

TANTANGAN GLOBAL KAUM MILENIAL

Imam Faisal Hamzah, S.Psi., M.A.

(Dosen Fakultas Psikologi UMP Purwokerto)

Glocal

Ryan Bingham, dalam film *Up In The Air* (2009), diceritakan sebagai seorang konsultan yang bekerja pada sebuah lembaga sumber daya manusia. Pekerjaannya adalah melakukan penghentian kerja karyawan di berbagai perusahaan yang menggunakan jasanya dan terbang ke berbagai tempat dengan pesawat terbang langganannya. Banyak perusahaan yang tidak “tega” memecat karyawannya, sehingga membutuhkan konsultan khusus untuk melakukan tugas tersebut.

Bertahun-tahun Ryan melakukan pekerjaannya dan berhadapan dengan berupa-rupa emosi yang diungkapkan oleh karyawan yang dipecat atas nama perusahaan. Tentu saja hal tersebut tidak mudah, karena berurusan dengan salah satu aspek psikologis yang sensitif bagi manusia. Hingga perusahaan konsultannya kedatangan seorang karyawan baru, yaitu Natalie Keener, seorang lulusan Psikologi yang masih muda.

Natalie menawarkan sebuah alternatif baru yang akan dapat menghemat pengeluaran perusahaan konsultan tersebut, yaitu penggunaan *video-conference*. Cara ini, menurut Natalie, akan lebih efisien untuk memecat karyawan dibandingkan cara konvensional yang dilakukan oleh perusahaan konsultan tersebut, yaitu dengan mengirimkan konsultannya ke berbagai tempat. Natalie mendasarkan pada semangat Glocal, sehingga sebuah perusahaan perlu terhubung secara efisien dengan menggunakan teknologi.

Tentu cara ini mendapatkan pro dan kontra, khususnya bagi Ryan yang sudah terbiasa melakukan pekerjaannya dengan berhadapan dengan orang lain secara langsung tanpa media. Bagi Ryan, berurusan dengan karyawan yang jengkel karena dipecat merupakan perkara yang tidak mudah. Apalagi jika harus melakukannya dengan *video-conference*. Menurut Ryan, jelas Natalie belum mengetahui apapun mengenai realitas tersebut

pekerjaan yang dijalankannya. Ryan kemudian mengajak Natalie untuk bersentuhan dengan realitas tersebut.

Perjalanan dengan Ryan, Natalie mendapatkan sebuah “kejutan”, yaitu pacarnya memutuskan hubungan secara sepihak melalui pesan teks seluler. Hal tersebut membuat Natalie merasa sangat sedih. Pada kesempatan lain ketika Natalie dan Ryan kembali ke perusahaan konsultan mereka. Perusahaan mencoba usulan yang diajukan Natalie untuk melakukan *video-conference*. Uji coba tersebut ternyata membuat Natalie kebingungan, ketika seorang karyawan menangis dan Natalie tidak dapat melakukan apapun karena mereka berkomunikasi melalui sebuah media.

Kejadian lain tidak kalah mengguncangnya bagi Natalie, ketika Natalie dan Ryan memberitahukan pemberhentian seorang pegawai perempuan di sebuah perusahaan. Di mana Natalie yang kemudian melakukan sesi tersebut secara *face-to-face*. Perempuan tersebut menyampaikan bahwa akan melakukan bunuh diri. Benar saja, atasan perusahaan konsultan mereka memberitahukan bahwa ada seorang perempuan bunuh diri dari sebuah jembatan setelah melewati sesi pemecatan yang dilakukan oleh Natalie dan Ryan. Hal tersebut mengguncang Natalie, sehingga Natalie pun memutuskan untuk berhenti dari perusahaan tersebut.

Kisah yang hampir serupa, penulis pernah memerolehnya dalam sebuah perjalanan kereta api. Seorang yang bekerja dalam bidang konstruksi bangunan bercerita bahwa generasi sekarang itu mengecewakan dalam bekerja. Pernah suatu ketika, seorang karyawan baru yang masih muda bekerja di perusahaannya. Pekerjaannya adalah membuat sketsa bangunan. Pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh orang lain lebih cepat, tetapi karyawan tersebut menyelesaikannya begitu lama.

Hingga kemudian ada inisiatif untuk memantau karyawan baru tersebut melalui CCTV. Ternyata ketika bekerja, karyawan tersebut sering menggunakan gadgetnya dibandingkan mengerjakan pekerjaan yang diberikan olehnya. Hal tersebut mengecewakan perusahaan. “Mending kerja sama orang lama, lebih cepet, dibandingkan orang-orang muda zaman sekarang.” Kurang lebih pernyataan itulah yang disampaikan untuk menunjukkan ekspresi kekecewaannya.

Dua kisah tersebut menarik bagi penulis, karena menunjukkan sebuah ketergantungan generasi milenial pada taknologi. Namun, dalam

hal ini, teknologi memiliki dua maksud yang berbeda. Pada cerita pertama yang penulis ambil dari film *Up In The Air*, teknologi dimaksudkan oleh Natalie untuk meningkatkan efisiensi kinerja perusahaan. Sedangkan pada kisah kedua, teknologi menghambat produktivitas bagi penggunanya. Dua kisah tersebut menjadi pembelajaran bahwa teknologi telah berkembang dan mengubah cara manusia berinteraksi, bekerja, hingga mendapatkan informasi.

Kemajuan teknologi semakin memudahkan kehidupan manusia, salah satunya dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Saat ini, cara seseorang memenuhi kebutuhannya tidak terbatas oleh adanya ruang geografis. Seseorang dapat membeli makanan yang diinginkannya dari tempat yang jauh atau seseorang dapat melakukan rapat dengan para koleganya dari benua yang berbeda dalam waktu yang bersamaan melalui *Skype*.

Kemajuan teknologi yang terus berkembang kemudian berjalan seiringan dengan semangat globalisasi yang digaungkan oleh masyarakat internasional. Globalisasi merupakan proses penyatuan entitas pasar yang diciptakan oleh visi penyatuan dunia dengan mengintegrasikan sosial, politik, ekonomi, budaya, dan teknologi dari berbagai negara (Luthans & Doh, 2014). Lebih lanjut Luthans dan Doh (2014) juga mengemukakan bahwa globalisasi tidak sama dengan internasionalisasi yang merupakan proses bisnis transnasional.

Artinya globalisasi memiliki visi untuk menyamakan perbedaan dari setiap negara di dunia dalam sebuah proses integrasi. Misalnya sebuah Perguruan Tinggi yang ingin bertumbuh secara global harus memenuhi standar-standar yang ditetapkan oleh komunitas global. Di sisi lain, jika sebuah perguruan tinggi ingin membuka cabangnya di luar negara asalnya, maka hal tersebut merupakan internasionalisasi.

Bagaimanapun, semangat globalisasi sering terbentur oleh adanya perbedaan kehidupan sosial, politik, ekonomi, dan budaya di masing-masing negara. Bagi para milenial, yang hidup ketika globalisasi semakin berkembang dengan adanya teknologi, hal ini menjadi tantangan tersendiri. Dalam semangat tersebut, setidaknya terdapat dua hal yang menjadi perhatian bagi milenial, yaitu aspek ekonomi dan budaya.

Tantangan Budaya dan Ekonomi

Tantangan para milenial ke depan adalah bagaimana mengolah sumber daya lokal untuk memenuhi pasar di negaranya sendiri dan di luar negaranya. Harga-harga barang yang mahal bukan disebabkan oleh sumber daya alam yang langka, tetapi tidak adanya sumber daya manusia yang memiliki keahlian untuk mengolah sumber daya alam yang ada (Khaldun, 2013).

Matsumoto dan Juang (2013) mendefinisikan kebudayaan sebagai sebuah keunikan makna dan sistem informasi yang ditransfer melalui kelompok maupun lintas generasi sehingga sebuah kelompok dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup, mengejar kebahagiaan maupun kesejahteraan, dan makna hidup mereka (Matsumoto & Juang, 2013). Munculnya perbedaan kebudayaan lahir dari perbedaan cara manusia memenuhi kebutuhan (Khaldun, 2013).

Setidaknya ada tiga unsur yang membentuk kebudayaan, yaitu ekologi, sumber daya, dan orang-orang atau masyarakat (Matsumoto & Juang, 2014). Lebih lanjut, Matsumoto dan Juang (2014) menjelaskan mengenai ekologi (*ecology*) terkait dengan tempat tinggal bagi sekelompok individu, termasuk juga iklim, kepadatan penduduk, dan kesuburan tanah. Kemudian sumber daya (*resources*) merupakan makanan, minuman, maupun uang yang ada pada lingkungan ekologis tersebut. Terakhir adalah sekelompok orang (*people*), yang hidup berkelompok dengan kebutuhan dan motif dasarnya juga seprangkat alat psikologis yang bersifat universal, seperti kemampuan kognitif (bahasa, memori, perencanaan, pemecahan masalah), emosi, maupun kepribadian.

Sebagai bagian dari kehidupan sekelompok orang, maka kebudayaan memiliki elemen-elemen subjektif. Matsumoto dan Juang (2013) menyebutkan lima elemen subketif kebudayaan tersebut, yaitu nilai (*value*), kepercayaan (*belief*), norma (*norm*), sikap (*attitude*), dan cara pandang terhadap dunia (*worldview*). Nilai terkait dengan prinsip-prinsip dalam menyelaraskan perilaku yang termotivasi dengan tujuan yang diharapkan. Misalnya lima dimensi nilai dalam kebudayaan yang pernah disampaikan oleh Hofstade (dalam Matsumoto & Juang, 2013) yang terdiri dari individualisme versus kolektivisme (*individualism versus collectivism*), jarak kekuasaan (*power distance*), menghindari ketidakpastian (*uncertainty avoidance*), maskulinitas dan Femininitas (*masculinity versus femininity*),

dan orientasi jangka panjang dan pendek (*long versus short term orientation*).

Kemudian kepercayaan (*belief*) merupakan preposisi yang diyakini kebenarannya, misalnya keyakinan nomor 13 merupakan nomor kesialan. Norma merupakan standar dalam setiap kelompok budaya yang diterima umum, misalnya perempuan dalam agama Islam diwajibkan menggunakan hijab. Sikap merupakan evaluasi seseorang terhadap peristiwa yang terjadi maupun tersimpan dalam ingatan, misalnya orang India melarang memakan daging sapi. Pandangan terhadap dunia (*worldview*) merupakan sistem kepercayaan suatu budaya terhadap dunia, di dalamnya terkandung nilai, keyakinan, sikap, keyakinan, dan pendapat tentang dunia, misalnya orang barat memiliki *worldview* yang materialistis.

Elemen subjektif kebudayaan tersebut menjadi warna dalam pemenuhan kebutuhan manusia. Dampaknya masing-masing negara akan memiliki corak tersendiri dalam memenuhi kebutuhannya. Misalnya orang Indonesia makan dengan mengonsumsi nasi, sedangkan orang barat menggunakan roti. Perilaku individu dalam memenuhi kebutuhan hidupnya sangat terkait dengan aktivitas ekonomi. Berdasarkan pemahaman terhadap kebudayaan yang dikemukakan oleh Matsumoto dan Juang (2013) sebelumnya, dapat dipahami bahwa kebudayaan sangat terkait dengan aktivitas ekonomi manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Interaksi manusia muncul karena adanya kebutuhan untuk saling memenuhi kebutuhan hidupnya (Khalidun, 2013). Tidak semua orang memiliki semua kompetensi untuk memenuhi kebutuhan dirinya sendiri. Misalnya tidak semua orang dapat menangkap ikan, tidak juga semua orang dapat bekerja secara administratif di kantor. Artinya setiap orang memiliki kapasitas keahliannya masing-masing yang kemudian digunakan untuk memenuhi kebutuhannya dan juga orang lain.

Pola seperti ini dalam ilmu ekonomi disebut sebagai *supply and demand*. Di mana ada orang yang membutuhkan sesuatu maka akan ada yang menyediakan sesuatu itu. Misalnya dalam film *Up In The Air* di atas, ada yang membutuhkan jasa pemecatan karyawan, di sisi lain ada perusahaan yang juga menyediakan jasa tersebut. Hal ini merupakan sesuatu yang berlaku secara umum dalam kehidupan masyarakat.

Proses tersebut kemudian memunculkan pasar barang dan jasa juga pasar sumber daya manusia. Di sinilah, peran para milenial sebagai sumber daya manusia yang mampu mengelola dan mengolah sumber daya yang ada untuk memenuhi permintaan akan kebutuhan yang ada. Jika dalam konteks globalisasi, maka pemenuhan kebutuhan tersebut tidak terbatas pada negaranya sendiri tetapi juga permintaan dari negara lain.

Cara memenuhi permintaan akan kebutuhan inilah yang perlu menjadi perhatian bagi para milenial. Kehidupan global memiliki cara yang berbeda untuk disentuh, sehingga membutuhkan kompetensi global yang mumpuni. Namun, tetap memegang nilai lokal untuk menumbuhkan kekuatan identitas sosial.

Kompetensi Lokal untuk Para Milenial

Bekerja secara global tidak harus meninggalkan identitas kebudayaan asal. Pada suatu sisi, seorang yang bekerja di level asing seperti para ekspatriat pun harus menunjukkan identitas budayanya selain dapat memunculkan sikap saling memahami di antara karyawan asing dan lokal (Bildstein, Gueldenberg, & Tjitra, 2013). Banyak hal yang dapat dijadikan rujukan bagi para milenial untuk berkembang dalam kehidupan global, tetapi tetap berpegang dengan nilai lokal. Panggabean, Tjitra, dan Murniati (2014) mengemukakan tujuh kompetensi lokal orang Indonesia yang dapat dikembangkan secara global, yaitu religiusitas, guyub, keberagaman, kepemimpinan yang fasilitatif, komunikasi yang tersirat, *nrima*, dan *generalist and technical (functional) excellence*.

Tujuh kompetensi lokal tersebut dapat diselaraskan dengan profil kepemimpinan orang Indonesia yang mengedepankan rasa kekeluargaan di mana orang Indonesia dianggap sebagai sosok kebabakan berupa kejujuran, tanggung jawab, peduli, dan pemaaf serta mengedepankan perilaku konsultatif maupun pemberian dukungan (Panggabean, Murniati, & Tjitra, 2013). Orang Indonesia dianggap selalu terbuka untuk membicarakan permasalahan kerja yang dialami oleh rekan kerjanya.

Selain itu, seorang milenial seharusnya memiliki sikap berkeadilan terhadap rekan kerja lokal dan asing. Penelitian yang dilakukan oleh Leonardelli dan Toh (2011) menyebutkan bahwa faktor keadilan dari atasan sangat berpengaruh dalam pemberian bantuan antara karyawan

lokal dengan karyawan asing. Selain itu, bagi orang Asia pada khususnya, bentuk keadilan interaksional sangat berpengaruh dalam meningkatkan kerja sama antar karyawan dalam perusahaan multinasional (Smith, 2012).

Para milenial dituntut untuk memiliki pemahaman antar budaya yang baik dalam era globalisasi yang semakin berkembang. Kecerdasan antara budaya (*cross cultural intelligence*) memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan adaptasi antar budaya maupun kinerja bagi ekspatriat (Subramaniam, Wei, & Rose, 2011). Pelatihan bagi para ekspatriat perlu diberikan untuk mengembangkan sensitifitas antar budaya. Termasuk juga para karyawan lokal agar dapat memiliki adaptasi yang baik terhadap karyawan asing. Perusahaan pun seharusnya memberikan pelatihan dan pendampingan budaya terhadap keluarga ekspatriat, karena bagaimanapun faktor keluarga memiliki andil dalam kinerja ekspatriat di luar negara asalnya.

Terakhir, para milenial pun memerlukan dukungan atas upayanya di ranah global, misalnya dukungan dari keluarga. Penelitian Gupta, Banerjee, dan Gaur (2012) menunjukkan bagaimana dinamika pasangan dalam mendampingi istri/suami yang menjadi ekspatriat di luar negeri asalnya. Mereka cenderung untuk mengikuti pasangannya untuk menjaga keharmonisan pernikahan mereka, sehingga pasangan ekspatriat memilih untuk mengalah mendampingi suami/istri mereka ke luar negeri.

Penutup

Para milenial menghadapi tantangan globalisasi, terutama dalam aspek ekonomi dan kebudayaan. Oleh karena itu, dibutuhkan kompetensi yang berorientasi pada pemahaman lintas budaya (*cross-culture understanding*) dalam konteks ekonomi. Di samping kompetensi teknis untuk melakukan pekerjaannya. Hal ini berdampak dalam cara individu pada masing-masing negara dengan kebudayaan yang berbeda memenuhi kebutuhan hidupnya.

Keberadaan teknologi memang sangat membantu, tetapi pemahaman terhadap karakteristik manusia berdasarkan konteksnya memerlukan sebuah pemahaman yang tidak etnosentris tertutup. Artinya diperlukan wawasan dan etika global bagi para milenial. Namun, di samping itu, para milenial juga dituntut untuk tetap menjaga identitas

sosial bangsanya. Jangan sampai terjadi semacam bias sebagai dampak akulturasi kebudayaan.

Pembahasan ke depan masih diperlukan terkait dengan penguatan kognitif bagi para milenial di era globalisasi saat ini. Globalisasi sangat membuka lebar nafsu manusia untuk memenuhi kebutuhannya. Di sinilah rasionalitas manusia diuji. Ilmu ekonomi konvensional menganggap bahwa hasil (*outcome*) lebih utama dibandingkan proses (Kahneman & Thaler, 2006). Oleh karena itu, diperlukan strategi psikologis agar tidak terjebak secara emosional dalam memenuhi kebutuhan hidup. Tidak sekedar hasil yang dapat diperoleh sebanyak mungkin. Namun, perlu memperhatikan proses yang dialami, sehingga tidak terjebak pada bias kognitif dalam pengambilan keputusan (Kahneman, 2011).

Referensi

- Bildstein, I., Gueldenberg, S., & Tjitra, H. (2013). Effective leadership of knowledge workers: Results of an intercultural business study. *Management Research Review*, 36(8), 788-804.
- Gupta, R., Banerjee, P., & Gaur, J. (2012). Exploring the role of the spouse in expatriate failure: A grounded theorybased investigation of expatriate' spouse adjustment issues from India. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(17), 3559–3577.
- Leonardelli, G.J. & Toh, S.M. (2011). Perceiving expatriate coworkers as foreigners encourages aid: social categorization and procedural justice together improve intergroup cooperation and dual identity. *Psychological Science*, 22(1), 110 – 117.
- Kahneman, D. & Thaler, R.H. (2006). Anomalies: Utility maximization and experienced utility. *Journal of Economic Perspectives*, 20(1), 221-234.
- Kahneman, D. (2011). *Thinking fast and slow*. London: Penguin Books.
- Khaldun, I. (2013). *Mukaddimah* (M. Irham, M. Suprar, & A. Zuhri, Trans). Jakarta: Pustaka Al-Kautsar.
- Luthans F. & Doh, J.P. (2014). *Manajemen internasional: Budaya, strategi, dan perilaku* (Edisi 8, Buku 1) (D. Mardiyah, Trans). Jakarta: Salemba Empat.
- Matsumoto, D. & Juang, L. (2013). *Culture and psychology*. Singapore: Wadsworth, Cengage Learning.
- Panggabean, H., Murniati, J., & Tjitra, H. (2013). Profiling intercultural competence of indonesians in Asian workgroups. *International Journal of Intercultural Relations*, 37, 86–98.

- Smit, N.V. (2012). Equality, justice and identity in an expatriate/local setting: which human factors enable empowerment of Filipino aid workers? *Journal of Pacific Rim Psychology*, 6(2), 57-74.
- Subramaniam, Wei, C.C., & Rose, R.C. (2011). The effects of cultural intelligence on cross-cultural adjustment and job performance amongst expatriates in Malaysia. *International Journal of Business and Social Science*, 2(9), 59 - 71.



**PENERBIT FAKULTAS PSIKOLOGI UNDIP
JL. PROF. SOEDARTO, S.H., TEMBALANG
KOTA SEMARANG, JAWA TENGAH
TELP/FAX (024) 7460051
EMAIL PSIKOLOGI@LIVE.UNDIP.AC.ID**