



## TURN OVER DAN POTENSI GENERASI MILLENIAL DI INDONESIA

Muh. Bukhari<sup>2</sup>, Saiful Wathan<sup>2</sup>, Hurian Kamela<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Pondok Pesantren Mikrajussibyan Lengkok, Lombok. Email: [buchory45@gmail.com](mailto:buchory45@gmail.com)

<sup>2</sup>Pemerintah Kab. Lombok Timur, NTB. Email: [saifulwathan@gmail.co](mailto:saifulwathan@gmail.co)

<sup>3</sup>Universitas Tangerang Raya, Banten, Indonesia. E-mail: [melakamel93@gmail.com](mailto:melakamel93@gmail.com)

### **Abstrak**

Generasi millennial segera menjadi angkatan kerja terbesar di Indonesia. Namun, terdapat studi yang menunjukkan, 9% karyawan millennial menolak terlibat/disengaged dengan perusahaan, dan 66%, tenaga kerja milenial cuma terlibat sebagian/partially-engaged. Tentunya, fenomena ini bisa merugikan dan menguntungkan perusahaan, sehingga perlu mendapat perhatian serius karena generasi ini diprediksi akan mendominasi angkatan kerja tahun 2020-2035. Berdasarkan studi kualitatif, dihasilkan dua kesimpulan. Pertama, agar bisa survive dalam dunia kerja, generasi millennial harus mampu mempergunakan jaringan dan social media secara bijak dan terarah, bahkan dapat diberdayakan dalam meningkatkan kinerjanya di perusahaan. Selain itu, perusahaan harus mampu melibatkan karyawan milenialnya sehingga akan memberikan hasil terbaik terhadap perusahaan jika mereka sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan mereka. Keterlibatan penuh karyawan milenial sangat berkaitan dengan dengan produktivitas yang lebih tinggi, layanan pelanggan yang lebih baik, dan turnover yang lebih rendah. Kedua, kriteria tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan dalam menghadapi situasi pekerjaan saat ini adalah tenaga kerja yang memiliki karakteristik pribadi dan dukungan sarana dan prasarana yang memadai.

*Keywords: Millenial, Potensi Generasi, Turn Over*

### **A. Latar Belakang**

Generasi millennial segera menjadi angkatan kerja terbesar di Indonesia. Berdasarkan data BPS di tahun 2016, dari total jumlah angkatan kerja di Indonesia yang mencapai 160 juta, hampir 40% di antaranya tergolong millennial – sebesar 62,5 juta. Terbanyak kedua setelah generasi X yang mencapai 69 juta, dan jauh di atas generasi Baby Boomers yang hanya tersisa 28,7 juta.

Dalam survey “Employee Engagement Among Millennials” yang menyertakan 1.200 narasumber, Dale Carnegie ingin mengetahui tingkat keterlibatan

karyawan/employee engagement di Tanah Air. Employee engagement merupakan komitmen karyawan, baik emosional maupun intelektual, untuk memberikan performa terbaiknya kepada perusahaan. "Studi kami bahkan menunjukkan, 9% karyawan millennial menolak terlibat/disengaged dengan perusahaan. Lebih besar lagi, yakni 66%, tenaga kerja milenial cuma terlibat sebagian/partially-engaged. Tentunya mengkhawatirkan, sebab golongan ini bisa berpindah ke disengaged jika perusahaan tidak lekas mengambil langkah antisipasi," ujar Joshua Siregar selaku Director National Marketing Dale Carnegie Indonesia. (sumber dari marketeers.com)

Fenomena ini bisa merugikan dan menguntungkan perusahaan. Generasi Millennial berpotensi menyumbang turnover rate pada sebuah perusahaan. Namun di sisi lain, mereka berpotensi menjadi talenta baru yang dicari oleh perusahaan lain – tentu dengan catatan apabila perusahaan tersebut mampu mempertahankan mereka. Fenomena ini perlu mendapat perhatian serius dari perusahaan karena millennial diprediksi akan mendominasi angkatan kerja tahun 2020-2035.

Kehadiran generasi millennial Indonesia di dunia kerja memberikan warna tersendiri. Jumlahnya yang mencapai hampir setengah dari keseluruhan pekerja aktif di Indonesia, membuat cara kerja di suatu perusahaan mau tidak mau beradaptasi dengan karakteristik generasi millennial untuk memaksimalkan potensi mereka. Berdasarkan latar belakang tersebut, terdapat 2 (dua) rumusan permasalahan yang akan dijawab dalam studi ini. Pertama, apa yang harus dilakukan oleh generasi milenial dan perusahaan untuk bisa survive dalam dunia kerja? Kedua, kriteria tenaga kerja seperti apa yang dibutuhkan perusahaan dalam menghadapi situasi tersebut?

## **B. Metode Penelitian**

Mengingat metode yang dipergunakan dalam studi ini adalah literature review ini secara kritis akan menganalisis, mengevaluasi, dan mensintesis temuan studi yang terkait dengan area focus (Efron and Ravid, 2019). Penggunaan metode penelitian yang memadai akan mendukung studi ilmiah ini (Dresch et al, 2015). Studi literatur dilakukan melalui pemeriksaan sistematis beberapa literatur ilmiah tentang topik pilihan, baik berupa tinjauan pustaka yang mungkin berdiri sendiri atau tertanam dalam penelitian (Efron and Ravid, 2019). Tinjauan mandiri adalah meninjau dokumensecaramandiri yang terdiri dari tinjauan ekstensif literatur dan memberikan gambaran luas tentang pengetahuan terkini tentang topik tertentu, sedangkan tinjauan yang berdiri sendiri berfungsi sebagai dasar untuk penelitian masa depan ((Efron and Ravid, 2019).

## **C. Analisis dan Pembahasan**

### **a. Upaya Generasi milenial dan Perusahaan untuk bisa survive dalam dunia kerja**

Sebagai Generasi millennial, telah banyak pemikiran dan gagasan tentang hal-hal apa yang harus dilakukan untuk bisa survive dalam dunia kerja. IDNTimes (2020) mengemukakan lima hal agar generasi millennial dapat survive bahkan unggul di dunia kerja, yakni untuk terus selalu up-date skill, memperluas jaringan melalui media social, jangan menjadi orang lain saat menghadapi wawancara kerja, selalu memperhatikan performa, dan selalu mengusahan perubahan yang lebih baik. Panindya (2018) mengemukakan agar generasi milenial mampu bersaing dan survive di dunia kerja, yakni memiliki kreatif, aktif, dan inovatif dengan melakukan

hal-hal seperti, memperbanyak membaca buku, menggunakan internet dan media social secara bijak, bersikap terbuka terhadap berbagai pengalaman baru, membangun ide dan visi ke depan, dan rajin berolahraga dan membiasakan diri bangun pagi. Kemudian Mathis *et al* (2017, 272) mengemukakan bahwa banyak perusahaan global saat ini telah merekrut karyawannya berdasarkan karakteristik pribadi individu yang sangat baik, yakni memiliki stabilitas emosional, toleransi ambiguitas, fleksibilitas, dan pengambilan risiko.

Sedangkan upaya perusahaan dalam menyikapi hal tersebut adalah dengan tetap menanamkan manajemen sumber daya manusia sebagai hal yang sangat penting untuk keberhasilan organisasi karena dengan melalui penguatan modal manusia melalui kualitas tertentu akan membuat perusahaan tersebut selalu berharga (Noe *et al*, 2016, 5). Salah satu penguatan modal manusia adalah dengan memberdayakan setiap karyawan yang ada dalam perusahaan, terutama karyawan milenial melalui manajemen yang benar-benar mendengarkan ide-ide, mengimplementasikan ide-ide yang berharga, dan memberi penghargaan kepada karyawan milenial atas inovasi mereka. Noe *et al* (2016, 38) mengemukakan bahwa untuk mendapatkan manfaat sepenuhnya dari pengetahuan karyawan, organisasi memerlukan gaya manajemen yang berfokus pada pemberdayaan karyawan, yang berarti memberikan tanggung jawab dan wewenang kepada karyawan untuk membuat keputusan mengenai semua aspek pengembangan produk atau layanan pelanggan, dan sebagai imbalannya, karyawan milenial ditempa untuk berbagi kerugian dan hasil yang dihasilkan. Pemberdayaan karyawan milenial dapat meluas ke inovasi melalui dorongan terhadap karyawan semua tingkatan untuk membagikan gagasan mereka dalam memuaskan pelanggan dan sekaligus beroperasi dengan lebih efisien dan aman. Untuk memastikan pada perusahaan telah berjalan employee engagement yang sangat baik, maka praktik pengelolaan SDM seperti manajemen kinerja, pelatihan, desain kerja, dan kompensasi terhadap karyawan milenial penting dilakukan untuk memastikan keberhasilan pemberdayaan karyawan. Pekerjaan harus dirancang untuk memberi karyawan keleluasaan yang diperlukan untuk membuat berbagai keputusan. Karyawan milenial harus dilatih dengan baik untuk menggunakan wewenang mereka yang lebih luas dan menggunakan sumber daya informasi seperti Internet serta alat untuk mengomunikasikan informasi. Karyawan milenial juga membutuhkan umpan balik untuk membantu mereka mengevaluasi kesuksesan mereka. Pembayaran dan imbalan lainnya harus mencerminkan wewenang karyawan milenial dan terkait dengan keberhasilan penanganan tanggung jawab mereka (Noe *et al*, 2016, 38). Langkah lain yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan adalah sebagaimana disarankan oleh Jobstreet (2020), yakni dengan melakukan dan menghindari beberapa hal penting berikut. Beberapa hal yang perlu dilakukan perusahaan untuk menyikapi fenomena pada generasi milenial antara lain menawarkan upah yang kompetitif, menentukan tujuan dan posisi atau pekerjaan kaum milenial yang lolos seleksi, dan menawarkan fleksibilitas kerja. Adapun hal-hal yang harus dihindari perusahaan dalam mempekerjakan generasi milenial, antara lain jangan hanya mengasumsikan bahwa generasi milenial hanya tergoda pada tunjangan dan fasilitas mewah, jangan mengabaikan situs dan media social perusahaan dalam menarik minat para kaum milenial, dan jangan pernah takut untuk mempekerjakan para milenial yang belum memiliki pengalaman kerja.

#### **b. Kriteria tenaga kerja seperti apa yang dibutuhkan perusahaan dalam menghadapi Era Milenial**

Kriteria tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan dalam menghadapi situasi pekerjaan saat ini adalah tenaga kerja yang memiliki karakteristik pribadi dan dukungan sarana dan prasarana yang memadai. Perihal karakteristik pribadi yang memadai adalah sebagaimana dikemukakan oleh Mathis *et al* (2017, 272) yang menyatakan bahwa pengalaman banyak perusahaan global telah menunjukkan bahwa karyawan terbaik mungkin bukan karyawan terbaik dalam penugasan global, tetapi karena terutama didasarkan pada karakteristik pribadi individu yang mencakup stabilitas emosional, toleransi ambiguitas, fleksibilitas, dan pengambilan risiko. Dengan telah dimilikinya tenaga kerja yang berkarakteristik pribadi yang memadai, maka selanjutnya perusahaan akan menjadi lebih mudah membentuk fondasi sistem kerja berkinerja tinggi melalui penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif, dimana perusahaan memadukan teknologi, struktur organisasi, orang, dan proses, harus dapat bekerja bersama dalam memberi keunggulan yang kompetitif dalam lingkungan perusahaan, sebagaimana Noe *et al* (2016, 5) telah menegaskan bahwa sistem kerja berkinerja tinggi sangat penting dalam menguatkan organisasi menghadapi badai resesi.

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan latar belakang, metode, dan analisis dan pembahasan, studi ini menghasilkan 2 (dua) kesimpulan. Pertama, agar dapat diberdayakan dalam meningkatkan kinerjanya di perusahaan, generasi millennial harus mampu mempergunakan jaringan dan social media secara bijak dan terarah. Hal ini antara lain dengan memiliki hal-hal sebagai berikut:

1. Selalu memiliki karakteristik pribadi individu yang sangat baik.
2. Menguasai teknologi yang sudah umum dan kontemporer.
3. Memiliki kreativitas, aktif, dan inovatif.
4. Selalu up-date skill, pengetahuan, dan kemampuan profesionalnya.
5. Selalu bersikap dan berpenampilan sebagai diri sendiri.

Kemudian, dengan perhatian perusahaan maka karyawan milenial yang diberdayakan akan memberikan hasil terbaik terhadap perusahaan jika mereka sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan mereka. Keterlibatan karyawan — keterlibatan penuh dalam pekerjaan dan komitmen seseorang terhadap pekerjaan dan perusahaan seseorang — dikaitkan dengan produktivitas yang lebih tinggi, layanan pelanggan yang lebih baik, dan turnover yang lebih rendah.

Kedua, kriteria tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan dalam menghadapi situasi pekerjaan saat ini adalah tenaga kerja yang memiliki karakteristik pribadi dan dukungan sarana dan prasarana yang memadai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dresch, A., Lacerda, D. P., & Antunes, J. A. V. (2015). Design science research. In *Design science research* (pp. 67-102). Springer, Cham.
- Efron, S. E., & Ravid, R. (2019). *Action research in education: A practical guide*. Guilford Publications.
- IDNTimes, 2020, "5 Tips Bagi Millennials Agar Mampu Bersaing di Dunia Kerja", diakses pada tanggal 20 Maret 2020 dari laman, <https://www.idntimes.com/life/career/dede-surya-pradipta/5-tips-bagi-millennials-agar-mampu-bersaing-di-dunia-kerja-c1c2/full>
- Jobstreet, 2020, "Tips dan Trik Mempekerjakan Generasi Millennial", diakses pada tanggal 20 Maret 2020 dari laman [https://www.jobstreet.co.id/id/cms/employer/tips-dan-trik-mempekerjakan-generasi-millennial/?utm\\_campaign=ID\\_A~c:~con~generic~dsa~\[H\]\\_JSID\\_DSA\\_Hirerpage~20190508.1~&utm\\_content=DSA\\_Hirerpage~DSA~20190508.1&utm\\_term=&utm\\_source=google&utm\\_medium=cpc&pem=google&gclid=Cj0KCQjwpfHzBRCiARIsAHHzyZou8QxLIDCJ2hsHPjDKWcAH7jCe5lHbOAKlzxS9buN8mXy2yWbvFYkaAoPEALw\\_wcB](https://www.jobstreet.co.id/id/cms/employer/tips-dan-trik-mempekerjakan-generasi-millennial/?utm_campaign=ID_A~c:~con~generic~dsa~[H]_JSID_DSA_Hirerpage~20190508.1~&utm_content=DSA_Hirerpage~DSA~20190508.1&utm_term=&utm_source=google&utm_medium=cpc&pem=google&gclid=Cj0KCQjwpfHzBRCiARIsAHHzyZou8QxLIDCJ2hsHPjDKWcAH7jCe5lHbOAKlzxS9buN8mXy2yWbvFYkaAoPEALw_wcB).
- Mathis, Robert L., John H. Jackson, Sean R. Valentine, dan Patricia A. Meglich, 2017, *Human Resource Management*, Boston, Cengage Learning.
- Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, dan Patrick M. Wright, 2016, *Fundamentals of Human Resource Management*, New York, McGraw-Hill Education.
- Panindya, Belfast, 2018, "Menjadi Generasi Millennial yang Selalu Kreatif, Aktif, dan Inovatif", diakses pada tanggal 20 Maret 2020 dari laman <https://www.kompasiana.com/belfast/5a598c1dbde5754d8c498382/menjadi-generasi-millennial-yang-selalu-kreatif-aktif-dan-inovatif>.