

JURNAL

**Apa yang Diinginkan *Millennials* di Masa Depan?
(Studi Kasus Makna Kerja bagi Generasi *Millennial* di Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia)**



Oleh:

Nama : Esti Arnitia Caesa Rahma
Nomor Mahasiswa : 15311232
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2019**

HALAMAN PENGESAHAN JURNAL

Apa yang Diinginkan *Millennials* di Masa Depan?

(Studi Kasus Makna Kerja bagi Generasi *Millennial* di Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia)

Nama : Esti Arnitia Caesa Rahma
Nomor Mahasiswa : 15311232
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 25 Juli 2019

Telah disetujui dan disahkan oleh
Dosen pembimbing,



Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D.

**Apa yang Diinginkan *Millennials* di Masa Depan?
(Studi Kasus Makna Kerja bagi Generasi *Millennial* di Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia)**

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang makna bekerja bagi generasi *millennial*, penelitian dilakukan dengan metode kualitatif dan pendekatan studi kasus. Dilakukan di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, dengan memilih enam orang narasumber dari tiga program studi yang ada. Metode analisis data menggunakan Triangulasi Data yaitu, reduksi data, *display* data dan kesimpulan.

Generasi *millennial* merupakan terminologi generasi yang saat ini banyak di perbincangkan di dunia, termasuk Indonesia. Karakteristik dari generasi *millennial* berbeda sesuai dengan keadaan sosial-ekonomi nya, namun pada umumnya *millennials* ditandai dengan kedekatan dengan komunikasi, teknologi digital dan *entertainment*. Masalah yang di bahas dalam penelitian ini adalah makna kerja dan persiapan menuju dunia pekerjaan bagi generasi *millennial* yang saat ini menempuh pendidikan semester dua di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Hasil dari penelitian ini adalah: 1) Makna bekerja bagi generasi *millennial* adalah bekerja sesuai *passion*, menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi dan mencapai kemandirian finansial. 2) Dalam mempersiapkan diri menuju dunia kerja, *millennials* cenderung mengikuti kegiatan yang bermanfaat untuk menambah *soft skills* dan *hard skills*.

Kata Kunci: Generasi *Millennial*, Makna Kerja, Sumber Daya Manusia

Abstract

This research is discussed millennials generation opinions about the meaning of works. The method of this study is qualitative and case study approaches. Data of the study are collecting at the Faculty of Economics, Universitas Islam Indonesia with six interviewers from three departments (management, accounting and economic). Thus, the data analytical methods are reduction data, display data and conclusion.

Today, the millennial generation is a popular topic in the world, including Indonesia. The characteristic of the millennial generation is different depending on their social-economic condition. Generally, the characteristic of millennial generation showed by closed with communication, digital technology and entertainment. The problem of this study is the millennial's meaning of work and their preparation. The millennial generation that chosen from this study is a second-semester student in the Faculty of Economics, Universitas Islam Indonesia. This study concludes several things as follows: 1) Millennial's meaning of work is working with passion, applying science and technology and achieve financial independence. 2) Millennial's preparation before entering the work-life is active in various activities to increase soft skills and hard skills.

Keywords: Millennial Generation, Meaning of Work, Human Resource Management

PENDAHULUAN

Pada abad ke 21 ini, arus globalisasi membuat semua hal yang terjadi di belahan dunia manapun dapat di bagikan dengan mudah. Kemudahan proses bertukar informasi ini di dukung oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus bergerak maju. Generasi yang hidup di abad ini tentu saja tidak pernah terlepas dari teknologi dalam kehidupannya. Hampir semua aktivitas yang dilakukan oleh generasi saat ini menggunakan bantuan digital. Hidup berdampingan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi membuat generasi yang di sebut *millennial* ini mempunyai pola pikir dan pandangan yang berbeda tentang kehidupan.

Menurut Kementerian Komunikasi dan Informatika RI *Millennial generation* atau akrab disebut *generation me* atau *echo boomers*. Secara harfiah memang tidak ada demografi khusus dalam menentukan kelompok generasi yang satu ini. Namun, para pakar menggolongkannya berdasarkan tahun awal dan akhir. Penggolongan generasi terbentuk bagi mereka yang lahir pada 1980 - 1990, atau pada awal 2000, dan seterusnya (sumber: https://www.kominfo.go.id/content/detail/8566/mengenal-generasi-millennial/0/sorotan_media, di akses pada 24 Juni 2019 10:43 WIB).

Generasi *millennial* merupakan terminologi generasi yang saat ini banyak di perbincangkan di dunia, termasuk Indonesia. Karakteristik dari generasi *millennial* tentu saja berbeda sesuai dengan keadaan sosial-ekonominya, namun pada umumnya *millennials* ditandai dengan kedekatan dengan komunikasi, teknologi digital dan *entertainment*. Seperti yang di ungkapkan narasumber Ulfa, mahasiswa jurusan Manajemen FE UII 2018 yang lebih mencita-citakan pekerjaannya nanti di bidang teknologi karena ingin terkoneksi dengan orang di berbagai Negara dan teknologi dianggap lebih praktis.

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan pada beberapa orang generasi *millennials* di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, bahwa isu terpenting yang dihadapi para *millennials* ini sering berkaitan dengan pendidikan dan pekerjaan. Menurut Fajar jurusan Manajemen FE UII 2018, dalam mempersiapkan masa depan ia percaya bahwa pendidikan adalah hal yang utama. tetapi tidak hanya itu *soft skill* atau kemampuan diluar akademis juga merupakan hal yang penting. Dzikri menceritakan bahwa ia berupaya menyeimbangkan antara *hard skill* dan *soft skill*, *hard skill* sering dibuktikan dengan indeks prestasi kumulatif (IPK) yang baik dan *soft skill* di latih dengan mengikuti berbagai kegiatan organisasi dan kepanitiaan. Perubahan generasi, khususnya dalam lingkungan kerja menjadi suatu subjek yang selalu muncul dalam perkembangan manajemen sumber daya manusia. Tipikal manusia yang mempunyai pemikiran positif dan terbuka, mampu membangun koneksi dan optimis membawa generasi *millennial* mempunyai pandangan yang berbeda tentang pekerjaan, jika di bandingkan dengan generasi sebelumnya.

Generasi *millennial* dalam memaknai pekerjaan juga memiliki pandangan tersendiri, jika dibandingkan dengan generasi sebelumnya, narasumber Rayhan mahasiswa Manajemen FE UII 2017 mengatakan bahwa *millennials* mempunyai semangat yang fluktuatif dan tidak cocok jika berada dalam pekerjaan yang

monoton. Millennials lebih menyukai pekerjaan yang penuh tantangan baru setiap harinya.

Dikutip dari website majalah SWA, Shopee yang merupakan platform bisnis teknologi terbesar se-Asia Tenggara pada tahun 2015 mempunyai 1600 karyawan, yang mana 90% karyawan dan 60% *top manager* merupakan generasi millennial, yang sangat mendukung untuk bisnis *e-commerce*. Generasi millennial tumbuh di tengah pertumbuhan teknologi, konektivitas dan informasi, membantu Shopee untuk beradaptasi dan tumbuh cepat menghadapi persaingan ketat. Namun disamping sisi positif tersebut, banyak sisi negatif yang akan menjadi penghambat para millennials untuk maju. <https://swa.co.id/swa/trends/generasi-milenial/-penggerak-bisnis-shopee-indonesia> (yang di akses pada 13 Mei 2019 11.40 WIB)

Berdasarkan latar belakang pemikiran tentang generasi *millennials* ini, penulis tertarik untuk melakukan penelitian manajemen sumber daya manusia tentang makna bekerja bagi millennials. Penelitian ini dilakukan pada generasi millennial yang masih menempuh pendidikan dan sedang mempersiapkan karir mereka di masa yang akan datang. Kondisi sosial yang berbeda dengan generasi sebelumnya membuat generasi yang lahir di tahun 2000-an mempunyai pandangan dan pemikiran tersendiri akan makna bekerja dan memilih karir di masa depan. Narasumber dari penelitian ini adalah beberapa orang mahasiswa di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang lahir di tahun 2000an yang merupakan generasi *millennial*. Peneliti memilih narasumber yang mempunyai catatan prestasi akademik yang baik dan sedang mempersiapkan diri menuju karir yang cemerlang. Penelitian ini berjudul “Apa yang Diinginkan Millennials di Masa Depan? (Studi Kasus Makna Kerja bagi Generasi Millennial di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia)”. Melatih dan mengembangkan *hard skill* dan *soft skill* menjadi bekal utama bagi beberapa Mahasiswa Fakultas Ekonomi UII dalam mempersiapkan karir di masa depan, dalam menentukan karir mereka mempunyai makna kerja yang berbeda-beda, seperti passion, kebutuhan akan aktualisasi diri, lingkungan dan lainnya.

KAJIAN PUSTAKA

Makna Kerja. Menurut As’ad (2004) bekerja adalah suatu bentuk aktivitas manusia baik fisik maupun mental yang dasarnya adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan. Ini tidak berarti bahwa semua aktivitas itu adalah bekerja, hal ini tergantung pada motivasi yang mendasari dilakukannya aktivitas tersebut. Menurut Anoraga (2006) makna bekerja adalah ketika seseorang telah mengetahui kegunaan dari pekerjaannya dan juga sudah mengetahui betapa sangat pentingnya pekerjaan itu, sehingga mereka dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Wrzesniewski dalam King (2010) menjelaskan bahwa makna kerja memiliki beberapa bagian penting yang menjadi kecenderungan orang dalam memaknai pekerjaannya. Kecenderungan yang pertama adalah sebagai sebuah pekerjaan (*job*), yang kedua adalah sebagai karir (*career*), dan yang ketiga adalah pekerjaan merupakan sumber utama dalam pendapatan serta sebagai alat yang digunakan untuk mencapai tujuan entah itu memenuhi hasrat dalam memenuhi kebutuhan hidup, ataupun hanya memenuhi hobi saja, namun apabila kemudian tidak memberikan pendapatan maka akan ditinggalkan atau berhenti. Sedangkan yang dimaksud dengan karir (*career*)

adalah dimana pandangan seseorang terhadap pekerjaan merupakan sesuatu yang memberikan motivasi, dorongan dalam berprestasi dan bersaing ataupun meningkatkan kebanggaan dan kepuasan. terakhir yang dimaksud dengan pekerjaan sebagai panggilan (*calling*) dimana seorang pekerja tidaklah memaknai pekerjaannya sebagai sesuatu yang berkaitan dengan karir ataupun tentang finansial tetapi lebih percaya bahwa dengan melakukan pekerjaannya sebagai sesuatu yang berkaitan dengan karir ataupun tentang finansial tetapi lebih percaya bahwa dengan melakukan pekerjaannya seseorang bisa memberi kontribusi kepada lingkungannya baik itu sebagai sarana melayani diri sendiri ataupun orang lain.

Generasi Millennial. Generasi *millennial* menurut Black (2010) dalam Worley (2010) *net generation* atau *millennials* di deskripsikan sebagai *digital natives* yang bergantung pada teknologi dan *instant* dalam memperoleh informasi dan banyak menggunakan teknologi dalam kehidupan sehari-hari dalam berkomunikasi. Menurut Kementerian Komunikasi dan Informatika RI *Millennial generation* atau akrab disebut *generation me* atau *echo boomers*. Secara harfiah memang tidak ada demografi khusus dalam menentukan kelompok generasi yang satu ini. Namun, para pakar menggolongkannya berdasarkan tahun awal dan akhir. Penggolongan generasi terbentuk bagi mereka yang lahir pada 1980 - 1990, atau pada awal 2000, dan seterusnya.

Penelitian ini menggunakan 10 penelitian terdahulu: **Henstra & McGowan (2016)** Pemerintah Kanada sukses dalam menarik minat generasi milenial dalam recruitment karena mereka menghadirkan *value* yang sesuai dengan perspektif karyawan. Temuan dalam penelitian ini adalah millennials termotivasi untuk bekerja karena mereka mendapat kesempatan untuk melakukan perubahan di masyarakat dan mendapat kesempatan untuk peningkatan karir. Namun sebagian lainnya mengidentifikasi bekerja pada pelayanan publik sebagai *calling* atau panggilan, yaitu berupa rasa kewajiban untuk berkontribusi bagi masyarakat dan pengabdian melayani masyarakat. Keinginan millennials ini muncul karena pengalaman pribadi dalam bekerja dan pengalaman sebagai *volunteer*. Walaupun ketika memilih jalur karir di sektor pelayanan masyarakat Kanada millennials harus melanjutkan studi program Pascasarjana, mereka tetap berkomitmen karena menganggap pekerjaan ini sebagai panggilan atau *calling*. **Price, et.al (2018)** Hasil dari penelitian ini adalah partisipan merasa mereka sudah tepat memilih jalur karir sebagai perawat, karena memberikan kepuasan tersendiri dan dampak positif bagi diri sendiri, keluarga dan pasien. Partisipan menyatakan bahwa profesi sebagai perawat itu merupakan hasrat dari diri mereka atau di namakan *passion*. Sebagai generasi milenial mereka sangat bersikap professional, fokus utama dalam bekerja adalah menjadi seorang perawat yang baik. Untuk menjadi seorang perawat yang baik mereka menyatakan harus menekankan kepedulian dan keinginan untuk melayani pasien. **Wiltshire (2015)** Hasil dari penelitian ini adalah menjadi bagian dari CWP memiliki delapan makna kerja atau *meaning of works*, yaitu: (1) Bekerja karena faktor ekonomi, sebagai sarana untuk bertahan hidup, (2) Kegiatan rutinitas, (3) Sarana untuk melatih *skill*, (4) Aktivitas yang memuaskan secara instrinsik, (5) bekerja sebagai status dan prestis/penghargaan, (6) Pekerjaan yang baik secara moral, (7) Pengalaman yang memuaskan dan

berarti, dan (8) Aktivitas *gendered* (pekerjaan nya di sesuaikan *gender*).

Heriyanto, et.al (2013) Kesimpulan penelitian ini ditemukan delapan makna kerja bagi pustakawan, yaitu penolong, pendidik, teman diskusi, konsultan, pembimbing, manajer informasi, fasilitator informasi dan profesi yang menjanjikan. Profesi pustakawan adalah profesi yang berarti dan bermanfaat bagi orang lain dan masyarakat. **Ramadhan (2018)** Hasil dari penelitian ini bahwa makna kerja bagi barista terdiri dari empat makna, yaitu: kesempatan untuk belajar dan dukungan mengembangkan diri, mendapatkan teman dari pelanggan kopi, belajar dan mengembangkan ilmu setiap saat, barista sebagai profesi yang membutuhkan keahlian khusus. **Eddy, et.al (2010)** Ekspektasi generasi milenial adalah memperoleh lingkungan pekerjaan yang nyaman dan bisa menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan yang memuaskan. Mereka menyukai rekan kerja yang akrab sehingga suasana kerja seperti di rumah atau di sekolah. Generasi *millennial* memiliki ekspektasi yang realistis mengenai gaji tetapi mereka juga bertumbuh dengan cepat untuk mengembangkan *skill*. **Attakorn, et.al (2014)** Kesimpulan dari penelitian ini adalah guru-guru baru di Sekolah Khon Kaen, Thailand sudah memiliki berbagai *soft skills* yang sudah dipersiapkan sebelum mereka diterima menjadi guru di Sekolah Khon Kaen. Kemampuan komunikatif adalah yang paling banyak dimiliki diantara tujuh *soft skills* lainnya. Kemudian mereka juga *life-long learning and information management skill*, kemampuan berfikir kritis dan memecahkan masalah, kemampuan bekerja sama, kemampuan beretika/moral dan sikap profesional, kemampuan mimpinan dan kemampuan untuk mengembangkan *soft skill* yang kurang dikuasai. Penelitian ini menyebutkan bahwa dengan memiliki *soft skills* di level yang tinggi membuat mereka sangat mungkin untuk sukses dalam karir kedepannya. **Sakurai (2017)** Penelitian ini menyimpulkan bahwa dengan mengikuti kursus internasional jangka pendek, mahasiswa mendapatkan berbagai manfaat. Manfaat tersebut dikelompokkan menjadi empat bagian, yaitu *personal development*, perspektif global, *generic skills* dan *subject-specific matter*. **Kuron (2014)** Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa dari semua responden baik yang sudah bekerja maupun belum bekerja memiliki lima makna/*value* kerja yang penting, yaitu pekerjaan yang menarik, prestasi, pekerja yang baik, membantu orang lain dan gaji. Walaupun berbeda-beda tetapi persentasenya tidak terlalu besar, semua *value* ini dimiliki oleh masing-masing *millennials*. **Campione (2016)** Penelitian ini menyebutkan bahwa karyawan *millennial* yang mempunyai pengalaman menjadi *volunteer* atau anggota organisasi yang bersifat sukarela, mempunyai kemampuan yang lebih dalam memahami budaya dan serikat organisasi. Generasi milenial yang pernah memiliki pengalaman sebagai *volunteer* dapat dengan mudah menentukan pekerjaan dan makna bekerja, sebaliknya *millennials* yang tidak memiliki pengalaman sebagai *volunteer* sering salah dalam memilih jalur karir mereka dan meninggalkan pekerjaannya sebelum tiga tahun bekerja.

Metode Penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif. Menurut Creswell (2015) penelitian kualitatif dimulai dengan asumsi dan penggunaan kerangka penafsiran atau teoritis yang membentuk atau mempengaruhi studi tentang permasalahan riset yang terkait dengan makna yang

dikenakan oleh individu atau kelompok pada suatu permasalahan sosial atau manusia. Penelitian ini membutuhkan data yang *up-to-date* dan observasi langsung di lapangan.

Lokasi Penelitian. Penelitian dilakukan di Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia. Gd. Prof. Ace Partadiredja – Kampus Condongcatur, Ring Road Utara, Condongcatur, Depok, Sleman, Yogyakarta 55283.

Populasi dan Sampel. Populasi menurut Creswell (2016) adalah sebuah kelompok dari individu-individu yang mempunyai karakteristik yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah generasi *millennial* yang saat ini menempuh pendidikan di Universitas. Sampel menurut Creswell (2016) sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Metode *purposive sampling* adalah memilih narasumber berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditentukan sebelumnya.

Kriteria dari narasumber yang dipilih adalah: (1) Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia (jurusan Manajemen, Akuntansi dan Ilmu Ekonomi), (2) Generasi *millennial* yang lahir pada tahun 2000, dan (3) Memiliki catatan akademik yang baik (IPK lebih dari 3,5).

Teknik Pengumpulan Data. Dalam penelitian ini menggunakan teknik penelitian yang dijelaskan oleh Creswell (2015) dalam bukunya, bahwa penelitian kualitatif menggunakan empat jenis strategi. Yaitu yang pertama pengamatan, penulis langsung turun ke lapangan untuk mengamati perilaku dan aktivitas individu-individu di lokasi penelitian. Penulis merekam/mencatat –baik dengan cara terstruktur maupun semistruktur (misalnya, dengan mengajukan sejumlah pertanyaan yang memang ingin diketahui oleh peneliti) –aktivitas-aktivitas dalam lokasi penelitian. Yang kedua adalah wawancara, penulis menggunakan *face-to-face interview* (wawancara berhadap-hadapan) dengan partisipan dan wawancara via telfon. Yang keempat adalah dokumen, penulis akan menulis catatan lapangan sebagai studi riset. Dan yang terakhir adalah materi audio dan visual, data ini berupa foto atau dokumentasi selama penelitian dilakukan dan dalam bentuk rekaman suara dan foto.

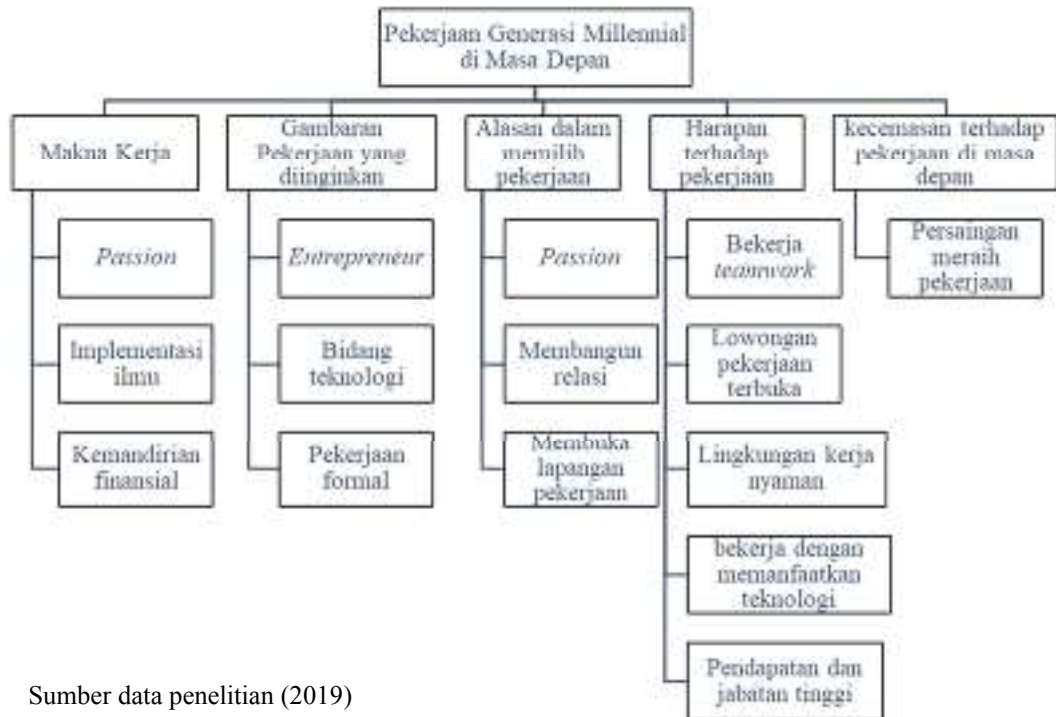
Narasumber Penelitian. Dalam penelitian ini memilih enam orang narasumber, yaitu mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia. Diantara nya adalah **Fajar Rizkiansyah** (jurusan manajemen), **Muhammad Rayhan Al Farizi** (jurusan manajemen), **Ridzanur Astaman** (jurusan manajemen), **Ulfah Windria Khoirunnisa** (jurusan manajemen), **Arvin Muhammad Maulana** (jurusan ilmu ekonomi), dan **Bionia Puteri Yasmin** (jurusan akuntansi).

Metode Analisis Data. Penelitian ini menggunakan analisis data sesuai dengan metode analisis data oleh Sekaran dan Bougie (2017), yaitu terbagi atas dua. Yang pertama analisis sebelum ke lapangan, dengan melakukan studi pendahuluan awal observasi, memilih narasumber yang tepat dan wawancara awal. Kemudian penulis menemukan rumusan masalah yang akan diteliti. Yang kedua adalah analisis setelah ke lapangan, terbagi atas tiga yaitu reduksi data, *display* data dan kesimpulan.

HASIL DAN ANALISIS

Makna Kerja Generasi *Millennial* di Masa Depan. Berdasarkan reduksi data yang telah di buat oleh penulis hasil dari rumusan masalah pertama dapat disajikan dalam *display* data berikut:

Gambar 1 display data



Sumber data penelitian (2019)

Makna bekerja menurut King (2010) memiliki tiga kecenderungan. Kecenderungan yang pertama adalah sebagai sebuah pekerjaan (*job*), yang kedua adalah sebagai karir (*career*) dan yang ketiga adalah pekerjaan merupakan sumber utama dalam pendapatan. Generasi *millennial* yang masih menempuh pendidikan semester kedua di jenjang S1, membuat mereka masih memiliki waktu yang cukup untuk memilih pekerjaan di masa depan. Sebagian besar mengatakan *passion* adalah yang paling penting dalam bekerja, namun sebagian lain juga mempertimbangkan aspek finansial dan bidang ilmu yang dimiliki.

“...pekerjaan itu bukan cuma *job* yang nanti ngambil salary atau gaji nya doang, bukan juga cuma *career* supaya prospek kehidupan kita naik. Tapi juga harus berdasarkan *calling*, jadi menurut saya ideal nya sebuah pekerjaan itu bersifat *calling* atau panggilan berdasarkan *passion* diri kita”. (Rayhan, 13/5/2019, 11.00 WIB)

“kalo kerja berdasarkan *passion* ya masih ada keinginan. Capek nya jadi hilang kalo kerja sesuai *passion*”. (Fajar, 13/5/2019, 14.00 WIB)

Makna bekerja generasi *millennial* yang memilih pekerjaan adalah *passion* memiliki kesamaan dengan penelitian Price, *et.al* (2018) yang meneliti tentang makna bekerja sebagai perawat generasi *millennial*. Makna bekerja sebagai aspek finansial memiliki kemiripan dengan penelitian Eddy, *et.al* (2010) yang mana generasi *millennial* berekspektasi lebih mengenai gaji dan pendapatan. Dan yang

ketiga makna kerja untuk mengembangkan ilmu pada yang dimiliki memiliki kesamaan pada penelitian Ramadhan (2018).

Perubahan manajemen sumber daya manusia yang sangat signifikan ini lah yang dirasakan oleh *millennials* saat ini. Terlihat dari bagaimana generasi *millennial* memilih pekerjaan. Gambaran pekerjaan yang dipilih generasi *millennial* juga sesuai dengan karakteristik yang mereka miliki. Dalam penelitian ini ditemukan tiga gambaran pekerjaan yang dipilih oleh generasi *millennial* yaitu bekerja sebagai pengusaha atau *entrepreneur*, bekerja dengan memanfaatkan teknologi dan bekerja dalam pekerjaan formal, seperti Bank dan Perusahaan.

“...bekerja di sebuah perusahaan yang bergerak dibidang teknologi atau bisnis digital seperti Gojek, Bukalapak, terus Tokopedia, lalu apalagi Google atau Facebook. Jadi yang bergerak dibidang teknologi”. (Arvin, 26/6/2019, 13.30 WIB)

“...pengen punya startup sih mba. Soalnya saya suka sama inovasti dan hal-hal yang berbau kreativitas. Dengan mendirikan bisnis startup saya juga ingin sama-sama terus belajar dengan karyawan saya”. (Fajar, 13/5/2019, 11.00 WIB)

“Setelah lulus saya menargetkan untuk bekerja di perusahaan swasta” (Rayhan, 3/7/2019, 14.00 WIB)

“Namun untuk jangka panjang saya juga ingin menjadi entrepreneur, pengalaman bekerja setelah lulus kuliah akan saya jadikan modal bagi saya untuk menjadi seorang entrepreneur di masa datang”. (Rayhan, 3/7/2019, 14.00 WIB)

Bekerja sebagai *entrepreneur* dan bekerja dengan memanfaatkan teknologi belum ada di dalam penelitian sebelumnya. Sedangkan bekerja pada pekerjaan formal sama dengan beberapa penelitian sebelumnya yaitu Henstra & McGowan (2016) dan Wiltshire (2015) yang meneliti tentang generasi *millennial* yang menyukai bekerja pada pemerintah dan Price, *et.al* (2018) yang meneliti tentang generasi *millennial* yang bekerja sebagai perawat.

Dalam memilih pekerjaan, generasi *millennial* memiliki alasan yang berbeda-beda yaitu memilih pekerjaan karena memaknai pekerjaan sebagai kesukaan atau *passion*, membangun relasi dan membangun lapangan pekerjaan. Memilih pekerjaan sebagai *passion* memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yaitu Ramadhan (2018) yang meneliti bahwa barista memilih pekerjaannya karena kecintaan atau *passion* mereka dalam mengembangkan racikan kopi, dan pada penelitian Heriyanto dan Rusmana (2013) yang meneliti bahwa pekerja perpustakaan memilih pekerjaan mereka karena kesukaan atau *passion* mereka dalam belajar dan membimbing mahasiswa di perpustakaan. Memilih pekerjaan untuk membangun relasi dan membuka lapangan pekerjaan belum ada pada penelitian terdahulu yang di pakai pada penelitian ini.

“karna buat aku ngatur waktu itu susah, kalo misalnya waktu kerja dibikin flexible itu, apalagi kalo kerjanya nunggu project ada atau nggak ada itu aku kayak gak bisa ngatur waktu aku aja. Kalo misalnya jam kerjanya pasti kan udah tau jadwalnya jam segini harus ngapain, hari ini harus ngapain gitu. (Risna, 14/5/2019, 09.00 WIB)

“bisa ngelatih kita supaya nggak gaptek dan ketinggalan sama negara lain yang udah maju. Menurut saya juga dengan teknologi kita bisa dapat link dari mana aja, nggak cuma ngerjainnya gampang, kita juga dapat kenalan dari mana aja. Karna kan teknologi kayak sosial media kita bisa dapat informasi dari mana aja”. (Ulfah, 14/5/2019, 09.00 WIB)

“pekerjaan menjadi lebih mudah jika sesuai dengan bidang ilmu, sesuai dengan hobi atau keinginan mereka, sesuai dengan skill, dan tentu nya memiliki gaji yang lumayan”. (Arvin, 26/6/2019, 13.30 WIB)

Harapan generasi milenial dalam penelitian ini berbagai macam, ditemukan lima harapan yaitu bekerja dengan *teamwork*, lapangan pekerjaan terbuka, lingkungan pekerjaan nyaman, bekerja dengan memanfaatkan teknologi dan pendapatan dan gaji tinggi. Semua temuan adalah temuan baru dalam penelitian ini mengenai harapan milenial, kecuali harapan mengenai gaji dan pendapatan yang tinggi memiliki kesamaan dengan penelitian Eddy, *et.al* (2010) yang menemukan bahwa generasi milenial mengekspektasikan gaji dan pendapatan yang tinggi dalam pekerjaan, begitu juga dengan jabatan.

“bisa memanfaatkan teknologi lagi. Karna kan ke masa depan kita gak tau teknologi akan jadi seperti apa. Pasti bakal berkembang lebih besar. Nah itu harus dimanfaatkan lebih maksimal lagi, bahkan teknologi bisa mengubah masa depan”. (Fajar, 13/5/2019, 11.00 WIB)

“Dunia kerja yang sesuai dengan keinginan kami, sesuai dengan latar belakang, skill, dan kemampuan kami dan juga berharap dapat memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan dan juga ingin menjadi orang yang memiliki jabatan di perusahaan”. (Arvin, 26/6/2019, 13.30 WIB)

Kecemasan terhadap pekerjaan di masa depan yang dimiliki semua narasumber adalah ketakutan akan persaingan di dunia kerja yang semakin kompeten. Pada penelitian terdahulu belum ada yang mengatakan bahwa generasi *millennial* memiliki kecemasan mengenai persaingan, karena penelitian Eddy, *et.al* (2010) menemukan bahwa generasi *millennial* memiliki ekspektasi yang tinggi tentang pekerjaan dan mereka selalu optimis dalam cita-cita nya dan Sakurai (2017) menemukan bahwa generasi *millennial* mengikuti kursus jangka pendek dan memiliki pandangan yang positif terhadap masa depan.

“Kita kan generasi yang setiap tahun makin banyak, otomatis nanti saingan dalam memperoleh kerja juga makin banyak. Jadi mungkin kalo misal nya kita bisa orang lain juga banyak yang bisa. Jadi cemas aja sama kompetitor yang lain”. (Bionia, 16/5/2019, 10.00 WIB)

“Dari sekarang aja udah takut salah jurusan. Takut nanti jurusan yang aku ambil sekarang nyari pekerjaan nya susah. Atau juga udah banyak sumber daya manusia nya jadi banyak persaingan. Takut nya sih nggak cukup kompeten buat masuk ke perusahaan – perusahaan besar”. (Risna, 14/5/2019, 09.00 WIB)

Proses Generasi Milenial Menentukan Pekerjaan Di Masa Depan. Berdasarkan reduksi data yang telah di buat oleh penulis hasil dari rumusan masalah pertama dapat disajikan dalam *display* data berikut:

Gambar 2 display data



Sumber: data penelitian (2019)

Dalam mempersiapkan karir yang terbaik di masa depan, generasi *millennial* melakukan upaya upaya yang baik juga. Dari semua narasumber yang penulis temui, semua nya melakukan kegiatan positif dan bermanfaat. Dalam rumusan masalah ini dibahas empat indikator, yaitu: kegiatan yang dilakukan untuk mempersiapkan karir, alasan mengikuti kegiatan, motivasi dan hambatan.

Dalam penelitian ini ditemukan tiga jenis kegiatan yang dilakukan generasi *millennial* untuk mempersiapkan karir, semua kegiatan ini dilakukan di luar dari jam kuliah di Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia. Kegiatan tersebut adalah mengikuti UKM, Organisasi dan Kepanitiaan, mengikuti informasi berita terbaru. Mengikuti kegiatan UKM, Organisasi dan Kepanitiaan memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya oleh Campione (2016) dimana penelitian tersebut menemukan generasi *millennial* mempersiapkan diri menuju karir mereka dengan mengikuti *volunteer* organisasi. Mengikuti les bahasa Inggris memiliki kesamaan dengan penelitian Sakurai (2017) penelitian tersebut menemukan mahasiswa *millennial* mengikuti *short-term courses* untuk mempersiapkan diri menuju dunia kerja. Sedangkan mengikuti dan membaca berita terbaru merupakan penemuan baru dalam penelitian ini.

“Mencari lebih banyak pengalaman dari organisasi, event, di kampus atau di luar kampus. Saat ini aku ikut Marcomm, itu Tim Marketing Fakultas”.
(Ulfah, 14/5/2019, 09.00 WIB)

“Aku ikut organisasi di kampus, saat ini International Program Forum”.
(Fajar, 13/5/2019, 11.00 WIB)

“UKM namanya English Debate Society itu UKM debat bahasa Inggris”.
(Rayhan, 13/5/2019, 14.00 WIB)

“Selain aku ikut organisasi aku kan juga ikut kepanitiaan”. (Bionia, 16/5/2019, 10.00 WIB)

Generasi *millennial* memiliki alasan tersendiri untuk mengikuti berbagai kegiatan tersebut yaitu untuk menambah *soft skills* dan menambah wawasan. Menambah *soft skill* memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Attakorn, et.al (2014) kemampuan *soft skills* yang dimiliki oleh generasi *millennial* membawa dampak kesuksesan bagi guru di Thailand dan pada penelitian Sakurai (2017) menyatakan bahwa dengan mengikuti *sort-term course* mahasiswa *millennial* bisa mengembangkan *personel development* mereka. Sedangkan menambah wawasan merupakan penemuan terbaru dalam penelitian ini.

“Jadi nggak melulu aku cuma belajar di sisi akademik aja, karna yang di butuhkan itu nggak cuma IPK tapi kita juga butuh soft skill” (Ulfah 14/5/2019, 09.00 WIB)

“Disitu aku belajar gimana cara bersosialisasi sama orang banyak, komunikasi dan relasi nya banyak juga. Kalo dari sisi hard skill mungkin kayak sekarang nih aku udah mulai bisa pake software corel draw untuk bikin desain”. (Ulfah, 14/5/2019, 09.00 WIB)

“Yang pasti soft skill ya, itu nggak bisa di dapatkan di dalam kelas. Mata kuliah apapun kayak nya ga ada ya. Disitu banyak banget experience yang di dapatkan, mulai dari cara bersosialisasi dengan orang banyak. Bersosialisasi dengan yang lebih muda dan yang lebih tua. Soft skill dalam kepemimpinan, bagaimana kita mempengaruhi orang lain. Pokok nya lebih ke leadership lah ya”. (Fajar, 13/5/2019, 11.00 WIB)

“Manfaat nya banyak, melatih soft skill contoh nya ketemu banyak orang, bisa bicara di depan umum. Meningkatkan kepercayaan diri juga. Terus juga kalo mau ikut kepanitiaan atau organisasi ada wawancara nya yang aku lewatin itu bisa buat latihan juga wawancara buat masuk kerja nanti. Oh ya mungkin bisa ngatur waktu juga. Tapi kalo aku prioritas nya sih lebih ke kuliah”. (Risna, 14/5/2019, 09.00 WIB)

Dalam proses mempersiapkan diri menuju dunia kerja generasi *millennial* memiliki motivasi yang berbeda-beda. Dalam penelitian ini ditemukan tiga jenis motivasi *millennials*, yaitu ingin sukses seperti orang tua, kemandirian secara finansial dan membanggakan keluarga. Motivasi untuk sukses seperti orang tua dan membanggakan keluarga adalah penemuan baru dalam penelitian ini. Sedangkan motivasi untuk mandiri secara finansial memiliki kesamaan dengan penelitian Capione (2016) dimana salah satu faktor yang memotivasi *millennials* untuk mendapatkan pekerjaan terbaik adalah uang. Kemudian dalam penelitian Kuron, et.al (2014) salah satu motivasi kerja adalah gaji.

“...orang tua, karna di usia sekarang kan udah mulai masuk seperempat kehidupan ya udah mau umur 20. Saya mikir masa nanti umur 20an masih di biyai orang tua, itu ingin saya hindari”. (Rayhan, 13/5/2019, 14.00 WIB)

“Yang memotivasi saya juga keadaan lingkungan”. (Rayhan, 13/5/2019, 14.00 WIB)

“Motivasi aku sih orang tua, keluarga juga”. (Risna, 14/5/2019, 09.00 WIB)

“Motivasi saya dalam memperoleh pekerjaan yang pertama gaji, gaji yang tinggi. Karena dengan gaji yang tinggi atau besar itu juga menjadi sebuah status sosial orang itu berhasil. Mungkin orang lain juga akan menilai bahwa seseorang yang berpendapatan besar itu adalah orang-orang yang sukses”. (Arvin, 26/6/2019, 13.30 WIB)

Indikator yang terakhir adalah hambatan dalam proses menuju dunia kerja. Dalam penelitian ini memperoleh tiga hambatan generasi millennial yaitu, belum menentukan tujuan atau fokus utama, sifat dari dalam diri dan kekurangan waktu. Semua hambatan dalam menuju dunia kerja ini adalah penemuan baru dan belum ada di dalam penelitian terdahulu.

“Masih banyak yang belum saya bisa mba, jadi masih butuh waktu yang banyak juga buat belajar dan mengembangkan diri”. (Ulfah, 14/5/2019, 09.00 WIB)

“Hambatan nya, aku pengen belajar banyak hal tapi cara membagi waktu kalo aku ngerasa belum bisa berhasil gitu, selain aku ikut organisasi aku kan juga ikut kepanitiaan. Jadi kadang suka bentrok waktu nya, padahal semua nya kan sama-sama penting buat masa depan”. (Bionia, 16/5/2019, 10.00 WIB)

“Cuma kayak materi – materi kuliah yang susah. Jadi harus belajar lebih. Belum milih konsentrasi kuliah juga termasuk sih jadi masih bingung mau lebih fokus ke peasaran, keuangan, sdm atau operasi”. (Fajar, 13/5/2019, 11.00 WIB)

PENUTUP

Kesimpulan. Makna bekerja bagi generasi *millennial* dibagi menjadi lima indikator yaitu: (1) Makna kerja (*passion*, implementasi ilmu dan kemandirian finansial) (2) Gambaran Pekerjaan (*entrepreneur*, bidang teknologi dan pekerjaan formal) (3) Alasan memilih pekerjaan (*passion*, membangun relasi, dan membuka lapangan pekerjaan baru) (4) Harapan terhadap pekerjaan (bekerja *teamwork*, lowongan pekerjaan terbuka, lingkungan kerja nyaman, bekerja dengan memanfaatkan teknologi dan pendapatan dan jabatan tinggi) dan (5) Kecemasan terhadap pekerja (persaingan dalam memperoleh pekerjaan)

Proses mempersiapkan karir generasi milenial memiliki empat indikator yaitu: (1) Kegiatan yang dilakukan untuk mempersiapkan karir (mengikuti UKM, Organisasi dan kepanitiaan, les bahasa inggris dan mengikuti berita terbaru). (2) Alasan mengikuti kegiatan selain kuliah (menambah *softskill* dan wawasan). (3) Motivasi (sukses seperti orang tua, kemandirian finansial dan membanggakan keluarga). (4) Hambatan (belum menentukan satu tujuan atau fokus utama, sifat buruk dari dalam diri dan kekurangan waktu untuk mengembangkan diri)

Saran. Bagi generasi *millennial* saran yang diberikan penulis adalah bisa membuat timeline waktu untuk setiap kegiatan yang dilakukan, sehingga generasi *millennial* tidak hanya disibukkan untuk mengembangkan diri tetapi juga dapat lulus dari bangku perkuliahan dengan tepat waktu. Jangan pernah takut untuk mencoba setiap hal baru yang bermanfaat positif dan melewati setiap tantangan

yang ada. Generasi millennial juga harus menyeimbangkan antara kehidupan dunia dan kehidupan di akhirat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Keunggulan Kompetitif)*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Anoraga, P. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Archianti, P. (2017). Memprediksi Kreativitas Generasi Millennial Di Tempat Kerja. *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi: Kajian Empiris & Non-Empiris Vol. 3, No. 2, 2017.* , Hal. 61-68.
- As'ad, M. (2004). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia - Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Attakorn, K., Tayuta, T., Pisitthawata, K., & Kanokorna, S. (2014). Soft Skills of New Teachers in the Secondary Schools of Khon Kaen Secondary Educational Service Area 25, Thailand. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 1010 - 1013.
- Campione, W. (2016). Volunteer Work Experience: Can It Help Millennials to Find Meaning and Interest in their Work and to Negotiate their Role Within the Workplace? *Journal of Leadership, Accountability and Ethics Vol 13(3)*.
- Creswell, J. W. (2015). *Penelitian Kualitatif & Desain Riset, Memilih di antara Lima Pendekatan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approach, Fourth Edition*. SAGE Publication, Inc.
- Creswell, J.W. (2009). *Research Design Qualitative, Quantitatif and Mixed Methods Approaches, Third Edition*. Thousand Oaks California: SAGE Publications.
- Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1*. Jakarta: PT Indeks.
- Emzir. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif Analisis Data*. Jakarta: Rajawali Press.
- Goran, O. S. (2016). Hubungan Makna Kerja Panggilan dengan Keterikatan Kerja pada Penyiar Radion di Surabaya. *Seminar Nasional dan Gelar Produk*.
- Hayes, J. B., Parks, C., McNeilly, S., & Johnson, P. (2018). Bommers to Millennials: Generational Stereotypes at Work in Academic Librarianship. *Elsevier Journal, The Journal of Academic Librarianship 44*, 845-853.
- Henstra, D., & McGowan, R. (2016). Millennials and Publi Service: An Explanatory Analysis of Graduate Student Career Motivations and Expectations. *Public Administration Quarterly Vol. 40, No. 3 (FALL 2016)*, pp 490-516.
- Heriyanto, P. M., & Rusmana, A. (2013). Makna dan Penghayatan Profesi Pustakawan Studi Fenomenologis Terhadap Para Pustakawan pada Perpustakaan Perguruan Tinggi. *Jurnal Kajian Informasi & Perpustakaan Vol.1/No.2*, 147-156.

- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- King, L. A. (2010). *Psikologi Umum*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi edisi 4*. Jakarta: Erlangga.
- Kuron, L., Lyson, S., Schwitzer, L., & Ng, E. (2014). Millennials' work values: differences across the school to work transition. *Personel Review Vol 144 No. 6, 2015 Emerald Group Publishing Limited*, 991-1009.
- Langan, K. (2012). Training Millennials: A Practical and Theoretical Approach. *Reference Services Review Vol. 40 No. 1, 2012 pp 24-48 Emerald Group Publishing Limited 0090-7334 DOI 10.1108/00907321211203612*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moleong, L. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosda Press.
- Muchlas, M. (2002). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ng, E. S., Schweitzer, L., & Lyons, S. T. (2010). New Generation, Great Expectations: A Field Study of the Millennial Generation. *Springer Science&Business Media LLC 2010 J Bus Psychol*, 25:281-292 DOI 10.1007/s10869-010-9159-4.
- Price, S. L., Hall, L. M., Murphy, G. T., & Pierce, B. (2018). Evolving Career Choice Narratives of New Graduate Nurses. *Elsevier Journal, Nurse Education in Practice 28*, 86-91.
- Puspita, M. D. (2012). Hubungan Dukungan Sosial dan Makna Kerja Sebagai Panggilan (Calling) dengan Keterikatan Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol. 1 No. 1*.
- Puspitarani, P., & Masykur, A. M. (2018). Makna menjadi Guru Taman Kanak-Kanak (Sebuah Studi Kualitatif Fenomenologis). *Jurnal Empati, Volume 7 (Nomor 1)*, 308-314.
- Putra, Y. S. (2016). Theoretical Review: Teori Perbedaan Generasi. *Jurnal STIE AMA Salatiga, Among Makarti Vol.9 No.18*.
- Ramadhan, F. (2018). Makna Kerja bagi Barista. *Tidak dipublikasikan*. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/5344>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sakurai, Y. (2017). Students Perception of The impacts of Short-term International Courses. *Journal of Research in Innovative Teaching & Learning 2397-7604 DOI 10.1108/JRIT-10-2-17-0026*.
- Satori, D. A. (2009). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sebastian, Y., Amran, D., & Lab, Y. (2016). *Generasi Langgas: Millennials Indonesia*. Jakarta: GagasMedia.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinamo, J. (2005). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: kencana Prenadamedia.

- Usmara, A. (2006). *Motivasi Kerja: Proses, Teori, dan Praktik*. Yogyakarta: Amara Books.
- Wiltshire, A. H. (2016). The Meanings of Work in Public Work Scheme in South Africa. *International Journal of Sociology and Social Policy Vol. 36 No. 1/2, 2016 Emerald Group Publishing*, 2-17.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Worley, K. (2011). Educating Collage Students of the Net Generation. *Adult Learning; Summer 2011; 22, 3: Research Library*, 31.

Website:

- Kominfo (2016). Mengenal Generasi *Millennial*.
https://www.kominfo.go.id/content/detail/8566/mengenal-generasi-millennial/0/sorotan_media (yang di akses pada 24 Juni 2019 10:43 WIB)
- Putri, Ananda Widya (2017). Menyelami Pengembangan SDM di Tokopedia.
<https://swa.co.id/swa/trends/management/menyelami-pengembangan-sdm-di-tokopedia> (yang di akses pada 13 Mei 2019 11.40 WIB)
- Hendra, Dimaz (2018). Generasi *Millennial* Penggerak Bisnis Shopee di Indonesia.
<https://swa.co.id/swa/trends/generasi-milenial/-penggerak-bisnis-shopee-indonesia> (yang di akses pada 13 Mei 2019 11.40 WIB)