

Review Buku Milenial & Turnover

Halo temen-temen semua, pada artikel ini kami akan membahas buku bacaan yang berjudul Milenial & Turnover. Buku ini diambil dari dialog kang maman dan Sony Tan. Buku ini menarik dibahas karena berisi masalah-masalah milenial di perusahaan yang sudah dialami oleh pak sony tan. Topik milenial adalah topik menarik untuk dibahas dikalangan pengusaha atau HRD karena adanya perubahan tingkah laku dan cara kerja.

Normal, Abnormal & New Normal

Istilah new normal adalah istilah yang populer karena adanya perubahan kondisi yang sering dikaitkan dengan masa COVID19. Pada dasarnya new normal itu kondisi yang selalu didahului oleh kondisi abnormal. Menurut KBBI, Abnormal adalah (keadaan yang) tidak sesuai dengan keadaan yang biasa. Dalam konteks dunia kerja misalnya, setiap generasi baru yang masuk dunia kerja dan membawa inovasi baru, perilaku mereka selalu dianggap abnormal karena tidak sesuai dengan standar perilaku generasi pendahulunya.

Ada dua isu besar yang dihadapi oleh HR di masa normal dan di era new normal sekarang adalah Merekrut kandidat yang potensial (*Attracting*) dan mempertahankan karyawan talent (*retaining*).

Mengapa Milenial Dianggap Masalah?

Masalah milenial sering kali karena adanya turnover pada milenial yang bekerja. Masalah ini timbul bukan semata-mata karena faktor milenial, karena perusahaan juga berkontribusi pada masalah ini. Ada 2 alasan utama mengapa orang berhenti dari pekerjaannya dan ini berlaku bukan hanya pada pekerja

milennial.

Faktor Pendorong (*push factor*) :

Merasa tidak nyaman dengan kondisi sekarang biasanya membuat atau menjadi faktor pendorong, seperti :

1. Hubungan dengan atasan tidak harmonis.
2. Konflik berkepanjangan dengan rekan kerja.
3. Beban kerja berlebihan.
4. Values perusahaan berubah.
5. Prestasinya tidak dihargai.
6. Jarak rumah ke kantor terlalu jauh.
7. Harapan tidak sesuai dengan kenyataan.
8. Kenaikan gajinya sangat terbatas.
9. Dan lain-lain

Faktor Penarik (*pull factor*)

Selain faktor pendorong, ada juga faktor penarik yang menjadi masalah bagi pekerja milenial seperti :

1. Tawaran gaji dan fasilitas.
2. Jenjang karir.
3. Kesempatan belajar.
4. Penugasan ke luar negeri.
5. Fleksibilitas waktu kerja.
6. Dan lain-lain

Dari kedua alasan diatas, push factor lebih dominan mendorong orang berhenti kerja. Gaji atau kompensasi termasuk dalam push factor tapi tidak semua orang pindah kerja karena alasan gaji.

Solusi Praktis untuk Masalah di Seputar Milenial

Karena milenial identik dengan kebiasaan baru dan berbeda dari generasi sebelumnya, maka tidak ada opsi lain selain kita

harus berubah, menyesuaikan diri, dan beradaptasi. Untuk beradaptasi dengan perilaku milenial, kita perlu pahami dulu cara berpikir dan bersikap generasi milenial. Begitu juga dengan manajer harus bisa beradaptasi dengan perilaku milenial karena satu orang manajer yang buruk bisa mengakibatkan hilangnya satu tim yang baik.

Salah satu masalah di bab sebelumnya tentang *push factor* dan karena generasi milenial sangat mudah untuk mendapatkan informasi pekerjaan atau bisa mendapatkan tawaran pekerjaan maka salah satu solusi untuk milenial agar tetap bisa stay di kantor maka harus membuat suasana kerja yang nyaman bagi karyawan.

Hubungan Atasan-Bawahan

Selain solusi diatas, hubungan antara atasan dan bawahan sangatlah penting. karena ada istilah populer yaitu "*People quit their boss, not the job*". Menurut survei konsultasn DDI tahun 2019 ada 57% orang berhenti dari pekerjaanya karena mereka punya masalah dengan atasan, bukan dengan pekerjaanya. Itu sebebnya hubungan atasan bawahan sangat penting. Jika hubungan aatsan bawahan baik, maka employee turnover bisa dikendalikan.

Bagi kita yang hidup di indonesia, komunikasi informal terkadang lebih efektif daripada komunikasi formal. Maka dalam pertemuan informal, bawahan bisa lebih terbuka untuk bercerita. Atasan bisa dapat banyak informasi dari bawahan justru pada saat makan siang atau saat sedang ngopi bareng.