasi dengan tetap terkontrol dan diberi arahan merupakan salah satu strategi yang dapat dikembangkan. Disamping itu, adanya fasilitas yang memadai, baik di lingkungan kerja maupun di masyarakat, yang tidak hanya terbatas pada fasilitas penunjang kerja, misalnya perlengkapan IT, tetapi juga lingkungan kerja yang kondusif baik secara fisik maupun psikologis, maka akan dapat mengembangkan dan memberdayakan potensi generasi milenial secara optimal.

Pendekatan dan pembahasan pada buku ini merupakan kombinasi dari pembahasan konsep yang digunakan di negara Barat, tetapi juga dikombinasikan dengan temuan hasil survey dan bahasan dari para responden yang berasal dari berbagai latar belakang di Indonesia, khususnya di Jakarta. Sementara itu, karena penduduk dan bangsa Indonesia tidak dapat hanya di wakili oleh penduduk Jakarta (yang menjadi sebagian besar dari responden penelitian ini), maka penelitian dalam cakupan yang lebih luas diharapkan akan dapat dilakukan untuk dapat lebih memperoleh gambaran yang akurat mengenai profil dan karakteristik dari generasi milenial di Indonesia.

Buku **Bekerja bersama Milenial** ini adalah merupakan buku mengenai generasi milenial dengan pendekatan *Quatro Helix*, sehingga isinya merupakan kombinasi dari konsep, maupun kumpulan pengalaman atau pendapat dari kalangan akademisi, profesional di bidang bisnis, pegiat komunitas, pejabat pemerintah, dan juga para milenial sendiri mengenai generasi milenial. Buku ini ditulis dengan maksud untuk menyikapi para generasi milenial di lingkungan kerja, karena sebagai pekerja mayoritas di berbagai lingkungan, sudah selayaknya perlu diketahui bagaimana cara bekerja bersama dengan mereka untuk dapat membangun kerja sama tim yang baik maupun mengembangkan potensi yang terdapat pada generasi milenial.

ISBN: 978-602-98886-7-6



9 786029 888676