

LEADING MILLENNIALS

HARD TRUTH

Wrike

“Tell me and I’ll forget,
show me and I may remember,
involve me and I’ll understand”



We retain **75%** of what we learn
by doing compared to **5%** when just listening.

You’re talking about a younger generation, Gen-Y, whose interpersonal communication skills are different from Gen-X.- Erik Qualman

Para ilmuwan sudah lama mencetuskan berbagai teori tentang generasi. Namun, apakah sebenarnya yang membedakan satu generasi dengan generasi yang lainnya?

Beberapa pendapat para ahli menyatakan bahwa generasi dapat terbentuk sebagai suatu kelompok saat mereka memiliki kesamaan kisaran tahun kelahiran, lokasi, dan peristiwa-peristiwa yang signifikan dalam tahap kritis perkembangan hidupnya. Hal ini bermakna bahwa perbedaan di lokasi tertentu menjadi satu

Wrike

“Better an ounce of happiness
than a pound of gold”



56.7% of people feel motivated by good mood,
while a possible reward encourages efficiency
in just **42.1%** employees.

faktor yang sangat krusial dalam membedakan tiap generasi, baik dalam sektor teknologi, ekonomi, politik, maupun sosial budaya.

Uniknya, di era new wave seperti sekarang, dunia sudah semakin terhubung dan perbedaan batas negara menjadi hal yang kurang relevan. Di Indonesia, perbedaan peristiwa bersejarah yang paling signifikan antara generasi sebelumnya dengan Millennials adalah pada perkembangan teknologi di masa tumbuh kembang Millennials yang begitu cepat.

Exposure dari demokratisasi Internet yang diikuti dengan berkembangnya perangkat teknologi digital di kehidupan

why does your company need them?

millennials want to learn and grow with you.



52% said opportunities for career progression made an employer attractive.

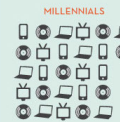


65% said the opportunity for personal development was the most influential factor in their current job.



22% saw training and development as the most valued benefit from an employer.

millennials are tech-savvy multi-taskers.



millennials switch their attention between media platforms like laptops, smartphones, tablets and television **27 times per hour** on average – as compared to only **17 times** for previous generations.



millennials can be a social media megaphone for your company.



friends of fans represent a set of consumers **34 times larger** than fans themselves, having employees who are more active on Facebook can greatly increase your digital reach.

millennials on social media

66%

would look up a store after learning their friend had checked in.

43%

have liked more than 20 brands on Facebook.

91%

make their Facebook Places and Foursquare check-ins public.

52%

have over 300 Facebook friends, the top 10% have over 1,000.

millennials are motivated by more than money.

job factors valued as important

meaningful work → **30%**

high pay → **28%**

sense of accomplishment → **25%**

1 in 3
millennials

said he/she would prioritize social media freedom, device flexibility and work mobility over salary in accepting a job offer.

millennials are mobile.



71% of millennials would like to work abroad.

millennials want to lead.

92% of surveyed 23-to-24-year-olds felt entrepreneurship education was vital in the new economy and job market.

30% started a business in college.

35% have started a side business.

sehari-hari membuat Millennials menjadi lebih familiar, dan bahkan, tak bisa lepas dari Internet.

Selalu ON, mungkin itu yang menjadi moto hidup Millennials. Hal ini berbeda dengan pimpinan generasi sebelumnya yang, walaupun sudah cukup melek teknologi, tetapi punya moto "cukup tahu saja". Akibatnya, di tempat kerja, bisa jadi terjadi ketidaknyamanan dari perbedaan cara bekerja.

Millennials yang hidup di era baru hidup lebih bebas untuk menyuarakan pendapat dan pemikiran, terkadang tanpa memerhatikan pemikiran selain dirinya. Mereka merasa memiliki otonomi atas dirinya sendiri. Dengan berbagai keunikannya, Millennials tidak boleh hanya dianggap sebagai permasalahan, tetapi justru sebagai kesempatan bagi perusahaan untuk bergerak semakin progresif dan inovatif.

Mengapa begitu? Exposure informasi dan tingkat percaya diri yang tinggi adalah modal dasar para milenial untuk merancang berbagai inovasi dengan jiwa entrepreneurship. Suka tidak suka, perkembangan perusahaan di masa depan sangat ditentukan oleh peran Millennials.

Survei menunjukkan, 51% Millennials membutuhkan sosok pemimpin yang dapat menjadi coach/mentor bagi perkembangan kemampuan dan karirnya. Sebagai coach, pimpinan berperan sebagai motivator, problem solver, inspirator, sekaligus pengarah Millennials untuk aktivitas kerjanya. Jika Millennials diberikannya otonomi dan kepercayaan dalam bekerja, Millennials justru menjadi lebih termotivasi dan produktif. Keinginan tinggi Millennials terhadap fleksibilitas dapat diakomodasi oleh manajer dengan adanya kebebasan waktu

yang disetujui manajemen dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu, daya inovasi yang tinggi dari Millennials membuat mereka haus akan pencapaian dan tantangan. Manajemen perlu memiliki sistem employee recognition yang solid serta selalu membuka akses bagi Gen-Y untuk mendapatkan tantangan dan pengalaman baru.

Berikut ini dapat dilihat beberapa kiat mengenai cara memimpin karyawan Millennials:

1. Redefinisi ulang berbagai kebijakan rekrutmen dan penerimaan karyawan baru.
2. Memberikan management training kepada para atasan yang akan memimpin Millennials
3. Perkuat kerja team/kelompok
4. Siapkan waktu untuk feedback dan diskusi.
5. Lakukan intensive coaching
6. Perbanyak komunikasi atau diskusi. (dhs)

