

# ARISTO

*by* Soetam Rizky

---

**Submission date:** 19-Apr-2022 03:41AM (UTC-0400)

**Submission ID:** 1807428275

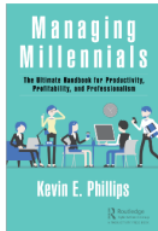
**File name:** ARISTO\_Book\_Review.pdf.docx (124.91K)

**Word count:** 2096

**Character count:** 13623

## Adaptasi Optimalisasi Generasi Milenial dan Optimalisasi dalam Organisasi

Soetam Rizky  
Universitas Ma Chung  
[Soetam.rizky@machung.ac.id](mailto:Soetam.rizky@machung.ac.id)



|    |                |                               |
|----|----------------|-------------------------------|
| 17 | Judul Buku     | : <i>Managing Millennials</i> |
|    | Penulis        | : Kevin E. Phillips           |
|    | Penerbit       | : Routledge                   |
|    | Tahun Terbit   | : 2019                        |
|    | Jumlah Halaman | : 160                         |
|    | ISBN           | : 978-1-3510-5494-2           |

### Pendahuluan

Generasi milenial yang saat ini mulai mendominasi lapangan pekerjaan merupakan bonus demografi, khususnya di Indonesia (Aeni, 2022). Lingkungan kerja yang konvensional menjadi sebuah hambatan bagi para generasi tersebut, mengingat stereotyping dari generasi “tua” yang menyamaratakan persepsi dan sikap dari millennial tersebut (Beckner, 2018). Akibatnya, lingkungan kerja konvensional dengan tatanan serta batasan yang lazim dibuat, seakan menjadi hambatan besar dalam keseharian para millennial (Arditia et al., 2021; Rachmawati, 2019).

Millennial sendiri merupakan generasi yang lahir di kisaran tahun 1982 hingga tahun 2002 (Wieck, 2008), tetapi Kevin E. Phillip mengatakan bahwa millennial merupakan generasi yang lahir antara tahun 1980 hingga tahun 1999 (Phillips, 2018). Tetapi secara pokok dikatakan bahwa millennial memiliki beberapa keunggulan seperti pemahaman yang baik mengenai teknologi (Kim, 2018; Phillips, 2018; Wieck, 2008), kreatifitas tinggi (Phillips, 2018; Wieck, 2008), serta penuh inovasi (Aleksić & Rangus, 2020). Selain itu, millennial juga memiliki karakteristik unik dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja, sehingga mereka tidak lagi menginginkan tempat kerja yang tradisional (Arditia et al., 2021), tetapi lebih tertarik terhadap tempat kerja yang lebih bebas dan mengizinkan mereka bekerja lebih fleksibel (Arditia et al., 2021; Rahmawati & Gunawan, 2019), bahkan jika memungkinkan bisa berolahraga di dalam jam kerja.

Hal-hal unik yang sulit dimengerti oleh para generasi “tua” menjadi motivasi bagi Kevin E. Phillips untuk menulis buku mengenai bagaimana memahami generasi millennial agar dapat dioptimalkan dalam lingkungan kerja (Phillips, 2018; Stewart et al., 2017). Tidak banyak buku yang membahas mengenai hal yang serupa dengan pemahaman yang mudah dimengerti serta susunan yang sistematis. Mayoritas pembahasan mengenai generasi millennial lebih fokus terhadap analisis kuantitatif mengenai pengaruh dari lingkungan kerja atau sosial terhadap sikap para generasi millennial, seperti yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya (Arditia et al., 2021; Rachmawati, 2019; Saripudin & Kurnia, 2021).

Ditinjau dari sisi manajemen sumber daya manusia, pemahaman yang tepat mengenai generasi millennial dapat menjadi poin penting dalam mengoptimalkan kinerja millennial (Perdana, 2019). Di sisi lain, stereotype millennial yang terjadi adalah bahwa mereka cenderung lebih mudah berpindah tempat serta cenderung tidak sabar dalam menghadapi tatanan manajemen konvensional (Holtschlag et al., 2020; Perdana, 2019; Stewart et al., 2017; Wieck, 2008). Namun, stereotype milenial tersebut dapat dipatahkan sehingga yang diharapkan dapat lebih optimal dalam mengekspresikan kreatifitasnya sehingga menurunkan tingkat *turnover* karyawan di tempat tersebut.

Sedangkan jika ditinjau dari sisi sosial, pemahaman yang baik mengenai millennial diharapkan dapat membantu pembangunan dari sisi regional maupun nasional (Jiter et al., 2022; Juwari et al., 2020). Sehingga optimalisasi generasi millennial sebagai masa depan bangsa dapat terwujud dengan baik. Karenanya pemahaman terhadap generasi millennial oleh para generasi “tua” diharapkan dapat

membantu proses optimalisasi tersebut. Salah satu upaya pemahaman tersebut adalah dengan menelaah buku yang telah ditulis oleh Kevin E. Phillip ini, karena meski ditulis dengan sudut pandang manajemen, tetapi secara keseluruhan, isi pokok dari buku ini dapat diimplementasikan dari segala sudut pandang secara umum. Sehingga diharapkan review dari buku ini dapat menarik pembaca lain untuk membaca secara utuh demi mendapatkan perspektif yang komprehensif mengenai generasi millennial.

### Poin Review

Di dalam buku yang memiliki total 160 halaman ini, terdapat empat *section* yang dibagi lagi menjadi 12 bab serta tambahan bab pendahuluan dan kesimpulan. Pada bab pertama, penulis buku menyatakan tujuan dari tata tulis dan susunan buku serta tujuan dari penulisan buku, yakni agar para pimpinan dalam organisasi maupun perusahaan dapat lebih memahami millennial serta mampu mentransformasi mereka menjadi kekuatan dari organisasi ataupun perusahaan tersebut.

### Section Pertama

Pada section pertama yakni *Millenials in Workplace*, dibagi menjadi tiga bab yaitu *Millenial Challenge*, *Generational Diversity* dan *The 12 Types of Millennials in the Workplace*. Pada section yang lebih berfokus kepada etos kerja millennial ini, menjelaskan perjuangan para pemimpin perusahaan dalam mengatasi pekerja millennial yang dianggap malas dan unik pada bab pertama.

12 Sedangkan pada bab kedua, dilanjutkan dengan keterangan dari perbedaan tiap generasi, mulai dari generasi *baby boomers* yang lahir di kisaran tahun 1946 hingga 1964, generasi X yang lahir di kisaran tahun 1965 hingga tahun 1979 dan generasi millennial. Generasi *baby boomers* yang sangat *office oriented* serta memiliki komitmen tinggi untuk bertahan jangka panjang dalam satu lingkungan kerja. Sedangkan generasi X yang berubah menjadi skeptis dan tidak terlalu tinggi komitmennya sekaligus lebih informal dalam bekerja. Namun generasi millennial yang sangat berbeda, memiliki karakter untuk beradaptasi secara cepat dengan hal baru serta memiliki komitmen yang sangat minim di tempat kerja tetapi memahami teknologi dan dapat memanfaatkan secara optimal di lingkungan kerja.

Pada bab ketiga dijelaskan mengenai 12 tipe millennial yang pada dasarnya memiliki karakter unik untuk tiap tipenya. Salah satu tipe yang menarik adalah tipe *The Self-Centered Celebrity* yang cenderung mendeskripsikan dirinya sendiri sebagai seseorang yang cerdas, memiliki pendidikan yang layak untuk dihargai serta berusaha menjadi panutan atau kerap disebut sebagai *influencer*.

### Section Kedua

Pada section kedua dengan judul *Everything Has Changed* juga terbagi menjadi tiga bab yakni: *It's NOT about the Money!!!*, *Transforming Operations to Meet the Needs of Today*, dan *Uber, Lyft, Airbnb, and Millennials*. Pada bab pertama dari section ini dijelaskan bahwa generasi millennial tidak harus disokong dengan uang untuk dapat meningkatkan motivasi dalam pekerjaan mereka. Namun terdapat setidaknya tiga hal yang dapat menjadikan mereka lebih termotivasi yakni, waktu yang lebih fleksibel, pengalaman baru serta arahan yang konsisten.

Sedangkan pada bab kedua dari section ini menegaskan bahwa millennial sangat adaptif terhadap perubahan sehingga membutuhkan pemimpin yang juga bersifat *agile* atau mampu secara cepat merespon perubahan kondisi terkini. Sehingga pemimpin dari generasi yang berbeda diharapkan juga dapat bertransformasi agar kinerja organisasi menjadi lebih optimal. Kenyataan tersebut ditegaskan ulang di bab terakhir dari section ini yang memberikan contoh perusahaan-perusahaan baru seperti Uber dan Airbnb serta Lyft yang memiliki karakter unik dalam melaksanakan proses manajemen mereka agar mampu beradaptasi dengan generasi millennial yang menjadi tulang punggung dari operasional perusahaan.

### Section Ketiga

Di dalam section ketiga dengan judul *Beyond the Horizon* terbagi menjadi tiga bab yaitu: *SSSSHHHHHH ... Little Known Secrets, Adapt or Die* dan *We Are Managers Not Magicians*. Secara umum section ini menerangkan mengenai keberhasilan pemimpin yang mampu mengoptimalkan

millennial menjadi kekuatan baru perusahaan dalam bertransformasi menjadi lebih baik. Meskipun pemimpin tersebut bukan dari generasi millennial, namun berhasil beradaptasi dengan memahami lebih baik kelebihan para millennial.

Pada bab pertama dari section ini menjelaskan bahwa salah satu rahasia pemanfaatan millennial adalah memancing mereka ke dalam sebuah tren kultur, dikarenakan mereka pada dasarnya memiliki karakter FOMO (*Fear of Missing Out*) atau takut ketinggalan tren yang sedang terjadi. Selain itu, sebuah bisnis selayaknya berhasil jika mampu disokong oleh seluruh komponen yang ada, termasuk didalamnya para millennial yang kerap dianggap remeh oleh para pimpinan. Hal tersebut dipertegas di bab berikutnya yang menyatakan adaptasi lingkungan kerja sebagai salah satu faktor keberhasilan dalam pemanfaatan millennial. Adaptasi tersebut didalamnya termasuk pemanfaatan teknologi yang semakin masif, baik dalam segi operasional maupun komunikasi antar karyawan. Pemanfaatan teknologi juga pada akhirnya membawa dampak kepada kultur kerja secara jarak jauh (*remote working*) yang saat pandemi Covid-19 telah menjadi keniscayaan dan terjadi sedemikian masif dan massal.

Pada bab terakhir dari section ini menjelaskan bahwa meski telah disebutkan beragam resep dan tip mengenai pemanfaatan millennial secara optimal, namun para pemimpin tetap harus beradaptasi dengan lingkungan kerja masing-masing. Sebab tiap lingkungan dipastikan memiliki karakteristik yang berbeda, sekaligus juga karakteristik dan budaya yang mengitarinya.

#### **Section Keempat**

Di dalam section terakhir dengan judul *Making Changes, Taking Action*, seperti halnya di section sebelumnya, juga terbagi menjadi tiga bab yaitu: *Motivating Millennials, Combining Generations and Producing Results* serta *The Good, the Bad, and the Ugly*. Pada section ini menekankan pada solusi dan tip yang siap dipraktekkan secara langsung bagi para pemimpin yang mengalami kesulitan dalam mengelola para millennial ataupun sedang dalam proses mengatasi masalah dalam organisasinya bersama para millennial. Pada bab pertama dari section ini, dibahas secara tip untuk dapat meningkatkan motivasi generasi millennial. Terdapat enam jenis tip yaitu mengenai: komunikasi, insentif yang tidak berupa uang, rekognisi keberhasilan, peningkatan loyalitas bekerja, mencegah agar tidak terjadi turnover serta menghibur millennial yang sedang melankolis. Jenis tip yang termasuk sangat menarik adalah pada saat tip untuk rekognisi keberhasilan. Sebab dalam jenis tip ini, millennial cenderung suka dipuji seperti layaknya yang diperoleh di media sosial (perolehan *like* ataupun komentar positif) yang pada akhirnya mereka merasa diakui di dalam komunitas mereka.

Sedangkan di bab dua disajikan beberapa alasan utama agar generasi millennial dapat berkolaborasi dengan optimal dengan generasi lainnya, baik generasi X ataupun *baby boomers*. Perbedaan perspektif tiap generasi harus diadaptasi, bukan untuk dilawan dan saling menghina satu sama lain. Salah satu tip yang sangat mengena adalah pada saat pendefinisian generasi X yang cenderung individualistis dibandingkan millennial yang terbiasa bekerja dalam tim dan lebih menikmati lingkungan yang kolaboratif. Sehingga pada akhirnya tujuan akhir dari organisasi dapat tercapai dengan baik.

Pada bab terakhir dari section ini dijelaskan mengenai beberapa mitos yang salah dari generasi X ataupun *baby boomers* saat berhadapan dengan millennial. Millennial yang sesungguhnya mampu berbuat banyak dan inovatif, kerap digambarkan sebagai generasi pemalas yang hanya berorientasi pada uang. Padahal pada kenyataannya, kultur yang terbangun dari internet, media sosial dan lingkungan sekolah yang sudah berbeda kurikulum, menyebabkan millennial menjadi berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Sehingga para pemimpin yang bukan dari generasi millennial selayaknya mampu beradaptasi agar millennial yang sedang dalam posisi operasional dapat lebih optimal kontribusinya bagi perusahaan atau organisasi. Sedangkan bagi para millennial yang dalam posisi manajerial dapat lebih memiliki empati untuk juga beradaptasi dengan generasi yang lebih tua sehingga dapat berkolaborasi dengan baik.

Pada bab kesimpulan di dalam buku ini, ditegaskan berulang kali bahwa penjabaran yang sudah dijelaskan harus segera diterapkan dan diimplementasikan, tidak hanya menjadi bahan bacaan bagi para pemimpin. Adaptasi tidak bisa menjadi pemikiran belaka, namun harus dilaksanakan secara seksama dan optimal.



## Simpulan

Buku *Managing Millenials* ini secara keseluruhan tidak tersusun layaknya sebuah *textbook* yang berat untuk dibaca dan ditelaah. Kalimat yang tersusun didalamnya terkesan lugas dan efektif serta mendorong pembacanya secara persuasif untuk dapat memahami millenial dari sudut pandang yang berbeda. Tip dan resep adaptasi yang disajikan juga memiliki kesan sangat praktis dan mudah untuk dilaksanakan di lingkungan perusahaan dan organisasi.

Penulis buku ini yang merupakan veteran militer namun memiliki latar belakang pendidikan MBA, serta berpengalaman menjadi konsultan di beragam perusahaan yang didalamnya terdapat unsur generasi millenial, cenderung memilih kalimat dengan dominasi kata-kata perintah yang membangkitkan semangat pembacanya. Sehingga bagi para pembaca yang berasal dari kalangan praktisi, buku ini sangat sesuai dan cukup ringan untuk dibaca berulang kali sebelum dipraktikkan ke dunia nyata. Namun bagi para pembaca dari kalangan akademisi, buku ini dapat menjadi alternatif referensi yang singkat dan padat untuk pengajaran ataupun untuk para mahasiswa yang sedang melakukan penelitian.

## Daftar Pustaka

- Aeni, S. N. (2022). *Bonus Demografi, Dampak dan Hambatannya*. Katadata.Co.Id.
- Aleksić, D., & Rangus, K. (2020). Millennials. In S. Pritzker & M. B. T.-E. of C. (Third E. Runco (Eds.), *Encyclopedia of Creativity* (pp. 157–163). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-809324-5.23869-8>
- Arditia, M. R., Lubis, J. F., Saragih, B., & Sakina, B. (2021). Millenial Work Behaviour and it's impact to Office Design. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 794(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/794/1/012179>
- Beckner, K. (2018). Managing Millenial Workers : A Multigenerational Approach. *Emerging Writers Volume, 1*.
- Holtschlag, C., Masuda, A. D., Reiche, B. S., & Morales, C. (2020). Why do millennials stay in their jobs? The roles of protean career orientation, goal progress and organizational career management. *Journal of Vocational Behavior*, 118(December 2019), 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103366>
- Jiter, A., Fasa, M. I., Islam, U., Raden, N., & Lampung, I. (2022). Pandemi Covid-19 : Peran Generasi Milenial Dalam Menghadapi Dampak Tantangan Bisnis Di Indonesia. *Jurnal Ekonomika*, 15(01), 174–181. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i1>
- Juwari, A., Fahrani, N. S., & Jazila, S. (2020). Millenial Dalam Birokrasi: Akselerasi Pegawai Millenial dalam Instansi Pemerintah. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 8(1), 14–27. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v8i1.1175>
- Kim, S. (2018). Managing millennials' personal use of technology at work. *Business Horizons*, 61(2), 261–270. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2017.11.007>
- Perdana, A. (2019). Generasi Milenial dan Strategi Pengelolaan SDM Era Digital. *Jurnal Studi Pemuda*, 8(1), 75. <https://doi.org/10.22146/studipemudaugm.45287>
- Phillips, K. E. (2018). *Managing Millennials*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781351054942>
- Rachmawati, D. (2019). Welcoming Gen Z in Job Wolrd ( Selamat Datang Generasi Z di dunia kerja). *Proceeding Indonesia Career Center Network, IV*, 21–24.
- Rahmawati, Z., & Gunawan, J. (2019). Hubungan Job-related Factors terhadap Work- life Balance dan Kepuasan Kerja pada Pekerja Generasi Milenial. *Jurnal SAINS Dan Seni ITS*, 8(2), 3–8.
- Saripudin, W., & Kurnia, A. (2021). Do Workplace Spirituality and Emotional Intelligence Have A Role in Enhancing Affective Commitment for Millenials? *MSDJ : Management Sustainable Development Journal*, 3(2).
- Stewart, J. S., Oliver, E. G., Cravens, K. S., & Oishi, S. (2017). Managing millennials: Embracing generational differences. *Business Horizons*, 60(1), 45–54. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2016.08.011>
- Wieck, K. L. (2008). Managing the Millennials. *Nurse Leader*, 6(6), 26–29. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2008.09.002>

# ARISTO

## ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

|   |  |    |
|---|--|----|
| 1 | Submitted to Massey University<br>Student Paper  | 2% |
| 2 | journal.umpo.ac.id<br>Internet Source            | 2% |
| 3 | Submitted to City University<br>Student Paper    | 2% |
| 4 | Submitted to Liberty University<br>Student Paper | 2% |
| 5 | ejournal.undiksha.ac.id<br>Internet Source       | 1% |
| 6 | scholarworks.waldenu.edu<br>Internet Source      | 1% |
| 7 | journal.shantibhuana.ac.id<br>Internet Source    | 1% |
| 8 | unimuda.e-journal.id<br>Internet Source          | 1% |
| 9 | anyflip.com<br>Internet Source                   | 1% |

|    |   |      |
|----|---|------|
| 10 | <a href="http://www.ucviden.dk">www.ucviden.dk</a><br>Internet Source                         | 1 %  |
| 11 | <a href="http://etd.repository.ugm.ac.id">etd.repository.ugm.ac.id</a><br>Internet Source     | 1 %  |
| 12 | <a href="http://repository.upstegal.ac.id">repository.upstegal.ac.id</a><br>Internet Source   | 1 %  |
| 13 | Submitted to MCI Management Centre<br>Innsbruck<br>Student Paper                              | 1 %  |
| 14 | <a href="http://ap.fip.um.ac.id">ap.fip.um.ac.id</a><br>Internet Source                       | <1 % |
| 15 | <a href="http://adx.abarone.it">adx.abarone.it</a><br>Internet Source                         | <1 % |
| 16 | <a href="http://digitalcommons.liberty.edu">digitalcommons.liberty.edu</a><br>Internet Source | <1 % |
| 17 | <a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a><br>Internet Source                 | <1 % |
| 18 | <a href="http://ejournal.ipdn.ac.id">ejournal.ipdn.ac.id</a><br>Internet Source               | <1 % |
| 19 | <a href="http://theconversation.com">theconversation.com</a><br>Internet Source               | <1 % |

Exclude quotes

Off

Exclude matches

Off

Exclude bibliography  Off