

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Generasi Y yang biasa disebut generasi millennial adalah generasi yang sering disebut-sebut oleh berbagai kalangan dalam segala jenis bidang kehidupan seperti bidang Pendidikan, gaya hidup, pekerjaan, teknologi, dan budaya. Menurut Yuswohady, (2016), Generasi milenial (Millennial Generation) adalah generasi yang lahir dalam rentang waktu awal tahun 1980 hingga tahun 2000. Generasi ini sering disebut juga sebagai Gen-Y, Net Generation, Generation WE, Boomerang Generation, Peter Pan Generation, dan lain-lain. Mereka disebut generasi milenial karena merekalah generasi yang hidup di pergantian milenium. Jika dilihat dari kelompok umur bisa dikatakan generasi milenial adalah generasi muda masa kini yang saat ini berusia sekitar 20-40 tahun. Kisaran usia tersebut sesuai dengan rata-rata usia mahasiswa yang sedang menempuh pendidikan di perguruan tinggi yaitu sekitar 19–30 tahun.

Menurut Badan Pusat Statistik, (2016), jumlah populasi penduduk berusia di bawah 30 tahun semakin tinggi, Indonesia memiliki modal penting untuk pertumbuhan ekonomi, yakni generasi muda, dinamis dan jumlah tenaga kerja yang besar (Ratanjee, 2013). Hal tersebut menjadikan organisasi di Indonesia harus mampu menghadapi tantangan untuk dapat mengelola sumber daya manusia, khususnya Generasi Y. Generasi millennial atau generasi Y akan

menempati dunia kerja yang produktif. Hal ini perlu diperhatikan karena di tahun-tahun mendatang generasi Y akan banyak mengisi berbagai posisi dari segi pemerintahan, pekerjaan dan juga dapat menentukan maju atau tidaknya negara Indonesia.

Dunia kerja di Indonesia saat ini didominasi oleh ketrampilan-ketrampilan dari generasi Y atau generasi millennial. Dilihat dari jumlah populasinya penduduk Indonesia sangat besar. Segmen populasi ini penting karena mereka mewakili utama sumber perekrutan untuk pekerjaan terampil seperti manajer, profesional, dan pekerja teknis, untuk pemerintah dan sektor swasta. Generasi Y lebih agresif terhadap ekspansi di dunia kerja. Karena generasi tersebut memiliki karakteristik yang unik. Mereka cenderung memiliki harapan-harapan karir yang berbeda. Pola pikir dan karakter generasi milenial bisa dikatakan sering *out of the box*, penuh kreativitas, inovatif, dan pastinya enggak pernah gaktek karena cepat banget beradaptasi dengan teknologi baru.

Harapan generasi millennial ini “menginginkan semua” dan “menginginkannya sekarang”. Generasi Millennial memiliki harapan super besar, tidak nyata, dan terputus antara rewards dan kinerja. Ada beberapa harapan-harapan karir yang diinginkan generasi millennial dalam berkarir antara lain karakteristik seperti kompensasi yang adil (Morton, 2002), pekerjaan fleksibel dalam jumlah dan jadwal jam kerja (Foreman, 2006); (Kerslake, 2005); (Martin, 2005), karir meningkat setelah pascasarjana (Broadbridge et al., 2007) dan kesediaan untuk berkorban keseimbangan kerja dan kehidupan dalam

jangka pendek untuk peningkatan karir (Kerslake, 2005); (Broadbridge et al., 2007). Generasi ini berorientasi pada karier karena mereka dipersiapkan untuk bekerja keras, dengan mengorbankan keseimbangan kerja dan kehidupan mereka, pada tahap awal karir mereka untuk maju. Menurut Ng et al, (2010) Harapan realistis mereka yaitu pekerjaan dan gaji pertama tetapi tepat dalam mencari cepat kemajuan dan pengembangan keterampilan baru, sementara juga memastikan kehidupan yang bermakna dan memuaskan di luar pekerjaan. Pentingnya kesesuaian antara harapan pekerjaan dan pengalaman yang sesungguhnya dalam bekerja. Pengembangan karir pribadi generasi millennial sangat berpengaruh terhadap harapan-harapan yang mereka inginkan.

Generasi millenials sering disebut-sebut sebagai generasi yang suka berpindah-pindah dalam bekerja. Menurut pemaparan Cran, (2010), Generasi Y merupakan generasi yang tidak setia terhadap perusahaan. Dalam menghadapi ketidaknyamanan, Generasi Y akan cenderung memilih resign daripada loyalitas. Rata-rata Generasi Y berganti pekerjaan 20 kali sepanjang hidup dan hal tersebut sangat berbeda dengan generasi tradisionalis yang bertahan bersama perusahaan hingga pensiun (Cran, 2010). Sedangkan Menurut Tolbize, (2008), Generasi Y dinilai sebagai Generasi yang bekerja dalam tim secara lebih baik, lebih kooperatif, dan lebih optimis pada masa depan dibandingkan dengan Generasi Baby Boomers dan Generasi X. Para millennial mencari peluang untuk memperluas wawasan mereka mobilitas kerja dan penugasan internasional (PriceWaterhouseCoopers., 2008).

Konsep generasi sendiri mengacu pada konteks historis di mana orang-orang dilahirkan, yang memiliki tahun kelahiran dan pengalaman yang sama, serta memiliki sikap, nilai, kepercayaan dan perilaku yang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang mempengaruhi secara bergantian (Kupperschmidt, 2000). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi pikiran, tindakan yang akan dilakukan millennial. Generasi millennial akan melakukan kegiatan yang dapat memberikan feedback baik bagi kehidupannya. Jika mereka diberikan kenyamanan dan tunjangan maka mereka akan berusaha memberikan yang terbaik. Maka dari itu millennial mencari peluang untuk menambah ketrampilan dan kepuasan. Dengan adanya identifikasi harapan-harapan karir generasi millennial maka akan mempermudah perusahaan untuk merekrut karyawan.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, peneliti bermaksud melakukan penelitian mengenai bagaimana harapan karir pada tahap pertama dan tahap berikutnya generasi millennial. Pada tahap karir pertama adalah diambil untuk menunjukkan harapan awal karir, sedangkan tahap berikutnya, menjadi lebih jauh, diambil untuk menunjukkan aspirasi karier selanjutnya yang memiliki kemajuan cepat dan pengembangan ketrampilan yang diinginkan. Penelitian yang akan dilakukan berjudul “IDENTIFYING CAREER EXPECTATION OF MILLENNIAL_GENERATION”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dikemukakan tersebut, maka masalah yang diidentifikasi yaitu “Bagaimana harapan karir generasi millennial pada tahapan dan perkembangan karir dalam dunia kerja” dari masalah tersebut terdapat pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana harapan karir generasi millennial di dunia kerja?
2. Bagaimana harapan karir pada tahap awal generasi millennial?
3. Bagaimana harapan karir generasi millennial pada tahap pengembangan?
4. Bagaimana harapan kemajuan karir generasi millennial setelah bekerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis harapan karir didunia kerja para generasi millennial.
2. Untuk mengidentifikasi harapan karir pada tahap awal berkarir generasi millennial.
3. Untuk mengidentifikasi harapan karir pada tahap perkembangan generasi millennial.
4. Untuk mengidentifikasi harapan kemajuan karir setelah bekerja para generasi millennial.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Secara Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

1. Memberikan sumbangan pemikiran dan sumbangan ilmiah dalam ilmu pengetahuan, terutama MSDM, tentang harapan-harapan karir millennial di tahap awal berkarir dan tahap berikutnya pada sebuah perusahaan serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan, memperkaya kepustakaan, menyajikan informasi, dan membeikan informasi yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.
2. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan peningkatan kemampuan sains pada anak usia dini serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

1.4.2 Secara Praktis

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi bahan tambahan untuk manajer SDM dalam merekrut karyawan generasi millennial dengan

mengidentifikasi dari harapan karir untuk pemilihan karyawan yang tepat.

2. Bagi Akademisi

Menambah literatur terkait penelitian tentang harapan-harapan karir generasi millennial dalam dunia kerja setelah sarjana dan bahan referensi untuk keperluan studi dan penelitian selanjutnya.

3. Bagi Pembaca

Diharapkan dapat menambah pengetahuan, pemahaman, menyajikan informasi dan memberikan tambahan literatur bagi pembaca untuk memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan dengan harapan karir generasi millennial di dunia kerja setelah sarjana.

