



Antoni Ludfi Arifin, dkk.

# THE SECRET to Millennial Engagement





"Milenial" adalah makhluk yang seksi. Kenapa begitu? Tengok saja 7 orang milenial yang baru-baru ini dinobatkan sebagai Staf Khusus Presiden Jokowi. Ketujuhannya adalah milenial yang seksi dari sisi KOMPETENSI. Mereka adalah lulusan universitas terbaik dalam dan luar negeri.

Ketujuh staf khusus ini bekerja untuk Indonesia. Tentu saja mereka harus loyal; tidak hanya mempertimbangkan *salary* dan kompensasi, tapi juga setia mengemban tugas negara.

Nyatanya, tidak semua milenial bekerja untuk Indonesia secara langsung. Banyak yang bekerja di perusahaan dalam negeri (PMDN), perusahaan modal asing (PMA), juga perusahaan pelat merah (BUMN). Apakah mereka tetap loyal kepada perusahaan seperti setianya Prajurit TNI kepada bangsa ini?

*The Secret to Millennial Engagement* mencoba membedah sedikit karakteristik milenial agar perusahaan dapat "mengikat" mereka untuk tetap loyal. Buku ini ditulis oleh para praktisi dan akademisi SDM, di antaranya Direktur SDM BPJS Ketenagakerjaan, Direktur SDM PT Pusri, Direktur SDM PT Kimia Farma, dan CEO PT Indonesia Ferry Properti. Mereka mencoba membumikan bahasa akademis, yang teoretis dan praksis-pragmatis, menjadi bahasa yang mudah dipahami oleh generasi milenial, praktisi, juga akademisi yang mencoba melihat wajah "seksi" milenial ini secara lebih "transparan".

Penerbit  
PT Gramedia Pustaka Utama  
Kompas Gramedia Building  
Blok I, Lt. 5  
Jl. Palmerah Barat 29-37  
Jakarta 10270  
www.gpu.id

MANAGEMENT

16+



619221093



9 786020 636764  
978-602-06-3877-1

Harga P. Jawa Rp115.000

Buku *The Secret to Millennial Engagement* ini ditulis secara ringan dan populer, tanpa mengurangi bobot dan kualitas, agar mudah dibaca, dimengerti dan dipahami, juga menambah ilmu dan pengetahuan.

Semua tulisan yang dibuat merupakan hasil pengalaman setiap penulisnya dalam bidang SDM. Pengetahuan-pengetahuan itu berharga untuk dibagi. Kami berharap itu semua dapat menambah wawasan dan menggerakkan pembacanya untuk melakukan hal-hal positif.

Terima kasih kami ucapkan kepada Direktur SDM BPJS Ketenagakerjaan, Direktur SDM PT Kimia Farma (Persero) Tbk, dan Direktur SDM PT Pusri, yang di tengah kesibukan bekerja telah ikut serta dalam menulis artikel di buku ini, untuk Indonesia kita tercinta.

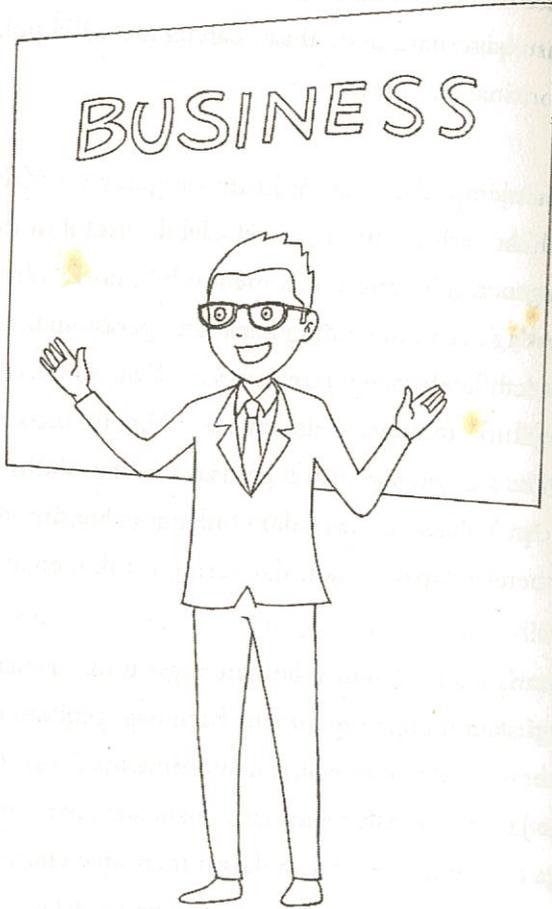
Akhir kata, kami sampaikan, "sebaik-baik manusia adalah yang bermanfaat bagi orang lain".

SDM.Cendekia

## Daftar isi

Prakata	v
1. <i>Building Millennial Engagement Through Mutual Benefit</i>	1
2. Merekrut Generasi Milenial dengan Cara Milenial	9
3. Resep Praktis, Generasi Milenial Fantastis	19
4. <i>The Name of Millennial</i>	31
5. <i>Resign: Wanita di Antara Kerja dan Keluarga</i>	39
6. Menyelam dalam <i>Coaching</i> .	47
7. Muda Berdaya, Masa Depan Kaya: Bagaimana Generasi Milenial Mengelola Keuangan	57
8. <i>Bringing Human Touch in Engaging Millennials</i>	69
9. Kesombongan Generasi Milenial	79
10. <i>The Secret Millennial Character</i>	89
11. Membangun Kolaborasi antara Generasi X dan Y	105
12. <i>Competitive Advantage</i> ala Milenial	111
13. Membangun Inovasi dan <i>Millennials Engagement</i> dalam Dunia Kerja Digital	121
14. <i>Secret to Millennial Engagement</i>	135

<b>15. Menggaet Generasi Me</b>	<b>145</b>
<b>16. <i>Millennials Treatment Base on My Millennials!</i></b>	<b>155</b>
<b>17. <i>The Role of Young Leaders in Employee Engagement</i></b>	<b>167</b>
<b>18. <i>Engaging Millennials Generation in Work with Millennials Action Leadership</i></b>	<b>177</b>
<b>Tentang Para Penulis</b>	<b>205</b>



*“Kesuksesan dan menjadi besar bukan sebuah mimpi.  
Menciptakan keunikan adalah keharusan.  
Perbedaan dan kegagalan bukanlah hambatan.  
Peseimbangan, harmoni, dan profesionalisme patut diraih.”*

—SDM Cendekia

## ***Competitive Advantage ala Generasi Milenial***

**Antaiwan Bowo**

Bosan dengan proses yang terlalu lama, cara instan adalah pilihan. Sulit berkomunikasi, tapi lebih suka teknologi. Mengutamakan materi daripada hal lain. Bosan dan tidak tahan lama kalau mengerjakan sesuatu. Menghabiskan banyak uang demi gaya hidup. Inilah kesan miring dan negatif yang sering dituduhkan untuk kaum yang lahir pada kisaran 1980 sampai 1996. Apakah mereka bisa sukses? Bagaimana mereka bisa sukses?

Mereka identik dengan keinginan, antusiasme, dan kepuasan. Keinginan untuk dilihat dan dibanggakan merupakan bagian dari mereka. Tidak terlalu peduli dengan perkataan orang, yang penting bagi mereka adalah mewujudkan keinginan besarnya. Mereka melakukan sesuatu yang membuat mereka hidup dan bahagia, tanpa menanyakan apa yang orang lain butuhkan. Akankah sikap seperti ini membawa perusahaan menjadi sukses?

Faktanya mereka mampu membangun bisnis dan mengelola bisnis dengan baik. Di Indonesia saja banyak pengusaha sukses dari kaum

milennial, di antaranya adalah Nadiem Makarim, pendiri PT Gojek Indonesia; Ahmad Zaky, pendiri Bulalapak; dan Ferry Unardi pendiri Traveloka. Melihat fenomena tersebut, kaum milenial bisa unggul dan membuat perusahaan yang dipimpinnya juga unggul dengan tingkat persaingan yang tinggi.

Hal ini menarik untuk dibahas lebih lanjut, mengapa mereka bisa unggul dan bagaimana caranya? Dengan begitu, kita bisa menarik pelajaran dari mereka. Jadi, kita tidak hanya bisa menanti pengalaman dari orang yang lebih tua, tapi juga dari orang yang usianya lebih muda dari kita.

Kaum milenial mempunyai pemikiran yang tajam, di mana bisnis yang berhasil adalah sesuatu yang berbeda dari yang biasanya atau unik. Di samping itu, dalam berbisnis mereka menjalin kerjasama dengan banyak pihak, bukan menekankan persaingan. Hal yang tidak kalah pentingnya adalah punya pemikiran yang terbuka untuk menyerap aspirasi dan inovasi dari lingkungan sekitar mereka.

Mereka sangat menikmati pekerjaannya, berbeda dengan kaum sebelumnya. Sebab, mereka menganggap pekerjaan adalah "diri", yang merupakan identitas diri pribadi mereka. Mereka akan bekerja dengan sepenuh hati, belajar terus untuk mengembangkan diri dan kemampuan mereka. Bekerja dengan baik berarti mempertahankan kesejahteraan mereka tanpa mengorbankan keseimbangan hidup. Pekerjaan menunjukkan siapa diri mereka, dan mereka bangga dengan hal itu.

milennial memberikan aura positif dalam dunia pekerjaan dan tujuan dalam bekerja dan mencari pekerjaan bukan hanya mencari uang, tapi juga bermanfaat bagi sesama dan lingkungan. Mereka sangat *concern* dengan keluarga, teman, dan karier mereka. Namun, apa ukuran mereka untuk dikatakan pribadi yang berhasil? Pribadi yang berhasil adalah mendapatkan bayaran dengan keseimbangan dalam bekerja, dan kenikmatan. Namun, yang tidak kalah pentingnya adalah keseimbangan antara keharmonisan kehidupan pribadi dan profesionalisme mereka.

milennial adalah orang-orang yang menginginkan kebebasan melakukan sesuatu dan perubahan yang berarti di tempat mereka berkarya. Mereka dapat bekerja dengan mandiri. Semakin banyak kebebasan yang didapat, tanggung jawabnya juga akan besar. Namun, kadang kala seorang milenial ingin mendapatkan kebebasan untuk kemandirian, tetapi sulit mengambil sebuah keputusan yang benar karena mereka bukan pemimpin. Oleh karena itu, kalau kita sebagai pemimpin milenial, cara yang terbaik adalah mencari orang yang tepat untuk mengambil keputusan yang tepat.

budaya perusahaan merupakan rohnya perusahaan untuk mencapai tujuan maupun visi perusahaan. Kaum milenial merupakan kaum yang butuh kebebasan, tetapi harus terarah. Fokus dengan tujuan perusahaan adalah hal penting, tetapi tidak melanggar etika serta budaya perusahaan. Dalam perekrutan, budaya dan karakter orang yang akan direkrut hendaknya diperhatikan, bukan hanya melihat kemampuan teknis. Kemampuan teknis yang tinggi tanpa disertai

perilaku yang baik akan menciptakan budaya dan iklim kerja yang tidak baik sehingga mengganggu pencapaian organisasi. Untuk itu, budaya itu penting, bukan hanya kemampuan teknis.

Perusahaan berisikan tidak hanya kaum milenial, tetapi juga orang-orang yang lebih senior. *Mentoring* adalah hal yang sangat dibutuhkan oleh kaum milenial dalam melaksanakan tugas mereka yang cukup kompleks. Sebab, generasi *baby boomer* dan *X* mempunyai pengalaman yang cukup baik dalam menjalankan perusahaan, tak seperti kaum milenial. Oleh karenanya, *mentoring* adalah hal yang baik untuk dilakukan. Di samping itu, kebebasan dalam mengeluarkan pendapat tidak kalah penting. Kaum milenial membutuhkan saluran komunikasi yang baik dalam menyalurkan pendapat serta ide-ide cemerlang mereka.

Teknologi adalah instrumen yang sangat membantu dalam melaksanakan tugas perusahaan. Kaum milenial memanfaatkan kemajuan teknologi ini dalam pekerjaan. Mereka selalu siap atau selalu tersedia untuk perusahaan, dengan mengatur pola kerja yang terstruktur berbasis teknologi.

Perusahaan adalah manusia. Bisnis adalah manusia. Teknologi pun adalah manusia. Ini hal yang penting untuk dipahami. Kunci keberhasilan suatu bisnis atau usaha adalah mengelola manusia dan menempatkan manusia dengan tepat. Kaum milenial sangat peduli terhadap karier mereka. Oleh karenanya, mereka sangat memperhatikan keseimbangan manusia dengan

yang dijalankan. Hal-hal yang menjadi perhatian khusus utamanya adalah pembayaran yang adil, menggunakan bakat mempertahankannya, pola *reward* yang sesuai dan adil, pemanaan pengembangan karyawan yang baik, dan yang tidak pentingnya adalah keterlibatan pucuk pimpinan perusahaan (manajemen perusahaan) dalam pengembangan karyawan.

Generasi di atas generasi milenial menginginkan keamanan dalam hidupnya dengan mencari pekerjaan dengan mendapatkan upah pasti di akhir masa kerjanya. Di sisi sebaliknya, generasi milenial menginginkan kebebasan atau kemandirian dalam pekerjaan mereka. Penggunaan teknologi dalam pekerjaan sangat dibutuhkan di era digital seperti ini. Kaum milenial-lah yang paling cocok untuk hal itu. Di samping paling akrab dengan dengan teknologi, mereka sangat adaptif terhadap perubahan yang cepat. Perubahan yang cepat dalam persaingan bisnis saat ini bukanlah hambatan bagi kaum milenial. Untuk itu, adaptif dan responsif terhadap perubahan adalah kunci kesuksesan kaum Mllenial.

Perusahaan terdiri atas individu-individu yang tergabung dalam kelompok-kelompok atau tim. Tim yang baik dan solid merupakan kunci sukses perusahaan. Membentuk tim yang baik membutuhkan keahlian tersendiri. Kita harus dapat mengombinasikan keahlian-keahlian yang dimiliki oleh anggota tim untuk menciptakan kekuatan demi pencapaian tujuan. Di samping itu, persamaan pola pikir juga dibutuhkan untuk mengurangi gesekan yang terjadi antar-anggota tim. Menciptakan sinergi merupakan kunci kesuksesan.

Hindari terjadinya kemalasan sosial (*social loafing*) dengan meningkatkan persaingan antarkelompok dan evaluasi terhadap sesama rekan. Kompensasi juga diberikan berdasarkan kontribusi individu dalam pencapaian tujuan tim.

Kaum milenial pastinya juga ingin memimpin perusahaan atau organisasi. Apakah kepemimpinan mereka sama dengan generasi terdahulu? Tentunya tidak. Mereka beranggapan komando akan kontraproduktif dan ketegasan bukanlah hal yang terpenting. Kepemimpinan milenial lebih mengedepankan keadilan, kemampuan memecahkan masalah, integritas, kepercayaan, dan empati. Nilai-nilai pertemanan dan relasi merupakan kunci kesuksesan kaum milenial. Mendengarkan pendapat dan masukan dari kolega dalam setiap proses bisnis untuk memecahkan masalah diperlukan dalam pengambilan keputusan. Penciptaan budaya dan strategi organisasi dilakukan dengan berfokus pada strategi pengembangan manusia.

Perubahan demografi, teknologi, dan nilai-nilai mendorong kaum milenial untuk mempunyai pandangan yang berbeda tentang prioritas bisnis. Pertama, individu tidak dinilai berdasarkan gelar yang dimiliki ataupun jabatannya. Mereka lebih berfokus pada apa yang Anda lakukan dan bagaimana Anda berperilaku dengan mengedepankan kecerdasan dan kesadaran emosional agar memahami tujuan organisasi secara keseluruhan. Kedua, kaum milenial lebih mengedepankan keterbukaan dengan pendekatan yang informal untuk menerima masukan dari semua anggota

perusahaan. Ini diperlukan untuk segera mengatasi permasalahan yang meluas. Ketiga, menghargai fleksibilitas dan ide. Kemajuan teknologi yang ada akan menciptakan biaya yang efisien dengan bekerja dari rumah, kantor, maupun secara jarak jauh. Namun, produktivitas dalam bekerja terjaga. Keempat, tujuan yang tulus. Penjualan adalah proses yang penting, baik produk maupun jasa. Penjualan yang ditentukan bukan lagi "menjual banyak", melainkan "menjual dengan baik". Mereka mengelola risiko dengan baik. Risiko tidak dinilai selalu buruk. Risiko juga akan menciptakan peluang inovasi. Mereka akan mendukung staf mereka agar mencari peluang dan inovasi di luar pekerjaan utama mereka di kantor.

*Sustainability* menjadi perhatian utama kaum milenial. Mereka tidak berfokus pada keuntungan jangka pendek, melainkan kelangsungan perusahaan dengan menyeimbangkan nilai dan fleksibilitas. Hal tersebut akan menarik bagi mereka, walaupun hanya menghasilkan margin yang rendah. Menciptakan pekerjaan yang baik dengan pendekatan yang baik antara orang dan laba dalam bisnis perusahaan adalah prioritas. Tenaga kerja yang beragam akan menjadi sumber inovasi dalam menciptakan keselarasan antara keinginan pelanggan dan harapan perusahaan.

Mereka cenderung bekerja dengan kecepatan tinggi. Kecepatan ini perlu penyeimbangan dalam produktivitas dan efektivitas. Hal yang harus diperhatikan adalah semua anggota tim harus mengetahui secara detail apa yang harus dilakukan.

Secara keseluruhan, hal-hal yang patut dicontoh dari keunggulan kompetitif kaum milenial adalah tujuan dalam bisnis, penggunaan teknologi untuk mendorong produktivitas, berfokus pada nilai-nilai luhur, berfokus pada manusia dan budaya, meningkatkan pengabdian bukan kekuatan, berfokus pada hasil di seluruh proses bisnis, mendengar masukan dari karyawan maupun dari konsumen, serta memberikan manfaat ekonomi dan sosial kepada masyarakat sekitarnya.