

**Pemilihan Karir Pada Pegawai Generasi Millennial (Studi Kasus : Pegawai di  
Unit Jawa Timur PT XYZ)**

*Career Selection for Millennial Generation Employees (Case Study : Employees  
at PT XYZ East Java Unit)*

**FEBRU RADHIANJAYA<sup>1</sup>**

Fakultas Psikologi, Universitas Surabaya

Email : <sup>1</sup>[febru.radhianjaya@gmail.com](mailto:febru.radhianjaya@gmail.com)

**Abstrak.** PT XYZ merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan jasa yang memiliki Sumber Daya Manusia tersebar di seluruh Indonesia. Pada penelitian ini, objek amatan adalah pegawai di Unit Jawa Timur yang memiliki jumlah pegawai sebanyak 2.300 personil dengan komposisi Generasi Millennial (kelahiran 1981-1994) sebesar 51% sebagai jumlah pegawai yang mendominasi di PT XYZ. Hasil jajak minat yang dilakukan kepada 698 pegawai struktural pada jenjang Supervisor Dasar (karir jenis manajerial) di Unit Jawa Timur PT XYZ, menunjukkan bahwa sebanyak 25% atau 171 pegawai dari generasi millennial memilih karir fungsional (karir jenis kepakaran). Fenomena ini kemudian digalilebih lanjut dalam tujuan penelitian yaitu faktor-faktor apa yang mempengaruhi pemilihan karir pada pegawai generasi millennial. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang menggunakan metode wawancara. Hasilnya terdapat dua faktor yang mempengaruhi dalam pemilihan karir yaitu tanggung jawab dan jenis pekerjaan.

Kata Kunci : Millennial, karir

**Abstract.** PT XYZ is a company engaged in the field of production and services that has Human Resources spreadthroughout Indonesia. In this study, the object of observation is the employee in the East Java Unit which has a total of 2,300 personnel with the composition of the Millennial Generation (born 1981- 1994) of 51% as the dominating number of employees in PT XYZ. The results of an interest survey conducted on 698 structural employees at the Basic Supervisor level (managerial type career) at PT XYZ East Java Unit, showed that 25% or 171 employees of the millennial generation chose functionalcareers (type of expertise). This phenomenon is then explored further in the research objectives, namely what factors influence career selection in millennial generation employees. This research is a qualitative research that uses the interview method. The result is that there are two factors that influence career choice, namely responsibility and type of work.

Keywords : Millennials, Careers

## PENDAHULUAN

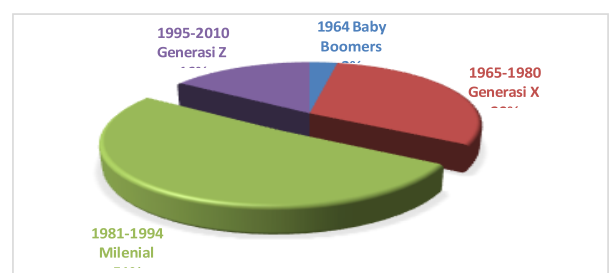
Pemilihan karir pegawai sangat penting dalam perjalanan karir seseorang. Brown & Lent (2013) mendefinisikan karir sebagai suatu urutan atau sekumpulan pekerjaan yang dijabat oleh seseorang selama bekerja. Karir juga dapat dijelaskan sebagai keterlibatan seseorang dalam job family tertentu yang mencakup berbagai pekerjaan (contoh: pada Job Family engineering. Seseorang menjadi engineer pada perusahaan X selama 10 tahun dan pada perusahaan Y selama 10 tahun berikutnya). Perubahan suatu karir diartikan sebagai perpindahan dari suatu job family ke job family yang lain (contoh: perpindahan karir dari seorang engineer menjadi seorang guru). Karir juga dapat diartikan sebagai suatu pemaknaan dan penghayatan mengenai suatu pekerjaan atau suatu karir tertentu yang bersifat signifikan terhadap seorang individu tersebut dan mempunyai nilai-nilai yang positif (Lysova, dkk, 2017). Pemilihan karir seseorang umumnya terlihat pada ketertarikan seseorang tersebut dalam bidang karir tertentu yang menggambarkan atau mempresentasikan identitas pribadi atau citra dirinya (Leong, dkk, 2014).

Menurut Kopperschmidt (2000) generasi merupakan sekelompok orang yang memiliki salah satu atau beberapa kesamaan yaitu pada tahun lahir, usia, lokasi atau tempat tinggal, dan pengalaman history atau kejadian peristiwa yang sama serta memiliki pengaruh yang sangat penting dalam fase perkembangan generasi tersebut. Salah satu

pengelompokan generasi yang paling populer dan umum digunakan adalah kesamaan pada tahun lahir yang kemudian dibagi menjadi 4 (empat) antara lain : generasi Baby Boomers yaitu generasi yang lahir pada tahun 1944-1964, generasi X yaitu generasi yang lahir pada tahun 1965-1980, generasi Y (Millennial) yaitu generasi yang lahir pada tahun 1981-1994, dan generasi Z yaitu generasi yang lahir pada tahun 1995- 2010. Dikaitkan dengan generasi millennial sesuai dengan objek penelitian ini, maka karakteristik pegawai generasi millennial akan menunjukkan kinerja yang optimal jika bekerja sesuai dengan minat karir atau passion yang diinginkannya (Bencsik, dkk, 2016).

PT XYZ merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan jasa yang memiliki Sumber Daya Manusia yang tersebar di seluruh Indonesia. Berdasarkan data di bulan Juni tahun 2020, menunjukkan bahwa PT XYZ memiliki jumlah pegawai sebanyak 2.300 personil yang tersebar diseluruh Jawa Timur. Dari jumlah pegawai tersebut, kemudian dikelompokkan menjadi empat generasi sesuai dengan tahun kelahiran.

Berikut merupakan detail komposisi jumlah pegawai PT XYZ yang dikelompokkan sesuai tahun kelahiran pegawai.



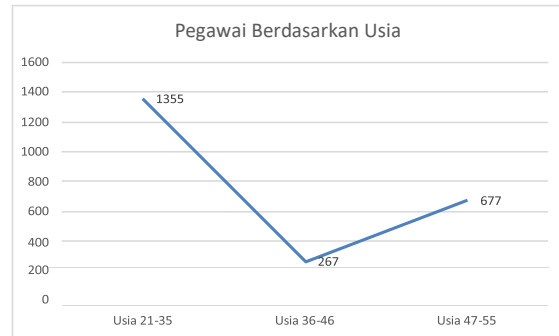
Gambar 1. Komposisi Jumlah Pegawai PT XYZ berdasarkan generasi.

Berdasarkan data pada gambar 1, terlihat bahwa komposisi pegawai PT XYZ adalah terdiri dari lima satu persen (51%) generasi millennial dan enam belas persen (16%) generasi Z. Dua generasi tersebut yaitu generasi millennial dan generasi Z merupakan kategori generasi muda yang ada di perusahaan. Sedangkan sisanya yaitu sebanyak tiga puluh persen (30%) yaitu generasi X dan tiga persen (3%) yaitu generasi baby boomers merupakan kategori generasi senior yang ada di perusahaan dan diperkirakan akan pensiun dalam jangka waktu 1 sampai dengan 10 tahun kedepan.

Pada data tersebut di atas, terlihat bahwa komposisi pegawai millennial memiliki jumlah terbesar sehingga dapat dikatakan pegawai generasi millennial adalah pegawai yang mendominasi di PT XYZ. Generasi millennial di PT XYZ ini tentunya memiliki perbedaan sikap dari generasi-generasi sebelumnya atau generasi senior. Oleh karena itu, perbedaan generasi menyebabkan perbedaan yang signifikan terhadap nilai, sikap, preferensi, dan perilaku generasi millennial dibandingkan generasi sebelumnya (Hernaus & Vokic, 2014). Generasi millennial memiliki beberapa ciri-ciri sebagai berikut : cerdas, kreatif, produktif, berorientasi pada pencapaian prestasi (*achievement oriented*), menyukai

*personal development* atau pengembangan personal, pemaknaan karir, dan mencari mentor atau supervisor untuk mendorong serta memfasilitasi pengembangan dirinya (Kicheva, 2017).

Pada tahun 2020, PT XYZ telah



Gambar 2. Grafik Pegawai PT XYZ Berdasarkan Usia

Melakukan jajak minat terhadap 909 pegawai struktural di PT XYZ dari jenjang Supervisor Dasar dan Supervisor Atas. Berikut ini hasil rekap jajak minat untuk kedua jenjang diatas :

Tabel 1 Peminatan Bidang Pegawai Struktural (Sumber : PT XYZ, 2020)

NO	JENJANG	PEMINATAN KARIR		PROSENTASE PEMINATAN FUNGSIONAL	JUMLAH
		STRUKTURAL	FUNGSIONAL		
1	SUPERVISORI DASAR	472	226	32%	698
2	SUPERVISORI ATAS MULP	98	14	13%	112
3	SUPERVISORI	82	17	17%	99

	ATAS MB				
	<b>JUM</b>				<b>90</b>
	<b>LAH</b>				<b>9</b>

Pada tabel 1 dapat terlihat bahwa jenjang supervisor dasar paling dominan dalam memilih peminatan karir fungsional. Karir fungsional adalah karir jenis kepakaran /keahlian tertentu. Dalam hal ini karir fungsional dalam struktur organisasi PT XYZ tidak memiliki staff. Sedangkan karir supervisor dasar adalah karir jenis manajerial. Karir manajerial ini tentunya membawahi bidang tertentu dan memiliki staff. Sehingga akan didetailkan kembali pegawai berdasarkan usia yang memilih peminatan karir fungsional sebagai berikut :

Tabel 2 Peminatan Karir Fungsional  
Jenjang Supervisor Dasar  
(Sumber : PT XYZ, 2020)

<b>N</b>	<b>USIA</b>	<b>GENE</b>	<b>JUM</b>	<b>PROSE</b>
<b>O</b>		<b>RASI</b>	<b>LAH</b>	<b>NTASE</b>
1	22-25	Z	6	3%
2	26-34	MILLE NIAL	171	76%
3	45-55	X	49	22%
<b>TO TA L</b>			<b>226</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 2 diatas, terlihat bahwa pegawai yang berada pada jenjang supervisor dasar mayoritas adalah berada generasi millennial. Peneliti ingin menggambarkan fenomena yang terjadi pada generasi millennial yang berada pada

supervisor dasar namun memilih jenjang fungsional atau jenis kepakaran yaitu faktor – faktor yang mempengaruhi pegawai millennial dalam memilih karir fungsional tersebut dengan memperhatikan teori pengembangan pemilihan karir melalui wawancara.

## **METODE**

### **Responden Penelitian**

Pada penelitian ini responden yang terpilih adalah Toni (bukan nama sebenarnya). Toni adalah salah satu pegawai jenjang struktural supervisor dasar yang memilih karir ke jenjang fungsional dari generasi millennial.

### **Desain dan Instrumen Penelitian**

Desain penelitian ini diawali dengan menggunakan metode kuisioner dengan butir- butir pertanyaan yang telah ditentukan dalam menggali secara umum terkait jajak minat pegawai dijenjang struktural. Kemudian dari hasil kuisioner tersebut dipilih pegawai yang memilih jajak minat ke arah jenjang fungsional. Pegawai yang terpilih tersebut dilakukan wawancara lebih lanjut untuk mengetahui mengapa memilih jenjang fungsional dengan beberapa pertanyaan yang lebih spesifik.

### **Prosedur Penelitian**

Prosedur yang dilakukan lebih lanjut adalah dengan metode wawancara untuk menggali lebih detail terkait alasan memilihjenjang fungsional dari struktural.

## ANALISIS DATA

Pada analisis data ini menjelaskan mengenai temuan yang didapatkan melalui wawancara yang dilakukan dengan menggunakan teori yang berhubungan dengan topik penelitian.

### HASIL

Pada hasil wawancara kepada dua subjek diatas ada beberapa temuan yang disampaikan yaitu pada subjek Toni dan Bungamenyebutkan bahwa :

#### a. Temuan 1

...Kalau sisi Teknik, tantangannya mungkin lebih ke kita kalau masih, kalau ada gangguan, mungkin harus siap setiap saat dan ke lapangan untuk mengkomando teman-teman, dan tidak kenal waktu lah istilahnya meskipun sampai pagi. Kalau dari PP tantangannya lebih menghadapi berbagai karakter pelanggan, misal pelanggan emosional, misalnya kita bisa ngemong pelanggan

Pernyataan tersebut sesuai dengan teori yang disampaikan berikut ini : Pemilihan karir pegawai sangat penting dalam perjalanan karir setiap orang. Brown & Lent (2013) mendefinisikan karir sebagai suatu urutan atau sekumpulan pekerjaan yang dijabat oleh seseorang selama bekerja. Toni disini menjelaskan pernah bekerja di bidang Teknik dan pelayanan pelanggan hingga saat ini.

#### b. Temuan 2

c. ...Kalau saya lebih mengalir apa yang coba dijalani dijalani saja. Terkadang condong ke zona nyaman

&

...Kalau untuk passion, pengennya lebih senang di Teknik karena bisa dikantor dan

lapangan.

Pemilihan karir seseorang umumnya terlihat pada ketertarikan seseorang tersebut dalam bidang karir tertentu yang menggambarkan atau mempresentasikan identitas pribadi atau citra dirinya (Leong, dkk, 2014). Pada hal ini Toni lebih senang di bidang Teknik sedangkan saat ini di Pelayanan Pelanggan sedangkan terkait karir mengalir dan condong zona nyaman.

#### d. Temuan 3

...Sebenarnya sudah lama, awal ditawari masuk ke struktural itu, saya sudah punya pemikiran masuk fungsional saja.

Menurut Brown & Lent (2013) dalam teori yang disampaikan John Holland merupakan ahli yang banyak meneliti tentang pilihan karir dan minat karir. Ia berpendapat bahwa jika minat individu diketahui, maka jenis pekerjaan atau jabatan yang dipandang sesuai dapat diprediksi sejak dini. Pada hal ini Toni sudah memikirkan untuk karir fungsional saat ditawari menjadi karir struktural.

#### e. Temuan 4

...Kelemahannya banyak mas. Lebih ke kurang disiplin

Menurut Gie (1981: 96) (dalam Riyanto, 2016) disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati oleh orang / sekelompok orang. Pada kondisi tersebut Toni sadar bahwa lebih kurang disiplin dalam hal datang ke

kantor tepat waktu.

f. Temuan 5

...Kalau untuk sebisa mungkin diberikan tanggung jawab tetap dilaksanakan, tapi kalau fungsional, pekerjaan kita sendiri selesai maka ya sudah. Tapi misal di struktural kita harus memonitor pekerjaan staff

&

...Kalau fungsional kita tanggung jawab sendiri, tapi kalau struktural, pekerjaan staff menjadi tanggung jawab saya juga

&

...Kalau struktural memang semakin berat beban dan tanggung jawab dan takut tidak mampu

Menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2014:228) (dalam Andriani & Widiawati 2017), mengemukakan Herzberg's two factors motivation theory atau teori motivasi dua faktor atau teori motivasi kesehatan atau faktor higienis. Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk mengembangkan kemampuan. Dalam hal ini Toni menyatakan terkait kemampuan tanggung jawabnya masih sebatas karir fungsional karena dikhawatirkan tidak mampu.

## SIMPULAN

Berdasarkan pengolahan data dan analisis penelitian di atas, didapatkan bahwa Toni seorang pegawai supervisor dasar yang memilih karir fungsional, memiliki beberapa alasan yang mendasari pemilihan karirnya. Alasan atau faktor yang pertama yaitu terkait tanggung jawab. Toni merasa lebih nyaman mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sendiri tanpa memperhatikan tanggung jawab pekerjaan staff. Jika Toni memilih karir struktural, maka Ia merasa tanggung jawabnya akan lebih besar karena bukan hanya memperhatikan tanggung jawab pribadi namun juga orang lain yang berada di bawahnya. Alasan atau faktor kedua yaitu jenis pekerjaan. Jenis pekerjaan ini menjadi alasan Toni untuk memilih fungsional Teknik karena jenis pekerjaan tersebut tidak dituntut untuk pencapaian target dan deadline yang tinggi dan lebih ke arah zona nyaman.

## DISKUSI

Saran yang diharapkan dalam penelitian ini adalah dapat mengkaji subjek lainnya. Hal ini bertujuan agar dapat mengetahui faktor-faktor lain yang berasal dari subjek lain dalam memilih karir fungsional. Adanya beberapa subjek tersebut diharapkan dapat mengelompokkan faktor-faktor agar memperkaya jawaban dari tujuan penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). *Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri*. *Jurnal Administrasi Kantor*. 5 (83-98).
- Bencsik, A.; Horvart-Csikos, G. & Juhasz, T. (2016). *Y and Z generation at workplace*. *Competitiveness Journal*, 8(3), 90-106. Doi: /10.7441/joc.2016.03.06
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2013). *Career Development and Counseling (2nd Ed)*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Kicheva, T. (2017). *Management of Employees from Different Generations – Challenge for Bulgarian Managers and HR Professionals*. *Economic Alternatives*, 2017. 1(103121).
- Leong, F.T.; Rosenberg, S. D. & Chong, S. (2014). *A psychometric evolution of Schein's (1985) Career Orientations Inventory*. *Journal of Career Assessment*, 22(3), 524-538. Doi: 10.1177/1069072713498685
- Lysova, E. I.; Allan, B. A.; Dik, B. J.; Duffy, R. D. & Steger, M. F. (2017). *Fostering*

*meaningful work in  
organization: a multi-level review and  
integration.* Journal of Vocation  
Behavior, 110(B), 374-389.

Riyanto, Btara Putra. (2016). *Pengaruh  
Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja  
Terhadap Kepuasan Kerja  
Karyawan Bank Tabungan Negara  
Yogyakarta.* Skripsi. Program Studi  
Manajemen, Fakultas Ekonomi,  
Universitas Negeri Yogyakarta.