

Strategi Memaksimalkan Potensi Khusus Zillennial Dalam Dunia Kerja

WADIH ARRASYID

MAGISTER MANAJEMEN, UNIVERSITAS JAYABAYA

email: elmie.hnf@gmail.com
2022010162001@pascajayabaya.ac.id

Abstract

The development of the era that is getting faster makes us inevitably have to adapt to developments and progress, because if we are slow we will be increasingly left behind. The process of change due to developments and increasingly advanced technology makes a conservative leadership model that tends to impose its will without regard to the conditions of the workers must be changed to a new leadership style that is more aspirational and gives authority to its workers to innovate in facilitating work.

Every company certainly has employees of various age groups. According to the national labor force survey (Sakernas) of the Central Bureau of Statistics (BPS) shows that the total Indonesian workforce is 143.72 million with a labor force participation rate of 68.63 percent, dominated by the millennial generation and generation Z. These two generation groups are then called as zillennials.

The Millennial Generation or the millennial generation always wants to be different and dominate even with their office colleagues. The existence that Gen-Y is trying to build cannot be simply ignored, because they will be very influential in building this nation's civilization. Many studies show these millennial characteristics in both positive and negative terms. Meanwhile, the characteristics of Generation Z are actually not much different from their predecessors, the millennial generation. But they are far more accustomed to advanced technology than millennials

This journal aims to find and formulate appropriate leadership methods and styles for company management to maximize the potential of the millennial generation and generation. Because leading a different generation, of course, requires a leadership method that is different from previous generations. With this paper, it is hoped that Human Resource Management can understand the characteristics of the zillennial gene which is considered weak and spoiled but in fact is a very effective and efficient generation.

Keywords: *Zillennial, Company management, Human Resource s, Advanced technology, Collaborative Leadershi.*

1. PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang kian cepat membuat kita mau tidak mau harus beradaptasi dengan perkembangan dan kemajuan, sebab bila lambat kita akan semakin tertinggal. Proses perubahan akibat perkembangan dan teknologi yang semakin maju membuat model kepemimpinan konservatif yang cenderung memaksakan kehendak tanpa memperhatikan kondisi para pekerja harus dirubah menjadi gaya kepemimpinan baru yang lebih aspiratif dan memberikan kewenangan pada pekerjanya untuk melakukan inovasi dalam memudahkan pekerjaan.

Setiap perusahaan tentu memiliki karyawan dari berbagai kelompok usia. Menurut survey angkatan kerja nasional (Sakernas) Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa jumlah angkatan kerja Indonesia sebanyak 143,72 juta dengan tingkat partisipasi angkatan kerja sebesar 68,63 persen, didominasi oleh generasi millennial dan generasi Z. Kedua kelompok generasi ini kemudian disebut sebagai *zillennials*.

Istilah *Zillennials* bukanlah ungkapan yang umum. Namun secara garis besar *zillennials* dapat didefinisikan sebagai kombinasi antara dua generasi masa kini yaitu Generasi Z atau sering juga disebut Gen Z adalah generasi yang lahir antara tahun 1996 hingga 2010 jika diukur dalam kelompok umur maka Gen-Z

berada antara usia 13 hingga 27 tahun sedangkan Generasi Millennial adalah sebutan untuk generasi yang lahir antara 1980 hingga tahun 1995 dengan rentang umur antara 28 hingga 43 tahun. Istilah *zillennial* digunakan untuk mengungkapkan dua generasi yang sangat akrab dengan teknologi ini.

Generasi ini memiliki potensi yang lebih istimewa dari generasi sebelumnya. Misalnya generasi yang disebut *Baby Boomer* yang saat ini sudah berusia diatas 40 tahun rata-rata belum melek teknologi. Pada posisi inilah *Zillennial* menjadi sangat istimewa, keseharian mereka berdampingan dengan teknologi. Karena kesehariannya yang native technology *zillennial* memiliki preferensi kerja yang berbeda dari generasi-generasi produktif sebelumnya.

Preferensi kerja yang berbeda ini kemudian membuat sebagian penyedia pekerjaan kewalahan menghadapi karakteristik millennial dan gen-z. Di lingkungan kerja seringkali *zillennial* dianggap sebagai generasi manja dan lemah berbanding terbalik dengan atasannya yang merupakan generasi *Baby Boomer*, generasi yang tumbuh setelah melalui peperangan dan masa-masa yang sulit. Generasi ini biasanya sangat memegang teguh prinsip dan adat istiadat sehingga terkesan konservatif alias “kolot”. Generasi ini mencapai seluruh kompetensi yang dimilikinya melalui kerja keras.

Karakteristik ini sangat berbeda dengan Gen-Z dan Millennial yang masih tumbuh dengan merasakan budaya kemudian ketika dewasa mereka mulai menggunakan teknologi. Mereka adalah generasi yang hidup dalam masa transisi dari era konvensional menuju era modern. Karena itu *Zillennial* menjadi generasi yang memiliki intelegensi digital yang tinggi dan sangat senang berselancar di internet dan media sosial. Perbedaan inilah yang akhirnya menciptakan gap antara budaya kerja atasan yang merupakan generasi *baby boomer* atau “kolonial” dengan anak-anak gen-z dan millennial.

Adanya gap antara dua generasi ini membuat lingkungan kerja tidak harmonis dan kurang nyaman bagi *zillennials*. Sehingga potensi dan hasil kerja yang dicapai tidak maksimal. Karena itulah setiap pemimpin harus berani

berinovasi. Baby boomer yang sebelumnya adalah generasi pekerja keras harus legowo untuk beralih dari metode kepemimpinan konservatif menjadi kepemimpinan yang lebih modern dan lebih sesuai untuk mengelola dan mengorganisir gen-z dan gen millennial. Sehingga generasi yang melek digital atau “*digital native*” ini dapat memaksimalkan potensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang nyaman.

2. KAJIAN TEORI

a. Definisi Kepemimpinan

Dalam beberapa literature kepemimpinan sendiri didefinisikan sebagai kegiatan-kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang atau para pekerja untuk mencapai tujuan dari organisasi atau institusi tersebut (Mulyasa, E, 2003). Adapun beberapa implikasi yang dimiliki kepemimpinan yaitu sebagai berikut (Wahjusumidjo, 2002):

- 1) Kepemimpinan berarti harus melibatkan orang lain dibawahnya, karena tidak akan ada pemimpin jika tidak ada yang dipimpin. Orang yang ada dibawahnya dalam hal ini adalah karyawannya untuk patuh dan bersedia untuk mengikuti instruksi pimpinan.
- 2) Seorang pemimpin harus mampu mencari cara memimpin yang efektif sehingga mampu meningkatkan etos kerja bawahannya untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan sesuai target yang diberikan.
- 3) Pemimpin juga harus bertanggung jawab dan bersikap jujur terhadap dirinya sendiri, berwawasan luas, memiliki keberanian dalam pengambilan keputusan, mampu mempengaruhi dan meyakinkan orang lain untuk membangun organisasinya serta harus percaya kepada bawahannya.

b. Gaya Kepemimpinan

Pemimpin adalah orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih, baik organisasi maupun keluarga. Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan seorang

pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Suradinata (1997:11).

Lebih lanjut Ishak Arep dan Tanjung (2003:23) menyatakan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan yang sudah disebutkan diatas, untuk menguasai, mempengaruhi serta meyakinkan orang lain, maka dalam penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia biasanya menggunakan 4 macam gaya kepemimpinan,yaitu:

1. *Democratic Leadership* atau kepemimpinan deokratis adalah gaya kepemimpinan yang menitikberatkan kepada kemampuan untuk menciptakan moral dan kemampuan untuk menciptakan kepercayaan. Pemimpin demokratis melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan dan memberikan kebebasan dalam mengekspresikan pendapat mereka. Gaya kepemimpinan ini cocok untuk situasi yang membutuhkan kreativitas dan inovasi

2. *Dictatorial , Autocratic Leadership*, atau kepemimpinan diktator yakni sebuah gaya leadership yang menitikberatkan kepada kesanggupan untuk memaksakan keinginannya yang mampu mengumpulkan pengikut-pengikutnya untuk kepentingan pribadinya dan/atau golongannya dengan kesediaan untuk menerima segala resiko apapun.

3. *Paternalistic Leadership*, yakni gaya kepemimpinan yang terbentuk dari kombinasi antara gaya kepemimpinan pertama (*democratic*) dan kedua (*dictatorial*) yang sudah disebutkan di atas. Yang pada dasarnya kehendak pemimpin juga harus berlaku, namun dengan jalan atau melalui unsur-unsur demokratis. Sistem dapat diibaratkan diktator yang berselamatkan demokratis.

4. *Free Rein Leadership*, yakni salah satu gaya kepemimpinan yang menyerahkan sepenuhnya seluruh kebijakan pengoperasian Manajemen

Sumber Daya Man usia kepada bawahannya dengan hanya berpegang kepada ketentuan-ketentuan pokok yang ditetapkan oleh atasan mereka.

Sedangkan pada masa kini, beriringan dengan perkembangan zaman model dan gaya kepemimpinan juga semakin beragam. Beberapa gaya kepemimpinan yang mungkin dikenal pada masa ini yaitu :

1) Demokratis

Gaya kepemimpinan yang pertama adalah demokratis. Kita semua mungkin cukup sering mendengar jenis kepemimpinan satu ini. Sebagai mana demokrasi sesungguhnya pemimpin jenis ini juga selalu membuka ruang untuk berdiskusi dengan para bawahannya. Dalam pengambilan keputusan pemimpin tipe ini aktif menerima masukan orang lain agar keputusan yang didapat adalah keputusan terbaik dan paling diterima seluruh tim. Maka tidak heran jika tipe pemimpin ini sangat diidolakan oleh banyak orang. Komunikasi antara atasan dengan bawahan juga selalu terjalin secara efektif.

2) Visioner

Sesuai dengan namanya, pemimpin visioner adalah pemimpin yang mampu memberikan ide dan rencana-rencana baru untuk kepentingan kemajuan perusahaan. Ide dan rencana yang masih segar dan belum sempat terpikirkan oleh anggota yang lainnya. Gaya kepemimpinan visioner ini adalah jenis kepemimpinan yang berani ambil risiko, mereka mau mendengar masukan bawahan dan siap bertanggung jawab. Bahkan pemimpin visioner ini juga berani mendengar kritikan terhadapnya. Ketika pemimpin anda adalah pemimpin jenis ini,maka jangan merasa aneh jika diajak untuk melaksanakan pelatihan dan meeting dalam agenda perusahaan agar kemampuan terus meningkat.

3) Multikultural

Metode kepemimpinan yang seperti ini dapat diaplikasikan dalam perusahaan

dengan karyawan yang memiliki latar belakang ragam lintas budaya. Salah satu contoh yang diterapkan oleh pemimpin multikultural adalah bersedia dan mau merayakan berbagai perayaan hari-hari besar agama lain bersama seluruh karyawan. Dengan cara seperti itu diharapkan dapat menumbuhkan rasa kebersamaan di dalam perusahaan.

4) Strategis

Jenis Kepemimpinan dengan gaya strategis identik dengan tim riset karena dianggap memiliki kompetensi untuk merancang sebuah pola kepemimpinan yang dinamis untuk menyesuaikan dengan perkembangan dan kebutuhan pasar. Bukan sembarangan, keputusan yang diambil sudah melalui riset agar lebih meyakinkan untuk diterapkan. Jika ada peluang-peluang baru pemimpin strategis akan dengan cepat memanfaatkan peluang tersebut.

5) Suportif

Pemimpin suportif memiliki berbagai ciri-ciri serta tidak hanya menguntungkan perusahaan akan tetapi mampu menguntungkan pihak bawahan juga. Hal-hal yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi dan dilibatkan dalam *problem solving* atau pemecahan masalah. Pemimpin suportif akan menggunakan pendekatan secara personal dalam berinteraksi dengan seluruh jajarannya untuk meningkatkan hubungan personal. Bahkan tidak jarang pemimpin seperti ini hanya fokus pada pencapaian target dan hasil kerja.

6) Otokratis

Kepemimpinan tipe ini mungkin adalah sesuatu yang baru bagi kita. Orang yang memiliki gaya kepemimpinan ini biasanya berkuasa penuh dalam memimpin. Pemimpin jenis ini akan mengambil keputusan yang mutlak tanpa perlu meminta masukan dari bawahan. Selain itu, keputusan yang diambil juga tidak bisa diganggu gugat oleh orang lain. Pemimpin model ini tergolong jarang membuka ruang komunikasi dengan bawahan, sehingga terbilang kaku.

7) Transaksional

Kepemimpinan dengan gaya transaksional ini berfokus pada aturan atau kontrak kerja yang telah disetujui pihak karyawan. Seorang bawahan tidak bisa memberi saran, kritik dan masukan terhadap kinerja divisi tersebut karena orientasi tipe pemimpin ini berfokus pada pencapaian target. Tidak jarang jika tujuan atau target pencapaian kinerja tidak terpenuhi pemimpin jenis ini akan memberikan sanksi. Sebaliknya apabila karyawan atau bawahannya mencapai target yang memuaskan maka pemimpin ini juga akan memberikan hadiah atau *reward*.

8) Delegatif

Dengan menerapkan kepemimpinan delegatif, para pemimpin perusahaan dapat memberikan wewenang kepada anggotanya dalam mengambil keputusan. Akan tetapi, gaya kepemimpinan ini memiliki kelemahan, yaitu kecenderungan antar anggotanya untuk saling menyalahkan keputusan yang sudah disepakati jika terdapat kendala.

9) Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional berhubungan erat dengan perubahan dari dalam diri pemimpin maupun para anggotanya. Tipe kepemimpinan ini mampu memotivasi para anggotanya untuk mengerjakan sesuatu dengan melampaui apa yang telah ditargetkan. Kepemimpinan jenis transformasional ini pada umumnya mempunyai anggota yang berkomitmen dengan pemimpin yang memberdayakan para bawahannya dengan baik lewat visi dan misi yang serupa.

10) Liberal

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan liberal akan memberikan kebebasan bagi anggotanya untuk menyelesaikan seluruh tugasnya demi kenyamanan anggota. Hal tersebut dilakukan supaya semua tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan cepat. Selain itu, pemimpin liberal tidak akan menuntut banyak terhadap para karyawan tetapi

tetap mengawasi progress pekerjaan mereka sehari-hari.

Masing-masing gaya kepemimpinan yang disebutkan diatas memiliki kelebihan dan kekurangan tersendiri. Sehingga seorang pemimpin secara naluriah harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang cocok untuk tujuan yang ingin dicapainya.

c. Karakteristik Gen Millennial

Sesuai dengan namanya, generasi millennial adalah generasi yang lahir pada millennium terakhir. Generasi Y atau yang biasa kita sebut sebagai generasi millennial adalah sekelompok anak-anak muda yang lahir pada awal tahun 1980 hingga awal tahun 2000 an. Generasi ini adalah generasi yang nyaman dengan keberagaman, teknologi, dan komunikasi online untuk tetap terkoneksi satu sama lain dengan teman-temannya. (Haroviz : 2012)

Millennial Generation atau generasi millennium selalu ingin tampil beda dan mendominasi meskipun dengan rekan satu kantornya. Eksistensi yang berusaha dibangun oleh Gen-Y ini tidak bisa diabaikan begitu saja, sebab mereka akan sangat berpengaruh dalam membangun peradaban bangsa ini. Banyak penelitian menunjukkan karakteristik millennial ini baik dari segi positif dan negatif.

Berdasarkan penelitian dan observasi umum, berikut adalah beberapa karakteristik yang sering dikaitkan dengan generasi milenial:

- 1) Melek Teknologi
Milenial adalah generasi yang tumbuh dan terbiasa dengan perkembangan teknologi digital. Dalam kesehariannya mereka akrab dengan internet, media sosial, ponsel pintar, dan berbagai perangkat teknologi lainnya.
- 2) Toleran
Milenial cenderung lebih toleran, terbuka terhadap keberagaman dalam segala hal, termasuk suku, agama, orientasi seksual, dan budaya.
- 3) Interaksi Sosial
Generasi ini memiliki interaksi sosial yang baik, mereka cenderung sangat

terhubung secara sosial dan mencari interaksi melalui platform media sosial dan jaringan online.

- 4) Mencari Makna dan Tujuan Hidup
Gen Milenial sering mencari makna dan tujuan dalam hidup yang mereka jalani, termasuk dalam pekerjaan dan beragam aktivitas sosial.
- 5) Fleksibilitas dan Keseimbangan
Dalam hidupnya millennial tergolong fleksibel. Mereka cenderung menilai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sebagai hal yang penting dan mencari fleksibilitas dalam lingkungan kerja. Sehingga tidak jarang mereka “*healing*” untuk menyeimbangkan hidupnya antara bekerja dengan liburan.
- 6) Kesadaran Lingkungan
Generasi ini seringkali memiliki kesadaran tinggi terhadap isu-isu lingkungan dan sosial, dan berusaha untuk berkontribusi dalam meningkatkan dunia di sekitar mereka.
- 7) Kemauan Belajar
Milenial cenderung gemar belajar dan mengakses informasi melalui berbagai sumber, termasuk kursus online, video tutorial, dan berbagai bentuk pendidikan non-tradisional. Kemajuan teknologi yang sangat akrab dengan mereka mempermudah dalam mencari sumber ilmu baru.
- 8) Eksplorasi dan Mencari Pengalaman
Generasi ini lebih cenderung mengutamakan pengalaman daripada kepemilikan benda material, sehingga cenderung lebih suka bepergian, mencoba hal-hal baru, dan mengeksplorasi berbagai hal dalam kehidupan.
- 9) Jiwa Entrepreneur
Milenial cenderung tertarik pada kewirausahaan dan mencari cara untuk menciptakan penghasilan melalui ide-ide kreatif dan inovatif. Keinginan untuk mandiri ekonomi

membuat millennial memikirkan banyak hal untuk dilakukan.

Akan tetapi karakteristik yang disebutkan diatas hanyalah generalisasi. Tidak semua millennial memiliki karakteristik tersebut. Karena setiap orang selalu memiliki ciri yang unik dan khas.

d. Karakteristik Gen-Z

Karakteristik Generasi Z sebenarnya tidak jauh berbeda dengan pendahulunya gen millennial. Namun mereka jauh lebih terbiasa dengan teknologi canggih dibanding gen millennial. Berikut beberapa karakteristik gen-z yang dikenal secara umum :

1) Melek Teknologi

Gen Z adalah generasi yang tumbuh beriringan dengan kemajuan teknologi yang pesat, karena itu Gen Z banyak menghabiskan waktu dengan gawai yang mereka miliki. Menggunakan sosial media, internet, aplikasi pemesanan makanan instan, aplikasi pesan transportasi secara online, aplikasi kencan online, dan masih banyak lagi aplikasi yang dianggap memudahkan adalah sesuatu yang sangat akrab. Untuk diketahui Gen-Z Indonesia menduduki peringkat teratas yang paling banyak menghabiskan waktu untuk berselancar di Internet. Rata-rata mereka menghabiskan waktu 7 sampai 13 jam setiap harinya.

2) Kreatif

Generasi Z sedikit lebih maju dari generasi sebelumnya yakni millennial. Generasi bisa dibilang lebih kreatif dan inovatif dalam mencari cara untuk menghasilkan uang, khususnya yang berhubungan dengan industri kreatif. Seperti contentcreator, podcaster, vlogger, blogger, bahkan bisa mendirikan perusahaan rintisan (start-up) sendiri. Mereka cenderung mencari alternatif yang dapat memudahkan pekerjaannya.

3) Toleran

Soal toleransi Gen-Z tidak jauh berbeda dengan seniornya Generasi Millennial mereka sangat terbuka akan keberagaman. Entah itu agama, suku, ras, adat istiadat, dan sebagainya. Terbukanya akses informasi membuat generasi kita lebih mudah untuk belajar dan memahami sebab-akibat perbedaan yang timbul.

4) Peduli Sesama

Meskipun dicap malas dan sering rebahan dan scrolling, bukan berarti Generasi Z jadi apatis. Sebaliknya generasi ini sangat cepat untuk melakukan aktivitas sosial dan menyebarkannya di dunia maya atau internet untuk mencari solusi. Mereka sering melakukan kegiatan-kegiatan sosial dengan memanfaatkan media sosial yang ada seperti twitter, instagram dan facebook.

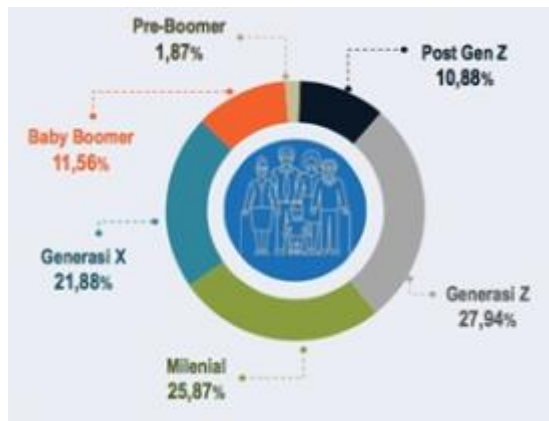
5) Senang Berekspresi

Gen Z secara populer dijuluki sebagai 'The Undefined ID' mereka amat senang berekspresi dan melakukan eksplorasi untuk menemukan jati dirinya. Contohnya yang masih segar diingatan kita adalah Citayem Fashion Week yang dipopulerkan oleh ramaja-remaja dari kawasan Jabodetabek untuk menunjukkan gaya berbusana mereka. Selain itu, Gen Z berupaya untuk membangun citra pribadi mereka di media sosial. Baik dengan menunjukkan gaya berpakaian atau OOTD, aktivitas olahraga, hingga kulineran menikmati dan mengeksplorasi berbagai jenis makanan dari setiap tempat. Setelah itu kemudian akan menjadi konten sosial media mereka di tiktok,instagram,youtube dan facebook.

3. PEMBAHASAN

Populasi Generasi Millenium dan Gen Z saat ini sudah mendominasi angkatan kerja dan usia produktif. Maka dapat dipastikan peran zillennial ini akan sangat signifikan dalam dunia kerja. Kemudian jika diproyeksikan generasi ini akan menjadi tumpuan utama dalam dunia kerja setidaknya 5 tahun kedepan.

Mengacu pada hasil survey yang dirilis Badan Pusat Statistik tahun 2021 lalu, Generasi milenial dan Generasi Z memiliki jumlah populasi yang besar. Data dari BPS menunjukkan bahwa sekitar 25,87% dari penduduk Indonesia merupakan milenial, sedangkan generasi Z sekitar 27,94% . Artinya Zillennial ini menempati angka 54% dari jumlah populasi penduduk di Indonesia.



Gambar 1 : Diagram Populasi Penduduk Indonesia.Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS)

Budaya kerja pada generasi milenial (kelahiran sekitar 1981 hingga 1996) dan generasi Z (kelahiran sekitar pertengahan 1990-an hingga awal 2010-an) telah mengalami perubahan signifikan dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Perubahan ini sebagian besar dipengaruhi oleh perkembangan teknologi, nilai-nilai sosial, dan harapan dalam dunia kerja. Berikut adalah beberapa ciri khas dari budaya kerja pada kedua generasi ini:

1) Inklusif

Millennial dan Gen Z sangat toleran, oleh karena itu mereka cenderung mencari lingkungan kerja yang terbuka terhadap perbedaan gender, ras, bahkan orientasi seksual.

2) Keseimbangan

Disebut sebagai generasi yang lemah dan manja. Nyatanya Zillennial adalah generasi yang bekerja secara efektif. Mereka cenderung mencari lingkungan kerja yang seimbang antara bekerja dan menjalani hidup. Zillennial tidak betah menghabiskan waktu terlalu lama untuk bekerja.

3) Fleksibilitas

Millennial dan Gen Z tidak memiliki ketertarikan terhadap lingkungan kerja yang kaku. Bahkan tidak jarang mereka bekerja diluar kantor. Generasi ini berpikir bekerja tak melulu harus di kantor.

4) Dukungan Teknologi

Zillennial yang terbiasa hidup berdampingan dengan teknologi juga menginginkan itu dalam dunia kerja. Menurut mereka teknologi harus dimanfaatkan agar dapat bekerja secara efektif. Bisa kita lihat saat pandemic Covid-19 *work from home* dan *work from anywhere* adalah hal yang disukai zillennial.

5) Kolaboratif

Gen Zillennial cenderung suka bekerja secara kolaboratif dan berorientasi pada tim. Mereka ingin bekerja di lingkungan yang mengutamakan partisipasi dan kepentingan bersama. Di sisi lain, Gen Z cenderung lebih mandiri dan kompetitif. Mereka terbiasa multitasking dan dapat bekerja secara efektif tanpa bantuan orang lain

Dalam merespons ekspektasi dan preferensi Generasi Z, perusahaan perlu mengadaptasi budaya kerja mereka. Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang terbuka, transparan, dan inklusif. Mereka juga dapat menyediakan kesempatan pembelajaran dan pengembangan, serta memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan inovasi. Fleksibilitas dalam jadwal kerja dan perhatian terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi juga dapat menjadi faktor penting dalam menarik dan mempertahankan karyawan Generasi Z.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan data-data terkait populasi generasi millennial dan gen-z yang melebihi angka 50 persen diatas. Budaya kerja gen-z dan millennial sudah barang wajib bagi setiap manajemen perusahaan untuk menyesuaikan lingkungan kerja dan budaya kerja di perusahaan mereka dengan budaya kerja zillennial.

Sebab dengan persentase diatas manajemen perusahaan yang cerdas dengan legowo perlu mempertimbangkan dan menyesuaikan lingkungan kerja dengan kebutuhan dan preferensi generasi zillennial. Mengingat milenial merupakan generasi yang semakin dominan di dunia kerja saat ini, penting bagi perusahaan untuk memahami ciri khas dan nilai-nilai yang mereka bawa ke dalam lingkungan kerja.

Untuk itu, demi mendukung preferensi generasi zillennial ini manajemen perusahaan perlu lebih adaptif. Sebab menurut penelitian zillennial ini cenderung suka berpindah-pindah tempat kerja apabila tidak memenuhi ekspektasi kerja. Penelitian menyebutkan paling tidak zillennial akan berpindah lokasi kerja sebanyak 20 kali dalam hidupnya,

Meminjam ungkapan seorang penulis kenamaan dalam manajemen SDM Ryan Martian menyebutkan memimpin generasi yang berbeda, diperlukan metode yang berbeda. Mengelola tim yang terdiri dari generasi Z juga dapat membantu perusahaan mempersiapkan diri untuk masa depan yang semakin kompleks, serta memperkuat citra brand mereka sebagai tempat kerja yang ramah dan modern. (Ryan Martian, 5.0 Leader 2021)

Oleh karena itu, penting bagi manajemen perusahaan untuk memahami kebutuhan dan harapan serta preferensi kerja generasi zillennial dan mengelola tim mereka dengan cara yang sesuai agar dapat mencapai kesuksesan bersama sesuai harapan perusahaan. Memimpin generasi milenial di perusahaan memerlukan pendekatan kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik dan nilai-nilai mereka. Berikut adalah beberapa prinsip kepemimpinan yang tepat untuk memimpin milenial:

- 1) Kolaboratif
Milenial cenderung lebih suka lingkungan kerja yang kolaboratif

daripada hierarkis. Sebagai pemimpin, beri mereka kesempatan untuk berkontribusi, berbagi ide, dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Jalin komunikasi dua arah yang terbuka untuk mendengar pandangan mereka.

- 2) Berikan Tujuan dan Arti
Milenial cenderung mencari arti dalam pekerjaan mereka. Jelaskan bagaimana kontribusi mereka berdampak pada tujuan perusahaan dan masyarakat secara keseluruhan. Bantu mereka melihat hubungan antara tugas-tugas sehari-hari dengan visi jangka panjang perusahaan.
- 3) Dukung Pengembangan Karir
Milenial adalah generasi yang haus akan peluang pengembangan dan pertumbuhan karir. Berikan pelatihan, mentoring, dan kesempatan untuk berkembang secara profesional. Juga, diskusikan rencana karir dengan mereka secara teratur.
- 4) Sediakan Umpan Balik yang Konstruktif
Milenial menghargai umpan balik yang jujur dan terbuka. Berikan umpan balik secara teratur untuk membantu mereka memahami kekuatan dan area untuk perbaikan. Bantu mereka mengidentifikasi langkah-langkah konkret untuk mencapai tujuan.
- 5) Fleksibilitas dan Keseimbangan Kerja
Berikan fleksibilitas dalam jam kerja dan pilihan kerja jarak jauh, jika memungkinkan. Hargai kebutuhan mereka untuk keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- 6) Teknologi dan Inovasi
Milenial tumbuh dengan teknologi dan inovasi. Manfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi, kolaborasi, dan komunikasi di tempat kerja.
- 7) Beri Pengakuan dan Apresiasi
Hargai kontribusi dan pencapaian milenial. Berikan pengakuan publik

untuk kinerja yang luar biasa, baik secara pribadi maupun dalam tim.

- 8) Berkomitmen pada Inklusivitas
Jadikan inklusivitas sebagai bagian dari budaya perusahaan. Hargai keragaman dan menciptakan lingkungan yang inklusif bagi semua karyawan, tanpa memandang latar belakang atau identitas.
- 9) Mendukung Lingkungan Belajar
Milennial menyukai akses terhadap informasi dan kesempatan untuk terus belajar. Dukung kultur belajar di perusahaan dan dorong partisipasi dalam pelatihan dan pengembangan.

5. REFERENSI

Ambarwati, Amiroh, & Raharjo Teguh Susilo. "Prinsip Kempimpinan Character of A Leader pada Era Generasi Milennial, Philanthropy Jurnal of Psychology, Vol. 2 No. 2, 2018.

Paramesti,N.P.D.Y., & Kusmana D.“KepemimpinanIdealPadaEra Generasi Milennial”. TRANSFORMASI: Jurnal Manajemen Pemerintahan, 2018.

Yoris Sebastian, Generasi Langgas Millenials Indonesia, (Jakarta: Gagas Media 2016)

Horovitz, B. (May 4, 2012). After Gen X, Millennials, what should next generation be?, USA Today.

Mulyasa, E. Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003)

Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.