

PT. BASKARA CIPTA KARYA

GEN Z

MEET ME HALFWAY

TOTAL: 4 Chptr

**SEBUAH
HACK UNTUK
MENAKLUKAN
GEN Z TANPA
FRUSTASI**

SELLY FATMAWATI - AMANDA RAMADHANI - ADINDA DIAH - LISA INDRIATI

PT. BASKARA CIPTA KARYA

GEN Z

SEBUAH HACK UNTUK MENAKLUKAN
GEN Z TANPA FRUSTASI

MEET ME HALFWAY

SELLY FATMAWATI - LISA INDRIATI - AMANDA RAMADHANI - ADINDA DIAH

Gen Z: *Meet Me Halfway*

Sebuah HACK untuk Menaklukkan Gen Z Tanpa Frustrasi

ISBN

Penulis:

Selly Fatmawati
Amanda Ramadhani
Adinda Diah Lestari
Lisa Indriati

Ilustrator:

Teguh Adi

Hak Cipta 2025, Pada Penulis. Hak cipta dilindungi undang-undang. Dilarang mengutip, menerbitkan kembali, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun dan dengan cara apapun untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari Penerbit PT Baskara Cipta Karya, kecuali kutipan untuk keperluan akademis, referensi, publikasi, atau kebutuhan non-komersial dengan jumlah tidak sampai satu bab.

PENERBIT:

PT Baskara Cipta Karya
Northwest Park NA2 no 9 Surabaya
www.baskaraciptakarya.com

Daftar *Isi*

Kata Pengantar	v
Tentang Penulis	vii
<i>BAB 1</i> <i>Managing the Generation Gap Without a Manual</i>	1
<i>BAB 2</i> <i>The Future Doesn't Wait for Comfort Zones</i>	29
<i>BAB 3</i> <i>Your Place in This World</i>	47
<i>BAB 4</i> <i>Leadership is Not About Age, But Trust</i>	65

Meet Me Halfway

Kata *Pengantar*

oleh Selly & Lisa, para Millennial yang membawa Gen Z ke dalam buku ini bersama Amanda & Adinda.

Beberapa tahun terakhir, kami hidup di tengah dunia kerja yang berubah begitu cepat. Di satu sisi, muncul generasi baru, GenZ. Yang membawa energi, cara berpikir, dan sistem nilai yang berbeda dari generasi sebelumnya. Di sisi lain, masih banyak organisasi dan pemimpin yang dibentuk oleh cara kerja lama, yang mengandalkan struktur, stabilitas, dan pengalaman.

Kami (Selly & Lisa) berada di tengah-tengahnya.

Kami mendengarkan curhatan dari Gen Z yang merasa tidak dipahami, Kami juga menyaksikan frustrasi para senior yang bingung menghadapi gaya kerja baru.

Buku ini lahir dari proses bertanya, belajar, dan... *bertemu* di tengah. Kami tidak ingin sekadar menjelaskan perbedaan generasi. Kami ingin membawa pembaca menyelami pengalaman riil: bagaimana rasanya menjadi Gen Z yang dipercaya menjadi manajer saat masih 24 tahun, bagaimana tantangannya membimbing tim lintas usia, dan bagaimana rasanya menjadi dosen yang berusaha mengajar tanpa kehilangan relevansi.

Kami menulis dari berbagai sudut:

- Sebagai pemimpin,
- Sebagai pendidik,
- Sebagai rekan satu tim.

Meet Me Halfway

Di buku ini, tidak ada satu generasi yang paling benar. Tidak ada satu cara kerja yang paling unggul. Yang ada adalah ruang untuk saling mengerti, saling mendengarkan, dan saling bertumbuh. Karena kami percaya: dunia terlalu cepat berubah jika kita terus saling menunggu. Dan terlalu berharga untuk dijalani sendirian.

Kami menulis buku ini bukan sebagai pakar. Tapi sebagai pelaku. Kami belajar sambil jalan. Salah sambil memperbaiki. Lelah sambil tetap berjalan.

Dan di setiap persimpangan, kami terus memilih satu hal: *Meet Me Halfway*.

Semoga buku ini bukan hanya menjadi bacaan, tapi menjadi ruang refleksi dan percakapan antara kamu dan dirimu sendiri, antara kamu dan timmu, antara kamu dan generasi lainnya.

Salam hangat,

Selly, Lisa, Amanda, dan Adinda

Penulis Gen Z: *Meet Me Halfway*

Tentang *Penulis*

Selly Fatmawati

*CEO & Trainer, Co-founder LDC Digital Marketing Consulting,
Millennial*

Memimpin tim yang didominasi Gen Z bukan hal baru bagi Selly. Di bab ini, ia membagikan pengalamannya menjembatani ekspektasi klien-klien senior dengan gaya kerja tim muda yang penuh energi. Ia berbagi strategi, cara berpikir sebagai “jembatan generasi,” serta tips praktis agar pemimpin tetap relevan dan efektif di tengah perubahan yang serba cepat. Bukan tentang menjadi pemimpin ideal, tapi tentang menjadi pemimpin yang peka dan adaptif.

BAB 1 ***Managing the Generation Gap Without a Manual***

Amanda Ramadhani

*Project Manager & Client Lead LDC Digital Marketing Consulting,
Gen Z*

Berangkat dari stigma bahwa Gen Z sulit diatur, Amanda menulis dengan jujur tentang lika-liku generasinya di dunia kerja. Ia mengupas bagaimana cara Gen Z bekerja, pentingnya komunikasi terbuka, serta berbagi tips membangun kolaborasi dengan tim Gen Z. Amanda juga mengajak Gen Z untuk refleksi—bukan hanya ingin dimengerti, tapi juga membuktikan bahwa mereka layak dipercaya.

BAB 2 ***The Future Doesn't Wait for Comfort Zones***

Adinda Diah Lestari

*Project & Ads Strategist LDC Digital Marketing Consulting, Content Leader, **Gen Z***

Dinda menulis dari perspektif Gen Z yang naik tangga karier hingga menjadi manajer. Ia berbagi perjalanannya menghadapi tekanan, membangun *self-leadership*, serta belajar dari kesalahan dengan pendekatan reflektif dan empatik. Bab ini sarat panduan konkret untuk Gen Z yang baru pertama kali memimpin tim.

BAB 3 ***Your Place in This World***

Lisa Indriati

*Art Director & CSO LDC Digital Marketing Consulting, Lecturer, **Millennial***

Dengan sudut pandang sebagai pendidik dan pelaku industri, Lisa menutup buku ini dengan refleksi lintas generasi: bagaimana memahami Gen Z bukan lewat kritik, tapi lewat konteks. Ia berbagi kisah tentang bagaimana teknologi, cara belajar, dan ekspektasi Gen Z berbeda dan bagaimana cara menjembatani mereka..

BAB 4 ***Leadership is Not About Age, But Trust***

BAB 1

Managing the *Generation Gap* Without a Manual

PEMIMPIN
Lintas Generasi
BUKAN SOAL SIAPA
yang paling benar,
TAPI SIAPA YANG PALING *bisa*
MENJEMBATANI

~ Selly Fatmawati

Managing the *Generation Gap* Without a Manual

Hidup diantara dua dunia, Gen Z yang penuh energi dan dunia lama yang ingin semua terukur, tertata dan terkendali.

Saya sendiri adalah **Selly Fatmawati**, CEO dan co-founder **LDC (Long Distance Creator)**. Selain menjalankan peran sebagai pemimpin perusahaan, saya juga aktif sebagai trainer di berbagai korporasi, mengajar seputar *digital marketing*, pengelolaan tim, dan pengembangan diri.

Sebelum mendirikan LDC, saya bekerja di sebuah perusahaan *training center* selama 7 tahun yang banyak melayani klien korporasi besar dengan kalangan profesional senior, Gen X dan Baby Boomer. Saat itu saya masih tergolong milenial muda, bagian dari generasi yang dulu dianggap “kaum aneh” datang dengan cara berpikir baru, penuh pertanyaan, dan sering kali memicu perdebatan di ruang rapat. Masa sebelum Gen Z hadir di dunia kerja, milenial lah yang lebih dulu menjadi “bahan diskusi” di dunia industri karena dianggap terlalu cepat, terlalu idealis, atau terlalu banyak maunya. Namun pengalaman itulah yang membentuk pemahaman saya tentang pentingnya komunikasi lintas generasi, terutama dalam konteks kerja.

Kini, saya memimpin tim yang justru didominasi oleh Gen Z generasi yang jauh lebih cepat, lebih vokal, dan lebih eksperimental. Sementara di sisi lain, mayoritas klien kami berasal dari generasi yang lebih senior. Maka, setiap hari saya menjembatani dua dunia ini: memaksimalkan energi tim muda sekaligus menjaga kepercayaan dan ekspektasi dari klien yang sudah matang dan berpengalaman.

Sehari-hari, saya bekerja di LDC perusahaan *digital consulting* yang fokus membantu *brand* dan organisasi, terutama di divisi marketing, untuk meningkatkan penjualan melalui strategi dan eksekusi digital

Chapter 1

yang relevan. Kami juga terlibat dalam pelatihan dan pendampingan tim *digital marketing* klien agar lebih terarah dan berdampak, serta membantu mereka menyusun SOP dan sistem kerja yang rapi namun tetap adaptif terhadap perubahan dunia digital yang begitu cepat.

Saya pun semakin sadar, bahwa apa yang saya alami di lapangan baik saat bekerja dengan tim muda maupun klien senior bukanlah pengalaman pribadi semata. Ternyata, fenomena ini juga tercermin dalam berbagai studi global.

Studi dari Pew Research Center dan Deloitte menyebutkan bahwa perbedaan value, gaya komunikasi dan ekspektasi kerja antar generasi bisa menjadi sumber “Masalah” atau kolaborasi tergantung bagaimana masing - masing generasi menyikapi.

Saya beruntung pernah bekerja dengan hampir semua generasi ini dari Baby Boomer hingga Gen Z. Setiap generasi membawa warna dan tantangannya sendiri. Berikut gambaran singkat karakter mereka:

Karakter generasi: Baby Boomer, Gen X, Millennial, Gen Z

Generasi & Karakteristik Utama

Pengalaman Saya

Baby Boomer
(1946–1964)

Menghargai stabilitas, loyalitas, dan formalitas

Saat bekerja bersama mereka, saya belajar pentingnya ketelitian dan proses yang terstruktur. Mereka menyukai *meeting* panjang, penuh pertimbangan, dan cenderung berhati-hati dalam mengambil keputusan. Tapi ketika sudah merasa aman dan percaya, mereka sangat setia dan menghargai kontribusi jangka panjang.

**Generasi &
Karakteristik Utama**

Pengalaman Saya

Gen X
(1965–1980)

Mandiri, logis,
tidak suka basa-basi

Saya banyak belajar tentang kecepatan eksekusi dari Gen X. Mereka tidak suka berputar-putar, ingin langsung ke inti. Selama saya bisa menunjukkan data yang kuat dan strategi yang konkret, mereka akan bergerak cepat dan memberi ruang penuh untuk bertanggung jawab. Tapi mereka juga sangat kritis—jadi pendekatan harus rasional, bukan sekadar kreatif.

Milenial
(1981–1996)

Relasional, idealis,
mudah *burnout*

Sebagai milenial, saya sering merasa berada di tengah-tengah: bisa memahami generasi yang lebih senior, tapi juga *relate* dengan semangat Gen Z. Kami tumbuh bersama perubahan besar—dari analog ke digital, dari hierarki ke kolaborasi. Tapi karena ekspektasi dan idealisme yang tinggi, kami juga rentan lelah jika lingkungan kerja terlalu kaku.

Gen Z
(1997–2012)

Kreatif, vokal, cepat,
mudah *overthinking*

Setiap hari saya bekerja bersama mereka di tim LDC. Mereka penuh ide segar, vokal terhadap hal-hal yang penting bagi mereka, dan berani mencoba hal baru. Tapi saya juga melihat mereka mudah *overthinking*, terutama jika tidak diberi ruang aman untuk gagal.

Sejak kecil, Gen Z sudah terpapar banjir informasi. Ini membuat mereka sangat *aware*, punya standar tinggi, dan sering merasa harus serba cepat. Karena itu, mereka butuh kejelasan dalam arahan, tapi juga fleksibilitas untuk berkembang dengan cara mereka sendiri.

Tantangan Kolaborasi *Lintas* *Generasi*

Apa yang terjadi ketika dua dunia bekerja bersama?

Saya sering menghadapi hal hal seperti ini:

- Gen Z ingin semua serba *simple*, tapi klien senior butuh SOP dan *approval* berlapis (Jadi ingat jaman dulu saya kerja di perusahaan susu multinasional, kalau mau *reimbursement* harus bertemu dan file cetak diberikan setiap Kamis kalau lewat ya sudah tidak dapat ganti. Mungkin Gen Z bingung, sekarang semua serba digital, dikirim via WA cukup)
- Anak muda tidak suka telepon, maunya *feedback* instan, Klien Senior tidak bisa balas *chat* cepat, suka telepon/*voice note*.
- Gen Z ingin terinspirasi, Gen Z/Baby Boomer terbiasa menyimpan “*power*” lewat informasi.

Pernah suatu waktu, tim Gen Z saya bertanya : “*kak kenapa harus bertemu sampai ke luar kota, zoom aja kan sama*”. Sementara klien bilang, “*Kalau bisa bertemu ya saya gk suka zoom, putus2 enakkan ketemu semuanya bisa cepat dan jelas.*”

Mungkin semua itu bukan semata karena perbedaan antar generasi, tapi lebih karena preferensi masing-masing individu. Yang saya rasakan, berada di tengah-tengah justru membuat saya bisa melihat keduanya.

Ketika Chat Group dibalas Telepon

Saya ingat tim saya mengirimkan *progress* pekerjaan ke klien melalui *group chat* seperti biasa. Formatnya sudah rapi, sudah saya *acc* juga. Saya pikir semua lancar saja, tidak ada kendala.

Beberapa saat kemudian ketika sedang Zoom, team saya bercerita :

“Kak Pak R telepon, tadi aku gemetar, Kak... Aku takut kelihatan nggak ngerti... Takut salah ngomong, takut kelihatan bodoh.”

Saya terdiam sejenak, bingung biasanya anak ini aktif dan paling mengerti yang dia sudah kerjakan, tiba-tiba kehilangan rasa percaya diri hanya karena ditelepon dan berbicara langsung.

“Aku tahu jawabannya, tapi pas ditanya langsung, blank. Apalagi nada kliennya formal banget... aku takut kalah vibe, Kak. Aku ngerasa masih belum banyak tau.”

Saya tertegun. Di titik itu saya sadar, ini bukan tentang mereka malas telepon. Tapi tentang rasa tidak aman, takut terlihat ‘kurang’ di depan orang yang jauh lebih senior — baik secara usia, pengalaman, maupun gaya komunikasi.

Saya mulai mengubah pendekatan. Beberapa minggu kemudian, kami mulai latihan: saya minta mereka menjelaskan, saya coba menambahkan kita berdiskusi bila ada kejadian serupa apa yang harus disampaikan, saya yakinkan bahwa ini bukan hal menakutkan.

Saya juga coba membuat training kepada seluruh team untuk sedikit banyak mereka paham dan berani tentang hal-hal baru di luar zona nyaman mereka.

Sejak saat itu, saya mengerti, kadang kita perlu menjembatani bukan hanya *gap* komunikasi, tapi juga rasa takut yang diam-diam tinggal dalam tim kita.

Dan sekarang, mereka sudah bisa dan berani bahkan berinisiatif mengajak *meeting* sendiri tanpa saya harus hadir.

LEADERSHIP is *Mediation*, Not Domination

Berdasarkan Multigenerational Workforce Theory (Zemke et al., 2000) dan Adaptive Leadership (Heifetz, 1994), saya belajar bahwa kepemimpinan hari ini bukan soal **dominasi**, tapi **mediasi**.

Beberapa prinsip yang saya pegang sebagai seorang leader yang pernah menjadi “bawahan” :

Jadilah penerjemah, bukan sekadar pemimpin. Seringkali, tugas seorang pemimpin dianggap hanya menyuruh. Padahal, yang saya pelajari, tugas itu lebih kepada menyampaikan ulang dengan bahasa yang bisa dipahami oleh masing-masing pihak. Gen Z sangat menghargai ‘makna’ dari apa yang mereka kerjakan, bukan sekadar ‘mengerjakan tanpa tahu arti’.

Adaptif bukan plinplan. Pemimpin masa kini harus tau kapan harus serius, formal dan kapan bisa santai dan fleksibel. Gen Z membutuhkan sosok “*leader*” bukan sekedar “*boss*”. Mereka butuh arahan bukan sekadar perintah tanpa konteks. Mereka ingin diajak berpikir, bukan hanya disuruh bergerak.

Ciptakan ruang aman “safe space”.

Rasanya, semua generasi butuh ruang untuk bisa menyampaikan pendapat tanpa takut disalahkan. Menurut saya, jika ada pemimpin yang merasa timnya tidak kreatif, pasif, atau enggan terlibat, bisa jadi salah satu penyebab utamanya adalah karena mereka takut. Takut salah, takut dihakimi, karena tidak ada ruang aman untuk berkontribusi, berpendapat, atau menuangkan ide.

Hargai Warisan cara Lama. Ini adalah pengingat untuk teman-teman dari generasi baru: tidak semua yang lama itu salah atau tidak efektif. Banyak dari cara-cara lama justru pernah terbukti berhasil di masanya. Di sisi lain, untuk generasi yang lebih senior, berikan ruang bagi inovasi dan pendekatan baru. Kolaborasi lintas generasi akan jauh lebih kuat saat ada saling menghargai, bukan saling meniadakan.

Coret-Coret:

Ruang Aman Saya vs Ruang Aman Tim Saya

Sering kali, kita berfikir sudah menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, setidaknya untuk diri kita sendiri. Tapi, apakah itu juga terasa aman bagi orang lain?

Lewat aktivitas ini, saya ingin mengajak untuk merefleksikan perbedaan antara ruang aman versi diri sendiri dan ruang aman versi tim. Karena kolaborasi yang sehat hanya bisa tumbuh dari rasa aman dua arah: kita merasa diterima dan orang lain merasa didengarkan.

Latihan “*Ruang Aman Saya vs Ruang Aman Mereka*” **bukan hanya untuk Anda yang memimpin tim.** Ini juga bisa digunakan untuk:

- Anda yang sedang bekerja dengan atasan dan ingin memahami cara komunikasi mereka.
- Anda yang bekerja sama dengan kolega selevel dan ingin menjaga hubungan tetap sehat.
- Anda yang merasa sering “*nggak cocok gaya kerja*” dengan rekan kerja, tapi bingung mulai dari mana.

Ruang Aman Saya
Saat Bekerja

Apa yang membuat saya merasa tenang dan percaya diri saat bekerja?

(Tuliskan hal-hal seperti: tidak diganggu saat fokus, ada kejelasan tugas, suasana kerja tenang, dst.)

Ruang Aman
Versi Tim Saya

Apa yang membuat tim saya berani bertanya, memberi ide, atau jujur menyampaikan kesulitan?

(Tuliskan dari pengamatanmu: apakah mereka merasa nyaman ketika kamu membuka sesi tanya jawab? Saat kamu mendengarkan tanpa menghakimi?)

Petunjuk:

- Tuliskan dengan jujur, dari pengalaman pribadi.
- Bandingkan. Apa yang sama? Apa yang berbeda?
- Apa yang bisa Anda sesuaikan tanpa kehilangan jati diri Anda?

Contoh pengisian dari seorang Leader

Ruang Aman Saya
Saat Bekerja

- Deadline yang jelas dan tidak mepet
- Rapat singkat dan langsung ke poin
- Feedback tertulis, satu arah

Ruang Aman
Versi Tim Saya

- Punya waktu fleksibel dan tidak ditekan
- Rapat yang menyenangkan dan ada ruang bercanda
- Feedback cepat, lisan, dan bisa dua arah

Kolaborasi bukan hanya tentang bekerja bersama, tapi juga membangun ruang aman bersama. Kadang, untuk menciptakan lingkungan yang sehat, kita perlu keluar sedikit dari zona nyaman kita tanpa harus kehilangan jati diri.

Tanyakan pada dirimu:

Apakah aku menciptakan rasa aman hanya untuk diriku sendiri, atau juga untuk mereka yang bekerja denganku?

Keseimbangan ini yang menjadi kunci dalam kolaborasi lintas generasi dan lintas gaya kerja.

Tips Praktis MEMIMPIN & Menjembatani Generasi

Setelah bertahun-tahun bekerja bersama tim Gen Z dan bernegosiasi dengan klien Gen X & Baby Boomer (saya juga pernah bekerja 7 tahun dengan baby boomer). Saya menyadari: Memimpin lintas generasi bukan tentang menjadi yang paling, paling pintar, paling tau, paling lama atau paling hebat, Tapi jadilah Peka. Bukan tentang satu pendekatan untuk semua, tapi tentang kapan harus mendengar, kapan harus menegaskan arah.

Berikut prinsip dan tips dari saya dan masih terus saya latih, bukan karena saya sudah mahir tapi karena saya sadar, ini adalah masa yang terus berubah.

Untuk Memimpin GenZ: *Pimpin dengan pendekatan bukan perintah*

1 Dengarkan dulu, baru arahkan.

Banyak pemimpin ingin langsung memberi arahan, tapi gen Z merasa suara mereka perlu diakui. Tidak harus disetujui, cukup dengarkan. Begitu mereka merasa “didengar”, mereka justru akan lebih mudah diarahkan dan lebih cepat menyerap tanggung jawab.

2 Proses kadang lebih penting dari hasil.

Mereka menghargai cara kerja yang transparan, berkeadilan dan partisipatif. Jangan hanya bertanya “*sudah selesai belum?*” coba tanya “*Apakah ada kesulitan? Bagaimana kamu bisa menyelesaikannya?*”, atau “*adakah yang bisa saya bantu?*”

3 Feedback harus cepat, jelas dan dua arah.

Gen Z tumbuh dan besar di dunia serba instan dan interaktif. Menunggu evaluasi setiap 6 bulan membuat mereka gelisah, “atasan saya diam apakah saya ada salah?”. Sediakan waktu *checkin* mingguan walau hanya 5 - 10 menit. Dan ingat mereka juga ingin memberi *feedback*. Siapkah Anda menerima?

Untuk bekerja dengan Gen X & Baby Boomer : *Masuk Lewat Logika dan Loyalitas*

1 Ikuti Struktur dan jadwal yang disepakati.

Jangan menganggap “fleksibel” itu selalu positif. Generasi ini menghargai komitmen terhadap plan awal. Jika berubah arah, pastikan alasannya jelas dan tetap dalam koridor kesepakatan.

2 Jangan hanya membawa ide, bawa juga angka dan logika.

Mereka tidak anti inovasi, tapi ingin tahu apakah ide yang datang itu punya dasar yang kuat? Apakah layak dijalankan? Gunakan data untuk memperkuat usulan. Coba dari hal kecil untuk membuktikan.

3 Sabar dalam tempo, tapi jangan kehilangan momentum.

Proses approval atau keputusan dari generasi ini bisa terasa lambat bagi Gen Z. Tugas kita menjaga ritme: sementara mereka berpikir dan menimbang, pastikan seluruh tim tidak kehilangan arah atau semangat.

Untuk PEMIMPIN lintas generasi : Mainkan Dua Gaya dengan Satu Tujuan

1 **Kombinasikan *Clarity* (pesan jelas) dengan *Empathy* (dengarkan dulu).**

Pemimpin modern harus bisa menjelaskan ekspektasi kerja secara lugas, sekaligus menciptakan ruang bagi tim untuk bertanya bahkan mengkritik. Jelas bukan berarti kaku. Empati bukan berarti lunak.

Dalam setiap sesi interview pegawai baru, misalnya, saya hanya butuh 10 menit. Lima menit saya gunakan untuk menggali mereka. Lima menit sisanya saya biarkan mereka bertanya apapun tentang perusahaan. Di situ saya bisa melihat bagaimana cara mereka berpikir karena menurut saya pertanyaan sering kali lebih penting daripada jawaban.

2 **Selalu validasi, semua generasi merasa berharga.**

Ini bukan tentang memberi pujian palsu. Tapi memberi pengakuan dengan tepat.

- Ke Gen Z : *“idemu bagus sekali ketika meeting, coba saya buat versi sederhananya ya”*
- Ke Boomer : *“kami memainkan pendekatan seperti ini karena konsen / pengalaman bapak yang menjadi pondasinya.”*

Validasi membuat orang merasa memiliki tempat. Dan ketika semua merasa memiliki tempat, kepercayaan tumbuh dan pekerjaan berjalan lebih cepat.

3 **Gunakan *Code-Switching Leadership***

Ganti gaya bicara dan pendekatan sesuai audiens. *Capek? Lama? Ya memang! Harus dilakukan. Nggak selalu seperti ini, tapi seringlah.* Gaya bicara boleh berbeda, Arah tetap sama.

Pengertian *Code-Switching Leadership*

Code-switching awalnya adalah istilah dalam linguistik, yaitu berpindah dari satu bahasa ke bahasa lain tergantung siapa lawan bicaranya.

Dalam konteks kepemimpinan, *Code-Switching Leadership* berarti menyesuaikan cara komunikasi, pendekatan, bahkan tempo kerja sesuai dengan siapa yang dihadapi, tanpa mengorbankan tujuan utama

Ini bukan tentang menjadi orang lain. Tapi tentang menjembatani perbedaan gaya dan ekspektasi agar pekerjaan tetap berjalan, dan hubungan tetap sehat.

Catatan : *Code-switching leadership* bukan hanya untuk pemimpin. Siapa pun bisa (dan sebaiknya) menggunakannya.

Perbandingan Gaya Berkomunikasi Antar Generasi

Tidak semua konflik antargenerasi disebabkan oleh usia. Ada yang karena nilai atau gaya. Misalnya, Gen Z yang minta feedback cepat bukan karena tidak sopan — mereka hanya terbiasa dengan komunikasi instan dan terbuka.

Situasi	Dengan Gen Z	Dengan Gen X/ Baby Boomer
Memberi arahan	Langsung, ringkas, kadang via chat	Formal, bertahap, idealnya via email atau rapat
Presentasi ide	Visual, <i>storytelling</i> , slide minimalis	Detail, ada data pendukung, format rapi & lengkap
Minta <i>feedback</i>	Santai, real-time, 2 arah	Terjadwal, sopan, 1 arah di awal

Situasi	Dengan Gen Z	Dengan Gen X/ Baby Boomer
Follow-up pekerjaan	Reminder cepat (WA, Monday, Notion, Trello)	Sistematis (<i>email, weekly meeting</i>)
Memberi pujian	Apresiasi informal: “Ini keren, terusin ya!”	Resmi dan tertulis: “ <i>Kerja Bapak/Ibu sangat membantu.</i> ”

Dalam komunikasi, sering kali kita fokus pada isi pesan, tapi melupakan siapa yang menerima pesan tersebut. Padahal, gaya komunikasi sangat dipengaruhi oleh generasi, pengalaman dan preferensi pribadi.

Coret-Coret:

Gaya Komunikasiku vs Gaya Lawan Bicara

Melalui latihan ini, Anda akan menyadari perbedaan gaya komunikasi Anda dan lawan bicara, lalu menentukan apa yang bisa disesuaikan tanpa kehilangan “keaslian” diri

Lengkapi kalimat ini terlebih dahulu

Saya (misal seorang atasan, project manager, mentor)

Saya Gen ____ (misal Millennial, Gen X)

Refleksi Cepat: Siapa Lawan Bicara Anda? Saya ____ saya Gen ____

Situasi	Gaya Saya Selama Ini	Gaya Lawan Bicara (Gen Z, Gen X, dst.)	Apa yang Bisa Saya Sesuaikan?
Memberi arahan
Presentasi ide
<i>Follow up</i> pekerjaan
Menyampaikan <i>feedback</i>
Memberi pujian

Contoh isian singkat

Saya Project Manager, Saya Gen Millennial

Situasi	Gaya Saya Selama Ini	Gaya Lawan Bicara (Gen Z)	Apa yang Bisa Saya Sesuaikan?
Memberi arahan	Mengirim dokumen lengkap lewat email	Lebih suka arahan langsung via chat	Tambahkan voice note/chat ringkas sebelum kirim email
Presentasi ide	Menggunakan PowerPoint formal	Lebih suka storytelling dan visual	Gunakan format carousel atau moodboard
<i>Follow up</i> pekerjaan	Reminder mingguan di akhir pekan	Lebih responsif jika reminder harian	ubah reminder jadi harian dan lebih ringan

Refleksi ini bisa (dan sebaiknya) dilakukan dua arah.

Ajak rekan kerja Anda, terutama dari generasi yang berbeda, untuk berdiskusi secara terbuka. Tidak harus dalam bentuk tertulis; bisa lewat obrolan santai, sesi check-in, atau diskusi mingguan untuk mencari titik tengah.

Karena sering kali, **komunikasi terbaik tidak datang dari formatnya, tapi dari niat untuk saling memahami.**

Memimpin lintas generasi bukan soal siapa yang paling benar tapi siapa yang paling bisa menjembatani. Mungkin tidak selalu sempurna. Tapi setiap kali Anda berhasil menyatukan dua pendekatan yang tampak bertentangan, Anda sedang membentuk masa depan yang lebih kolaboratif.

“Di antara dunia yang ingin semua serba cepat, dan dunia yang butuh waktu untuk berpikir, pemimpin hadir bukan untuk memilih sisi tapi untuk menjaga arah.”

“Di antara dunia yang ingin semua *serba cepat*, dan dunia yang *butuh waktu* untuk BERPIKIR, *Pemimpin* hadir bukan untuk memilih sisi tapi untuk *menjaga arah*.”

Checklist:

Apakah Saya Sudah Jadi Pemimpin Gen Z?

Ceklis ini bukan untuk menghakimi, melainkan untuk membantu Anda memahami di mana posisi Anda hari ini dan apa yang bisa disesuaikan.

Apakah pendekatan Anda sudah sejalan dengan cara Gen Z berpikir, bekerja, dan belajar?

Gunakan daftar berikut sebagai refleksi pribadi:

- Saya lebih banyak bertanya sebelum mengoreksi.
- Saya menyediakan check-in rutin, bukan hanya evaluasi 3 atau 6 bulanan.
- Saya memberi alasan atau konteks di balik setiap arahan atau aturan.
- Saya membuka ruang diskusi dua arah, bukan hanya one-way instruction.
- Saya mengapresiasi secara personal dan informal, bukan hanya lewat rapat resmi.
- Saya paham bahwa Gen Z bisa overthinking, bukan karena lemah — tapi karena peduli.
- Saya memberi kesempatan mencoba, meskipun ada risiko gagal.
- Saya terbiasa berkomunikasi cepat dan ringkas, bukan selalu formal dan panjang.
- Saya tidak menyamakan “hormat” dengan “diam dan patuh”.
- Saya tidak hanya menilai hasil kerja, tapi juga proses dan pertumbuhan mereka.

Skor Diri Anda:

0–4 centang : Perlu beradaptasi lebih dalam

5–7 centang : Sedang berada di jalur yang tepat

8–10 centang : Anda sudah menjadi pemimpin yang cocok untuk Gen Z!

Dari Hampir Dikeluarkan, Jadi Karyawan Terbaik

Di kantor kami, **Gallup CliftonStrengths** (ini semacam *personality test*, seperti MBTI/DISC) bukan sekadar tools tapi seperti agama dalam cara kami bekerja dan memahami satu sama lain.

Salah satu cerita paling membekas datang dari Amanda, salah satu penulis buku ini. Dulu, dia seorang anak magang, dengan keberanian yang tidak biasa.

Satu hal yang membuat saya langsung memperhatikannya: dia berani mempertanyakan keberadaan grup WA diluar grup resmi kantor.

“Kak ini ada grup baru yang dibuat salah satu anak, apakah diperbolehkan kak? aku takut itu bikin miskom, Kak.” (dalam hati saya, ini jawaban kenapa group anak magang yang sunyi, ternyata ada group lain yang dibuat)

Bagi saya keberanian itu langka apalagi dari anak magang. Sejak saat itu, saya tahu, ada sesuatu dalam dirinya yang layak digali.

Setelah magang selesai, saya tawarkan posisi *full-time* di tim **Sales & Marketing**. Dia menerima tantangan itu, tapi... hasil kerjanya selama tiga bulan pertama?

Jelek luar biasa. Tidak sesuai ekspektasi. Saya bahkan sempat berpikir untuk mengeluarkannya saya karena tidak sesuai harapan saya.

Tapi hati saya menolak. Ada sesuatu dari cara dia melihat masalah, dari kejujurannya, dari usaha dia untuk tetap belajar. Akhirnya, saya putuskan satu hal:

“Kita Gallup-kan Amanda.”

Dan saat hasilnya keluar, semuanya jadi terang. Ternyata cara kerja dan gaya belajarnya **sangat berbeda** dari ekspektasi posisi yang saya berikan.

LDC *Story*

Kami ubah caranya, pekerjaannya, kebiasaannya. Saya berikan ruang untuk mengelola proyek dengan pendekatan strategik, bukan sekadar eksekusi harian. Dan dari situlah transformasi dimulai.

Dua tahun kemudian, Amanda terpilih sebagai **Karyawan Terbaik** selama dua tahun berturut-turut bukan oleh saya, tapi berdasarkan penilaian teman-temannya sendiri.

Semua karena saya berhenti menilai dia hanya dari hasil, dan mulai memahami **bagaimana dia bekerja**. Gallup membantu saya melihat potensi bukan hanya performa sesaat.

“Kadang yang kita butuhkan bukan orang baru. Tapi cara baru untuk melihat orang lama.”

Nb. buat yang tertarik tentang gallup di bab saya paling belakang ya, karena cukup panjang takut keluar konteks.

Refleksi Pribadi:

Kepemimpinan di Tengah Perbedaan Generasi

Saya banyak belajar dari Gen Z : mereka tidak takut bicara, bahkan saat masih belajar. Mereka berani mengajukan ide, meminta perubahan, dan sejak awal sudah ingin hidup yang seimbang.

Dari klien-klien senior saya, saya belajar tentang resiliensi. Tentang tidak membuat keputusan hanya dari perasaan tapi dari pertimbangan jangka panjang.

Dan saya berubah. Dulu saya terbiasa memaksa satu pola kerja untuk semua. Sekarang saya sadar bahwa lintas generasi buka soal menyamakan cara, tapi menyamakan arah.

Dunia Kerja butuh Jembatan bukan tembok. Perbedaan generasi bukan penghalang, justru aset. Karena Perpepektid yag kaya datang dari usia dan masa yang berbeda.

“Kalau masa depan ingin kita kejar bersama, maka ‘Meet Me Halfway’ bukan sekedar judul, tapi jalan yang harus dipilih setiap hari.”

**Catatan untuk Pemimpin yang Pernah Berpikir:
“Gen Z harusnya mengerti saya”**

Kalau anda sering merasa

- “Kenapa harus repot ikuti gaya mereka?”
- “Saya nggak punya waktu meladeni hal hal emosional.”
- “Kerja itu ya kerja, bukan drama.”

Maka tips ini untuk Anda, bukan untuk merubah prinsip, tapi untuk membantu Anda tetap efektif tanpa kelelahan emosional.

Hacks untuk Leader yang Ingin Dimengerti

(Tanpa Harus Selalu Mengerti Dulu)

1. **Ubah Ekspektasi: Bukan “Saya harus ngikutin Gen Z”, tapi “Saya ingin tim saya produktif dan loyal.”** Menyesuaikan gaya bukan menyerah, tapi strategi untuk hasil jangka panjang karena saat ini Gen Z sudah mendominasi bukan masa kita lagi untuk jadi yang “paling”
2. **Tentukan batas yang jelas, tapi komunikasikan dengan konteks.** Gen Z bisa sangat patuh kalau tahu alasan. Kata “*nggak bisa*” akan lebih diterima kalau disertai “**karena...**”
3. **Pisahkan antara memahami dan membenarkan.** Anda bisa memahami kenapa mereka overthinking tanpa harus membenarkannya. Itu cukup untuk membuat mereka merasa didengar.
4. **Anggap adaptasi ini sebagai *skill leadership* bukan beban personal.** Karena Faktanya Leadership bukan tentang Anda tapi tentang orang yang Anda pimpin.

Mitos vs Fakta *tentang* Gen Z

Setiap generasi pernah disalahpahami termasuk generasi saya “millennial” dan Gen Z bukan pengecualian. Mereka sering dilabeli sebagai generasi manja, tidak sabaran, atau terlalu vokal. Tapi, apakah semua itu benar?

Melalui bagian ini, kita akan mengurai beberapa persepsi umum tentang Gen Z yang mungkin selama ini dianggap “masalah” padahal bisa jadi kekuatan, jika dilihat dengan kaca mata yang tepat.

Mitos	Fakta
Gen Z soal <i>mental health</i>	#GenZitu... lebih terbuka membicarakan kecemasan dan stres, sering kali karena ekspektasi tinggi dan tekanan sosial.
Gen Z individualis dan kurang loyal	#GenZitu... menghargai waktu pribadi dan <i>work-life balance</i> . Bukan berarti tidak mau berkomitmen, mereka hanya ingin kerja yang bermakna.
Gen Z kesabaran setipis <i>tissue</i>	#GenZitu... ingin hasil cepat dan pengakuan jelas. Ini bukan manja, tapi dorongan untuk berkembang di dunia yang serba cepat.
Gen Z sulit menyelesaikan konflik	#GenZitu... terbiasa menghindari konfrontasi langsung. Sejak pandemi, kemampuan interpersonal mereka kurang terasah. Bimblinglah, bukan dihakimi.
Gen Z <i>overthinking</i>	#GenZitu... memang sering memikirkan banyak hal, tapi itu juga tanda mereka peduli dan ingin memberi yang terbaik.
Gen Z malas ikut aturan	#GenZitu... berorientasi hasil dan sering punya cara sendiri yang lebih efisien selama tujuannya jelas, mereka bisa sangat produktif.

Mitos

Fakta

Gen Z itu kurang ajar, kebanyakan ngomong

#GenZitu... berani speak up dan justru bisa jadi kontributor penting dalam tim jika kita arahkan dengan baik.

Gen Z nggak fokus karena multitasking

#GenZitu... terbiasa mengelola banyak hal sekaligus. Dengerin spotify sambil buat ppt, lihat *podcast* sambil *design*, itulah gaya kerja mereka.

Di ruang kerja yang dihuni berbagai generasi, kita sering berdiri di ujung yang berbeda, gen Z dengan semangat baru dan kecepatan berfikir, Millennials dengan kekuatan adaptasi, dan Gen X atau Boomers dengan pengalaman panjang dan kedalaman berpikir.

Tapi hari ini, kita tak sedang bicara siapa yang paling benar atau paling tahan banting.

Kita bicara tentang siapa yang **cukup berani untuk mendekat, dan cukup terbuka untuk mendengarkan.**

Gen Z bukan masalah yang harus diselesaikan, tapi kekuatan yang harus disambut dan diarahkan.

Gen Z tidak datang untuk menggantikan, mereka datang untuk **berkolaborasi.**

Generasi sebelum mereka tidak perlu mundur, cukup **melangkah bersama.**

Bukan tugas satu generasi untuk berubah demi yang lain, melainkan **tugas semua generasi untuk tumbuh bersama.**

Karena kolaborasi bukan tentang menyamakan cara, tapi **menyatukan arah.** Dan kalau kita terus berdiri di sisi masing-masing, jarak akan selalu ada. Tapi jika satu langkah saja diambil dari dua arah yang berbeda, kita akan bertemu. Di tengah. **Meet me half way.**

Ini adalah tambahan untuk Anda yang tertarik dengan Gallup~

Gallup:

Bahasa Ketiga yang Diam-Diam Menyelamatkan

Saya mengenal **Gallup CliftonStrengths** setahun sebelum saya *resign* dari kantor lama. Saat itu, saya lelah bukan karena beban kerja, tapi karena konflik komunikasi yang muncul terus-menerus. Mungkin karena saya pindah ke Jakarta, sementara 90% kolega saya masih di Surabaya.

Saya ingin kerja yang cepat, ringkas, sat-set. Yang lain berjalan pelan, penuh pertimbangan. Mereka merasa saya *bossy*, padahal saya hanya ingin pekerjaan jadi lebih ringan dan semua orang terlibat.

Ada yang cepat tapi sembrono, ada yang teliti tapi lambat, ada yang suka ide tapi nggak eksekusi. Saya frustrasi. Saya kira mereka “susah diatur”, padahal mungkin... saya yang belum paham cara terbaik memimpin mereka.

Sejak itu saya mulai belajar tentang kekuatan alami setiap orang. Bukan dari asumsi, tapi dari **bahasa objektif** yang ditawarkan Gallup.

Ketika saya dan Ce Lisa memulai bisnis kedua kami, kami sepakat satu hal:

“Kita bangun tim berdasarkan strength, bukan sekadar CV.”

Kami pakai Gallup dari awal, 6 bulan mereka bekerja sudah saya gallupkan. Kami ingin tahu: cara mereka berpikir, belajar, menyerap arahan, mengatasi konflik. Karena kami sadar: **lintas generasi bukan soal umur, tapi soal gaya.**

Apa itu Gallup?

Gallup CliftonStrengths adalah tools untuk mengenali **talenta alami** seseorang. bagaimana mereka bekerja, berkomunikasi, menyerap kritik, dan mengambil keputusan. Setiap orang punya **Top 5 Strengths** yang unik, dan itulah cara mereka bersinar.

Gallup membantu saya berhenti berkata:

“Dia ini gimana sih, nggak ngerti-ngerti...”

... dan mulai berkata:

“Oh, dia kuat di Analytical—jadi sebelum bergerak, dia butuh waktu untuk memahami data dan memastikan semua hal masuk akal dulu.”

Banyak orang bertanya Gallup CliftonStrengths itu seperti MBTI? padahal jauh lebih dalam.

Gallup tidak mengkotak-kotakkan. Ia tidak bilang *“kamu introvert”* atau *“kamu cocok di sales.”*

Ia membantu kita melihat: *apa yang kuat dalam diri kita — dan bagaimana cara menggunakannya dengan sehat.*

Gallup mengklasifikasikan 34 tema kekuatan (*strengths*), yang dibagi dalam empat domain:

- ***Strategic Thinking***
- ***Executing***
- ***Relationship Building***
- ***Influencing***

Kombinasi Unik: Seperti Sidik Jari

Setiap orang punya kombinasi unik. Seperti sidik jari, tidak ada yang benar-benar sama.

Saya, misalnya, punya **Arranger, Maximizer, Strategic, Relator, Responsibility** di Top 5 saya.

Sebagai **Maximizer** saya sering ingin semuanya **bergerak cepat dan efisien.**

Bukan karena saya tidak sabar, tapi karena saya selalu melihat potensi dalam segala hal. Rasanya sayang kalau waktu habis untuk hal yang “lumayan”, padahal bisa jadi “luar biasa”.

Sebagai **Arranger**, saya senang **menyusun** ulang, mencocokkan orang dan peran, agar semua bisa berjalan lebih lincah. Tapi justru karena itulah, saya sering frustrasi kalau melihat sesuatu berjalan lambat, tidak jelas, atau terlalu rumit tanpa alasan.

Gallup membantu saya menyadari: kekuatan saya bukan cuma soal kecepatan, tapi soal kualitas hasil. Dan saya juga belajar: tidak semua orang harus secepat saya yang penting kita berjalan ke arah yang sama, dengan kekuatan terbaik masing-masing.

Memimpin dengan Gallup: Dari Ego ke Empati

Buat saya, Gallup bukan tools manajemen. Tapi **alat refleksi diri paling jujur**. Karena begitu kita tahu cara kita bekerja, kita akan lebih rendah hati saat melihat cara orang lain bekerja.

Kita berhenti bilang “*kenapa dia nggak seperti saya?*”

Dan mulai bertanya, “*bagaimana saya bisa memahami dia dengan cara dia?*”

Dalam konteks lintas generasi, Gallup jadi **bahasa ketiga**, bukan gaya Gen Z, bukan gaya Bommer, tapi gaya kekuatan.

Dan itu jauh lebih adil, lebih manusiawi, dan jauh lebih produktif.

Karena sering kali, yang membuat tim tidak jalan **bukan karena kurang skill**, tapi karena **kurang saling mengerti**.

Gallup membantu saya melakukan itu. Setiap hari.

Gallup bukan sekadar tools.

Bagi kami, dia adalah bahasa ketiga yang mempertemukan dua dunia.

Kalau kamu juga ingin memahami cara terbaik untuk bekerja, memimpin, atau berkolaborasi dengan orang lain, mungkin sudah waktunya mengenal kekuatan alami yang ada dalam dirimu sendiri.

Chapter 1

Kamu bisa mulai di sini: www.gallup.com/cliftonstrengths (Bukan iklan dan saya tidak dibayar, saya hanya salah satu klien yang *happy* dan terbantu dengan adanya Gallup)

BAB 2

The *Future* Doesn't Wait for *Comfort Zones*

The Future
DOESN'T WAIT FOR
COMFORT
Zones
~ *Amanda Ramadhani*

“Perusahaan sekarang *malas merekrut Gen Z*”

Kalimat itu makin sering muncul, baik di berita, media sosial, sampai obrolan santai antar HR dan atasan. Beberapa alasan yang dikemukakan: Gen Z dianggap tidak tahan banting, kurang sopan, maunya kerja fleksibel terus, dan lebih memprioritaskan *passion* daripada target.

Sebuah survei dari ResumeBuilder (2024) bahkan menunjukkan bahwa 1 dari 5 *Manager* mengaku lebih memilih untuk tidak mempekerjakan Gen Z karena dianggap sulit diajak bekerja sama. Beberapa cerita ekstrem pun sempat viral—mulai dari kandidat yang mengajak orang tuanya saat *interview*, sampai yang enggan menyalakan kamera saat *online meeting*.

Namun di tengah generalisasi yang berkembang, saya bertemu dengan seseorang yang justru punya pengalaman sebaliknya.

The Story

Sebut saja Ibu Naya, seorang *Manager* milenial yang kini bekerja di industri otomotif. Sebelumnya, beliau menghabiskan lebih dari lima tahun di industri *beauty care* – tempat yang penuh dengan tim muda, penuh semangat, dan... penuh Gen Z.

Kami berbincang panjang tentang dinamika kerja lintas generasi. Saat saya bertanya, “*Lebih nyaman bekerja dengan Gen Z atau generasi yang lebih senior?*” beliau tertawa kecil dan menjawab:

“Gen Z, sih. Serius. Mereka mungkin banyak bertanya dan terlihat idealis, tapi mereka itu eksekutor. Kalau sudah sepakat,

The Story

ya langsung jalan. Nggak cuma wacana. Saya justru lebih capek kerja bareng yang tua-tua... ngomong terus, punya ide terus, tapi action-nya lambat banget.”

Beliau bercerita bahwa ketika pindah ke industri otomotif, *culture shock*-nya justru datang dari sisi kecepatan dan dinamika kerja. Di *beauty industry*, beliau terbiasa dengan anak-anak muda yang lincah, cepat belajar, dan senang bereksperimen. Tapi di industri barunya, beliau harus beradaptasi dengan sistem kerja yang lebih hati-hati, formal, dan penuh birokrasi.

“Di beauty industry, pekerjaan banyak banget, dan lengah sedikit saja bisa langsung kalah saing dengan kompetitor. As you know, sektor beauty itu kompetisinya panas banget! Dan saya beruntung, saat di beauty industry saya dikelilingi banyak Gen Z dan orang-orang muda yang sebagian besar sangat agile. Hahaha.”

Dan di titik itu, saya mulai berpikir: mungkin selama ini bukan Gen Z yang sulit diajak kerja sama. Tapi sistem dan ekspektasi kita yang belum siap untuk saling bertemu di tengah.

Pengalaman Bu Naya tadi cukup membuka mata. Tapi di sisi lain, saya juga punya cerita dari perspektif yang berbeda. Bukan sebagai atasan generasi lain, tapi sebagai bagian dari Gen Z itu sendiri.

Saya sendiri adalah seorang Gen Z yang saat ini dipercaya menjadi Strategic Partnerships Manager di LDC. Tim saya? *Mostly* Gen Z juga. Jadi saya nggak cuma merasakan tantangan sebagai bagian dari generasi ini, tapi juga belajar bagaimana caranya menjadi leader untuk sesama spesies—supaya tetap seru, produktif, dan relevan dengan kebutuhan klien.

Setelah ngobrol dengan Ibu Naya, saya jadi makin sadar satu hal: **Beda generasi, beda cara kerja, beda ekspektasi. Tapi bukan berarti kita nggak bisa saling memahami.**

Justru di dunia kerja yang makin kompleks ini, keberagaman generasi bisa jadi kekuatan besar kalau kita tahu cara melihat dan memanfaatkannya.

Tapi untuk bisa “*Meet Halfway*”, kita perlu kenal dulu karakter masing-masing generasi. Apa kekuatan & tantangan dari tiap generasi?

Perbandingan Generasi di Dunia Kerja

Generasi & Tahun Lahir	Kekuatan dalam Dunia Kerja	Tantangan yang Sering Muncul
Baby Boomer (1946–1964)	Pengalaman luas, etos kerja tinggi, pemimpin yang kuat	Kurang fleksibel, lambat adaptasi teknologi
Gen X (1965–1980)	Bisa kerja sendiri/ tim, seimbang, melek teknologi awal	Kadang skeptis terhadap perubahan baru
Milenial (1981–1996)	Cepat belajar, kolaboratif, multitasking	Rentan burnout, loyalitas lebih ke purpose bukan ke perusahaan
Gen Z (1997–2012)	Adaptif, kreatif, vokal, cepat belajar teknologi	Kurang tahan tekanan, mudah bosan, ingin hasil cepat

Sumber: Diambil dari berbagai studi dari Pew Research Center, Gallup, Deloitte Millennial Survey, Harvard Business Review, dan McKinsey.

Setiap generasi terbentuk dari kondisi sosial, ekonomi, dan teknologi yang mereka alami selama masa tumbuh. Hal inilah yang akhirnya membentuk cara berpikir, nilai hidup, dan gaya kerja mereka di kantor.

Perlu diingat, pembagian generasi ini dibuat berdasarkan tren dari berbagai riset — jadi sifatnya generalisasi. Bukan berarti semua orang pasti persis seperti yang tertulis di tabel.

Kita tetap manusia yang unik, punya pengalaman, pilihan, dan nilai hidup yang berbeda-beda.

*“We are unique,
we are special!”*

Step pertama untuk bisa kerja bareng lintas generasi? Ya, sadar dulu bahwa kita berbeda. Beda cara komunikasi, beda cara ambil keputusan, bahkan beda cara menunjukkan rasa *respect*. Tapi beda itu bukan masalah. Justru kalau dipahami, bisa jadi kekuatan.

Dan buat saya pribadi, perbedaan ini nggak cuma terasa di tempat kerja, tapi juga di lingkup yang lebih kecil—keluarga.

Saya berasal dari keluarga yang menjalankan usaha sendiri. Dan seperti banyak *family business* lainnya, dinamika antar-generasi kadang bikin “seru”... atau ya, *crash* juga.

Nggak jarang saya lihat sendiri, bahkan dari beberapa partner dan lingkungan sekitar yang memiliki *family business*, pola konfliknya mirip-mirip:

Anak (yang biasanya Gen Z atau Milenial) datang dengan ide segar, strategi digital, atau cara kerja baru. Tapi orangtua (seringnya sih Gen X atau Baby Boomer) merasa:

“Lho, ini bisnis dari dulu juga udah jalan kok. Kami lebih tahu, kami lebih pengalaman.”

Di sisi lain, anak juga belum tentu sepenuhnya benar. Karena punya ide banyak bukan berarti sudah punya jam terbang cukup buat eksekusi dengan matang.

Jadi ya, dua-duanya kadang keras kepala. Yang satu merasa lebih paham karena pengalaman. Yang satu merasa lebih up to date karena insight baru.

Akhirnya, bukan soal siapa yang paling benar. Tapi siapa yang mau turun ego duluan dan *meet halfway*.

Buat yang merasa *relate*, jangan takut atau merasa sendiri. Karena kenyataannya, pola seperti ini juga terjadi di banyak bisnis keluarga lainnya, bahkan di perusahaan-perusahaan besar.

Contohnya Gucci. Konflik keluarga, ambisi generasi baru, dan kekuasaan generasi lama akhirnya membawa kisah tragis yang sampai diangkat ke layar lebar dalam House of Gucci. Dan Gucci bukan satu-satunya. Banyak *family business* lain yang juga bergulat dengan konflik serupa—bedanya, nggak semua sampai difilmkan.

Jadi kalau kamu pernah mengalami ‘adu kepala’ di *family business*, itu bukan berarti usahamu gagal. Justru, kamu sedang melewati proses yang banyak juga dialami oleh keluarga-keluarga pemilik bisnis di seluruh dunia.

Shift Your Lens: Mungkin Gen Z Nggak Seperti yang Dikira

Nah, kalau dalam keluarga saja bisa banyak sekali drama internal, apalagi di tempat kerja yang bukan keluarga. Yang relasi dan komunikasinya nggak dibangun sejak kecil, dan nggak ada “ikatan batin” untuk sabar-sabaran.

Untuk kamu para Gen Z yang lagi *struggling* menghadapi rekan kerja atau atasan yang beda cara pikirnya, atau untuk Anda dari generasi milenial ke atas yang bingung harus gimana menghadapi Gen Z di tim Anda—*this is for you!*

Karena kenyataannya: **Gen Z nggak seburuk itu.**

Kita nggak bisa dan nggak perlu menggeneralisasi satu generasi seolah semua sama. Ada Gen Z yang memang butuh bimbingan ekstra, tapi ada juga yang *outstanding*, cepat belajar, punya inisiatif tinggi, dan bahkan jadi *game changer* di tim.

Ternyata, McKinsey & Company pernah bahas juga nih: Gen Z itu generasi yang self-driven, punya kesadaran tinggi soal identitas diri, dan cenderung mencari makna dalam pekerjaan. Mereka juga sangat adaptif terhadap teknologi dan perubahan, dua hal yang sangat dibutuhkan di era sekarang.

Dan Gen Z punya karakteristik unik:

- Mereka lebih suka *hands-on learning* ketimbang teori panjang lebar.
- Mereka menghargai transparansi dan *feedback* yang jujur.
- Dan mereka cenderung loyal... **asal tahu alasannya.**

Artinya, bukan mereka nggak bisa diajak kerja bareng, mereka cuma **butuh pendekatan yang berbeda.**

Jadi, bagaimana sih sebenarnya cara kerja Gen Z?

Generasi ini lebih mengutamakan kolaborasi daripada sekadar bekerja sendiri atau mengikuti hirarki yang kaku. Mereka percaya bahwa kerja bareng bisa menghadirkan solusi yang lebih kreatif dan efektif. Gen Z nggak terlalu peduli dengan jabatan atau siapa yang lebih senior, karena mereka lebih fokus pada hasil dan proses yang bisa melibatkan semua pihak, tanpa memandang generasi atau posisi.

Hal ini terlihat dari kebiasaan mereka dalam *connection building* dan *team work*, bahkan sejak awal karir mereka. Gen Z lebih suka lingkungan yang mendukung dialog terbuka, tempat di mana setiap orang bisa mengemukakan ide tanpa takut dihakimi. Mereka juga sangat adaptif terhadap penggunaan teknologi, memanfaatkan berbagai tools dan platform untuk mempermudah komunikasi dan kolaborasi jarak jauh.

Kenapa kolaborasi jadi kunci utama untuk Gen Z?

Pertama, Gen Z tumbuh di era digital, di mana mereka sudah terbiasa berkolaborasi dengan orang lain di seluruh dunia melalui internet. Dengan akses ke berbagai platform sosial media dan aplikasi komunikasi, mereka sering bekerja dalam tim yang lebih *diverse* dan lebih cepat bergerak. Gen Z tidak hanya melihat pekerjaan sebagai tugas individu, tetapi sebagai kesempatan untuk berkolaborasi dengan berbagai perspektif untuk mendapatkan hasil yang lebih optimal.

Yang menarik, **kolaborasi** bukan hanya tentang bekerja dengan banyak orang, tapi lebih pada kerja dengan cara yang lebih inklusif. Gen Z berusaha melibatkan setiap suara, mendengarkan berbagai perspektif, dan mendorong adanya keberagaman ide—sesuatu yang mereka anggap penting untuk berkembang di dunia yang terus berubah ini.

Ini juga menjadi alasan kenapa mereka lebih nyaman dengan model kerja fleksibel dan *remote*, di mana mereka bisa lebih leluasa berkolaborasi tanpa batasan waktu dan tempat. Intinya, **Gen Z lebih mencari ruang untuk berekspresi, bertumbuh, dan berkolaborasi, bukan sekadar mengikuti perintah atau aturan yang ada.**

What if Gen Z Exactly What You Need?

Banyak perusahaan, terutama yang lebih besar dan mapan, masih memiliki ketakutan atau keraguan dalam merekrut Gen Z. Salah satu ketakutannya adalah Gen Z dianggap kurang tahan banting, suka gonta-ganti pekerjaan, dan terlalu idealis. Ada pula yang menganggap Gen Z belum cukup berpengalaman untuk menghadapi tantangan besar dalam dunia kerja.

Namun, apa jadinya jika ketakutan ini justru menjadi peluang yang terlewatkan?

Gen Z sangat mengutamakan inovasi, adaptasi terhadap teknologi, dan kolaborasi lintas disiplin. Mereka terbiasa bekerja dengan cara yang lebih efisien, seringkali **memanfaatkan teknologi untuk menyelesaikan tugas lebih cepat, tanpa mengorbankan kualitas**. Ketimbang menjalani rutinitas yang stagnan, Gen Z lebih suka mengeksplorasi dan mencoba pendekatan baru yang lebih fleksibel dan kreatif.

Perusahaan seringkali terjebak dalam cara pandang lama, menganggap bahwa hanya karena seseorang muda, mereka mungkin tidak bisa menangani tantangan besar. Padahal, Gen Z justru tumbuh dalam dunia yang sangat berbeda dari generasi sebelumnya. Mereka adalah **digital natives**, terbiasa dengan teknologi dan perubahan yang cepat. Mereka bisa memberikan perspektif baru tentang bagaimana mempercepat proses bisnis, meningkatkan efisiensi, dan tentu saja, menghubungkan perusahaan dengan pasar yang lebih muda, yaitu konsumen masa depan.

Tapi, apakah perusahaan sudah siap untuk menerima potensi ini?

Mungkin, bukan masalah besar jika perusahaan sedikit **mengubah pola pikir** mereka tentang **“siapa yang cocok untuk perusahaan”** dan lebih berfokus pada **“siapa yang bisa membawa perusahaan menuju masa depan dengan cara yang lebih inovatif dan relevan”**. Gen Z bisa jadi pendorong perubahan yang selama ini perusahaan cari. Mereka datang dengan perspektif yang berbeda, berani mengambil risiko, dan penuh ide kreatif yang bisa mendorong inovasi.

Dan meskipun sering kali dianggap “kurang berpengalaman”, Gen Z justru bisa memberi sesuatu yang tidak dimiliki oleh banyak generasi sebelumnya—*Fresh ideas and willingness to keep learning*. Mereka lebih terbuka terhadap pembelajaran dan sangat adaptif terhadap perubahan yang cepat, dua sifat yang sangat dibutuhkan dalam dunia yang terus berubah.

Bahkan, di beberapa perusahaan, justru Gen Z yang mendorong perubahan besar ke arah yang lebih efisien dan relevan.

Misalnya, di perusahaan global seperti Netflix dan Spotify. Gen Z telah membantu membentuk budaya kerja yang lebih terbuka terhadap eksperimen dan inovasi. Di sana, ide-ide segar dan pendekatan non-konvensional sering kali datang dari para pekerja muda yang lebih **mengutamakan solusi praktis dan berbasis data dibanding sekadar mengikuti prosedur lama**. Gen Z di perusahaan ini sering menjadi penggerak lahirnya fitur baru, strategi konten, bahkan tone komunikasi yang lebih dekat dengan generasi mereka sendiri.

Contoh lainnya ada di Unilever, yang mulai merangkul sistem kerja fleksibel dan teknologi digital untuk memudahkan kolaborasi lintas negara. Di sini, Gen Z seringkali menjadi pendorong pergeseran budaya kerja yang lebih **inklusif, adaptif, dan berfokus pada hasil** — **bukan sekadar jam kerja**. Mereka tahu cara bekerja lebih cerdas, bukan lebih lama.

How to Work Better with Gen Z & How to Lead Them

Let's be real! Bekerja dengan Gen Z tidak bisa disamakan dengan pendekatan ke generasi sebelumnya. Mereka tumbuh di era serba cepat, serba transparan, dan serba bisa dipelajari sendiri lewat YouTube, atau TikTok. Jadi, pendekatannya pun butuh disesuaikan.

Karena tiap hari bekerja bareng Gen Z (termasuk saya sendiri), saya jadi semakin sadar: memimpin generasi ini nggak bisa pakai pendekatan yang kaku atau template dari generasi sebelumnya. Saya pun sering refleksi:

“Kalau saya ada di posisi mereka, apa yang sebenarnya saya butuhkan?”

“Apa yang sekiranya bikin saya nggak nyaman?”

“Gimana, ya cara memaksimalkan mereka?”

Setelah beberapa *trial and error*, berikut beberapa hal yang menurut saya penting saat bekerja (dan memimpin) bareng Gen Z:

1 Berikan Ruang Untuk Didengar, Bukan Hanya Diberi Tahu

Gen Z cenderung tidak cocok dengan struktur kerja yang terlalu hierarkis. Mereka menghargai ruang diskusi dan merasa lebih *engaged* ketika idenya dianggap.

“Bukan berarti semua ide mereka harus dipakai. Tapi ketika didengar, mereka jadi lebih bertanggung jawab dengan hasilnya.”

2 Jangan Micromanage, Tapi Jangan Juga Lepas Tangan

Gen Z suka kebebasan, tapi tetap butuh arahan yang jelas. Mereka nggak akan nyaman kalau setiap gerakannya diawasi, tapi juga bisa bingung kalau

semua dibiarkan tanpa struktur.

Tips: target yang jelas, ruang untuk eksplorasi, dan waktu untuk adaptasi.

“Gen Z tuh bisa cepat belajar, asal tahu tujuannya mau ke mana.”

3 **Transparansi > Formalitas Berlebihan**

Komunikasi yang terlalu kaku bisa membuat mereka merasa jauh. Tapi saat komunikasi terbuka dan jujur, mereka justru lebih *respect*.

“Tidak harus selalu formal. Tapi harus jujur dan jelas.”

4 **Feedback Cepat dan Relevan**

Mereka lebih suka *feedback* yang singkat, jelas, dan *real-time*. Tidak perlu menunggu evaluasi akhir tahun, cukup kasih *insight* yang membangun, seiring proses jalan.

“Kebanyakan Gen Z lebih ingin berkembang daripada sekedar ‘nyaman’.”

5 **Tunjukkan Tujuan, Bukan Hanya Memberi Task**

Gen Z itu driven bukan hanya oleh gaji, tapi juga value dari apa yang mereka kerjakan.

Kalau mereka mengerti ‘*why*’ dari apa yang dikerjakan, biasanya mereka akan inisiatif lebih jauh.

“Beri tahu dampaknya, bukan hanya *to-donya*.”

6 **Walk The Talk**

Karena Gen Z juga cepat menangkap *inconsistency*. Mereka lebih percaya pada pemimpin yang bisa dicontoh (*role model*), bukan sekedar berbicara.

Dan... *yes*, ini tamparan halus buat saya juga. Kadang sebagai Gen Z *leader*, saya harus ingat untuk *ngaca* duluan. Misalnya ingin membangun budaya *on-time* hadir setiap *meeting*, jangan sampai *leader*-nya malah yang *telat meeting*.

Chapter 2

“Jangan-jangan yang saya tuntut dari tim, saya sendiri belum kasih contoh.”

“Jangan-jangan yang saya pikir mereka butuhkan, sebenarnya bukan itu.”

Karena memimpin Gen Z = juga memahami apa yang dibutuhkan diri sendiri saat menjadi tim.

7 *I Wanna Be the Leader I Always Wanted to Have*

Di tengah semua dinamika ini, saya selalu balik lagi ke satu prinsip pribadi:

“*I wanna be the leader I always wanted to have.*”

Saya ingin jadi pemimpin yang pengertian tapi bukan lemah,
yang memberi ruang tapi tetap tegas,
yang bisa jadi teman tapi tetap punya batas profesional.

Karena saya percaya, jadi pemimpin itu bukan soal jadi yang paling tahu,
tapi soal jadi tempat yang aman dan jelas untuk tim berkembang.

Saya juga tidak selalu benar, tapi saya belajar untuk terbuka.
Saya tidak mau menjadi *leader* yang membuat orang segan ngomong,
tapi juga bukan yang bisa disepelekan.

Dan jujur saja, itu bukan posisi yang mudah.
Tantangannya ada pada hal-hal yang saling bertolak belakang.

Kita dituntut untuk bisa *agile switching*. Gesit berpindah mode sesuai konteks: dari **tegas ke suportif**, dari **mendengar ke mengambil keputusan**, dari **teman ke penanggung jawab**. Semua tanpa kehilangan arah dan identitas kepemimpinan kita sendiri.

Leaders bukan hanya harus adaptif dengan zaman,
tapi juga harus cukup *self-aware* untuk mengerti bahwa:

“*Leadership is not about control, it’s about clarity, trust, and accountability.*”

Sebagai Gen Z yang juga memimpin tim berisi Gen Z, saya belajar satu hal penting: jadi pemimpin itu bukan soal siapa yang paling tahu, tapi siapa yang paling mau belajar dan menyesuaikan. Buat Anda yang mungkin berasal dari generasi sebelumnya, semoga insight di chapter ini bisa membantu membuka

perspektif baru tentang cara memimpin Gen Z. Dengan pendekatan yang lebih terbuka, kolaboratif, dan relevan dengan zaman.

Tapi di balik posisi sebagai leader, saya tetap bagian dari Gen Z itu sendiri—yang juga sedang berproses dan terus belajar membuktikan bahwa generasi ini memang layak dipercaya.

Karena itu, saya juga ingin mengajak teman-teman sesama Gen Z, untuk sejenak bercermin...

For Gen Z Fellas, Sudahkah Kamu Membuktikan Dirimu Layak Dipercaya?

Dear teman-teman Gen Z di luar sana... Entah kamu sedang berjuang di dunia kerja, sedang eksplorasi jati diri, atau bahkan masih belum yakin kamu cocok di mana—jangan cuma berharap diterima apa adanya karena *we are the "Now"*.

Kita sering mendengar kalimat,

"Gen Z itu mau-nya dimengerti terus."

Tapi, sudahkah kita juga berusaha mengerti?

Di dunia kerja, *good intention* saja tidak cukup. Semangat doang nggak bisa jadi pengganti konsistensi. Minta ruang untuk berekspresi? Sah-sah saja. Tapi, kita juga harus tunjukkan bahwa kita bisa diandalkan saat dibutuhkan.

Kalau kita ingin atasan menghargai pendapat kita, tunjukkan juga bahwa kita bisa menyelesaikan tanggung jawab dengan baik. Kalau kita ingin dipercaya memegang *big project*, pastikan kita bisa diandalkan bahkan dalam hal-hal kecil: Disiplin, tanggung jawab, dan *follow-through*.

Karena pada akhirnya, semua kembali ke diri kita masing-masing. Sudahkah kita benar-benar siap untuk dipercaya?

Di tengah keinginan untuk dimengerti, jangan lupa tanya balik ke diri sendiri:

- Apakah aku masih menunggu terus diarahkan, atau sudah mulai berinisiatif?
 - Apakah aku terbuka menerima *feedback*, atau justru cepat defensif?
 - Apakah aku membangun kepercayaan lewat *'real actions'*, *not just 'words'*?
-

This isn't about being the "good kid" who follows orders without asking questions.

This is about proving that we're not just a vocal generation, we can actually deliver.

Karena pada akhirnya, **"The future doesn't wait for comfort zones."** Masa depan tidak akan menunggu zona nyaman.

Dan mungkin suatu hari nanti, saat kita sudah menjadi lebih senior—kita pun harus siap *"Meet Halfway"* dengan generasi setelah kita. Entah itu Gen Alpha, Gen Beta, atau siapa pun mereka di universe selanjutnya. Jadi yuk, belajar terus... karena dunia kerja akan selalu berubah, dan generasi akan terus berganti.

My Version of Meet Halfway

Saya pertama kali bergabung di LDC dengan satu niat sederhana: Menulis. Sejak lama, saya selalu menikmati proses berkarya. Apalagi jika karya itu, sekecil apa pun, bisa "nyempil" di dunia ini. Menulis, melukis, bermusik—kebanyakan hal yang saya sukai selalu punya benang merah: **Ekspresi**.

Tapi kemudian, arah berubah. Kak Selly dan Ce Lisa (Duo Founder LDC), sosok yang saya hormati dan banyak belajar dari mereka, melihat potensi lain dalam diri saya. Dari yang awalnya hanya fokus menulis, saya mulai dipindahkan ke area yang sangat berbeda: Sales & Marketing. Mencari klien dan membangun relasi.

Dan jujur saja, sebagai pribadi yang cenderung *introvert*, pemalu, dan belum terlalu mendalami dunia marketing—*how to act, what's expected, and how to actually show up in that role—I honestly questioned myself: “Apa benar ini jalannya?”*

Sejak awal, saya percaya bahwa **untuk bisa diakui, seseorang tidak harus “Being Loud”**. Banyak karya luar biasa justru lahir dari mereka yang bekerja dalam diam—Chopin lewat musiknya, J.K. Rowling melalui tulisannya, Van Gogh lewat lukisan-lukisannya. Mereka bukan hanya sosok hebat di bidangnya, tapi juga figur yang saya kagumi sejak lama karena mereka datang dari dunia yang saya sukai: Tulisan, musik, dan lukisan. Yang bikin saya makin dekat: Mereka juga dikenal sebagai sosok *introvert*... sama seperti saya.

Saya tidak terlalu menikmati percakapan langsung, tapi ketika diberi kepercayaan *switch role* menangani *brand* klien, mulai dari *creative concept, campaign planning, communication strategy*, hingga *managing team*—saya justru merasa sangat hidup. Ternyata, bukan saya tidak mau belajar hal baru. Saya hanya butuh waktu untuk memahami ritmenya, dan menemukan cara yang tetap otentik dengan diri saya.

Sekarang, urusan klien sudah jadi makanan sehari-hari. Dari diskusi ringan sampai presentasi ide untuk bisnis mereka. Dan di titik ini saya sadar: saya nggak bisa terus-terusan *embracing my introvert-ness*, **jangan sampai kalimat “Terima Dirimu Apa Adanya” menjadi alasan untuk nggak maju**. Kadang, “*Grow*” artinya melangkah meski nggak nyaman. Bukan menolak diri sendiri, tapi berani keluar dari versi lama yang terlalu aman.

Chapter 2

Dan dalam proses itu, saya bersyukur. Karena Kak Selly dan Ce Lisa tidak memaksakan saya untuk berubah total. Mereka justru memberi ruang, mengarahkan, dan perlahan... kami **bertemu di tengah**.

Saya percaya, proses bertumbuh itu kadang harus tersesat dulu, ragu dulu, bahkan ingin mundur. Tapi kalau kita mau saling percaya dan berusaha untuk saling memahami, kita akan sampai juga di titik temu.

Dan kedepannya, saya pun tahu: perjalanan ini belum selesai.

Kami tetap harus terus belajar, terus beradaptasi, dan... terus berusaha untuk *meet halfway*.

BAB 3

Your Place in This World

When LIFE
gives you Lemons,
DON'T JUST MAKE
Lemonade,
SAVE THE SEEDS
to plant.

~ Adinda Diah Lestari

When Gen-Z Entering the Real World as a Manager

Ketika Gen-Z mulai memasuki dunia profesional, banyak diskusi yang muncul tentang karakter dan gaya kerja mereka. Dunia kerja tentunya adalah fase baru yang menantang, banyak yang masih mencari arah dan mencoba beradaptasi dengan fase baru ini.

Kalau kamu adalah bagian dari Gen-Z, mari kita jujur dan saling bergandengan tangan. Masa sekolah memang sudah selesai, tapi proses belajar kita belum. Kita baru saja masuk ke dunia yang sering disebut sebagai “dunia nyata.”

Mungkin sebagian ada yang sudah tahu dengan jelas arah kariernya mau ke mana, namun tidak sedikit juga yang masih bingung, galau, bahkan merasa dihantam *quarter life crisis*.

Dan itu wajar banget.

Masuk ke dunia kerja untuk pertama kalinya memang tidak mudah. Ada banyak hal yang harus dipelajari dan disesuaikan: dinamika kantor, ekspektasi atasan, tekanan target, dan konflik batin tentang peran kita di dunia ini.

Tapi yang paling penting adalah:

Kita tidak sendirian.

Sadari bahwa pengalaman baru di dunia kerja, semenegangkan apapun, bukanlah ada untuk menghancurkan kita, namun sebagai pengalaman yang menjadi wadah untuk belajar, berproses, dan bertumbuh.

When life gives you lemons...

Sekarang coba bayangkan jika seorang Gen-Z menjadi manajer...

Kedengarannya agak *too good to be true*, ya? Saya pun beberapa kali menangkap nada-nada menyinggung dari teman atau kenalan yang mempertanyakan posisi saya sekarang, seolah-olah saya belum pantas atau belum cukup “matang” untuk memimpin tim.

Namun, perlu digaris bawahi bahwa lingkungan kerja saya tidak beroperasi dengan struktur organisasi yang kaku dan hierarkis.

Saya bekerja di Long Distance Creator, sebuah perusahaan yang berfokus di industri kreatif marketing yang isinya mayoritas anak muda, jadi kami tidak terlalu terikat pada sistem tradisional, dan sudah terbiasa dengan pergerakan yang super cepat, bahkan CEO-nya pun masih di bawah 40 tahun.

So, that's the first thing to debunk: jadi manajer itu tidak harus menunggu tua dulu. Yang paling penting adalah **punya kemampuan, kemauan, dan keberanian untuk belajar serta berproses.**

You can start when there's an opportunity.

Sedikit cerita, perjalanan karir saya di Long Distance Creator dimulai dari magang, yang lalu berlanjut menjadi pegawai paruh waktu, dan enam bulan setelahnya, saya dipercaya untuk mengisi posisi *content writer* secara penuh waktu. Setelah beberapa tahun belajar dan bertumbuh di lingkungan kerja yang suportif, saya dipercaya untuk mengemban peran baru sebagai manajer.

Pada tahun pertama saya menjadi manajer, setiap kali orang bertanya, “*Kerjaan kamu apa?*”, saya justru sering menyebut peran saya sebelumnya saat menjadi kontributor individu.

Kenapa?

Karena saat itu saya takut. Gelar “manajer” terasa begitu berat dan terlalu besar untuk saya emban. Ada rasa cemas, seolah-olah saya dipaksa mekar sebelum waktunya.

Tapi kemudian, suatu hari saya menyadari satu hal penting: *This opportunity is not a curse, so why do I treat it like one?*

Kesempatan ini bukanlah kutukan yang harus saya jalani dengan ketakutan dan sembunyi-sembunyi hanya karena takut akan penilaian orang lain. Sebaliknya, ini adalah berkah. Sebuah jalan untuk menyelami kehidupan lebih dalam dan kesempatan untuk tumbuh menjadi versi diri yang lebih matang.

Ada satu kutipan yang sering kita dengar:

“When life gives you lemons, make lemonade.”

Tapi izinkan saya sedikit memelintirnya:

“When life gives you lemons, don’t just make lemonade, save the seeds to plant.”

Saat sebuah peluang datang, jangan hanya menyelesaikannya lalu berlalu, namun cobalah untuk benar-benar hayati prosesnya, bisa jadi ia merupakan jalan untuk bertumbuh, diuji, ditempa, dan dipersiapkan untuk tanggung jawab yang lebih besar.

You’re assigned to be a manager, now what? Awalnya memang terasa agak menyeramkan, bingung pun sudah pasti. Ada banyak transformasi ketika bertransisi dari kontributor individu ke posisi manajerial, kamu tidak lagi hanya fokus mengerjakan tugas individu, namun harus mampu mengembangkan *zoom-out perspective*, punya visi elang yang bisa melihat segalanya dari atas.

Pertama-tama, mungkin rasanya kewalahan. Hidup jadi tidak se-tenang biasanya. Dulu mungkin bisa langsung tutup laptop setelah mengerjakan tugas, tapi setelah menjadi manajer, cakupan tanggung jawabmu lebih luas.

Tanggung jawab manajer bukan hanya memastikan kualitas pekerjaan tim, tapi juga bagaimana kita bisa memberdayakan mereka. **Bukan lagi hanya berfokus pada tugas, tapi juga mengelola sumber daya manusianya.**

Dalam perjalanannya, mungkin kamu akan mengalami serangkaian momen dimana kamu pun butuh dituntun. Namun, kebingungan itu wajar, terlebih jika masih manajer baru. Jadikan kebingungan ini sebagai pemicu untuk mencari kejelasan yang kamu butuhkan.

Poin aksi nomor satu: tuliskan dulu semua kebingunganmu, sekecil apapun itu, pastikan seluruh keresahan dan hal-hal yang belum jelas sudah terdokumentasi secara tertulis. Ekspektasi yang jelas bukan hanya akan membantumu untuk menavigasi pekerjaanmu dengan baik, tapi juga agar kedepannya kamu mampu memberikan pengarahan yang akurat kepada tim.

Let's clear the expectation!

Sebagai manajer baru, wajar banget kalau belum ada perasaan mantap saat mau mulai, apalagi pekerjaan sebagai manajer itu cakupannya luas, bingung banget mau nyentuh yang mana dulu!

Untuk bisa bekerja dengan efektif dan membawa tim mu ke arah yang tepat, kamu butuh kejelasan di beberapa aspek penting:

1 Tujuan dan Prioritas Perusahaan

- Apa tujuan dan goal utama perusahaan?
- Apa yang ingin mereka capai dalam 3-6 bulan ke depan?
- Kira-kira project apa yang sekarang sedang menjadi prioritas?

Supaya cara dan keputusan yang diambil nanti bisa **sejalan dengan tujuan organisasi**, penting untuk paham arah besar perusahaan.

2 Pahami peran dan ekspektasi terhadapmu

Saat sebuah organisasi/perusahaan mempekerjakan kamu, mereka sedang *invest* di kamu dan berharap kontribusimu bisa membawa pergerakan yang positif. Untuk memastikan bahwa kontribusi yang kita lakukan benar-benar berdampak, kita perlu tau peran dan ekspektasi organisasi kepada manajer.

Jangan ragu buat bertanya ke *user*/atasanmu, kira-kira apa yang akan menjadi **indikator keberhasilanmu sebagai manajer?** Apakah dilihat dari hasil kerja tim? Efisiensi proses? Kepuasan klien? Atau peningkatan performa individu?

Memang ribet, tapi memahami ekspektasi ini di awal akan sangat membantumu untuk fokus pada hal yang benar-benar penting, supaya gak cuma kelihatan sibuk, tapi juga bisa memberi dampak yang diinginkan.

3 Struktur & Alur Kerja Antar Tim

Know your team! Bagaimana struktur tim mu? Siapa saja anggotanya dan apa tanggung jawab mereka? **Apa objektif, KPI, maupun metrics yang menentukan keberhasilan tim?**

Apakah ada dinamika atau konflik yang harus kamu ketahui? Misalnya, kamu adalah *project manager* dengan team yang terdiri dari *copywriter*, *designer*, dan *social media specialist*. Jika kamu diberi tanggung-jawab oleh klien untuk membuat poster iklan, bagaimana alur *assignment* dan proses *briefing* antara *copywriter* dan *designer*? Seperti apakah alur revisi dan *approval* hingga tugasnya bisa *ter-deliver* dengan baik dan layak untuk di-*acc* ke klien?

4 Sistem Kerja yang Sudah Ada

Tanyakan apakah sebelumnya sudah ada SOP tertentu yang digunakan. Apa saja *tools* yang biasa dipakai dalam bekerja? *Platform* komunikasi apa yang digunakan untuk koordinasi, baik dengan klien, atasan, maupun tim?

Beberapa perusahaan menggunakan *platform* seperti Monday.com, Slack, atau Notion. Ada juga yang lebih nyaman menggunakan email atau bahkan WhatsApp untuk komunikasi sehari-hari.

Sebagai manajer, kita perlu mengetahui (atau menetapkan, jika belum ada) sistem dan *tools* yang akan digunakan. Tujuannya jelas: agar proses komunikasi dan koordinasi bisa berjalan lebih lancar dan efisien kedepannya.

5 Budaya Perusahaan

Meskipun terkesan sepele, hal ini sangat penting. Beberapa Gen Z (tentu tidak semuanya) kadang masuk ke dunia kerja dengan menjalankan tugas sesuai dengan nilai pribadi mereka, namun kurang memperhatikan budaya atau nilai yang sudah ada di perusahaan.

Kita sering berpikir, “*Yang penting kerjaan gue kelar.*” Padahal, kita juga perlu memahami:

Bagaimana cara komunikasi yang disukai di sini? Bagaimana proses pengambilan keputusan dilakukan?

Karena keberhasilan di tempat kerja bukan hanya soal menyelesaikan tugas, tapi juga soal cara kita bekerja bersama orang lain.

Navigating Mistakes as a manager

“It’s a *journey* and the SAD thing is you only *learn* from EXPERIENCE, so as much as someone can *tell you things*, you have to go out there and *make your own mistakes* in order to LEARN.” ~ Emma Watson

Tidak peduli dimana kamu sekarang dan kemana kamu akan melangkah, kesalahan adalah bagian dari kehidupan, sensasinya terasa menyebalkan, akan bikin uring-uringan. Di dunia yang cukup ambis akan kesempurnaan, membuat satu kesalahan saja rasanya bisa membawamu meluncur kepada rasa bersalah, malu, ujung-ujungnya menjadi ragu dengan kemampuan diri sendiri, merasa inferior, dan perasaan tidak berharga lainnya.

“Bagaimana kalau saya kehilangan respek dari tim? Terlihat tidak kompeten atau mengecewakan atasan?”

Singkat cerita, saat pertama ditugaskan menjadi manajer, saya tidak luput dari kesalahan, dari yang remeh-temeh hingga yang cukup berat. Setiap kali kesalahan terjadi, saya rasanya mau meledak, *lebay* memang, tapi ketika kesalahan profesional terjadi di lingkup pekerjaan, apalagi tekanan dari budaya *hustle* dan ekspektasi “selalu benar”, hal itu bisa membuat kesalahan terasa lebih berat.

Kata orang, Gen-Z butuh pengakuan. Mungkin juga bisa jadi karena Gen-Z terbiasa untuk dituntut selalu tampil sempurna di media sosial. Segala yang dipilih untuk ditampilkan di hadapan publik sudah dikurasi sedemikian rupa, ini berbanding terbalik dengan kesalahan yang cenderung terjadi secara *raw* dan tiba-tiba.

Secara kenyataannya juga Gen-Z memang ibaratnya baru terjun di dunia kerja, sehingga setiap kesalahan jadi terasa begitu berat karena kurangnya pengalaman. Hal ini rentan membuat para Gen-Z makin *overthinking*, khawatir dianggap terlalu muda, dan belum layak memimpin.

Ditambah lagi, kebanyakan Gen-Z yang sudah mengisi posisi manajerial biasanya memang terjadi dalam perusahaan digital dengan budaya kerja yang cepat dan hasil yang instan, sehingga ruang untuk salah jadi terasa lebih sempit, dan tidak keburu waktu untuk berkontemplasi dan menenangkan diri karena nyatanya sudah dihantam oleh datangnya pekerjaan baru.

Lantas, bagaimana cara menavigasi kesalahan dengan bijak di dalam lingkup kerja?

- **Akui kesalahan yang ada**, minta maaf secara tulus tanpa menyalahkan orang lain maupun diri sendiri.
- **Evaluasi**, apa penyebab dari terjadinya kesalahan ini? Bagaimana agar kedepannya tidak terjadi lagi? Apakah sekiranya perlu dilakukan penyesuaian SOP secara khusus?

Chapter 3

- **Komunikasikan kesalahanmu** kepada tim maupun atasan dengan jujur dan tenang, sampaikan kepada mereka kesalahan apa yang terjadi dan apa yang bisa dilakukan untuk melakukan perbaikan.
- **Implementasikan solusi** yang sudah kamu sampaikan, kesalahan yang terlalu lama dipendam dan dibiarkan menumpuk tanpa adanya perubahan rentan menjadi bom waktu di kemudian hari.
- **Normalisasikan kesalahan**, disinilah peran penting sebagai manajer, jangan takut untuk terlihat salah/tidak tahu, hal itu tidak akan membuat kamu terlihat lemah, justru malah bisa membuat budaya kerja tim menjadi lebih sehat karena adanya keterbukaan terhadap kesalahan sebagai bahan belajar dan ruang untuk *improve*.

Sebelum kita terburu-buru menyalahkan diri sendiri atas sebuah kesalahan, penting untuk memahami bahwa kesalahan memiliki banyak dimensi. Tidak semua kesalahan terjadi karena kelalaian atau kurangnya kemampuan, bisa jadi ada proses yang terlewat, asumsi yang salah, atau eksekusi yang tergelincir di tengah jalan.

Salah satu cara untuk memahami hal ini adalah dengan merujuk pada buku *The Decision Book* karya Krogerus dan Tschäppeler, yang membagi kesalahan menjadi tiga jenis utama. Pembagian ini memberi sudut pandang baru tentang bagaimana kesalahan bisa terjadi dalam proses berpikir dan bertindak. Berikut adalah penjelasannya:

Real Mistake (melakukan sesuatu yang salah):

→ *Kamu sadar kamu salah.*

Contoh: Karena ritme kerja di perusahaan digital yang sangat cepat dan dinamis, saya dan beberapa anggota tim pernah kewalahan hingga akhirnya justru menunda beberapa pekerjaan. Kami menyadari bahwa keputusan untuk menunda, meskipun saat itu terasa seperti solusi jangka pendek, justru berdampak negatif terhadap efektivitas kerja dan

penyelesaian tugas sesuai tenggat waktu. Ini termasuk kesalahan tipe *Real Mistake*: kami sadar telah mengambil langkah yang salah, yaitu menunda, alih-alih mengatur ulang prioritas. Sebagai solusinya, kami kemudian bersepakat untuk menetapkan sistem prioritas yang lebih jelas agar bisa tetap produktif meski dalam kondisi kerja yang cepat dan padat.

Black-out (melewatkan sesuatu dalam proses):

→ *Bukan salah niat, tapi ada yang terlewat total.*

Contoh: Saya dan tim pernah menerima tugas dari klien yang dikirimkan pada akhir pekan, di luar jam kerja. Saat itu, klien tidak mencantumkan deadline secara rinci, dan saya pun sempat lupa untuk menanyakan batas waktunya. Akibatnya, tugas baru mulai kami proses pada hari Senin. Ternyata, pekerjaan tersebut bersifat *urgent* dan seharusnya sudah selesai di hari Senin pagi. Ini termasuk kesalahan tipe *Black-out*: bukan karena niat yang salah, tapi karena ada langkah penting yang benar-benar terlewat, yaitu mengkonfirmasi *deadline*. Sebagai tindak lanjut, kami melakukan evaluasi dan untuk menyepakati bahwa setiap permintaan tugas harus disertai dengan deadline yang jelas.

Slip-up (ketika proses yang benar dilakukan secara salah):

→ *Prosesnya benar, eksekusinya tergelincir.*

Contoh: Salah satu admin dari tim yang saya bawahi pernah melakukan kesalahan dalam menginput jumlah pesanan pelanggan. Jumlah yang seharusnya ditulis sebanyak 6, namun secara tidak sengaja hanya tercatat 2. Kesalahan ini menyebabkan pelanggan marah, sehingga admin tersebut merasa sangat terpukul dan syok akibat dimarahi langsung oleh pelanggan. Tim kami segera bergerak bersama untuk menyelesaikan masalah tersebut. Kami mendatangi pelanggan secara langsung untuk menyampaikan permintaan maaf dan melakukan refund sebagai bentuk tanggung jawab. Penting untuk digarisbawahi bahwa kesalahan ini bukan disebabkan oleh unsur kesengajaan, melainkan murni karena kekeliruan saat melakukan input data.

Selain poin-poin yang telah disebutkan sebelumnya, penting untuk disadari bahwa kesalahan tidak selalu disebabkan oleh satu faktor saja. Kesalahan boleh jadi merupakan hasil dari proses yang kompleks. Dengan memahami bahwa ada berbagai lapisan dari kesalahan, kita bisa lebih bijak dalam menganalisis penyebabnya dan mencari solusi yang tepat.

Kesalahan dalam tempat kerja juga dapat dikategorikan ke dalam tiga tingkatan utama berdasarkan sumber atau karakteristiknya. Ketiga tingkatan ini membantu kita mengenali bagaimana dan di mana suatu kesalahan bisa terjadi dalam proses kerja atau pengambilan keputusan. Berikut penjelasan singkat mengenai masing-masing tingkatan tersebut:

Kesalahan berbasis keterampilan (*skill-based*): terjadi ketika seseorang secara otomatis melakukan sesuatu yang salah karena kurangnya perhatian atau kebiasaan yang salah.

Kesalahan berbasis aturan (*rule-based*): muncul ketika seseorang mengikuti aturan yang salah, atau menerapkan aturan yang benar di situasi yang keliru.

Kesalahan berbasis pengetahuan (*knowledge-based*): terjadi ketika seseorang tidak tahu apa yang harus dilakukan dan membuat keputusan berdasarkan penilaian yang terbatas atau tidak lengkap.

Selain itu, penting juga untuk kita menyadari bahwa kesalahan tidak terjadi begitu saja, terkadang ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi, seperti **Faktor teknis** (misalnya alat atau sistem yang tidak memadai), **Faktor organisasi** (seperti kebijakan yang tidak jelas atau budaya kerja yang tidak sehat), maupun **Pengaruh luar** (termasuk tekanan waktu, kondisi mental, suasana hati, dan keadaan lingkungan lainnya)

Memahami dan menyadari semua elemen ini membantu kita melihat bahwa kesalahan tidak selalu disebabkan oleh satu orang atau satu tindakan saja. Bukan berarti hal ini kita jadikan alasan untuk membenarkan kesalahan kita atau malah menempatkan diri dalam posisi korban. Namun, dengan menyadari bahwa kesalahan adalah manusiawi dan merupakan bagian dari proses pembelajaran, maka harapannya kita dapat menjadi manajer yang lebih welas asih kepada tim dan mampu me-navigasi error di tempat kerja dengan lebih bijak.

Dengan mengambil sudut pandang yang lebih luas, yakni melihat situasi secara menyeluruh dan tidak hanya dari kacamata pribadi, kita bisa menemukan akar masalah dengan lebih jernih. Dari sana, kita bisa menyelesaikan persoalan secara lebih efektif, disertai dengan pemahaman yang lebih dalam dan belas kasih terhadap diri sendiri dan orang lain.

Ingatlah bahwa memberdayakan tim merupakan salah satu tugas utama seorang manajer, apabila anggota tim kita termotivasi dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya, mereka cenderung lebih produktif dan mampu berkontribusi lebih baik dalam keberhasilan tim secara keseluruhan.

Karena sering kali, untuk bisa tumbuh dan belajar dari kesalahan, kita perlu jujur dan menerima bahwa kita juga manusia.

Template Refleksi Kesalahan / Evaluasi Masalah

Untuk membantu kita berpikir lebih jernih ketika kesalahan atau masalah terjadi, berikut adalah beberapa pertanyaan refleksi untuk membantu melihat persoalan secara lebih objektif dan dengan pikiran yang jernih.

1. Apa yang terjadi?

(Jelaskan secara singkat kejadian atau kesalahan yang terjadi)

2. Apa saja yang menjadi penyebabnya?

(Identifikasi faktor-faktor yang berkontribusi, baik dari sisi teknis, manusia, sistem, atau lingkungan pekerjaan)

3. Apa yang bisa kita pelajari dari kejadian ini?

(Gali pembelajaran, wawasan baru, atau hal-hal yang perlu diperbaiki)

4. Apa yang akan kita lakukan secara berbeda ke depannya?

(Rumuskan langkah konkret untuk mencegah kesalahan serupa dan memperbaiki proses kerja kedepannya)

Mastering Self-Leadership

“At the end, LIFE itself is a *big project*,
and to make it a SUCCESS, you need to *hire*
a good manager to make it worth living”

Pernah gak kepikiran, hidup tuh kadang kayak serangkaian tugas yang harus dilalui dengan tujuan-tujuan besar yang sudah kita tetapkan disertai pengambilan keputusan yang gak ada habisnya, lantas kalau hidup ini adalah sebuah proyek, siapa yang jadi manajernya?

Sedikit cerita, saya adalah salah satu dari sekian juta manusia di muka bumi ini yang selalu terjatuh dalam propaganda “*new year resolution*” alias saya selalu rajin bikin resolusi setiap awal tahun, entah dalam proses *journaling*, membuat *vision board*, atau bahkan *bingo card*.

Lalu pada suatu hari saya kepikiran, kalau saya benar-benar mau mewujudkan semua ini secara berkesadaran dan gak cuma mengandalkan *divine intervention* dari Tuhan, saya harus benar-benar serius mengambil langkah konkret untuk benar-benar mewujudkannya satu per satu, agar tidak hanya jadi kumpulan gambar Pinterest penghias kamar tidur.

Disitulah saya kepikiran dengan *role* saya sebagai manajer di pekerjaan. Kalau organisasi besar butuh seorang ‘pengatur’ untuk mengaktualisasikan tujuan-tujuannya, maka sepertinya *goals* pribadi saya juga butuh pengatur seperti itu.

Dan jawabannya tak lain dan tak bukan adalah diri sendiri.

Pada akhirnya, hidup ini adalah proyek terbesar yang akan kita kelola. Salah satu *skillset* penting yang harus dimiliki seorang manajer adalah kemampuan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Bagi manajer pemula ataupun seseorang yang sedang meniti karir ke posisi manajerial, kita bisa jadikan hidup kita sebagai latihan menjadi manajer yang efektif.

Sama halnya seperti proyek di kantor, dalam kehidupan pribadi pun ada ada *deadline* (umur), *milestone* (impian, target) yang harus ditetapkan, ada risiko (kegagalan) yang perlu dipertimbangkan, dan ada *stakeholders* (keluarga, lingkungan) yang harus diperhatikan.

Untuk memahami *self-leadership* lebih dalam, mari kita selami beberapa komponen berikut:

- **Self-awareness:** kemampuan seseorang untuk memahami dirinya sendiri, seperti kekuatan, kelemahan, nilai, pikiran, perasaan, emosi, dan lainnya.

Chapter 3

- **Self-discipline:** kemampuan seseorang untuk mengontrol dirinya pada tindakan nyata dan perilaku yang terukur.
- **Self-motivation:** bagaimana seseorang mampu untuk mendorong dirinya untuk menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan tertentu.
- **Self-regulation:** kemampuan untuk mengelola emosi, pikiran, dan motivasi, contohnya mampu mengendalikan emosi saat menghadapi situasi tertentu.
- **Decision-making:** kemampuan seseorang dalam proses yang melibatkan pemilihan antara berbagai alternatif untuk mencapai tujuan tertentu.

Sebelum kita terlalu sibuk memikirkan bagaimana caranya menjadi manajer yang baik, sadari bahwa sebelum kita mampu memimpin orang lain, tugas utama kita adalah **memimpin dan mengelola hidup kita sendiri**.

Long story short, kalau kamu seseorang yang cukup ambisius dan futuristik dan peduli untuk mencapai resolusi yang sudah kamu tetapkan saat ini, berikut adalah tiga pertanyaan simple yang bisa kamu gunakan untuk *check-in* dengan dirimu sendiri:

- Apa visi hidupmu saat ini?
- Apakah kamu tahu kenapa kamu melakukan apa yang kamu lakukan?
- Apakah kamu punya sistem yang membantumu tetap *on track*?

Hidup ini bukan tentang menjadi sempurna, tapi tentang bertumbuh dengan sadar. Dan kalau kamu ingin hidupmu berjalan lebih terarah dan bermakna, maka mulailah dengan menjadi pemimpin dan manajer terbaik untuk diri sendiri.

Self-Leadership vs Being a Manager

Aspek	<i>Self-Leadership</i>	<i>Being a Manager</i>
Fokus utama	Mengelola diri sendiri	Mengelola orang lain dan tim
Tujuan	Tumbuh secara personal & profesional	Mencapai target bersama melalui kolaborasi
Tanggung jawab	Disiplin, inisiatif, dan pengembangan diri	Delegasi tugas, pengambilan keputusan, dan mentoring
Kemampuan	<i>Time management, self-awareness</i> , komunikasi	<i>Leadership, conflict resolution, strategic thinking</i>
Kesuksesan diukur dari	Progres individu dan konsistensi	Hasil tim, budaya kerja, dan pencapaian bersama
Kendala utama	Menjaga motivasi dan konsistensi	Mengelola dinamika tim dan ekspektasi yang beragam

Chapter 3

BAB 4

Leadership is Not About Age, But Trust

“Dunia berubah terlalu CEPAT
Maka siapa pun YANG INGIN
Bertahan,
harus bersedia
BELAJAR
lebih dulu.”

~ Lisa Indriati

Bagi generasi sebelum saya—Gen X atau Baby Boomers—membaca bab-bab sebelumnya mungkin terasa seperti mendengarkan curhatan kami, para pelaku bisnis ‘kecil-kecilan’ yang usia perusahaannya pun masih sangat muda. Di usia lima tahun, *LDC Consulting* bisa diibaratkan seperti balita yang baru saja melewati masa *golden age learning phase*. Di tahun pertama, saya dan partner saya, Selly, banyak belajar dengan cara meraba-raba dan melakukan *trial and error*, mengerahkan seluruh kemampuan kami secara mandiri sambil mulai membangun tim. Tahun kedua menjadi fase “bermain” sebagai bagian dari eksplorasi—kami mendorong tim untuk keluar dari zona nyaman mereka dengan mencoba peran dan tanggung jawab baru. Di tahun ketiga, kami lebih banyak mengamati dan belajar dari klien; mencoba menangkap peluang agar tetap relevan di industri yang terus berubah.

Memasuki tahun keempat, tim yang didominasi Gen Z mulai bisa dilepas untuk berjalan mandiri. Kami pun mencari tantangan baru di luar industri yang selama ini kami geluti. Dan di tahun kelima ini, kami merasa cukup matang untuk merefleksikan perjalanan kami—bukan hanya untuk dibagikan kepada Gen Z, tapi juga sebagai bahan refleksi bagi sesama generasi milenial, bahkan generasi sebelumnya. Proses tumbuh kembang perusahaan ini, layaknya balita, tidak selalu rapi atau terencana, tapi setiap langkahnya adalah bagian dari proses belajar dan bertumbuh.

Kita Sedang Tidak Berada di Titik Yang Sama

Sebagai dosen, pelaku industri kreatif, dan mitra dalam berbagai kolaborasi lintas institusi, saya berada di persimpangan tiga arah: **pendidikan, profesi, dan perubahan zaman**. Saya menyaksikan langsung bagaimana Gen Z memiliki cara belajar, berpikir, merasakan, dan bergerak yang seringkali tidak sejalan dengan ritme generasi sebelumnya.

Chapter 4

Dalam bab ini, saya akan berbagi dari dua sudut pandang—sebagai dosen dan sebagai praktisi. Meskipun perspektifnya berganti-ganti, fokus pembahasannya tetap sama: Gen Z, dengan segala tantangan dan potensinya di tengah dunia yang terus berubah.

Ada satu pengalaman menarik yang cukup membekas bagi saya. Sebagai generasi milenial yang bukan penggemar *game*, saya pribadi tidak terlalu menikmati proses bermain *game*. Tapi saat masa pandemi dan semua harus bekerja dari rumah, keadaan memaksa kami untuk beradaptasi. LDC Consulting, yang waktu itu terbentuk secara tidak sengaja, jelas belum punya cukup modal untuk membangun kantor fisik atau menyediakan fasilitas lengkap untuk tim. Kisah ini sebenarnya sudah sempat kami ceritakan di buku pertama kami, *Sukses Lewat Kongsi*.

Karena terbatasnya sumber daya, teman-teman Gen Z di LDC justru menemukan cara yang kreatif: mereka membangun kantor virtual sendiri. Dengan hanya modal internet, kreativitas, dan waktu luang di sela pekerjaan, mereka mendesain ruang kerja mereka di platform gratis bernama Gather Town. Kantor virtual ini bukan cuma fungsional, tapi juga unik dan mencerminkan kepribadian mereka masing-masing. Awalnya saya ragu—sebagai orang yang kurang menikmati *game*, saya sempat berpikir, “Apa ini cuma tren sesaat? Kira-kira bisa bertahan berapa lama?” Tapi ternyata kantor ini bertahan sampai sekarang, bahkan sudah berumur lima tahun! Lebih dari itu, tim kami punya rasa memiliki yang kuat terhadap kantor virtual ini.

Sering kali mereka dengan inisiatif sendiri mengadakan meeting koordinasi dengan team kecil mereka, “*Yuk, meeting di ruanganku*”, atau “*Meeting di Cafe, ya! Butuh kopi!*”, “*Diskusi di Green House aja sambil spill the tea*”, bahkan ada yang nyeletuk, “*Siapa sih parkir motor sembarangan? Jiwa OCD-ku meronta!*” — karena ya, meeting-nya di Gather Town dan motornya pun virtual. Awalnya terdengar lucu dan aneh, tapi ternyata hal-hal kecil seperti ini justru membuat mereka lebih semangat bekerja. Ketika diberi ruang dan apresiasi, hal

sederhana seperti ‘ngantor virtual’ bisa menjadi sumber motivasi dan bahkan meningkatkan produktivitas.

Saya menyadari, dunia tempat saya tumbuh dulu—dengan buku tulis, pensil, pulpen, dan catatan harian—sangat berbeda dengan dunia yang ditempati mahasiswa dan karyawan saya sekarang. Mereka lebih terbiasa mencatat lewat aplikasi di ponsel, merekam suara kita dan mendengarkannya ulang seperti mendengar podcast, atau belajar dari video pendek berdurasi 60 detik di media sosial. Cara mereka menyerap informasi, mengekspresikan diri, dan berinteraksi jelas berbeda—dan saya belajar banyak dari itu.

Dan disinilah tantangannya. Kita tidak perlu memaksa mereka mulai dari titik kita berdiri. Kita cukup bertemu di tengah—dengan kesadaran bahwa **arah kita sama, meski jalannya bisa berbeda.**

Mencari Minat Gen Z di Tengah Kebisingan Informasi

Saya sering merasa gemas dengan mahasiswa saya. Dulu, untuk mendapatkan satu referensi, kita harus pergi ke perpustakaan, memfotokopi buku, atau bertukar jurnal dengan teman. Prosesnya panjang, mahal dan melelahkan. Tapi sekarang, dengan internet, akses informasi seakan tak terbatas. Ironisnya, justru di tengah kemudahan ini, banyak mahasiswa yang tampak kesulitan memanfaatkannya secara optimal. Bukannya mengeksplorasi lebih dalam atau memperkaya wawasan dengan berbagai referensi, mereka justru cenderung *living in their own bubble*—mencari dan mengonsumsi informasi yang hanya sesuai dengan apa yang mereka sukai saja.

Saya sering nyeletuk, “*Wah, kamu utamanya kurang jauh.*” Banyak hal-hal sederhana yang dalam logika seorang milenial sejati itu hal kecil, hal mudah, hal umum yang seharusnya semua orang tahu. Tapi kalau direnungkan lagi, ini bukan sepenuhnya salah mereka. Justru karena informasi begitu melimpah, mereka sering kali bingung menentukan mana yang benar, relevan, dan layak dipercaya. Ditambah lagi, media sosial—yang menjadi sumber utama informasi bagi banyak Gen Z—bekerja dengan algoritma yang menyuguhkan konten sesuai minat mereka saja. Akhirnya, mereka hanya ‘diberi makan’ hal-hal yang memperkuat minat pribadi.

Gen Z sebenarnya adalah generasi yang sangat cepat belajar. Mereka lincah, adaptif, dan mampu menangkap informasi dalam hitungan detik. Tapi kecepatan ini tidak selalu dibarengi dengan kedalaman. Mereka terbiasa belajar lewat highlight, ringkasan, atau video satu menit yang mencoba merangkum isi buku 200 halaman. Ini membuat mereka sering merasa frustrasi saat dihadapkan pada proses yang panjang, berulang, dan tidak instan.

Angela Duckworth dalam bukunya **Grit** menyebut bahwa kesuksesan bukan hanya soal bakat atau IQ, tapi *passion and perseverance for long-term goals*. Dan inilah yang sering saya lihat sebagai titik lemah—**ketekunan**. Dorongan untuk terus melangkah meski hasil belum terlihat. Banyak Gen Z punya ide besar dan energi kreatif yang luar biasa. Tapi mereka mulai goyah saat respons dari klien datang terlambat, atau ketika harus revisi desain berkali-kali. Disini biasanya mereka menjadi stress, frustrasi atau bahkan depresi. Padahal justru dari proses-proses yang terasa melelahkan itu, karakter profesional mereka sedang ditempa.

Namun, saya tidak ingin hanya mengkritisi. Saya juga melihat potensi besar. Gen Z bukan generasi yang lemah. Mereka hanya butuh konteks dan relevansi. Mereka belajar paling efektif saat tahu **mengapa mereka harus peduli**. Mereka butuh pembelajaran yang otentik—bukan sekadar tugas formalitas, tapi pengalaman yang memungkinkan mereka mencoba, gagal, belajar, dan tumbuh.

Saya pernah memberi proyek kepada mahasiswa Desain Komunikasi Visual untuk membentuk agensi kreatif mereka sendiri. Mereka bebas memilih tim, mengerjakan *brief* dari *real client*, dan mengerjakan proyek sungguhan. Hasilnya? Mereka tidak hanya belajar membuat desain dari brief yang diberikan, tapi juga belajar komunikasi, mengelola konflik dalam tim, membagi peran, dan menyelesaikan masalah. Bahkan beberapa dari mereka melanjutkan agensinya menjadi bisnis di luar kelas saya.

Sebagai dosen yang juga pelaku industri, saya percaya kita punya peran untuk tidak hanya mengajarkan **apa yang harus dilakukan**, tapi juga **bagaimana cara bertahan**. Bagaimana menghadapi proses yang tidak selalu mulus. Bagaimana tetap konsisten saat tidak ada hasil instan. Bagaimana menyeimbangkan kecepatan adaptasi dengan kedalaman refleksi. Karena dalam dunia yang bergerak begitu cepat, justru kemampuan untuk bertahan dan bertumbuhlah yang akan membedakan mereka ke depannya.

Mengembangkan Diri: *Self-Led, Bukan Selfish*

Banyak yang mengira Gen Z itu egois. Mereka sering dilabeli sebagai generasi yang manja, mudah tersinggung, dan tidak tahan tekanan, atau istilahnya **Strawberry Generation**. Padahal, kenyataannya jauh lebih kompleks. Gen Z adalah generasi yang sedang belajar memimpin diri mereka sendiri di tengah dunia yang berubah dengan sangat cepat dan penuh ketidakpastian. Dunia yang mereka masuki saat remaja dan dewasa muda adalah dunia yang penuh krisis: pandemi global, perubahan iklim, ketidakstabilan ekonomi, dan tekanan sosial yang datang bukan hanya dari lingkungan sekitar, tetapi juga dari layar di genggam tangan mereka.

Mereka peduli dengan **mental health**, **work-life balance**, dan **makna hidup**—bukan karena mereka lemah, tapi karena mereka sadar bahwa tanpa pemahaman dan kendali atas diri sendiri, mereka bisa tenggelam dalam tekanan. Mereka tahu bahwa kesuksesan tidak lagi hanya soal kerja keras, tapi juga soal menjaga kewarasan dan keberlanjutan diri. Mereka tidak ingin hidup hanya untuk mengejar target; mereka ingin hidup dengan tujuan.

“The PURPOSE of *Life*
is a *life of Purpose* ~ Richard Leider

Maka tak heran jika mereka lebih tertarik pada struktur kerja yang fleksibel namun tetap memiliki arah yang jelas. Mereka menghargai ruang yang aman secara psikologis—tempat di mana mereka bisa menjadi diri sendiri tanpa takut dihakimi. Mereka ingin mendapatkan feedback yang cepat dan jujur, bukan karena mereka tidak tahan kritik, tetapi karena mereka ingin berkembang. Mereka ingin tahu bahwa

suara mereka penting, bahwa keberadaan mereka tidak sekadar angka di absensi atau nama di tabel *timeline* kerja.

The Story

Gen Z butuh arahan, bukan tukang komplain.

Baru-baru ini, saya memimpin sebuah *Focus Group Discussion* (FGD) bersama 12 mahasiswa saya, ditemani beberapa dosen lainnya. Di antara banyak obrolan yang terjadi, ada satu hal kecil yang ternyata cukup membuka mata saya—dan cukup mengejutkan juga.

Selama ini, saya terbiasa memberi masukan langsung saat anggota tim saya di LDC Consulting presentasi progress ke klien. Kebiasaan ini ternyata secara tidak sadar saya bawa ke kelas. Saat mahasiswa presentasi, saya mencatat poin-poin yang bisa diperbaiki, lalu memberikan *feedback* langsung setelah mereka selesai. Saya pikir itu hal biasa. Bahkan kadang saya khawatir dianggap “tidak mengajar” karena hanya mendengarkan dan mencatat tanpa banyak bicara saat presentasi berlangsung. Padahal sebenarnya, saya ingin mereka belajar bukan hanya dari dosen, tapi juga dari teman-teman sekelompoknya.

Ternyata, kebiasaan kecil ini sangat diapresiasi oleh mahasiswa. Salah satu peserta FGD berkata, *“Saya suka ketika Bu Lisa memberikan feedback langsung saat saya presentasi. Jadi saya tahu kurangnya di mana dan bisa segera diperbaiki.”* Mahasiswa lain menambahkan, *“Saya juga suka saat Bu R (asisten dosen di mata kuliah lain) menjelaskan alasan kenapa nilai saya tidak bagus. Ada catatan dan arahnya, jadi saya tahu harus perbaiki di bagian mana.”*

Tanggapan-tanggapan itu membuat saya sadar: Gen Z bukan generasi tukang komplain, seperti yang sering dilabelkan. Mereka justru ingin tahu apa yang harus diperbaiki. Mereka **butuh alasan, butuh arahan, dan butuh *feedback* yang jujur** agar bisa berkembang dan memenuhi ekspektasi. Mereka bukan tidak mau usaha—mereka hanya tidak mau berjalan dalam gelap tanpa tahu harus melangkah ke mana.

Bukan nilai bagus yang mereka cari semata, tapi kejelasan. Dan tugas kita sebagai pendidik bukan hanya memberi angka, tapi juga memberi arah.

Sayangnya, banyak yang masih salah paham terhadap Gen Z. Permintaan akan fleksibilitas sering disalahartikan sebagai keinginan untuk dimanja. Ketegasan mereka dalam menjaga batasan hidup pribadi kerap dianggap tidak profesional. Namun jika kita melihat lebih dekat, ini justru bentuk kesadaran diri yang tinggi. Gen Z bukan generasi yang ingin serba mudah. Mereka hanya ingin bekerja dengan cara yang selaras dengan nilai hidup mereka.

Di dua bab sebelumnya, dua orang Gen Z sudah membagikan kisah mereka. Bagaimana mereka dituntut untuk tampil sempurna di era media sosial yang dipenuhi gambaran ideal para *influencer* seusia mereka. Dari gaya hidup, penampilan, sampai pencapaian, semuanya dipajang di publik seolah tanpa cela. Tuntutan ini membentuk tekanan internal yang luar biasa—bukan hanya untuk terlihat sukses, tapi juga untuk menjadi sukses sebelum waktunya.

Tekanan itu belum ditambah dengan realitas dunia kerja. Banyak dari mereka harus menghadapi ekspektasi generasi sebelumnya yang terbentuk dari sistem dan nilai-nilai lama: kerja keras berarti lembur, tangguh berarti diam saat lelah, loyal berarti tidak bertanya. Padahal, Gen Z justru tumbuh dengan kebutuhan akan transparansi, kolaborasi, dan dialog terbuka. Ada benturan nilai yang tidak mudah dijembatani—dan di tengah benturan itu, kemampuan untuk memimpin diri sendiri menjadi kunci.

Di kampus maupun industri, saya melihat dengan jelas bagaimana kemampuan *self-leadership* menjadi pembeda yang signifikan. Mahasiswa yang mampu mengatur dirinya sendiri—bukan sekadar menunggu instruksi—akan lebih siap menghadapi kompleksitas dunia kerja. Mereka tahu bagaimana mengatur waktu, mengelola stres, mencari solusi saat terjebak masalah, dan bahkan tahu kapan harus istirahat agar tidak kelelahan secara mental.

Saya pernah membimbing seorang mahasiswa yang di awal perkuliahan tampak biasa saja. Ia tidak menonjol, bahkan cenderung pendiam. Tapi ia selalu datang tepat waktu, menyelesaikan tugas lebih awal, dan rajin bertanya saat ada yang tidak dipahami. Saat mendapat proyek besar, dia mengajukan diri jadi koordinator tim. Tak disangka, ia mampu mengelola dinamika kelompok yang cukup rumit. Ketika saya tanya apa rahasianya, dia menjawab, “*Saya cuma belajar untuk tidak panik duluan, Bu. Kalau panik, semua jadi makin rumit.*”

Jawaban sederhana, tapi mencerminkan kedewasaan emosional yang luar biasa. Ini adalah bentuk kepemimpinan diri: mengenali emosi sendiri, mengendalikannya, lalu mengambil keputusan berdasarkan akal sehat, bukan kepanikan. Kemampuan ini jarang diajarkan secara eksplisit, tapi sangat dibutuhkan di dunia nyata.

Jadi, daripada mengkritik mereka terlalu cepat, mungkin kita bisa mulai dengan mencoba memahami konteks mereka. Gen Z bukan kehilangan arah—mereka justru sedang mencari arah baru, di tengah peta dunia yang terus berubah bentuk. Dan tugas kita—sebagai pendidik, orang tua, atasan, atau rekan kerja—bukan untuk memaksa mereka mengikuti jejak lama, tapi membimbing mereka menemukan cara mereka sendiri untuk sampai ke tujuan yang sama.

Karena jika mereka berhasil memimpin dirinya sendiri, mereka juga akan siap memimpin perubahan.

Bukan Soal Umur, Tapi Sikap. *How to Earn Respect from Gen Z*

Di tengah pembahasan soal Gen Z dan kepemimpinan lintas generasi, saya mendapat cerita menarik dari kakak saya—seseorang yang sehari-hari bekerja dengan tim lintas usia: dari Baby Boomer, Gen X, Y, hingga Z. Berbeda dengan saya yang sebagian besar bekerja bersama Gen Y dan Gen Z, ia punya pengalaman langsung memimpin anak-anak muda Gen Z yang terkenal kritis, vokal, dan penuh pertanyaan; serta juga mengatur Baby Boomer dan Gen X yang keras kepala, konvensional dan punya cara kerjanya sendiri.

Suatu hari, kami mengobrol tentang dinamika timnya. Dia berkata, *“Team itu isinya manusia, bukan robot. Dan manusia itu kompleks. Bangun tim yang klop itu kayak nyari potongan puzzle yang cocok—banyak trial and error, dan capek.”* Kalimat itu sederhana, tapi mengena. Memimpin, menurutnya, bukan sekadar soal posisi atau jabatan, tapi soal membangun hubungan antar manusia yang sangat dinamis.

Lalu ia menambahkan hal yang lebih menarik lagi: *“Apalagi sekarang bareng Gen Z, yang kritis-kritis. Dapetin respek dari mereka itu bukan karena aku lebih tua, atau karena jabatan. Tapi dari sikap. Kalau kita semena-mena, mereka nggak segan buat speak up atau bahkan cabut. Tapi kalau kita adil, terbuka, mau diajak diskusi, mereka bisa loyal banget.”*

Dari pengalamannya, saya belajar satu hal penting: **di mata Gen Z, pemimpin bukan untuk ditakuti, tapi untuk dipercaya.** Mereka tidak terkesan pada status, senioritas, atau gaya otoriter. Yang mereka hormati adalah pemimpin yang hadir dengan integritas, konsisten dalam tindakan, terbuka untuk masukan, dan tahu bahwa membangun tim itu perlu hati, bukan hanya strategi.

Kakak saya tidak merasa dirinya harus selalu tampil sempurna. Justru dengan menunjukkan bahwa ia juga bisa salah, mau belajar, dan bersedia mendengar—ia mendapatkan kepercayaan dari timnya. Ia mengakui, kadang capek dan rumit menghadapi perbedaan cara berpikir, tapi ia juga menyadari: memimpin bukan tentang siapa yang paling pintar, tapi siapa yang paling bisa menciptakan ruang aman untuk semua berkembang.

Dalam dunia kerja hari ini, *respect is no longer about age or authority*. Respect lahir dari keaslian. Dari kesediaan untuk hadir sebagai manusia, bukan bos. Dan itulah yang akan dikenang oleh tim kita—bukan perintah yang kita keluarkan, tapi cara kita memperlakukan mereka setiap hari.

Bukan Sekadar Memahami, Tapi Membangun Bersama

Buku ini dibuka dengan refleksi bahwa kepemimpinan lintas generasi bukan soal dominasi, tapi soal menjembatani. Bukan tentang siapa yang paling benar atau paling senior, tapi tentang bagaimana kita bisa saling mengerti dan melengkapi. Sepanjang 2 bab sebelumnya, kita telah mendengar suara Gen Z—generasi muda yang sedang belajar memimpin di tengah dunia yang tidak pasti, dalam struktur perusahaan yang dipimpin oleh generasi Y. Mereka belajar bukan hanya untuk menjadi pemimpin yang didengar, tapi juga untuk menjadi pribadi yang mampu mendengar.

Di bagian akhir ini, saya ingin menutup dengan sebuah ajakan. Ajakan untuk sama-sama melangkah, bukan saling menunggu. Karena kepemimpinan lintas generasi bukan hanya soal komunikasi—tetapi soal komitmen untuk membentuk masa depan bersama.

Untuk Gen Z:

Kalian adalah generasi dengan kreativitas tinggi, empati besar, dan kepekaan luar biasa. Tapi potensi saja tidak cukup. Belajarlah untuk konsisten, sabar dalam proses, dan terus perkuat karakter. Jangan hanya menunggu tempat yang menerima kalian apa adanya. Bangunlah tempat di mana kalian bisa tumbuh, berkembang, dan menumbuhkan orang lain. Dunia butuh lebih dari sekadar bakat—dunia butuh pemimpin yang tahan uji.

Untuk Gen Y:

Kita adalah generasi penghubung. Kita tumbuh dengan nilai-nilai konvensional, tapi juga merasakan awal ledakan digital dan inovasi. Gunakan kelebihan itu. Lihat dua dunia yang saling bertabrakan, lalu bangun jembatan di antaranya. Jadilah penerjemah antara pengalaman dan pembaruan. Jangan hanya memberi arahan—dengarkan. Jangan hanya menuntut loyalitas—bangun kepercayaan. Pemimpin sejati bukan yang berdiri paling depan, tapi yang bisa membawa semua berjalan bersama.

Untuk Gen X:

Pengalaman kalian adalah fondasi kokoh yang menopang banyak hal hari ini. Tapi bahkan fondasi pun bisa retak jika tak menyesuaikan dengan beban zaman yang berubah. Ini bukan soal meninggalkan prinsip, melainkan soal bagaimana prinsip-prinsip itu bisa terus relevan di jalur yang baru. Kalian punya kebijaksanaan. Kalian punya sejarah. Kini, waktunya memperluas ruang—bukan hanya untuk mengarahkan, tapi juga untuk membuka jalan.

Karena pada akhirnya, “*Meet Me Halfway*” bukan hanya tentang toleransi antar generasi.

Ini adalah tentang **kemauan** untuk bergerak ke tengah. **Menyisihkan ego, membuka telinga, menyesuaikan langkah, dan bersama-sama membentuk masa depan.**

Chapter 4

GEN Z

MEET ME HALFWAY



**SEBUAH HACK UNTUK MENAKLUKAN
GEN Z TANPA FRUSTASI**

**Meet Me Halfway: Ketika Gen Z, Millennials,
dan Dunia Kerja Bertemu di Tengah**

Generasi Z sering disebut cepat belajar tapi cepat bosan, penuh ide tapi minim pengalaman, vokal tapi mudah goyah. Di sisi lain, generasi sebelumnya Millennials, Gen X, hingga Baby Boomers dianggap kaku, lambat berubah, dan sulit melepaskan cara kerja lama. Di tengah benturan ini, siapa yang salah? Atau... mungkin kita justru sedang melewatkan kekuatan kolaborasi?

Meet Me Halfway adalah buku lintas generasi yang ditulis oleh dua pemimpin Millennial (Selly & Lisa) bersama dua Gen Z yang sedang naik tangga karier (Amanda & Adinda). Lewat kisah nyata, refleksi jujur, dan insight praktis, buku ini membawa pembaca menelusuri dinamika dunia kerja masa kini dari ruang rapat sampai ruang chat, dari overthinking hingga self-leadership.

Buku ini bukan sekadar teori, tapi dokumentasi perjalanan:

- Bagaimana rasanya menjadi Gen Z yang dipercaya jadi manajer di usia muda?
- Apa tantangan terbesar memimpin tim lintas usia?
- Bagaimana menciptakan ruang aman yang adil bagi semua generasi?
- Apa yang sebenarnya dibutuhkan Gen Z dari para pemimpinnya?

Bagi pemimpin yang ingin mengerti tim mudanya, bagi Gen Z yang ingin membuktikan diri layak dipercaya, dan bagi siapa pun yang percaya bahwa masa depan dibentuk bersama. Buku ini adalah undangan untuk saling melangkah, memahami, dan bertemu di tengah.

Karena kolaborasi bukan soal siapa paling benar, tapi siapa yang paling mau belajar.

PT Baskara Cipta Karya
Northwest Park NA2 no 9 Surabaya
www.baskaraciptakarya.com

ISBN