

Aspirasi Karier Generasi Milenial

Ishlakhatu Sa'idah^{1*}, Adi Atmoko², Muslihati³

¹ Bimbingan dan Konseling Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah, IAIN Madura

² Bimbingan dan Konseling, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Malang

³ Bimbingan dan Konseling, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Malang

*Penulis koresponden, *e-mail*: ishlakhatu@iainmadura.ac.id. No. HP 085733654111

Abstract

Keywords:

Career
Aspirations;
Millennial
Generation;
Career
Guidance.

This study aims to explore data in the form of problematic descriptions related to the meaning of careers for the millennial generation, especially in the Gresik industrial area. In this era, people's career aspirations have undergone a paradigm shift. This paradigm shift also occurs in industrial societies which have unique characteristics, namely having high motivation to achieve economic prosperity. This is motivated by the many job opportunities that exist in industrial areas. Using phenomenological qualitative research, this research is expected to be able to provide an overview of the meaning of millennial generation career aspirations in terms of orientation, attitude and behavior. The results of this study indicate that career aspirations are meaningful as ambitions for the millennial generation. There are three aspects that underlie this meaning, namely aspects of orientation, attitude and behavior. In the aspect of orientation, the millennial generation has idealism towards the profession of their dreams. They determine that their dream profession is a profession that demands skill qualifications, comfort in terms of both salary and work environment, as well as a side of devotion to others. This idealistic side is also reflected in the success standards of their careers, namely being able to develop privately owned businesses by the age of 60 with a target retirement age of 40-60 years. In the aspect of attitude, the millennial generation has a strong drive and has the ability to determine the path according to their wishes. This can be seen from the two jobs they have been engaged in during the same period. The two jobs were identified as primary and secondary jobs. The driving figures for a career are family and friends. In the aspect of behavior, the millennial generation is a generation that works hard and has a great strategy. The hard work of this generation can also be seen from the efforts they have done from an early age in achieving their dream profession, they even started when they were in high school. This shows that they are highly dedicated to their dream profession. This research is expected to be used as information and knowledge for counseling teachers regarding the career aspirations of the millennial generation. It is hoped that the next researchers will be able to develop information in other fields related to the peculiarities of the millennial generation. Another suggestion for future researchers is to develop career services in the form of techniques or media that are right for the millennial generation.

Abstrak:

Kata Kunci:

Aspirasi Karier;
Generasi Milenial;
Bimbingan Karier.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi data berupa deskripsi problematik terkait makna karier bagi generasi milenial khususnya di kawasan industri Gresik. Pada era ini, aspirasi karier masyarakat telah mengalami pergeseran paradigma. Pergeseran paradigma tersebut juga terjadi pada masyarakat industri yang memiliki kekhasan karakteristik yakni memiliki motivasi yang tinggi dalam mencapai kesejahteraan ekonomi. Hal tersebut dilatarbelakangi oleh banyaknya peluang

pekerjaan yang ada di kawasan industri. Menggunakan penelitian kualitatif fenomenologi, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran tentang makna aspirasi karier generasi milenial baik dari segi orientasi, sikap maupun perilaku. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa aspirasi karier bermakna sebagai ambisi bagi generasi milenial. Adapun tiga aspek yang mendasari makna tersebut yaitu aspek orientasi, sikap dan perilaku. Pada aspek orientasi, generasi milenial memiliki idealisme terhadap profesi impiannya. Mereka menetapkan profesi impian mereka adalah profesi yang menuntut kualifikasi keahlian, kenyamanan baik dari segi gaji maupun lingkungan kerja, serta adanya sisi pengabdian terhadap sesama. Sisi idealis ini juga tercermin dalam standar keberhasilan karier mereka yakni mampu mengembangkan usaha milik pribadi selambat-lambatnya pada usia 60 tahun dengan target usia pensiun pada usia 40-60 tahun. Pada aspek sikap, generasi milenial memiliki dorongan kuat dan memiliki kemampuan untuk menentukan jalur yang sesuai dengan keinginannya. Hal ini terlihat dari dua pekerjaan yang mereka tekuni dalam kurun waktu yang sama. Dua pekerjaan tersebut teridentifikasi sebagai pekerjaan primer dan sekunder. Adapun figur pendorong dalam berkariyer adalah keluarga dan teman. Pada aspek perilaku, generasi milenial merupakan generasi yang pekerja keras dan memiliki strategi yang hebat. Kerja keras generasi ini juga terlihat dari usaha-usaha yang telah dilakukannya sejak dini dalam mencapai profesi impian mereka, bahkan mereka memulainya sejak duduk di bangku SMA. Hal tersebut menunjukkan bahwa mereka memiliki dedikasi yang tinggi terhadap profesi impian mereka. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan pengetahuan bagi guru BK terkait aspirasi karier generasi milenial. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan informasi dalam bidang lain terkait kekhasan generasi milenial. Saran lain bagi peneliti selanjutnya adalah melakukan pengembangan layanan karier baik berupa teknik atau media yang tepat bagi generasi milenial.

Terkirim : ; Revisi: ; Diterima:

©Edu Consilium: Jurnal Bimbingan dan Konseling Pendidikan Islam
Institut Agama Islam Negeri Madura, Indonesia

PENDAHULUAN

Pesatnya laju perkembangan teknologi informasi dan komunikasi pada dekade terakhir telah menggiring sebuah perubahan besar yang mempengaruhi perilaku masyarakat. Ledakan informasi di era globalisasi ternyata berdampak pada perubahan perkembangan karier masyarakat. Salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan karier individu adalah aspirasi karier. Pada era ini, aspirasi karier masyarakat juga telah mengalami pergeseran paradigma. Paradigma lama didominasi pandangan bahwa karier lebih berorientasi pada aspek keamanan, mulai dari keamanan jabatan kerja sampai pada keamanan ekonomi. Sedangkan paradigma baru lebih banyak dipengaruhi oleh tingkat kenyamanan dalam bekerja. Individu cenderung memilih kariernya berdasarkan rasa nyaman, tanpa tekanan dan sesuai dengan gairah hidupnya.

Sehubungan dengan fenomena pergeseran aspirasi karier tersebut, dalam sebuah kesempatan pada 20 Oktober 2017 peneliti bertemu dan berbincang dengan seorang konselor di salah satu Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) di Gresik Jawa Timur. Pada saat yang bersamaan, datang tiga siswa

yang ingin melakukan konsultasi karier dengan konselor. Konselor tersebut langsung memberikan layanan kepada mereka. Setelah pemberian layanan berakhir, ibu SW, konselor yang memberikan layanan konsultasi kepada siswa tadi membuka pembicaraan kembali sambil tersenyum,

“Konseli kita sekarang makin lama makin banyak pilihan kariernya mbak. Anak *zaman now* emang agak susah ngikutinnya sih. Mereka kadang punya cita-cita yang tidak pernah terpikirkan oleh kami sebelumnya. Ada yang pengennya jadi *youtubers* saja setelah lulus, ada juga yang pengen kerja langsung tanpa kuliah terus lanjut buka usaha sendiri padahal mereka belum punya modal apapun. Sepertinya emang beda sekali sama zaman dulu. Kalau dulu kan cita-citanya standar-standar aja ya mbak, kayak jadi guru, pegawai bank, dokter dan pegawai berseragam lainnya. Pokoknya, aneh-aneh aja cita-citanya. Kadang kami juga kerepotan memahami cita-cita mereka, ya mungkin zamannya sudah beda itu kali ya mbak. Kami ini kan generasi tua yang jadul, barangkali nggak update sama yang begituan. Makanya, kami ini kadang merasa butuh semacam pelatihan atau wawasan baru untuk memahami karier konseli masa kini” (DT/W1/SW/P/55/20-10-2017).

Percakapan singkat dengan ibu SW tersebut, menunjukkan bahwa banyaknya pilihan karier siswa berbanding terbalik dengan pengetahuan konselor yang bertugas di lembaga. Dimana konselor masih mengalami kesulitan dalam memahami arah karier konselinya. Padahal salah satu fungsi bimbingan karier di sekolah adalah membantu siswa dalam mengenal dan mengembangkan potensi karier yang dimilikinya. Bagaimana mungkin konselor dapat membantu siswa dalam mengenal dan mengembangkan karier siswa jika konselor sendiri belum mampu memahami arah karier siswanya. Ibu SW menambahkan:

“Seharusnya kami ini tugasnya membantu dalam pemilihan karier siswa ya mbak, tapi nyatanya kami ini belum tahu ciri pekerjaan atau syarat yang dituntut dalam pekerjaan yang diinginkan siswa sekarang yang mayoritas pilihan kariernya lebih variatif. Cita-citanya loh mbak jadi selebgram, sedangkan saya sendiri nggak paham itu gimana. Jadi, kalau ada orang tua yang *frame* berpikinya masih kayak saya ini, tentu kami akan sulit menjelaskan pilihan karier anaknya tersebut.” (DT/W1/SW/P/55/20-10-2017).

Berdasarkan penjelasan di atas, diketahui bahwa konselor belum memiliki informasi yang cukup terkait standar kualifikasi pekerjaan masa kini yang diharapkan oleh siswa. Selain itu, fakta bahwa adanya perbedaan pandangan antara orang tua dengan siswa tidak bisa dihindarkan lagi. Pandangan orang tua yang sebagian besar berbeda dengan siswa sangat mempengaruhi pilihan karier siswa milenial. Hal ini didukung oleh pernyataan Z:

“Aku punya cita-cita yang beda sama arahan orang tuaku. Mereka seolah-olah mengarahkan ke jenis pekerjaan berseragam, seperti guru, bidan, dsb. Tapi aku sendiri pengennya kerja yang fleksibel, nggak terikat tapi banyak uang. Dimana-mana orang tua itu pasti pengen anaknya sukses, tapi kayaknya pandangan kita ini udah beda kalau masalah karier. Menurutku, nggak semua pekerjaan yang nggak berseragam itu nggak baik. Malah yang begitu lebih asik, jadi nggak kerasa kalau lagi kerja.” (DT/W1/Z/P/17/10-11-2017)

Menurut Z, terdapat perbedaan pandangan karier antara orang tuanya dengan dirinya. Z lebih menginginkan pekerjaan yang cenderung tidak mengikat, sedangkan orang tuanya cenderung mengarahkan kepada pekerjaan yang bersifat formal. Berdasarkan hal tersebut, maka diketahui bahwa terdapat perbedaan yang menonjol terkait aspirasi karier siswa sebagai generasi masa kini dengan orang tua yang merupakan generasi sebelumnya.

Aspirasi karier merupakan salah satu aspek yang ada pada diri seseorang yang dapat mempengaruhi kehidupan sehari-hari individu tersebut. Aspirasi karier ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan atau keberhasilan seseorang, termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi. MS menuturkan:

“Kalau punya cita-cita itu arahnya pasti jelas. Cita-cita itu yang jadi tujuan saat mau ngelakuin apa-apa. Misalnya, cita-citanya jadi pemain sepak bola, pasti dia usaha latihan fisik, ikut *club* bola, *challenge* dengan tim lain. Beli barang pun pasti perlengkapan main sepak bola, sepatu ya sepatu sepak bola bukan sepatu basket” (DT/W1/MS/L/23/25-10-2017).

Hal ini selaras dengan teori harapan menurut Siagian (2011), jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperolehnya itu cukup besar, maka yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar. Dengan kata lain, aspirasi karier menjadi penting sebab dengan mempunyai aspirasi karier, seseorang akan memiliki usaha atau motivasi yang lebih tinggi agar dapat meraih sesuatu yang mereka inginkan.

Super (1990) menyebutkan bahwa aspirasi karier termasuk dalam teori perkembangan karier pada tahap eksplorasi. Aspirasi karier dimulai pada usia remaja yaitu ditandai dengan pengerucutan pilihan karier, dari fantasi karier, identifikasi pilihan tentatif, hingga keputusan akhir tentang pilihan karier. Pada usia 17 tahun, aspirasi karier individu mulai realistis dan mulai terjadi penyesuaian dengan keadaan dan kemampuan mereka. Artinya, aspirasi karier menjadi tugas perkembangan karier yang harus dicapai oleh individu ketika berusia 17 sampai 24 tahun.

Senada dengan penjelasan di atas, informan berinisial AR mengungkapkan bahwa telah memulai dunia kerja enam tahun yang lalu yaitu saat ia berusia 19 tahun. Namun tiga tahun yang lalu, ia telah menetapkan pilihan kariernya dan bertahan di pekerjaan tersebut hingga sekarang. AR menuturkan:

"Aku lulus SMA tahun 2012 terus langsung kerja. Awal kerja masih sering pindah tempat kerja. Cari yang nyaman, yang sesuai sama kemampuan juga. Setelah tiga tahun kerja, aku udah harus milih pekerjaan tetap yang akan aku geluti, ya pengen yang sesuai sama cita-citaku biar nggak pindah-pindah lagi” (DT/W1/AR/L/24/25-10-2017)

Hal senada disampaikan oleh LR yang mengungkapkan keinginannya untuk menetapkan pilihan kariernya pada usia 24 tahun. LR menuturkan:

"Dari dulu sih pengennya langsung dapat kerja yang nyaman gitu, tapi kan namanya masih awal ya butuh adaptasi dulu. Kalau ditanya kapan kira-kira akan menetapkan pilihan karier dan bertahan sih sepertinya saat usia udah 24

tahun kali ya Id, soalnya kalau uda umur 26 tahun kan agak susah jadi *job seeker* lagi. Paling maksimal ya umur 25 tahun lah. Disamping uda agak tua, faktor lain misal kesempatan di dunia kerja kan terbatas dengan umur. Mayoritas yang dicari itu yang masih muda, sekitar usia 18 tahun” (DT/W1/LR/P/23/23-10-2017)

Berdasarkan penuturan dua informan di atas, semakin memperjelas bahwa aspirasi karier pada usia 17 tahun sangat penting untuk penetapan karier individu pada usia 24 tahun. Jika dilihat dari sisi perkembangan karier, individu pada usia 24 tahun menjadi masa akhir dari masa pelatihan karier dan penegasan karier. Selanjutnya adalah masa dimulainya bekerja dan peningkatan dalam karier.

Terlepas dari segi usia dalam pengembangan karier individu, terdapat hal-hal lain yang mempengaruhi aspirasi karier diantaranya adalah urutan kelahiran. Pada era informasi yang bercirikan kecepatan akses serba *instant* ini membuat urutan kelahiran menjadi penting. Generasi milenial sebagai penanda perubahan abad, dari era 1900 ke era 2000 (era milenial) sering disebut generasi *melek* teknologi tentunya memiliki perbedaan perkembangan karier dengan generasi sebelumnya. Generasi milenial terlahir pada tahun 1980 sampai 2000. Generasi milenial memandang bahwa pekerjaan tidak hanya digunakan untuk mengisi dompet saja melainkan juga sebagai identitas diri. Generasi milenial ini juga lebih bangga jika pekerjaan mereka terbilang *hits* di masyarakat.

Hasil survey dari *Boston College Center for Work & Family* (2015) terhadap 323 responden berusia 21-35 tahun menunjukkan bahwa dasar pemilihan karier generasi milenial didominasi oleh tiga alasan yaitu untuk menghasilkan lebih banyak uang (76%), maju dalam karier mereka (68%), dan mengejar pekerjaan yang lebih selaras dengan gairah hidup (*passion*) mereka (52%). Hal ini menunjukkan bahwa banyaknya gaji menjadi dasar prioritas dalam pemilihan karier generasi milenial. Urutan kedua adalah prospek kerja dari pekerjaan yang akan dipilih dan yang ketiga adalah kesesuaian dengan *passion* atau gairah. DA menambahkan pendapatnya:

"Alasan buka usaha ini itu awalnya suka jualan mbak. Kan kalau jualan nggak ada yang ngekang, maksudnya nggak ada bos kayak di pabrik. Tantangannya sama pelanggan dan kualitas barang aja mbak. Terus, kalau jualan gini untungnya lumayan banyak apalagi yang beli grosiran. Pasang surutnya ada sih mbak, tapi kan kalau lagi rame pemasukannya lebih gede daripada kerja di pabrik. Kerjanya nyantai, tapi dapatnya banyak kan jadinya seneng hehehe” (DT/W1/DA/P/21/28-10-2017)

Berdasarkan pendapat DA, maka dapat diketahui bahwa generasi milenial lebih memilih pekerjaan yang sesuai dengan rasa suka dan nyaman. Hal ini didukung oleh hasil survey dari Northeastern University (2014) yang menunjukkan bahwa tipikal umum generasi milenial yakni memiliki semangat dan kemandirian yang tinggi. Secara umum, generasi milenial juga berpandangan bahwa hobi yang mereka miliki akan menjadi pekerjaan yang menghasilkan uang. Jadi, ketika lulus mereka tidak lagi berburu lowongan pekerjaan, tetapi berupaya mencari peluang bisnis dan menjadikan peluang bisnis itu sebagai pintu masuk ke dunia wirausaha.

Hal menarik lainnya disampaikan oleh The Centre for Strategic and International Studies (CSIS) yang menyebutkan bahwa generasi milenial di Indonesia lebih memilih untuk menjadi

pengangguran dibanding bekerja di sektor informal. Keengganan kaum milenial untuk bekerja di sektor informal berdasar pada tingkat pendidikan yang relatif sudah lebih tinggi dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Hal ini berbeda dari generasi non milenial yang lebih memilih kerja serabutan seperti jadi pedagang kaki lima atau narik ojek dibandingkan harus menjadi pengangguran.

"Kebanyakan pendidikan mereka cukup tinggi, 60 persen lulusan SMA, itu pendidikan yang cukup tinggi di kalangan milenial, sehingga aspirasinya mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Kalau ayahnya yang lulusan SD atau SMP menjadi buruh, mereka beranggapan bahwa mereka mungkin bisa menjadi supervisor. Atau kalau ayahnya dulu di sektor informal, maka milenial harus bekerja di sektor formal, Namun sayangnya, saat ini sektor formal di Indonesia tidak berkembang dengan baik, sedangkan sektor informal tumbuh begitu cepat. Hal ini yang membuat generasi milenial ini lebih memilih untuk tidak bekerja ketimbang bekerja di sektor informal." ujar Yose Rizal (Liputan6, 2017).

Terlepas dari tipikal umum generasi milenial, generasi milenial juga memiliki nilai-nilai yang dijadikan sebagai pegangan atau pedoman dalam hidup. Seperti yang disampaikan oleh IK, MB dan AI di bawah ini:

"Ibuk mbek ayah pengene aku kerjo mbak. Kondisi ekonomi keluarga yo pas-pasan, dadi mending kerjo wae. Aku anak pertama pisan, dadi luwih seneng iso bantu wong tuwo teko bayarane kerjo. Untunge kerjo gawe lulusan SMA nang Gresik yo akeh mbak, dadi pengen kerjo yo iso kerjo" (DT/W1/IK/P/20/27-12-2017). Artinya, Ibu sama ayah ingin saya kerja mbak. Kondisi ekonomi keluarga juga pas-pasan, jadi lebih baik kerja saja. Saya anak pertama juga, jadi lebih senang bisa bantu orang tua dari gaji kerja. Untungnya, kerja untuk lulusan SMA di Gresik juga banyak mbak, jadi ingin kerja ya bisa kerja.

"Kebetulan dulu awalnya gak keterima pas daftar kuliah di perguruan tinggi negeri. Tak pikir-pikir lagi, kalau nganggur pasti jadi beban orang tua. Jadi akhirnya memilih kerja sambil nunggu pembukaan kuliah lagi" (DU/W1/MB/L/22/27-12-2017)

"Aku anak laki-laki sulung yang dasarnya harus bisa lebih mandiri di keluarga. Aku juga kuliah di swasta, kalau nggak nyambi kerja, gak jadi mandiri tapi malah ngerepotin keluarga. Tapi Alhamdulillah keluarga dukung seru aku punya usaha travel gini. Modal awal dulu juga dari orang tua sih" (DT/W1/AI/L/23/28-12-2017)

Tidak jauh berbeda dengan generasi sebelumnya, preferensi keluarga memiliki pengaruh yang dominan dan sebagai dasar utama generasi milenial bertindak. Kelebihan kaum milenial adalah cenderung lebih sadar secara sosial dan sadar lingkungan. Berdasarkan kelebihan tersebut, maka menjadikan kaum milenial lebih beragam sesuai dengan lingkungannya.

Beranjak dari teori, sebagaimana yang diungkapkan oleh Super (dalam Herr dan Cramer, 1984) bahwa penentu aspirasi karier itu adalah faktor pribadi dan situasi. Faktor situasi yang memiliki pengaruh langsung meliputi keluarga, masyarakat, sekolah dan lapangan kerja. Terkait dengan

masyarakat daerah pedesaan dan perkotaan, disatu sisi lingkungan daerah perkotaan memang menciptakan situasi yang kiranya lebih merangsang aspirasi individu untuk berkembang secara optimal. Sarana dan prasarana belajar yang memadai, akses informasi dan komunikasi yang terpenuhi, kondisi masyarakat heterogen yang kompetitif, dunia karier yang menjanjikan dan banyak hal lainnya yang mengkondisikan individu untuk lebih terpacu dalam hal mewujudkan cita-cita karier yang diinginkannya (Sofyan dkk, 2013).

Menurut hasil observasi kepada kaum milenial yang hidup di perkotaan menunjukkan bahwa mereka cenderung sesuai dengan tipikal umum generasi milenial yang memiliki semangat dan keyakinan bahwa hobinya adalah sumber penghasilannya misalnya: hobi foto-foto maka jadilah jasa fotografer, hobi difoto jadilah model *endorse*, hobi *ngopi* maka jadilah warung kopi, dsb. Salah satu faktor yang mendorong tercapainya hal ini adalah adanya sarana pendukung yang lengkap dan lingkungan yang potensial.

Jika dibandingkan dengan hasil observasi di pedesaan, maka hasilnya cenderung bertolak belakang dengan tipikal umum generasi milenial. Generasi milenial di pedesaan berpandangan bahwa kemandirian finansial dapat terwujud ketika masuk ke dunia kerja lebih awal. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Sofyan dkk (2013) yang menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan tingkat aspirasi karir antara siswa pedesaan dan siswa perkotaan.

Kabupaten Gresik sebagai kawasan industri yang mencakup kedua wilayah tersebut yakni perkotaan dan pedesaan memiliki ciri tersendiri dalam penetapan aspirasi karier masyarakatnya. Nilai kompetitif sebagai masyarakat industri lebih mendominasi dalam kehidupan kariernya. Generasi milenial di Gresik cenderung menggabungkan kedua tipikal umum generasi milenial di kedua wilayah. Mereka memilih masuk ke dunia kerja di bidang industri lebih awal dengan harapan mampu mempercepat tujuan kariernya yakni membuka bisnis sesuai dengan hobinya. Hal ini tentu dilatarbelakangi oleh Gresik sebagai kota Industri di Indonesia.

Kabupaten Gresik merupakan sebuah kabupaten di Provinsi Jawa Timur yang memiliki 18 kecamatan dan terdiri dari 330 desa dan 26 kelurahan. Kabupaten Gresik memiliki luas 1.191,25 km² yang wilayahnya juga mencakup Pulau Bawean yang berada 150 km lepas pantai Laut Jawa. Secara geografis, wilayah Kabupaten Gresik terletak antara 112°-113° BT dan 7°-8° LS dan merupakan dataran rendah dengan ketinggian 2 sampai 12 meter di atas permukaan air laut, kecuali Kecamatan Panceng yang mempunyai ketinggian 25 meter di atas permukaan laut.

Penduduk Kabupaten Gresik berdasarkan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gresik tahun 2017 sebanyak 1.319.314 jiwa yang terdiri atas 664.228 jiwa penduduk laki-laki dan 655.026 jiwa penduduk perempuan. Kepadatan penduduk di Kabupaten Gresik tahun 2017 mencapai 1.094 jiwa/km² dengan rata-rata jumlah penduduk per rumah tangga 4 orang. Penduduk yang bekerja menurut hasil SAKERNAS 2015 sebanyak 945.594 orang. Dari sebanyak itu, penduduk yang bekerja 577.049 orang. Dari sekian banyak penduduk yang bekerja, lapangan usaha yang paling

banyak menyerap tenaga kerja yaitu bidang Industri. Hal ini tentunya sangatlah wajar karena Kabupaten Gresik merupakan salah satu kota Industri terbesar di Provinsi Jawa timur dengan UMK terbesar kedua setelah Kota Surabaya.

Menanggapi dunia industri yang berkembang begitu pesat di Gresik, MS mengungkapkan:

“Kita orang Gresik nggak perlu kerja di luar kota. Di sini aja udah cukup, nggak perlu ke Ibukota. Jangankan ke Ibukota, Surabaya aja masih kalah. Besar upah minimum regionalnya Surabaya yang katanya jadi pusat Jawa Timur kan masih kalah sama Gresik. Lagian, banyak sekali lapangan pekerjaan di Gresik dari jenis pekerjaan paling gampang seperti menyapu sampai paling susah, semuanya ada. Itu salah satu alasan kenapa banyak orang Gresik yang memilih lulus SMA langsung kerja” (DT/W1/MS/L/23/25-10-2017).

Pendapat tersebut jelas bersebrangan dengan pendapat The Centre for Strategic and International Studies (CSIS), di kawasan industri Gresik tipikal umum dari generasi milenial yang memilih menjadi pengangguran dibandingkan harus kerja di sektor informal hampir tidak terlihat. Banyaknya peluang kerja pasca lulus SMA dengan gaji yang cukup tinggi membuat generasi milenial di Gresik lebih tertarik untuk bekerja di pabrik dibandingkan menjadi pengangguran atau bahkan melanjutkan pendidikan ke pendidikan tinggi. Sebagaimana pendapat BU yang diwawancarai oleh peneliti:

“Sopo coba sing gak tergiur untuk kerja di pabrik? lulusan SMA tapi gaji Rp 3.580.370,64/bulan. Kerjane cuma butuh tenaga, gak mikir. Kerjane lo cuma nunggu alat. Meskipun kerjane ngunu-ngunu wae dan gak sesuai cita-cita, ya mending kerja. Sayang seru lek jadi pengangguran” (DT/W1/BU/L/23/23-10-2017). Artinya, siapa coba yang tidak tergiur yang tidak tergiur untuk kerja di pabrik? lulusan SMA tapi gaji Rp 3.580.370,64/bulan. Kerjanya cuma butuh tenaga, tidak berpikir. Kerjanya hanya menunggu alat. Meskipun kerjanya hanya begitu-begitu saja dan tidak sesuai dengan cita-cita, ya lebih baik bekerja. Sayang banget kalau jadi pengangguran.

Memang benar, kecintaan masyarakat industri terhadap kebahagiaan material sangat besar dibandingkan dengan kebahagiaan immaterial, sebagaimana kebahagiaan masyarakat agraris, yang lebih menekankan pada kerukunan, kasih sayang dan saling menghormati. Hal itu dapat dimaklumi karena bentuk-bentuk kebahagiaan material pada masyarakat industri kuantitas dan kualitasnya sangat banyak, variatif dan selalu mengalami perubahan, berkat dukungan kemajuan pengetahuan teknologi.

Di samping itu, kemajuan pengetahuan dan teknologilah yang membuat SI lebih memilih untuk melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi. SI ingin menyesuaikan tantangan di lapangan dan mengatur strategi agar aman dari pergeseran karier yang signifikan, sebagaimana yang diungkapkan;

“Sebenarnya gaji kerja di Gresik memang sangat menggiurkan. Tapi, saya sih mikirnya gini. Kalau lulusan SMA kan emang bisa langsung kerja dengan gaji sekian, tapi kalau lulusan sarjana kan pasti lebih aman posisinya kalau kerja. Maksudnya, ya biar nanti kalau kerja posisinya agak tinggi dan aman dalam artian tidak mudah tergeser. Soalnya nggak sedikit pekerjaan di Gresik

itu yang pakai sistem kontrak. Ya meskipun kalau sudah lulus kuliah inginnya tetap kerja di Gresik juga sih” (DT/W1/SI/P/23/22-10-2017).

Pandangan SI sebagai generasi milenial di kawasan industri sangat relevan dengan kebutuhan spesifikasi keterampilan pada masyarakat industri. Dalam masyarakat industri biasanya terdapat spesialisasi pekerjaan. Terbentuknya spesialisasi pekerjaan tersebut disebabkan oleh semakin kompleks dan rumitnya bidang-bidang pekerjaan dalam masyarakat industri. Proses perubahan yang terjadi dalam diferensiasi pekerjaan ini mengakibatkan terjadinya hierarki prestise dan penghasilan yang kemudian menimbulkan adanya stratifikasi dalam masyarakat yang biasanya berbentuk piramida. Stratifikasi sosial inilah yang menentukan strata anggota masyarakat yang ditentukan berdasarkan sikap dan karakteristik masing-masing anggota kelompok.

Hal menarik disampaikan oleh salah seorang informan berinisial KN yang merupakan orang tua dari generasi milenial yang sedang menempuh pendidikan tinggi di salah satu Universitas Negeri di Surabaya. KN menuturkan:

“Nanti kalau NF (anaknya) sudah lulus kuliah, biar dia balik ke Gresik lagi. Kerja jadi karyawan di pabrik Mie Sedap. Jadi karyawan biasa saja cukup. Guru juga gajinya sedikit dan kalau nunggu PNS lama” (DT/W1/KN/L/54/02-11-2017).

Berdasarkan tiga pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa faktor lingkungan sangat mempengaruhi generasi milenial di kawasan industri dalam eksplorasi kariernya. Ada ‘*iming-iming*’ dari lingkungan yang membuat mereka memilih turun ke dunia kerja tanpa memikirkan *passion* yakni besarnya gaji yang didapatkan untuk lulusan SMA. Hal ini sejalan dengan pendapat Erickson (2009) yang menyatakan bahwa milenial menekankan pada promosi dan gaji, yang berarti mereka tidak sabar untuk berhasil. Meskipun keinginan mereka mengenai imbalan finansial, milenial memiliki harapan rendah terkait dengan keamanan kerja. Akibatnya, mereka kemungkinan berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dikenal sebagai pekerjaan lompat. Dengan kata lain, generasi milenial lebih mengutamakan kenyamanan dibandingkan keamanan dalam memilih pekerjaan.

Terlepas dari keutamaan kenyamanan dalam bekerja dan mengesampingkan resiko yang akan diterima, generasi milenial memiliki sisi kepercayaan diri yang tinggi. Mereka memilih keputusan secara rasional dan cenderung *out of the box*. Hal ini terbukti banyaknya industri *star up* dan industri kreatif lainnya yang dimotori oleh kaum milenial di kawasan industri Gresik. Padahal, jika dilihat kembali potensi industri yang ada di Gresik sudah sangat padat, namun keyakinan dan kepercayaan diri generasi milenial membuat mereka optimis memilih kariernya yang sebagian besar atas dasar tidak ingin berada dalam tekanan atasan.

Jika ditelaah lebih lanjut, kemajuan masyarakat industri di Gresik tidak mungkin lepas dari daya kreativitas dan inovasi pelaku industri masyarakat pengguna produk industri khususnya kaum milenial yang saat ini sedang mendominasi zaman. Karena itu, daya kreativitas dan inovasi yang menjadi sumber mata air kemajuan dan perkembangan masyarakat industri. Hal ini sejalan dengan kompetensi unik yang dimiliki oleh generasi milenial yaitu memiliki kreativitas yang tinggi. generasi

milenial juga mampu mengoperasikan teknologi dengan baik sehingga mampu menjadi pendukung utama dalam mengoptimalkan kreativitasnya tersebut.

Berangkat dari beberapa fenomena yang terjadi di lapangan serta pandangan dari para ahli di atas, maka peneliti mengadakan penelitian ilmiah sebagai langkah awal untuk memberikan sumbangsih pemikiran kepada dunia Bimbingan dan Konseling. Informasi yang akan diperoleh bersumber dari para generasi milenial yang akan menceritakan dan menjelaskan bagaimana aspirasi karier mereka menurut mereka sendiri.

Selanjutnya, melalui berbagai pertimbangan akhirnya peneliti memutuskan untuk memilih generasi milenial baik yang berada di dalam lembaga pendidikan maupun yang ada di luar lembaga pendidikan sebagai subjek penelitian. Setidaknya ada dua pertimbangan yang membuat peneliti juga mengambil generasi milenial di luar sekolah sebagai subjek penelitian. Pertama, permasalahan yang dialami oleh generasi milenial di luar sekolah khususnya dalam bekerja lebih kompleks dan rumit, sehingga wawasan yang didapatkan dari mereka nantinya diharapkan dapat mencakup segala jenis persoalan aspirasi karier yang dialami oleh konseli di sekolah. Kedua, rekam jejak dan riwayat hidup yang didapatkan dari generasi milenial yang sudah terjun di dunia kerja nantinya bisa digunakan untuk langkah pemeliharaan ataupun penyesuaian terhadap sebuah kasus yang menimpa konseli di sekolah, dalam hal ini dikarenakan usia subjek penelitian lebih tua dibandingkan konseli di sekolah yang masih berada dalam usia remaja awal.

Penjelasan yang memadai mengenai aspirasi karier generasi milenial tersebut dimaksudkan agar nantinya bisa menjadi rujukan untuk para konselor sekolah dalam menangani peserta didik serta dapat memberikan stimulus dan teknik layanan yang tepat demi tercapainya kestabilan mental dan kesuksesan karier peserta didik, terutama bagi para milenial saat ini. Gresik sebagai tempat yang didominasi aktivitas dalam bidang industri menjadi tempat yang dipilih untuk mengadakan penelitian. Dari uraian tersebut, maka judul penelitian ini adalah “Aspirasi Karier Generasi Milenial”.

METODE

Penelitian ini menggunakan rancangan kualitatif dengan pendekatan fenomenologi, yaitu peneliti berusaha untuk masuk ke dalam dunia konseptual para subjek yang diteliti. Pendekatan fenomenologi dipilih sebagai usaha peneliti untuk mengidentifikasi aspirasi karier generasi milenial, khususnya di kawasan industri. Studi fenomenologi adalah studi yang mencoba untuk memahami persepsi, pemahaman dan pandangan subjek terhadap situasi tertentu. Lodico, dkk (2010) menjelaskan bahwa karakteristik penelitian fenomenologi adalah berfokus pada esensi pengalaman hidup orang dan makna yang mereka lihat dalam pengalaman. Penelitian fenomenologi menggunakan wawancara mendalam sebagai metode utama dalam pengumpulan data. Melalui wawancara, peneliti berupaya memandang realita dalam konteks dunia subjek untuk memahami arti makna dari fenomena dan pengalaman subjek. Penelitian fenomenologi menggunakan refleksi diri untuk memeriksa subjektivitas mereka dalam suatu penelitian.

Sumber data dalam penelitian ini yaitu generasi milenial di kawasan industri Gresik. Subjek penelitian terdiri dari dua kategori, yakni siswa dan pekerja. Subjek siswa ditetapkan berdasarkan kriteria berikut: (1) generasi milenial yang berusia 16 sampai 20 tahun baik laki-laki maupun perempuan, (2) subjek bertempat tinggal di Gresik, (4) subjek memiliki kedekatan emosional dengan peneliti, dan (5) subjek bersedia berpartisipasi dalam penelitian. Sedangkan kriteria subjek pekerja adalah sebagai berikut: (1) generasi milenial yang berusia 21 sampai 24 tahun baik laki-laki maupun perempuan, (2) subjek bertempat tinggal di Gresik, (3) subjek memiliki pekerjaan sesuai dengan hobi, (4) subjek memiliki kedekatan emosional dengan peneliti, dan (5) subjek bersedia berpartisipasi dalam penelitian.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) dan teknik observasi. Berikut ini disajikan data primer dan data sekunder:

1. Data primer

Data primer diperoleh dari hasil wawancara kepada siswa dan pekerja. Subjek penelitian menyepakati untuk dijadikan subjek penelitian dengan syarat namanya disamarkan. Berikut data primer yang telah terhimpun dari hasil penelitian:

a. Siswa

No	Inisial	Umur	Asal Sekolah
1	S	17	SMK Assa'adah
2	F	17	SMAN 1 Gresik
3	H	18	MAN 1 Gresik

b. Pekerja

No	Inisial	Umur	Pekerjaan	Keterangan
1	FF	21	Pembuat roti di <i>Laksmi</i>	<i>Non skill</i>
2	MB	22	Teknisi Pabrik	Teknisi
3	RA	24	Apoteker	Profesional

Data dari kedua sumber tersebut digunakan untuk membandingkan aspirasi karier antara siswa dan pekerja berdasarkan tantangan realita pilihan karier di lapangan.

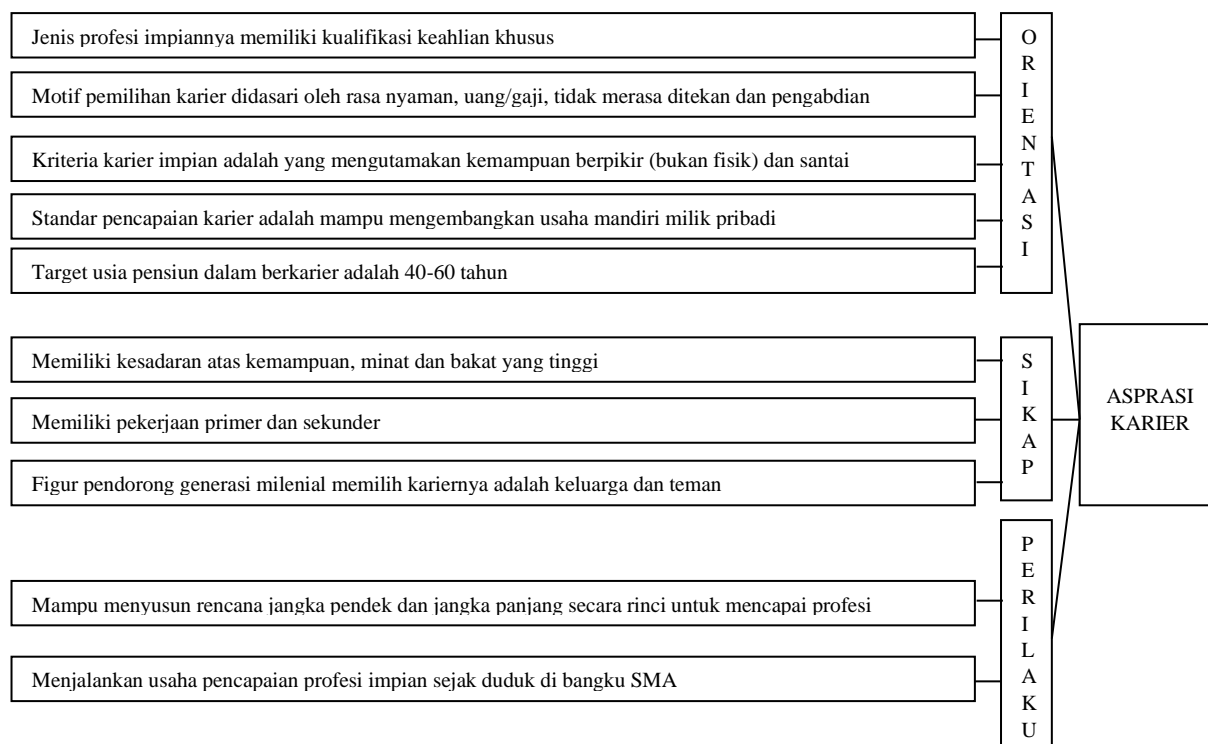
2. Data Sekunder

Pengumpulan data sekunder dilakukan dengan melakukan observasi siswa dan pekerja tersebut. Hal ini dilakukan untuk melihat kesesuaian antara hasil wawancara dengan usaha di lapangan kerja.

Prosedur analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga tahap (Husserl, 1962), yaitu: reduksi fenomenal, reduksi editik dan reduksi transedental. Untuk menjaga keabsahan data, dilakukan beberapa macam uji keabsahan data sebagai berikut: uji kredibilitas, dependabilitas dan konfirmabilitas.

HASIL

Berdasarkan data yang sudah direduksi, hasil temuan dikategorikan sesuai dengan fokus penelitian yaitu aspirasi karier generasi milenial berdasarkan orientasi, sikap dan perilaku. Adapun aspirasi karier tersebut disajikan pada gambar 1.



Gambar 1. Paparan Data Aspirasi Karier Generasi Milenial

Aspirasi karier terdiri dari tiga aspek yakni orientasi, sikap dan karier. ketiga aspek tersebut saling berkaitan erat sehingga menghasilkan karier impian yang nyata. Orientasi merujuk pada rencana tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu, sikap merupakan orientasi individu ke arah tujuan, sedangkan perilaku adalah tindakan aktual untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Hasil dari reduksi transedental dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga bagian yaitu orientasi karier, sikap dan perilaku. Orientasi merujuk pada pandangan dan ambisi dalam mencapai profesi impiannya yang mengharuskan generasi milenial memiliki kualifikasi keahlian khusus. Misalnya, dokter, akuntan, apoteker, guru, dsb. Motif pemilihan karier didominasi oleh perasaan nyaman, baik dari segi gaji maupun lingkungan kerja. Generasi milenial juga memiliki kecenderungan untuk mengimplementasikan profesinya sebagai bentuk pengabdian kepada sesama.

Oreintasi karier generasi milenial juga merujuk pada standar-standar keberhasilan karier. Dalam hal ini, mereka mengklasifikasifikasikannya menjadi dua bagian yakni standar pencapaian karier dan standar usia kerja. Mereka berpandangan bahwa keberhasilan kariernya dapat dilihat dari keberhasilan mereka mengembangkan usaha mandiri milik pribadi selambat-lambatnya pada usia 60

tahun. Setelah usia tersebut, generasi milenial hanya ingin menikmati hasil dari usahanya selama ini dengan cara menekuni hobi.

Berdasarkan orientasi tersebut, generasi milenial memiliki kecenderungan memiliki dua pekerjaan sekaligus. Dua pekerjaan tersebut dapat disebut sebagai pekerjaan primer dan sekunder. Pekerjaan primer merupakan pekerjaan yang utama, biasanya dicapai setelah pekerjaan sekunder tercapai. Sedangkan pekerjaan sekunder adalah pekerjaan yang dicapai hanya sebagai batu loncatan untuk mencapai pekerjaan primer. Sikap generasi milenial tersebut tentunya dipilih sesuai kemampuan, minat dan bakat mereka.

Selain itu, adapun figur pendorong yang memiliki pengaruh yang dominan bagi generasi milenial adalah keluarga dan teman. Keluarga sebagai inspirator dan dasar bagi mereka melakukan usaha pencapaian profesi impian. Sedangkan teman sebagai sosok yang dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan rekan berdiskusi dalam sehari-hari oleh generasi milenial. Tentunya, kedua figur memiliki sisi pengaruh yang berbeda, namun keduanya memiliki *power* yang cukup besar dalam penetapan aspirasi karier generasi milenial.

Orientasi dan sikap generasi milenial terhadap aspirasi kariernya tentu mempengaruhi perilakunya dalam menyikapi hal tersebut. Generasi milenial cenderung mempersiapkan dirinya sejak dini dengan cara mengatur secara rinci pencapaian-pencapaian mereka melalui perencanaan karier jangka pendek maupun jangka panjang. Mereka telah melakukan usaha-usaha dalam rangka melatih diri secara sederhana sejak SMA guna memberikan gambaran mengenai profesi impiannya kelak. Hal ini mereka lakukan demi mencapai profesi impian mereka dalam waktu singkat.

PEMBAHASAN

Pemilihan karier dan pekerjaan merupakan bagian terpenting dalam kehidupan manusia. Karier yang dijalani seseorang akan menentukan gaya dan pola hidupnya. Hal ini karena karier berkaitan langsung dengan kepentingan ekonomis, status sosial dan pemenuhan kebutuhan manusia. Herr & Cramer (1984) menyebutkan beberapa alasan yang mendasari seseorang untuk bekerja dan memilih pekerjaan, yaitu: (1) kebutuhan untuk berhubungan dan bersahabat dengan orang lain, (2) ingin memperoleh status sosial untuk diri dan keluarga, (3) ingin merasa berharga untuk orang lain, (4) ingin merasa dibutuhkan oleh orang lain, dan (5) ingin memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kemampuan. Pernyataan Herr & Cramer tersebut sejalan dengan pendapat Maslow (dalam Uno, 2007) yang menyatakan bahwa seluruh aktivitas manusia (termasuk dalam memilih karier) dimotivasi oleh pemenuhan lima kebutuhan dasar, yakni: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk mencintai dan dicintai, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

Setiap individu memiliki pandangan dan pemaknaan yang berbeda terhadap sesuatu termasuk terhadap karier. Perbedaan ini banyak dipengaruhi oleh pengetahuannya, nilai-nilai individual (*values*) yang dianut (Ginzberg dalam Brown & Brooks, 1987) serta latar belakang budaya dan sosial

(Rahmat, 1998). Dalam hal ini, pandangan dan pemaknaan seseorang mengenai karier akan mengantarkannya pada pemilihan pekerjaan tertentu sesuai dengan *frame of referencenya*. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa nilai adalah salah satu faktor penentu dalam memilih karier dan pekerjaan (Gregor & O'Brien, 2016). Sebagai contoh, seseorang yang mengutamakan nilai ekonomis akan lebih mengutamakan karier yang menghasilkan keuntungan finansial yang besar. Sebaliknya, seseorang yang mengutamakan nilai pengabdian maka akan memilih karier atau pekerjaan yang cenderung memiliki manfaat bagi orang lain tanpa terlalu menghiraukan keuntungan finansial yang akan diterima atas pekerjaannya.

Lain halnya dengan para pendahulunya, yaitu *Generation X* dan *baby boomers* yang mengutamakan kompensasi finansial dalam berkarir, *generasi milenial* lebih menyukai pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian serta *passion* mereka. Karena sifatnya yang eksploratif dan kreatif, seorang *millennial* merasa lebih menemukan kepuasan pada hal-hal yang memberikan imbalan secara intrinsik. Kebosanan dalam melakukan rutinitas dan kerja kantoran merupakan karakteristik yang umum ditemukan pada diri seorang *milenial*. Meskipun memahami dengan baik adanya risiko secara finansial dalam mengejar *passion*, mereka cenderung tidak gentar dengan hal tersebut dan tetap berusaha mewujudkan mimpinya. Generasi milenial sebagai generasi tahun 1990-an (Lyons & Schweitzer, 2012) cenderung memaknai karier dari aspek kenyamanan, finansial dan pengabdian. Ketiganya saling bersinergi mengkonstruksi dasar pemilihan karier bagi generasi milenial.

Individu yang memiliki aspirasi karier yang bermakna bagi dirinya akan menciptakan tujuan yang menantang untuk masa depan mereka (Gregor, M. A., & O'Brien, K. M, 2016). Berdasarkan data yang telah terhimpun, aspirasi karier yang generasi milenial anggap sebagai arah dan tujuan kariernya bermakna sebagai ambisi. Hal tersebut tercermin dalam tiga aspek aspirasi karier yakni orientasi, sikap dan perilaku yang mereka miliki.

Pada aspek orientasi, generasi milenial memaknai aspirasi karier sebagai idealisme karier. Generasi milenial cenderung mengarahkan dirinya secara ketat terkait kriteria dan target pencapaian karier impiannya. Secara tidak langsung, makna aspirasi karier bagi generasi milenial sebagai ambisi juga terlihat pada kriteria karier impiannya yang didominasi oleh nilai-nilai ke-aku-annya. Nilai-nilai tersebut didominasi pertimbangan atas sisi kenyamanan, baik dari perasaan nyaman maupun gaji yang tinggi dan juga kesesuaian profesi tersebut dengan kemampuan, minat dan bakat yang mereka miliki.

Pada aspek sikap, generasi milenial memaknai aspirasi karier sebagai dorongan dan kemampuan untuk menentukan arah karier yang sesuai dengan keinginannya. Mereka memiliki kemampuan mengenali dan mengarahkan potensi diri secara mandiri. Salah satu yang mendasari makna aspirasi karier sebagai dorongan bagi generasi milenial adalah sosok figur yang dianggap penting dalam menentukan karier bagi generasi ini. Sosok tersebut adalah sosok terdekat mereka dalam sehari-hari yakni orang tua dan teman sebaya.

Selain aspek orientasi dan sikap, makna ambisi juga tercermin pada makna kerja keras dan memiliki strategi dari aspek perilaku. Makna kerja keras tergambar dari usaha generasi milenial untuk melakukan usaha pencapaian profesi impiannya sejak dini yakni dimulai dari bangku SMA. Sedangkan makna memiliki strategi diwakili oleh usaha mereka dalam menyusun rencana secara rinci, baik rencana jangka pendek maupun jangka panjang.

Ketiga aspek tersebut membentuk makna utuh aspirasi karier bagi generasi milenial yaitu ambisi. Makna tersebut didasari oleh beberapa faktor yakni pembawaan, kondisi lingkungan, pengalaman masa lalu dan kemampuan (*skill*). Faktor tersebut sangat mempengaruhi aspirasi karier generasi milenial yang memiliki karakter khas yaitu *creative*, *confidence* dan *connected*. Ketiga karakter tersebut sangat dibutuhkan generasi milenial untuk mampu *survive* di kawasan industri yang mengutamakan kemandirian dan profesionalitas yang tinggi.

SIMPULAN

Ledakan informasi pada era globalisasi ternyata berdampak pada perubahan perkembangan karier masyarakat, khususnya pada generasi milenial. Perkembangan tersebut disebabkan oleh berubahnya paradigma mengenai karier pada generasi saat ini yakni generasi milenial. Perubahan paradigma tersebut juga terjadi pada generasi milenial di kawasan industri yang memiliki karakter khas dalam memandang aspirasi kariernya. Mereka memaknai aspirasi karier sebagai ambisi. Adapun tiga aspek yang mengkonstruksi makna tersebut antara lain: orientasi, sikap dan perilaku. Ketiga aspek saling berkaitan erat sehingga menghasilkan karier impian yang nyata bagi generasi milenial.

Pada aspek orientasi, generasi milenial memaknai aspirasi karier sebagai idealisme. Mereka menetapkan profesi impian mereka adalah profesi yang menuntut kualifikasi keahlian, kenyamanan baik dari segi gaji maupun lingkungan kerja, serta adanya sisi pengabdian terhadap sesama. Sisi idealis ini juga tercermin dalam standar keberhasilan karier mereka yakni mampu mengembangkan usaha milik pribadi selambat-lambatnya pada usia 60 tahun. Artinya, mereka telah menentukan secara rinci hal-hal yang menjadi kriteria profesi impian mereka.

Pada aspek sikap, generasi milenial memaknai aspirasi karier sebagai dorongan dan memiliki kemampuan untuk menentukan jalur yang sesuai dengan keinginannya. Hal ini terlihat dari dua pekerjaan yang mereka tekuni dalam kurun waktu yang sama. Dua pekerjaan tersebut teridentifikasi sebagai pekerjaan primer dan sekunder. Dimana pekerjaan primer merupakan pekerjaan yang utama bagi mereka dan cenderung dicapai setelah mencapai pekerjaan sekunder. Pekerjaan primer merupakan hasil pengembangan dari pekerjaan sekunder, baik dari sisi modal maupun bidang. Sedangkan pekerjaan sekunder merupakan pekerjaan yang digunakan sebagai batu loncatan untuk mencapai pekerjaan primer. Misalnya: pekerjaan sekundernya adalah apoteker. Pekerjaan tersebut hanya sebagai wujud kecil dari profesi impiannya sebagai pemilik apotek. Untuk mampu memiliki apotek sendiri, maka generasi milenial harus meningkatkan usahanya pada pekerjaan sekunder yang telah mereka tekuni.

Pada aspek perilaku, generasi milenial memaknai aspirasi karier sebagai kerja keras dan pertarungan strategi. Mereka memiliki perencanaan aktual dalam jangka pendek dan panjang. Dimulai dari rencana enam bulan hingga empat sampai enam tahun yang akan datang. Kerja keras generasi ini juga terlihat dari usaha-usaha yang telah dilakukannya sejak dini dalam mencapai profesi impian mereka, bahkan mereka memulainya sejak duduk di bangku SMA. Hal tersebut menunjukkan bahwa mereka memiliki dedikasi yang tinggi terhadap profesi impian mereka.

DAFTAR RUJUKAN

- Ali, Hasanuddin & Purwandini, Lilik. 2017. *Millenial Nusantara*. Jakarta. Gramedia.
- Anggono, Anastasia. 2012. *Aspirasi Masa Depan Remaja Panti Asuhan*. Skripsi. Universitas Surabaya.
- Bogdan, R.C. dan Taylor S.J. 1975. *Introduction to Qualitative Research Method—A Phenomenological Approach to the Social Sciences*. New York: John Wiley & Sons.
- Bogdan, R.C. and Biklen, S.K. 2003. *Qualitative Research For Education*. (fourth ed.). Boston. Pearson Education Group, Inc.
- Chalik, A., Fikriyah, L., & Arifin, S. 2014. *Peningkatan kesejahteraan masyarakat Gresik: analisis potensi dan sumber* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).
- Departemen Pendidikan Nasional. 2007. *Rambu-rambu Penyelenggaraan Bimbingan dan Konseling dalam Jalur Pendidikan Formal*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Erickson, T. J. 2009. *Gen Y in the workforce: How I learned to love Millennials and stop worrying about what they are doing with their iPhones*. *Harvard Business Review*, (Online), (<https://hbr.org/2009/02/gen-y-in-the-workforce-2>). diakses 18 Desember 2017.
- Greenhaus, Jeffrey. H & Callahan, Gerard. A. 2006. *Encyclopedia of Career Development. Volume 1*. California: SAGE Publications, Inc.
- Gregor, M. A., & O'Brien, K. M. 2016. Understanding career aspirations among young women: Improving instrumentation. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 559-572.
- Gunarsa, Singgih, D. 2003. *Psikologi Untuk Keluarga*. Jakarta: Gunung Mulia.
- Harrington, B., Van Deusen, F., Fraone, J. S., & Morelock, J. (2015). *How millennials navigate their careers. Young Adult Views on Work, Life & Family*. Online. Diakses pada 16 April 2018.
- Herr, EL dan Cramer, SH. 1984. *Career Guidance and Counseling Through the Life Span*, Boston: Little Brown Company.
- Hurlock, E. B. 1980. *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta: Erlangga.
- Husserl, Edmund. 1962. *Idea: General Introduction to Pure Phenomenology*. Translate by W.R.B. Gibson. New York: Collier
- Lodico, M.G., Spaulding, D.T., and Voegtler, K.H. 2010. *Methods in Educational Research From Theory to Practice (2nd edition)*. USA. Jossey-Bass. A Wiley Imprint.

- Lyons, S. 2004. *An exploration of generational values in life and at work*. ProQuest Dissertations and Theses, 441-441. Retrieved from <http://ezproxy.um.edu.my/docview/305203456?accountid=28930>
- Lyons, S. T., Ng, E. S., & Schweitzer, L. 2012. *Generational career shift: Millennials and the changing nature of careers in Canada*. In E. S. Ng, S. T. Lynons, & L. Schweitzer (Eds.), *Managing the New Workforce: International Perspectives in the Millennial Generation* (pp. 64-85). Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing Limited.
- Moleong, Lexy. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Osipow, Samuel H. 1983. *Theories of Career Development*. The Ohio State University. New Jersey.
- Rahayu, S.E. 1999. *Perbedaan Aspirasi Karir Antara Remaja Laki-laki dan Perempuan yang Mempunyai Intelegensi Tinggi*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Universitas Katolik Soegija Pranata Semarang.
- Rojewski, J.W. 2005. *Occupational Aspiration: Constructs, Meaning, and Application*. In S.D. Brown, & R.W. Lent, *Career Development and Counseling Putting Theory and Research to Work*.
- Ruangguru. 17 Juli 2017. *Ini Dia 5 Profesi Impian Generasi Milenial*, (Online), (<https://blog.ruangguru.com/ini-dia-5-profesi-impian-generasi-milenial>), diakses 18 Desember 2017.
- Siagian, S.P. 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sofyan, A, A. Muri Yusuf & Daharnis. 2013. Tingkat Aspirasi Karir Siswa di Tinjau dari Jenis Kelamin, Jurusan dan Daerah Tempat Tinggal. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*. Vol. 1 No. 3. hlm. 9-27.
- Super, D. E. 1990. *A Life-Span, Life-Space Approach. Career Choice and Development*. In Brown, D. & Brooks, L. San Fransisco: Jossey-Bass Publisher.
- Twenge, J. M., & Campbell, S. M. 2008. Generational Differences in Psychological Traits and Their Impact On The Workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 862–877.
- Twenge, J. M. 2010. A review of the empirical evidence on generational difference in work attitudes. *Journal of Business Psychology*, 25, 201-210.
- Valentine, D.B. and Powers, T.L. 2013. Generation Y values and lifestyle segments. *Journal of Consumer Marketing*; 30/7, 597–606.
- Widiastuti, N. 2017. Aspirasi Karier Siswa SMA Berdasarkan Status Sosial Ekonomi Dan Gender. *Indonesian Journal of Educational Counseling*, 1(2), 109-128.
- Winkel, W.S, 1991. *Bimbingan dan Konseling di Sekolah Menengah*: PT. Grasindo. Jakarta.