

LEADING MILLENNIALS
October 2019

LEADING MILLENNIALS



BETTI ALISJAHBANA
QB Leadership Center

5 Generasi di Dunia Kerja

Karakteristik	Millennials (1981-1996)	Baby Boomers (1946-1960)	Generation X (1961-1980)	Generation Y (1981-1996)	Generation Z (Lahir setelah 1996)
Persentase Angkatan Kerja	15%		43%	37%	5%
Aspirasi	Kepemilikan Rumah	Keamanan Kerja	<i>Work-life balance.</i>	Kebebasan & fleksibilitas	Keamanan & stabilitas
Sikap Terhadap Teknologi	Sebagian besar tidak terlibat	Teknologi informasi awal (IT adaptors)	Immigran Digital	Pengguna sistem digital	"Technoholics" sepenuhnya tergantung pada IT
Sikap Terhadap Karir	Pekerjaan adalah untuk hidup	Organisasi – Karir ditetapkan oleh pemberi pekerjaan	Awal "portofolio" karir – kesetiaan kepada profesi, belum tentu untuk pemberi pekerjaan	Pengusaha digital pekerjaan "dengan" organisasi bukan "untuk" organisasi	Karir multitasker - bergerak mulus antara organisasi dan "pop-up" bisnis
Produk Signature	Automobile	TV	Personal Computer	Tablet/Smart Phone	Google glass, grapheme, nano computing, 3 D printing, driverless cars
Media Komunikasi	Surat formal	Telepon	E-mail dan pesan teks	Pesan teks dan media sosial	Perangkat komunikasi <i>Hand-held</i>
Preferensi Komunikasi	Face-to-face	Tatap muka idealnya, tapi telepon atau e-mail jika diperlukan	Pesan teks atau e-mail	Online dan mobile (pesan teks)	Facetime
Preferensi pada keputusan finansial	Pertemuan Face-to-face	Tatap muka idealnya, tapi semakin online	Online - lebih suka tatap muka jika waktu memungkinkan	Face to face	Solusi akan <i>digitally crowd-sourced</i>

Sumber: Juniper Research 2017 (diolah)

The Golden Rule & Platinum Rule

The Golden Rule :

- Do unto others as you would have them do to you.

In other words, treat other people--in business and in life--the way you yourself would want to be treated.

Platinum Rule

- Do unto others as they would want done to them.

“Since all people and all situations are different. When you follow the Platinum Rule, you can be sure you're actually doing what the other person wants done and assure yourself of a better outcome.” - Dave Kerpen, author of the book *The Art of People*

Gen Xers in the Workforce

- Pekerja yang mandiri
- Manager yang tidak terlalu mencampuri
- Paham Teknologi

Aspirasi :

- Work-life Balance

Sikap Terhadap Karir :

- Awal “portofolio” karir
- Kesetiaan pada profesi, belum tentu pada pemberi kerja

Preferensi dalam komunikasi :

- Pesan teks atau e-mail

Millennials in the Workforce

- Cerdas dalam teknologi
- Memahami sifat anak muda
- Sangat ingin dilibatkan

Aspirasi :

- Kebebasan dan Fleksibilitas

Sikap Terhadap Karir :

- Pengusaha digital
- Bekerja dengan organisasi, bukan untuk organisasi

Preferensi dalam komunikasi :

- On Line dan Mobile (pesan teks)

Millennials' Expectation from Their Leaders

- Menyampaikan dengan jelas apa yang diharapkan dari mereka, dan kaitannya dengan tujuan yang lebih besar.
- Memberikan fleksibilitas cara bekerja
- Mendengarkan ide-ide dan strateginya
- Memberikan apresiasi/penghargaan atas prestasi
- Memberikan masukan secara teratur
- Membuka jalur komunikasi dua arah secara egaliter
- Memberikan kesempatan untuk maju dan berkembang

Coach

- Bagaimana saya membantu setiap orang agar dapat menghasilkan hasil yang lebih baik ?



Credit picture : Abigailwurf.com

Leader as Coach

- Kenali setiap anggota team
- Bimbing mereka didalam membuat rencana pengembangan yang berorientasi pada sasaran
- Berikan umpan balik disaat yang tepat
- Berikan bimbingan karir untuk sukses jangka panjang

Para pegawai perlu merasakan bahwa Anda fokus, tertarik dan berinvestasi



Manfaat bagi Organisasi

- Produktivitas lebih tinggi
- Keterlibatan pegawai lebih tinggi
- Meningkatkan retensi
- Meningkatkan kinerja

Manfaat bagi Coach

- Pendekatan yang lebih kolaboratif
- Memberikan penekanan pada hubungan baik
- Meningkatkan akuntabilitas
- Kreatifitas yang lebih tinggi

Manfaat bagi Pegawai

- Kemampuan meningkat
- Merasa dihargai
- Motivasi lebih tinggi
- Kepuasan pada pekerjaan

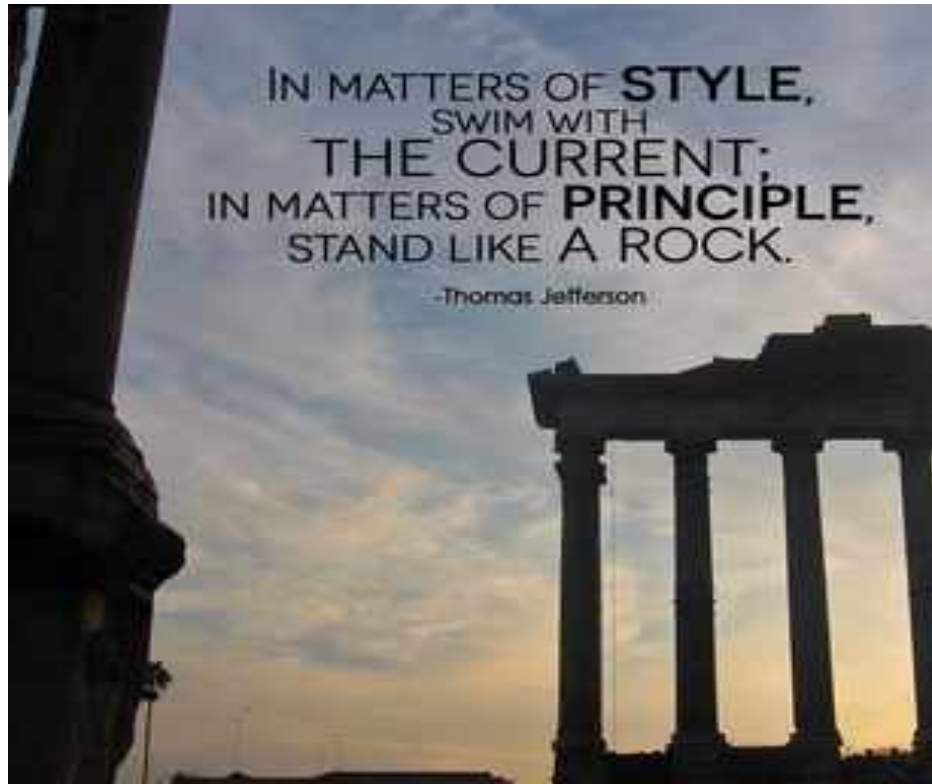
Essential Components of Feedback

- Spesifik
- Tepat waktunya
- Mempunyai tujuan yang jelas
- Bijaksana
- Teratur

Managing Multigenerational Workforce

- Pasangkan pegawai dari berbagai generasi untuk bekerja dalam suatu proyek
- Tetapkan : **saling percaya dan saling menghargai** sebagai bagian dari nilai penting di organisasi
- Sediakan waktu bagi para anggota tim untuk saling mengenal melalui kegiatan informal
- Dorong dan anjurkan dialog yang terbuka diantara para anggota tim

- **DALAM HAL GAYA, IKUTI ARUS**
- **DALAM HAL PRINSIP, BERDIRI KOKOH SEPERTI BATU KARANG**



5 KEYS TO INSPIRING LEADERSHIP

5 KIAT UNTUK MENJADI PEMIMPIN YANG MENGINSPIRASI

Pemimpin membangun antusiasme, memberdayakan timnya, menumbuhkan percaya diri dan menginspirasi orang-orang disekitarnya.

1. Menghadapi Tantangan (membahasnya secara terbuka)
2. Mendapatkan Kepercayaan (peduli, menaruh perhatian pada keberhasilan timnya, menangani kesalahan dengan baik)
3. Otentik
4. Layak dihormati/disegani
5. Selalu Penasaran/Ingin tau

CREDIT MATERIAL

- Coaching Skills for Leaders and Managers, Sara Canaday
- Balancing Multiple Roles as a Leader, Sara Canaday
- Managing a Multi-Generational Workforce, Roberta Matuson
- Multi-Generational Workforce – Understanding and Leading Millennials, Kerry Perryman

THANK YOU



betti.alisjahbana@gmail.com



BettiSA



[betti.alisjahbana](#)



[facebook.com/betti.alisjahbana](https://www.facebook.com/betti.alisjahbana)