

Profil Tenaga Kerja Milenial di Indonesia pada Era Revolusi Industri 4.0

Deni Kusuma Fajri

S2 Pengembangan Sumber Daya Manusia, Sekolah Pasca Sarjana Universitas Airlangga

Email : deni.kusuma-2017@pasca.unair.ac.id

Abstrak:

Tujuan : Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai profil tenaga kerja milenial di Indonesia pada era revolusi industri 4.0.

Metode/Desain: Penelitian menggunakan metode penelitian kualitatif dengan teknik wawancara sebagai pengumpulan data.

Temuan: Temuan dari penelitian ini adalah profil dari tenaga kerja milenial di era revolusi industri 4.0 adalah memilih pekerjaan dengan jenjang karir yang jelas, kenyamanan lingkungan kerja terutama lingkungan kerja non fisik lebih disukai dari pada pekerjaan dengan gaji yang besar, lebih menyukai pekerjaan yang bebas tanpa aturan yang ketat dan lebih sedikit tekanan, memilih mengerjakan pekerjaan yang menjadi hobinya yang dapat menghasilkan uang dan dapat bermanfaat bagi orang lain, lebih suka bekerja dengan orang – orang yang mempunyai umur yang relatif sama dengan mereka. tujuan dari penelitian ini adalah memberikan penjelasan bagaimana dan apa saja profil tenaga kerja generasi milenial di era revolusi industri 4.0, adapun tujuan yang kedua adalah agar hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan perusahaan maupun instansi dalam mengembangkan dan juga memajemen tenaga kerja milenial di era revolusi industri 4.0, serta tujuan yang ketiga dari penelitian ini adalah untuk menjadi acuan dalam penelitian selanjutnya.

Jenis Penelitian: Jenis penelitian ini adalah studi empiris

Kata Kunci: Profil, Generasi Milenial, Revolusi Industri.

I. Pendahuluan

Revolusi industri 4.0 menjadi yang paling masiv dari segi skala, ruang lingkupnya, dan kompleksitasnya karena hampir setiap lini kehidupan terkena dampak prinsip dari revolusi industri 4.0 yang berbasis pada teknologi digitalisasi, kecerdasan buatan dan juga *big data*. Pada semua lini tidak luput dari efek revolusi industri 4.0, mulai dari ilmu, ekonomi, industri dan pemerintahan (Schwab, 2017).

Revolusi industri 4.0 juga menjadi bertemunya paling tidak tiga generasi yaitu generasi *boom*, generasi X dan generasi Y (milenial), yang mana ketiga generasi ini masih sebagai angkatan kerja produktif di Indonesia, tetapi dengan meninjau usia dari setiap generasi maka generasi milenial merupakan generasi yang mempunyai potensi dan akan menjadi pilar utama untuk beberapa puluh tahun kedepan, maka dari itu penulis memilih generasi milenial sebagai objek penelitian, yang diharapkan dapat memberi manfaat lebih luas.

Badan Pusat Statistik dalam (DBS, 2018) di tahun 2016, dari total jumlah angkatan kerja di Indonesia yang mencapai 160 juta, hampir 40% diantaranya tergolong milenial sebesar 62,5 juta. oleh karenanya sangat layak bila generasi milenial menjadi subjek penelitian. “Generasi Y (Milenial) sudah masuk ke dunia kerja, penyesuaian perusahaan pun harus ada. Perusahaan harus memfasilitasi. Dunia berubah, perusahaan juga membutuhkan generasi Y (milenial) ini” Menurut Yuliaa yasmina, Snior Director Management Consulting Indonesia Lead Accenture dalam (Kompas.com, 2012).

“pentingnya melihat isu ini dari sisi kesenjangan generasi (*generation gap*) yang muncul karena kurangnya pemahaman akan keberadaan generasi ini. Dampaknya secara langsung berpengaruh pada kontribusi generasi dalam lingkungan kerja sehingga diperlukan strategi yang sesuai dengan perilaku, nilai dan etika kerja Gen Y (milenial)” anantatmula, 2012 dalam (luntungan, hubeis, sunarti, & maulana, 2014).

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab *research question* “bagaimana profil tenaga kerja generasi milenial di era revolusi industri 4.0”. adapun tujuan dari penelitian ini adalah memberikan penjelasan bagaimana dan apa saja profil tenaga kerja generasi milenial di era revolusi industri 4.0, adapun tujuan yang kedua adalah agar hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan perusahaan maupun instansi dalam mengembangkan dan juga memajemen tenaga kerja milenial di era revolusi industri 4.0, serta tujuan yang ketiga dari penelitian ini adalah untuk menjadi acuan dalam penelitian selanjutnya.

II. Kajian Teori

1. Profil

Profil menurut (*Cambridge Dictionary, n.d.*) adalah deskripsi singkat dari seseorang, pekerjaan, karakter atau yang lainnya. Profil menurut Victoria Neufield, 1996 dalam (susiani, 2009) adalah Grafik, diagram atau tulisan yang menjelaskan suatu keadaan yang mengacu pada data seseorang atau sesuatu. Meninjau dari pengertian dari *Cambridge Dictionary* dan ahli maka profil yang dimaksud dalam penelitian ini adalah deskripsi singkat dari tenaga kerja milenial pada era revolusi industri 4.0, yang sekaligus akan menjadi objek dari penelitian ini.

2. Tenaga Kerja

Tenaga kerja menurut undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Menurut (Badan Pusat Statistik, 2018) angkatan kerja yang sudah bekerja atau biasa disebut tenaga kerja, pada bulan februari 2018 adalah sebanyak 127.067.835 orang, sedangkan pengangguran sebanyak 6.871.264 dan jumlah keseluruhan dari angkatan kerja pada bulan februari 2018 di Indonesia adalah 133.939.099.

3. Generasi Milenial

Revolusi industri 4.0 adalah bertemunya tenaga kerja lintas generasi, yaitu generasi X dan generasi Y atau sering disebut generasi milenial dan juga sedikit dari generasi *boom*. Menurut (Strauss & Howe, 1991) dalam (*Life course associates, 2018*) generasi X adalah generasi yang lahir pada tahun 1961 – 1981, sedangkan generasi milenial adalah generasi yang lahir pada tahun 1982- 2004, serta generasi *boom* adalah generasi yang lahir pada 1943-1960.

4. Revolusi Industri 4.0

Revolusi Industri terjadi empat kali. Revolusi industri pertama terjadi di Inggris pada tahun 1784 di mana penemuan mesin uap dan mekanisasi mulai menggantikan pekerjaan manusia. Revolusi industri yang kedua terjadi pada akhir abad ke- 19 di mana mesin- mesin produksi yang ditenagai oleh listrik digunakan untuk kegiatan produksi secara masal. Revolusi industri ke tiga terjadi mulai tahun 1970 di mana penggunaan teknologi komputer untuk otomatisasi manufaktur dimulai. Saat ini perkembangan dari teknologi sensor, interkoneksi, dan analisis data memunculkan untuk mengintegrasikan seluruh teknologi tersebut ke dalam berbagai bidang industri gagasan ini yang diprediksi akan menjadi revolusi industri ke empat. Davies (2015) dalam (prasetyo & sutopo, 2018)

Menurut (Schwab, 2017) Revolusi industri 4.0 telah mengubah hidup dan kerja manusia secara fundamental. Berbeda dengan revolusi industri sebelumnya, revolusi industri generasi ke empat ini memiliki skala, ruang lingkup dan kompleksitas yang lebih luas. Kemajuan teknologi baru yang menintegrasikan dunia fisik, digital dan biologis telah mempengaruhi semua disiplin ilmu, ekonomi, industri dan pemerintah. Bidang-bidang yang mengalami terobosan berkat kemajuan teknologi baru diantaranya (1) robot kecerdasan buatan (*artificial intelligence robotic*), (2) teknologi nano, (3) bioteknologi, dan (4) teknologi komputer kuantum, (5) blockchain (seperti bitcoin), (6) teknologi berbasis internet, dan (7) printer 3D.

III. Metode Penelitian

Metodologi yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kualitatif yang untuk menghimpun data dari informan menggunakan teknik wawancara mendalam serta penulis menggunakan teknik analisis data deskriptif yang merupakan suatu cara dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, kondisi, sistem pemikiran dan atau jugaperistiwa pada masa sekarang.

Meninjau dari fokus dan juga objek dari penelitian ini maka kriteria informan yang relevan menurut peneliti adalah seorang pekerja yang lahir pada tahun 1982- 2004 (generasi milenial) yang merupakan tenaga kerja berdasarkan undang-undang tenaga kerja No. 13 Tahun 2003. Penelitian ini dilakukan di kota Surabaya pada kurun waktu bulan desember 2019 hingga bulan january 2019, dengan penyesuaian jadwal dari peneliti dan informan.

IV. Hasil dan Pembahasan

Hasil dari penelitian yang dilakukan terungkap beberapa fakta sebagai berikut:

1. Pekerja milenial lebih memilih pekerjaan dengan jenjang karir yang jelas dari pada pekerjaan yang beresiko dan tidak ada jenjang karir yang jelas, hal ini terungkap pada kalimat “jenang karir yang sekarang lebih jelas, walaupun dulu saya menjadi dosen luar biasa di salah satu perguruan tinggi negeri di Jawa timur, tapi jika sewaktu- waktu mata kuliah yang saya pegang tidak dibutuhkan lagi maka saya bisa langsung dibuang, dan dipekerjaan yang sekarang saya dapat menjadi pekerja tetap, dan prospek pekerjaan saat ini lebih baik termasuk gajinya juga, dari yang sebelumnya, dan juga yang pasti lebih dekat dengan keluarga dibandingkan yang pekerjaan yang sebelumnya, kalau yang sekarang bisa tiap minggu pulang tinggal naik kereta sampai rumah kalau yang dulu harus oper- oper dulu”
Hal inipun sejalan dengan yang di utarakan informan 2 yaitu saudara kandung dari informan 1 “mbak lia ingin kesempatan kerja untuk lingkup baru, nyari kerja yang dekat rumah, dan good salary”
2. Pekerja milenial menganggap bahwa kenyamanan lingkungan kerja (terutama non fisik), lebih disukai daripada gaji banyak tetapi lingkungan kerja yang buruk, hal ini tercermin pada kalimat “menurut saya nyaman lingkungan kerja lebih baik dari pada gaji banyak tapi lingkungan saya tidak nyaman maka saya akan memilih yang lebih nyaman”
Ha ini di benarkan oleh informan 2 yang mana adalah adik kandung dari informan 1 “iyes.. soalnya sepertinya alasan- alasan mendasar pindah kerja seperti kesempatan kerja untuk dilingkup baru, nyari kerja yang semakin dekat rumah, *good salary* semua terpenuhi disini, iya karena lingkungan dan situasi kerja “ok”, didukung *good salary* dan kesempatan pulkam yang lebih besar”
3. Pekerja milenial lebih suka pekerjaan yang bebas tanpa aturan ketat, dan lebih sedikit tekanan. Hal ini dibuktikan dengan deskripsi dari informan yaitu “ya... banyak enak dan tidak enaknyanya mas, gak enaknyanya kalau disini (pekerjaan sekarang) apa- apa harus sesuai SOP, apa- apa diatur harus begini harus begitu, kalau dipekerjaan jadi dosen dulu kan semua terserah saya, yang merencanakan saya, yang buat tugas saya”
4. Kriteria pekerjaan yang disukai oleh pekerja milenial adalah pekerjaan yang menjadi hobinya dan dibayar, serta bermanfaat bagi orang lain hal ini dapat terlihat pada penjabaran informan “ya... yang aku ingin ya mas, hobiku jadi passion ku dan “ber-uang”, dibayar maksudnya, bayangin mas sudah seneng melakukan hobi terus bermanfaat bagi orang lain terus dibayar lagi” dan pada kalimat berikut “untuk saat ini aku nggak mau perusahaan lain ya mas tapi, kalau aku sudah menemukan hobbiku yang dibayar maka aku akan keluar, atau kalau ada yang lebih baik dari aku akan ambil kesempatan itu”
5. Pekerja milenial lebih suka bekerja dengan rekan kerja yang mempunyai umur yang relatif sama dengan mereka, hal ini dapat tercermin dari “nyaman yang sekarang mas, sekarangkan sama anak- anak muda seusia dengan saya, kalau dulu kan orang- orang tua semua disana, kaku tidak bahasanya juga tidak sesuai dengan bahasa anak muda”
6. Tenaga kerja milenial akan berpindah pekerjaan (kurang loyal), jika ditemukan atau mendapatkan pekerjaan atau kesempatan yang baru yang dirasa lebih baik hal ini diungkapkan oleh informan 1, “untuk saat ini aku nggak mau perusahaan lain ya mas tapi, kalau aku sudah menemukan hobbiku yang dibayar maka aku akan keluar, atau kalau ada yang lebih baik dari aku akan ambil kesempatan itu” hal ini sejalan dengan yang diutrakan oleh informan 2 “sepertinya akan masih bertahan, kecuali tetiba ada *another opportunity* yang tidak kalah baiknya”

V. Penutup

Kesimpulan dari penelitian ini adalah profil dari pekerja milenial di era revolusi industri 4.0 ini adalah sebagai berikut : pekerja milenial memilih pekerjaan dengan jenjang karir yang jelas dari pada pekerjaan yang beresiko tanpa ada jenjang karir yang jelas meski pekerjaan yang sekarang disukainya, kedua kenyamanan lingkungan kerja terutama lingkungan kerja non fisik, lebih disukai daripada pekerjaan dengan gaji yang besar tetapi lingkungan kerjanya tidak nyaman, pekerja milenial lebih suka pekerjaan yang lebih bebas tanpa aturan yang ketat (fleksibel) dan lebih sedikit tekanan, kriteria pekerjaan yang disukai oleh pekerja milenial adalah pekerjaan yang menjadi hobinya dan yang dapat menghasilkan uang serta dapat bermanfaat bagi orang lain, yang terakhir adalah pekerja milenial lebih suka bekerja dengan orang- orang yang mempunyai umur yang relatif sama dengan mereka.

Daftar Pustaka

- Badan Pusat Statistik. (2018, November 28). Retrieved from Badan Pusat Statistik: <https://www.bps.go.id/statictable/2016/04/04/1904/penduduk-berumur-15-tahun-ke-atas-menurut-golongan-umur-dan-jenis-kegiatan-selama-seminggu-yang-lalu-2008---2018.html>
- Cambridge Dictionary. (n.d.). *Cambridge Dictionary*. Retrieved from Meaning of "profile" in the English Dictionary: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/profile>
- DBS. (2018, Juli 13). *DBS Live More Society*. Retrieved January 28, 2019, from dbs: https://www.dbs.com/spark/index/id_id/site/pillars/2018-ubah-cara-kerja-untuk-membuat-generasi-millennial-mau-bertahan-di-perusahaan.html
- Life course associates. (2018, November 28). *Generations in history*. Retrieved from Life course associates: Life course associates, n.d. Generations in history. [Online]
- prasetyo, H., & sutopo, W. (2018). INDUSTRI 4.0: TELAAH KLASIFIKASI ASPEK DAN ARAH PERKEMBANGAN RISET. *J@ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 17.
- Schwab, K. (2017). *The fourth industrial revolution*. Crown Business Press.
- susiani, D. (2009). *Profil fisik atlet taekwondo sleman pada porprof DIY*. Yogyakarta: FIK UNY.