



**SURAT PERJANJIAN PENUGASAN  
DALAM RANGKA PELAKSANAAN HIBAH PROGRAM  
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
Tahun Anggaran 2017  
Nomor: 2175/UN2.R3.1/HKP.05.00/2017**

Pada hari ini Jum'at tanggal tiga puluh satu bulan Maret tahun Dua Ribu Tujuh Belas (31-03-2017), kami yang bertanda tangan di bawah ini :

1. **Prof. Dr. Heri Hermansyah, M.Eng.** : Direktur Riset dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Indonesia, dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama Universitas Indonesia (UI), yang berkedudukan di Gedung *Integrated Laboratory and Research Center* (ILRC) Lantai *Mezzanine*, Universitas Indonesia, Kampus UI Depok, 16424, untuk selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**;
2. **Dr. Wustari L. Mangundjaya, M.Org Psy, SE, Psikolog.** : Dosen yang berkedudukan di Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, dalam hal ini bertindak sebagai pengusul dan Pelaksana kegiatan Kajian Kepedulian pada Isu Strategis di Indonesia pada Program Pengabdian kepada Masyarakat Tahun Anggaran 2017 untuk selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

**PIHAK PERTAMA** dan **PIHAK KEDUA**, secara bersama-sama sepakat mengikatkan diri dalam suatu Perjanjian Pelaksanaan Penugasan Hibah Program Pengabdian kepada Masyarakat Tahun Anggaran 2017 yang berlandaskan pada Surat Keputusan Rektor Universitas Indonesia Nomor: 0760/SK/R/UI/2017 tertanggal 27 Maret 2017 tentang Penerima Hibah Program Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Indonesia Tahun Anggaran 2017, dengan ketentuan dan syarat-syarat sebagai berikut:

**Pasal 1**  
**Ruang Lingkup Penugasan**

**PIHAK PERTAMA** memberi tugas kepada **PIHAK KEDUA**, dan **PIHAK KEDUA** menerima tugas tersebut dari **PIHAK PERTAMA**, untuk melaksanakan Penugasan Hibah Program Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Indonesia Tahun Anggaran 2017 berupa kegiatan Kajian kepedulian pada isu strategis di Indonesia dengan judul "Peran Serta Akademisi, Bisnis, Komunitas dan Pemerintah dalam Membangun Tim Kerja Generasi Milenial":

(1) Ruang lingkup pekerjaan yang wajib dilaksanakan oleh **PIHAK KEDUA** meliputi:

- a) Melaksanakan kegiatan Kajian Kepedulian pada Isu Strategis di Indonesia dengan judul "Peran Serta Akademisi, Bisnis, Komunitas dan Pemerintah dalam Membangun Tim Kerja Generasi Milenial" seperti yang diusulkan dalam revisi proposal;
- b) Mencantumkan nama Direktorat Riset dan Pengabdian kepada Masyarakat (DRPM) UI sebagai penyandang dana serta logo makara UI pada buku dan kegiatan seminar/dialog publik oleh **PIHAK KEDUA**;
- c) Menyampaikan informasi kepada **PIHAK PERTAMA** mengenai waktu penyelenggaraan kegiatan seminar/dialog publik;
- d) Mengikuti kegiatan monitoring, yaitu mempresentasikan kemajuan kegiatan Kajian Kepedulian pada Isu Strategis di Indonesia kepada komite penilaian pada waktu yang akan ditetapkan;
- e) Mengikuti kegiatan evaluasi, yaitu mempresentasikan laporan output Kajian Kepedulian pada Isu Strategis di Indonesia di depan komite penilaian pada waktu yang akan ditetapkan;

- f) Menyampaikan laporan kemajuan kegiatan kajian kepada Pihak PERTAMA sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan;
  - g) Menyampaikan laporan akhir kegiatan kajian berupa buku hasil kajian yang telah berISBN kepada Pihak PERTAMA sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan;
  - h) Menyampaikan laporan pertanggungjawaban keuangan dengan menyertakan bukti-bukti keuangan yang asli kepada PIHAK PERTAMA sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
- (2) PIHAK KEDUA tidak diperbolehkan mengalihkan tanggung jawab pelaksanaan Kajian Kepedulian pada Isu Strategis di Indonesia sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) butir a surat perjanjian ini kepada pihak lain kecuali dalam kondisi yang dapat dipertimbangkan dan diputuskan secara bersama dengan PIHAK PERTAMA;
  - (3) Apabila dikemudian hari terdapat pergantian komposisi anggota dalam tim Kajian Kepedulian pada Isu Strategis di Indonesia, maka ketua tim diharuskan melakukan pemberitahuan tertulis kepada DRPM UI;
  - (4) Kajian Kepedulian pada Isu Strategis di Indonesia dilaksanakan oleh PIHAK KEDUA terhitung sejak tanggal ditandatanganinya surat perjanjian penugasan.

## **Pasal 2**

### **Dana Pelaksanaan Program**

- (1) Besarnya dana untuk melaksanakan Kajian Kepedulian pada Isu Strategis di Indonesia dengan judul sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 adalah sebesar Rp.65,000,000.00 (Enam Puluh Lima Juta Rupiah) sudah termasuk pajak.
- (2) Dana Pelaksanaan Kajian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibebankan pada Anggaran Universitas Indonesia.

## **Pasal 3**

### **Tata Cara Pembayaran Dana Pelaksanaan Program**

- (1) Dana Pelaksanaan kajian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) dibayarkan oleh **PIHAK PERTAMA** kepada **PIHAK KEDUA** secara bertahap dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. Pembayaran Tahap Pertama sebesar 70% dari total Dana Pelaksanaan kegiatan yaitu  $70\% \times \text{Rp.}65,000,000.00 = \text{Rp.}45,500,000.00$  (Enam Puluh Lima Juta Rupiah), yang akan dibayarkan kepada **PIHAK PERTAMA** kepada **PIHAK KEDUA** setelah **PARA PIHAK** menandatangani Perjanjian ini;
  - b. Pembayaran Tahap Kedua sebesar 30% dari total Dana Pelaksanaan Program yaitu  $30\% \times \text{Rp.}65,000,000.00 = \text{Rp.}19,500,000.00$  (Sembilan Belas Juta Lima Ratus Ribu Rupiah), yang akan dibayarkan oleh **PIHAK PERTAMA** kepada **PIHAK KEDUA** setelah mendapat rekomendasi hasil monitoring (laporan kemajuan) kegiatan dari tim komite penilai dan **PIHAK KEDUA** mengumpulkan berkas berikut:
    - i. Mengirimkan laporan kemajuan pelaksanaan kegiatan seminar/diskusi publik (sebanyak 2 eksemplar: asli dan *copy*);
    - ii. Memberikan pertanggungjawaban penggunaan dana dan bukti-bukti penunjang kepada **PIHAK PERTAMA** (dipisahkan dalam laporan keuangan, sebanyak 2 eksemplar);
- (2) Pembayaran Dana Pelaksanaan Program sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan dilakukan oleh **PIHAK PERTAMA** kepada **PIHAK KEDUA** ke rekening sebagai berikut:
 

Nama	: Wustari L Mangundjaya
Nomor Rekening	: 67201000142504
Nama Bank	: BRI
- (3) **PIHAK PERTAMA** tidak bertanggung jawab atas keterlambatan dan/atau tidak terbayarnya sejumlah dana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang disebabkan karena kesalahan **PIHAK KEDUA** dalam menyampaikan data terkait rekening milik **PIHAK KEDUA** yang berupa nama bank, nomor rekening, atau nama pemilik rekening.

## **Pasal 4**

### **Jangka Waktu**

Jangka waktu pelaksanaan penugasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 sampai selesai 100%, adalah terhitung sejak 31 Maret 2017 dan berakhir pada 29 September 2017.

**Pasal 12**  
**Penyelesaian Sengketa**

Apabila terjadi perselisihan antara **PIHAK PERTAMA** dan **PIHAK KEDUA** dalam pelaksanaan perjanjian ini akan dilakukan penyelesaian secara musyawarah dan mufakat, dan apabila tidak tercapai penyelesaian secara musyawarah dan mufakat maka penyelesaian dilakukan melalui proses hukum.

**Pasal 13**  
**Lain-lain**

- (1) **PIHAK KEDUA** menjamin bahwa buku hasil Kajian Kepedulian pada Isu Strategis di Indonesia merupakan bagian dari Target Luaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1), belum pernah dibiayai dan/atau diikutsertakan pada Program Pendanaan lainnya, baik yang diselenggarakan oleh instansi, lembaga, perusahaan atau yayasan, baik di dalam maupun di luar negeri.
- (2) Segala sesuatu yang belum cukup diatur dalam Perjanjian ini dan dipandang perlu diatur lebih lanjut dan dilakukan perubahan oleh **PARA PIHAK**, maka perubahan-perubahannya akan diatur dalam perjanjian tambahan atau perubahan yang merupakan satu kesatuan dan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian ini.

Perjanjian ini dibuat dan ditandatangani oleh **PARA PIHAK** pada hari dan tanggal tersebut di atas, dibuat dalam rangkap 2 (dua) dan bermeterai cukup sesuai dengan ketentuan yang berlaku, yang masing-masing mempunyai kekuatan hukum yang sama.

PIHAK PERTAMA

PIHAK KEDUA



Prof. Dr. Heri Hermansyah, M.Eng.  
NIDN.0018017602

Dr. Wustari L. Mangundjaya, M.Org Psy, SE,  
Psikolog.  
NIDN.10025604

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Psikologi



Dr. Nifameutia Umar Ali, M.A  
NIDN.0018016006

# 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](mailto: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 keamanan; 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

