

PROSIDING TEMU ILMIAH NASIONAL 2017

“Mengelola dan Melejitkan
Talenta Gen Y di Era Digital”

Yogyakarta, 19 Mei 2017



APIO

Asosiasi Psikologi Industri dan Organisasi

ISBN : 978-602-96634-5-7



PROSIDING TEMU ILMIAH NASIONAL APIO 2017

ISBN : 978-602-96634-5-7

Tim Penyusun

Editor

Ketua : Prof. Dr. Fendy Suhariadi, Psikolog

Anggota : Dr. Seger Handoyo, Psikolog
Fathul Himam, Ph.D., Psikolog
Dr. Ayu Dwi Nindyati, Psikolog
Dr. Sumaryono, Psikolog
Galang Lufityanto, M.Psi., Ph.D
Dr. Bagus Riyono, MA

Steering Committee

Prof. Dr. Suryana Sumantri, Psikolog
Prof. Andreas Budiharjo, Ph.D
Dr. Rahmat Ismail, Drs., Psikolog
Dra. B.K Indarwahyanti Graitto, M.Psi., Psikolog
Prof. Dr. Fendy Suhariadi, MT., Psikolog (Ketua APIO)
Dr. Seger Handoyo, Drs., Psikolog (Ketua HIMPSI)
Fathul Himam, Ph.D., Psikolog

Penerbit

Himpunan Psikologi Indonesia
Jln. Kebayoran Baru No. 85B
Kebayoran Lama, Velbak
Jakarta 12240 Indonesia
Telp./Fax. : 021-72801625
Website : himpsi.or.id
Email : sekretariatpp_himpsi@yahoo.co.id, sekretariat.pp@himpsi.or.id

Redaksi tidak bertanggung jawab terhadap konten akademis yang terdapat pada masing-masing makalah. Seluruh konten menjadi tanggung jawab pemakalah

Daftar Isi

Kata Pengantar	iii
Sambutan Ketua APIO (Asosiasi Psikologi Industri dan Organisasi)	v
Daftar Isi	vi
Quality Of Work –Life Dosen dan Tenaga Administrasi <i>L. Verina H. Secapramana</i>	1
Profil Kepribadian Generasi Y (Studi Deskriptif pada Tes DISC & Wartegg) <i>Adhyatman Prabowo, Dwi Ayu Latifah dan Nixie Devina Rahmadiani,</i>	12
Pengaruh Positive Youth Project (PYP) Terhadap Peningkatan Self Leadership Remaja <i>Nur Afni Indahari dan Wawan Kurniawan</i>	24
Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Profesi Terhadap Komitmen Organisasi Dosen Generasi-Y <i>Reza Lidia Sari, Ali Nina Liche Seniati dan Vina Varias</i>	29
Gambaran Komitmen Organisasi Karyawan Generasi Milenial di Makassar <i>Nurul Hidayati, Muh. Jufri, dan Nur Afni Indahari</i>	38
Mengelola Generasi Milenial Menggunakan <i>Enterprise Social Network</i> di Nutrifood Indonesia <i>Herman Yosef Paryono dan Flavia Norpina Sungkit</i>	42
Kajian Pengaruh Safety Leadership Pada Safety Performance Karyawan <i>Desak Nyoman Arista Retno Dewi, Fendy Suhariadi, Seger Handoyo</i>	53
The Chance Of Gifted Intelligent Students' Success In Career <i>Rini Sugiarti dan Fendy Suhariadi</i>	67
Hubungan Perilaku Inovatif Terhadap Kontrak Psikologis Karyawan <i>Iffah Rosyiana</i>	75
Peran Penyesuaian Karir dan Dukungan Organisasi dalam Meningkatkan Kreativitas Karyawan <i>Puti Archianti Widiasih, Rizki Nur Amalia, dan Nur Aini</i>	90
Pemaknaan Loyalitas Karyawan Pada Generasi Y (Studi Empiris pada Karyawan di JAKARTA) <i>Ayu Dwi Nindyati</i>	97
Pengaruh Kemampuan Komunikasi Interpersonal Terhadap <i>Social Loafing</i> dalam Proses Diskusi Kelompok <i>Putu Yoga Sukma Pratama dan Ni Made Swasti Wulanyani</i>	106

Perbedaan Kepuasan Kerja Antara Generasi X dan Y <i>Silvia Kristanti Tri Febriana</i>	118
Studi Perilaku <i>Caring</i> Perawan Pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) <i>Ermina Istiqomah, Sudjatmiko Setyobudihono, Fendy Suhariadi, dan Laurentius Dyson</i>	124
Validasi <i>Holland Self Directed Search</i> (SDS) <i>Form Cp</i> Sebagai Alat Ukur Minat Karir <i>Widiasih Diana Ratri</i>	130
Karakteristik Karier Generasi Y di era <i>boundaryless career</i> dan <i>protean career</i> <i>Sri Muliati Abdullah</i>	141
Gambaran Kohesivitas Kelompok dan Kontribusinya Pada Performa Unit Kerja X Dinas Y Pemerintahan Provinsi B <i>Auliani Gahara dan Marina Sulastiana</i>	149
Hubungan Antara <i>Quality Of Work Life</i> dengan <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan PT X <i>Adam Maulana dan Sumaryono</i>	156
Kebermaknaan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Pada Generasi X dan Y <i>Alvin Wibowo dan Kristiana Haryanti</i>	163
Analisis Etos Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Angkatan Kerja Masyarakat Kabupaten Cianjur <i>Anissa Lestari Kadiyono dan Diana Harding</i>	174
Analisis Komitmen Organisasi Pada Karyawan di PT.X Sebagai Upaya Peningkatan Produktivitas Perusahaan <i>Dwi Amalia</i>	185
Validitas dan Reliabilitas <i>Culture Fair Cognitive Ability Test</i> dan <i>Numerical Aptitude Test</i> <i>Fathul Himam dan Dewi Masruroh</i>	192
Ibu Bekerja: Dilema Antara Karir dan Keluarga <i>Hilwa Anwar</i>	200
Work-Life Balance Pada Generasi Y <i>Ika Zenita Ratnaningsih dan Anggun Resdasari Prasetyo</i>	208
<i>Workplace Well-Being</i> Pada Karyawan Departemen Operation & Service di Perusahaan Rekreasi X <i>Jajang Ruslanto, Diana Harding dan Nurul Yaniarti</i>	217
Spirit Kewirausahaan Santri (Sebuah Studi Literatur Untuk Melihat Semangat Wirausaha Santri) <i>Zainal Abidin</i>	225

**KARAKTERISTIK KARIER GENERASI Y
DI ERA BOUNDARYLESS CAREER DAN PROTEAN CAREER**
*Career Characteristics Of Y Generation In The Boundaryless Career and Protean
Careerera*

Sri Muliati Abdullah

muliatiyogya@gmail.com

Mahasiswa Program Doktor Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada
(Pengajar di Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta)

ABSTRAK

Pandangan baru tentang karier saat ini tidak lagi memandang karier dalam suatu keterikatan pada organisasi, namun menekankan pada kebebasan karier, kemandirian, dan fokus pada pembelajaran dan perkembangan. Studi ini bertujuan untuk mereview 3 hasil penelitian survei dunia, yaitu Tapscott (2009) di 12 negara dengan 7.685 responden generasi Y, Career Advisory Board (CAB) dari Devry University (2011) dengan 500 generasi Y, dan Swan (2016) di 25 negara dengan 19.000 responden generasi Y. Review 3 hasil penelitian ini merupakan cerminan karakteristik karier generasi Y saat ini. Data ini selanjutnya dapat dijadikan referensi untuk memahami karakteristik karier generasi Y, termasuk oleh *employer*. Karakteristik karier generasi Y ini menggambarkan era baru dalam berkarier, yaitu *boundaryless career* dan *protean career*. Era *boundaryless career* menggambarkan alur karier yang tidak terikat pada satu setting lingkungan kerja dan tidak terikat dengan pengaturan karier dengan sistem yang hierarkhis di organisasi. Era *protean career* menggambarkan bahwa secara aktif mengambil inisiatif dan proaktif untuk mencari perubahan dan mengambil keputusan karier dan menekankan pada pemenuhan nilai-nilai personal dalam berkarier.

Kata kunci : Karier, generasi Y, *boundaryless career*, *protean career*

ABTRACT

This new view of careers no longer sees careers in antidenessto the organization, but emphasizes career freedom, independence, and a focus on learning and development. This study aims to review 3 of the world survey results, Tapscott (2009) in 12 countries with 7,685 respondents of Y generation, Career Advisory Board (CAB) from Devry University (2011) with 500 Y generations, and Swan (2016) in 25 countries with 19,000 respondents Y generation. Review of 3 results of this study is a reflection of the careers characteristics of Y's generation today. This data can then be used as a reference to understand the careers characteristics of Y, including by employers. This career characteristics of Y generation represents a new era in career, namely boundaryless career and protean career. The boundaryless career era describes a career path that is not tied to a single working

environment setting and is not tied to a career setting with a hierarchical system in the organization. The protean career era illustrates that it is actively taking the initiative and proactively to seek change and make career decisions and emphasize the fulfillment of personal values in a career.

Keywords: *Career, Y generation, boundaryless career, protean career*

Pendahuluan

Generasi Y atau generasi millennial saat ini menjadi bahan yang menarik untuk dikaji karena karakteristik uniknya, antara lain dalam gaya hidupnya, pola kerjanya, proses membangun kariernya. Di Indonesia, generasi ini disebut dengan istilah generasi Langgas. Langgas dalam istilah di Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti bebas. Bebas, antara lain karena peluang yang begitu besarnya, bebas terhubung, bebas berkolaborasi, bebas belajar, bekerja, berkarier.

Sebastian, Amran, dan Youth Lab (2016) menjelaskan mengapa generasi ini akan menjadi generasi yang sangat penting untuk Indonesia. Menurut Bappenas, pada tahun 2015, 33% penduduk Indonesia adalah generasi Y. Dalam usia produktif (16-64 tahun), sebanyak 50% penduduk usia produktif adalah generasi Y (16-36 tahun). Pada tahun 2020 hingga 2030, diperkirakan Indonesia akan mencapai populasi usia produktif, yaitu 70% dari total penduduk, yaitu sebanyak 84 juta generasi Y. Jika dibandingkan dalam lingkup Masyarakat Ekonomi ASEAN 2016, jumlah penduduk ASEAN (10 negara) adalah 625 juta orang dan 60% diantaranya lahir sesudah tahun 1980 (375 juta orang). Dengan 84 juta generasi Y Indonesia, berarti 23% pemuda ASEAN ada di Indonesia dan merupakan generasi Y. Angka ini merupakan bonus demografi yang berpotensi menciptakan nilai dan kekuatan ekonomi Indonesia.

Terdapat beberapa milestones yang membentuk generasi Y Indonesia (Sebastian, Amran & Youth Lab, 2016), yaitu kondisi sosial politik dalam negeri dan pengaruh dampak informasi global. Kondisi sosial politik dalam negeri, antara lain : (a) era reformasi pada Mei 1998, mereka mengamati bagaimana para senior mengekspresikan opini serta adanya kebebasan pers, (b) otonomi daerah tahun 1999, muncul pemimpin-pemimpin daerah yang memiliki karakteristik yang unik yang hebat, misal Ridwan Kamil, Risma Harini, Joko Widodo, membuat generasi Y menjadi optimis dengan perubahan-perubahan yang dapat dihasilkan di kota masing-masing. Partisipan didominasi pemilih muda, yaitu generasi Y yang peduli terhadap pemimpin dan kemajuan daerah. Pengaruh terbesar bagi millennial Indonesia adalah (a) hadirnya internet tahun 1998, Indonesia memiliki portal berita online detik.com tahun 1998, lahirnya kaskus tahun 1999 merupakan forum komunikasi mahasiswa Indonesia di luar negeri yang dibawa pulang ke Indonesia tahun 2008, Friendster mulai berkembang tahun 2002, facebook pada tahun 2006 yang mengalami pertumbuhan 600% di 2 tahun pertama. Perkembangan di dunia digital ini memudahkan generasi Y mencari informasi dan mendapatkan pertemanan dari manapun. Selain itu, (b) hadirnya smartphone (Blackberry) tahun 2007 menguatkan dampak dari dunia digital, informasi dapat diakses lebih cepat dengan adanya browser. Kemudahan berjejaring semakin kuat dan meluas dengan hadirnya Twitter tahun 2009. (c)

Akibat adanya kemajuan pesat dalam teknologi informasi digital ini adalah kecepatan akses, keluasan komunikasi dan berjejaring, informasi yang sangat banyak, menguatkan generasi Y untuk menguasai teknologi informasi dan suka mencari tantangan. Waktu dipandang sebagai sesuatu yang sangat bernilai (*valuable*) sehingga generasi ini disebut *fast generation*. *Hyperconnected generation* juga menjadi label generasi Y karena mereka bebas berhubung, dan kesukaan mereka pada pertemanan, berjejaring, juga berkolaborasi.

Stereotipe generasi Y juga dirumuskan oleh Schofield dan Honore (2010), yaitu menyukai dan cepat dalam penguasaan teknologi, banyak belajar melalui web dan perangkat *mobile*, mempunyai sikap yakin, individualistik, membangun karier lebih berdasar pada jaringan kerja daripada berdasar jenjang, lebih memilih karier dalam profesi daripada organisasi, mempunyai nilai-nilai fleksibilitas, pengembangan dan pertumbuhan diri, dan membuat sesuatu yang unik/berbeda. Ciri ini memungkinkan munculnya *free agent*, *professional independent*, profesi yang memilih bekerja dengan *short term project*. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Mugglestone & Allison (2015) yang menyatakan bahwa saat ini muncul kreasi pekerjaan-pekerjaan baru di media sosial, *the sharing economy*, dan teknologi informasi. Pilihan jalur karier sebagai *free agent*, *professional independent*, atau profesi yang memilih bekerja dengan *short term project* merupakan pilihan jalur karier non konvensional.

Baruch (2004) merumuskan perbandingan konsep karier lama dan baru, seperti yang tertera dalam tabel berikut :

Tabel 1: Perbandingan konsep karier lama dan baru

Aspek	Traditional deal	Transformed deal
Karakteristik lingkungan	Stabil	Dinamis
Pilihan karier yang dibuat	Satu kali, di awal usia berkarier	Berulang, beberapa kali pada tahapan usia yang berbeda
Tanggungjawab karier	Pada organisasi	Individual
Career horizon (workplace)	Satu organisasi	Beberapa organisasi
Career horizon (time)	Panjang	Pendek
Scope of change	Tambahan kenaikan	Transformasional
Employer give / employee expect	Loyalitas dan komitmen	Bekerja dalam waktu yang lama
Kriteria kemajuan	Berdasarkan pada masa jabatan	Berdasarkan pada hasil kerja dan pengetahuan
Makna sukses	Memenangkan kompetisi, misal : kemajuan dalam hirarki karier linier	Perasaan dari dalam diri berdasarkan capaian prestasi
Pelatihan	Program formal, generalis	Praktek langsung dalam pekerjaan, perusahaan yang khusus/spesifik
Arah karier	Linier	Multidirectional

Sumber : Baruch (2004)

Seseorang merupakan *free agent* yang membuat kontrak dengan dirinya sendiri. Jadi, yang mengatur adalah individu itu sendiri bukan organisasi. Hal ini merupakan cerminan dari *protean career* (Hall dan Mirvis, 1996). *Protean career* menekankan pada

ide yang secara internal mengukur kesuksesan. *Protean career* lebih ditandai oleh pendekatan kebebasan dalam belajar dan mengelola karier secara mandiri. Hal ini berarti *protean career* dapat menampilkan perilaku-perilaku yang melintasi batas. Perilaku *boundaryless career*, menjalani karier melintasi batas-batas organisasi.

Metode

Penelitian ini bertujuan untuk mereview hasil penemuan Tapscott (2009), Career Advisory Board (CAB) dari Devry University (2011), dan Swan (2016) yang mensurvei tentang karakteristik karier generasi Y.

Hasil-hasil penelitian

Beberapa ahli melakukan penelitian survei terkait perubahan dan pandangan karier generasi Y, diantaranya tersebut di bawah ini :

1. Penelitian Tapscott (2009) dengan subjek penelitian generasi Y berusia 16-29 tahun di 12 negara (USA, Canada, UK, Jerman, Perancis, Spanyol, Mexico, Brazil, Rusia, China, Jepang, dan India), berjumlah 7.685 orang. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa generasi ini membawa pendekatan baru untuk berkolaborasi, berbagi pengetahuan dan melakukan inovasi. Generasi ini menggunakan teknologi digital dengan cara yang sangat berbeda dan telah mengembangkan perilaku yang berbeda. Penggunaan *mobile phone*, *surfing internet*, merevolusi alam internet, menggunakan *space online* untuk melepas kepenatan dan tempat bersantai, menggunakan *social network* sebagai cara yang fenomenal untuk menyebarkan informasi, *social network* dikemudikan untuk bergerak ke arah model kolaborasi yang baru. Karakteristik norma yang ditangkap dari generasi ini adalah kebebasan, *customized* (mencirikan diri), teliti/cermat, integritas, kolaborasi, hiburan, kecepatan, dan inovasi. Cara berpikir generasi Y terlihat begitu fleksibel, *adaptable*, dan *multimedia savvy*.

Berkaitan dengan kerja dan karier, Tapscott (2009) menemukan bahwa generasi ini berharap dapat memilih dimana dan kapan mereka bekerja. Generasi ini banyak menggunakan teknologi, ingin mengintegrasikan kerja dengan kehidupan rumah dan kehidupan sosial. Dalam bekerja, 69% subjek menginginkan waktu dan tempat kerja yang lebih fleksibel. Generasi ini tidak takut meninggalkan sebuah perusahaan besar jika mereka menemukan pekerjaan lain yang menawarkan uang yang lebih, pekerjaan yang lebih menantang, perubahan untuk sebuah perjalanan, atau sebuah perubahan.

Bekerja menjadi lebih kompleks secara kognitif, lebih *team based*, lebih tergantung pada ketrampilan-ketrampilan sosial, dan lebih cepat. Bekerja menjadi lebih *mobile*, tidak tergantung pada geografi, dan lebih membutuhkan kompetensi teknologi. Generasi Y memiliki prinsip kerja yang bermakna, menantang, dan menawarkan variasi, tetapi mereka menginginkan kehidupan mereka dalam keseimbangan. Saat ini kolaborasi generasi Y dengan perusahaan nampak dengan cara yang baru. Perusahaan menggunakan teknologi untuk menghubungkan karyawan-karyawan dalam tim-tim di seluruh dunia. Beberapa perusahaan juga menawarkan hubungan kerja yang non tradisional, seperti *part-time work*, *flextime*, *temporary work*, *job sharing*, *seasonal employment*, *on call work*, dan *shift work*.

2. Penelitian *Career Advisory Board* (CAB) dari Devry University (2011) melibatkan 500 generasi Y negara Amerika Serikat yang berusia 21-31 tahun. Dalam kesimpulan penelitiandisebutkan bahwa generasi Y mengejar jalur karier yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Generasi ini percaya bahwa mereka perlu mengejar pendidikan tinggi, mengisi *transferable skill*, dan melakukan variasi pekerjaan yang berbeda, dan bahkan mungkin jalur karier yang lebih dari satu. Generasi ini percaya bahwa "sukses" adalah karier dimana mereka melakukan kerja yang bermakna dan kerja yang mampu memenuhi harapan yang diinginkan secara personal, dan yang memiliki pengaruh positif terhadap orang lain atau pada masyarakat.

Berkaitan dengan persepsi tentang kemajuan karier, 2/3 (68%) generasi Y telah siap memutuskan jalur kariernya. Generasi Y melihat diri mereka sendiri bekerja di beberapa karier yang berbeda, pekerjaan-pekerjaan melalui *lifetime course*. Sebanyak 50% generasi Y tertarik untuk menjadi *self employed*. Sebanyak 89% generasi Y berharap mempunyai pengalaman kerja yang berbeda dengan generasi orangtua mereka : bekerja non tradisional (50%), bekerja dalam jumlah lingkungan kerja yang lebih banyak daripada yang dilakukan orangtua (46%), lebih menggunakan telekomunikasi (37%), dan partisipasi dalam program-program pelatihan (35%). Tiga hal yang menurut generasi Y merupakan paling penting dalam karier mereka sepanjang setelah 15 tahun, yaitu : aktif menjalin jejaring (49%), mendapatkan *internship*, *apprenticeship*, atau pelatihan kerja (31%), dan meneliti minat karier (26%).

3. Penelitian Swan (2016) tentang karier generasi Y dilakukan di 25 negara (Argentina, Austria, Australia, Belgia, Brazilia, Bulgaria, Canada, China, Perancis, Jerman, Yunani, India, Italia, Jepang, Malaysia, Mexico, Belanda, Norwegia, Paraguay, Singapura, Serbia, Switzerland, Inggris, dan Amerika Serikat), mensurvei 19.000 generasi Y. Beberapa hasil penting dalam penelitian ini :
 - a) *Job security* merupakan sesuatu yang penting untuk generasi Y, namun generasi ini mendefinisikan secara berbeda. Generasi Y bukanlah *job hopper*. Ketika diberi kesempatan, generasi ini akan bergerak maju. Generasi ini meredefinisi *job security* menjadi *career security*. *Mindset* generasi Y melihat pekerjaan-pekerjaan sebagai batu-batu pijakan untuk *self improvement* daripada sebagai *final destination*.
 - b) Generasi Y lebih tidak memilih satu pekerjaan untuk waktu yang lama. Generasi Y memahami kebutuhan untuk *continuous skills development* untuk menjadi *employable*. Sebanyak 93% menginginkan *life long learning*. Empat dari lima mengatakan peluang untuk belajar ketrampilan baru merupakan faktor yang utama ketika mempertimbangkan pekerjaan baru. Sebanyak 22% menyatakan akan mengambil *break* dari pekerjaan untuk mendapatkan ketrampilan-ketrampilan dan kualifikasi-kualifikasi yang baru.
 - c) Terdapat $\frac{3}{4}$ generasi Y yang bekerja dalam *fulltime job*, namun $\frac{1}{2}$ dari jumlah tersebut terbuka untuk bentuk-bentuk kerja yang non tradisional di masa depan.

Diskusi

Globalisasi yang meniadakan jarak, menciptakan arus pekerja yang mulai mengadaptasi tradisi karier *boundaryless*. Teknologi juga berperan untuk menciptakan pola baru dalam dunia kerja. Teknologi pula yang memungkinkan terjadinya pengurangan pekerja dengan teknologi yang lebih kompleks akan tetapi efisien (Dissanayake, 2012).

Jenis baru fenomena karier telah muncul, individu menjadi aktor yang menentukan, multiarah, dan dinamis (Hall & Mirvis, 1995; Baruch, 2003). Pandangan baru tentang karier ini terekam dalam gagasan dari 'protean career' yang diperkenalkan oleh Hall pada tahun 1976 (Hall, 1996) dan gagasan tentang 'boundaryless career' (Arthur, 1994). Konsep *protean career* dan *boundaryless career* ini merupakan konsep karier yang paling banyak dibahas dan disitasi oleh peneliti tentang karier diantara konsep baru karier yang berkembang di tahun 1990an.

Perubahan pandangan tentang karier juga dikemukakan oleh Walton dan Mallon (2004), bahwa karier dapat meliputi banyak bentuk dan makna-makna karier datang dari pandangan individual. Pandangan baru tentang karier tidak lagi memandang karier dalam suatu keterikatan pada organisasi, namun menekankan pada kebebasan karier, kemandirian, dan fokus pada pembelajaran dan perkembangan.

Berkarier di jalur non konvensional, tidak hanya memberikan keuntungan, selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Keuntungan berkarier di jalur non konvensional.

Bagi pekerja	Bagi perusahaan
- Lebih bebas menentukan waktu kerja, tempat bekerja.	- Lebih efisien karena terbebas dari sisi tanggungjawab untuk memberi fasilitas pada tenaga kerja tetap, misal : asuransi kesehatan, upah sesuai UMP, jaminan keselamatan kerja.
- Lebih bebas menetapkan target pendapatan yang ingin diperoleh	- Lebih efisien karena tidak perlu memberikan fasilitas peralatan dan ruang kerja.
- Lebih bebas memilih pekerjaan apa yang akan dilakukan	- Lebih bebas menentukan jumlah dan kualifikasi SDM yang akan dipekerjakan sesuai dengan kebutuhan keahlian, jumlah anggaran, dll
- Lebih bebas menentukan bekerja dengan siapa atau organisasi apa	
- Lebih bebas untuk mengupgrade diri dengan kualifikasi keahlian sesuai minat.	

Berdasarkan penelitian dari Tapscott (2009), Career Advisory Board (CAB) dari Devry University (2011), dan Swan (2016), dapat disimpulkan bahwa generasi Y berharap dapat memilih dimana dan kapan mereka bekerja. Generasi ini banyak menggunakan teknologi, ingin mengintegrasikan kerja dengan kehidupan rumah dan kehidupan sosial. Generasi Y tertarik untuk menjadi *self employed*, berharap mempunyai pengalaman kerja yang berbeda dengan generasi orangtua mereka, dan bekerja dalam jumlah lingkungan kerja yang lebih banyak. Selain itu, generasi ini meredefinisi *job security* menjadi *career security*. *Mindset* generasi Y melihat pekerjaan-pekerjaan sebagai batu-batu pijakan untuk *self improvement* daripada sebagai *final destination*.

Pilihan berkarier di jalur non konvensional merupakan alternatif pilihan yang dapat disandingkan dengan pilihan berkarier di jalur konvensional. Salah satu alternatif cara efisiensi organisasi yang dapat dipilih adalah membuka peluang berkolaborasi bagi

generasi Y yang memilih untuk bekerja tidak sebagai karyawan tetap. Tentu saja, dengan mekanisme pengelolaan SDM yang mengikuti perkembangan minat berkarier tenaga kerja di era *protean* dan *boundaryless career* saat ini.

Daftar Pustaka

- Arthur, M. B. (1994). The Boundaryless career : a new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behaviour*, 15(4), 295-306. doi : 10.1002/job.4030150402
- Baruch, Y. (2004). Transforming careers : from linier to multidirectional career path; Organizational and individual perspectives. *Career Development International*, 9(1), 58-71. doi : 10.1108/13620430410518147
- Career Advisory Board (CAB). (2011). The future of millennials' careers. *Executive summary*. US : Devry University. Diunduh dari <https://www.harrisinteractive.com> tanggal 14 Januari 2017.
- Dissanayake, K. (2012, Feb). Non-conventional models of career : Implications for human resource strategies for post-war Sri Lankan Organizations. *V.R.F series*, 472. Institute of Developing Economics, Japan External Trade Organization.
- Hall, D.T.(1996). The Protean Career: A Quarter-Century Journey. *Journal of Vocational Behavior*. 65(1), August 2004, 1-13. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>
- Hall, D.T., & Mirvis, P.H.(1995). The New Career Contract: Developing the Whole Person at Midlife and Beyond. *Journal of Vocational Behavior*. 47(3), 269-289. doi:10.1006/jvbe.1995.0004
- Hall, D.T., & Mirvis, P.H. (1996). The new Protean career: Psychological success and the path with a heart. Dalam D.T. Hall and Associates, *The career is dead-long live the career: A relational approach to careers*, (hal.15-45). San Francisco: Jossey-Bass.
- Mugglestone, K & Allison, T. (2015). *The best jobs for millennials*. Diunduh dari <https://www.younginvincibles.org> tanggal 15 Januari 2017.
- Schofield & Honore. (2010). Generation Y and learning. *The Ashridge journal*, Winter 2009-2010, 26-32. Ashridge Business School. <https://www.ashridge.org.uk/360>. Diunduh tanggal 20 Agustus 2016.
- Sebastian, Y., Amran, D. & Youth Lab. (2016). *Generasi Langgas : Millennials Indonesia*. Cetakan kedua. Jakarta : Gagas Media.
- Swan, M. (2016). *Millennials careers : 2020 vision; Facts, figures, and practical advice from workforce experts*. Diunduh dari <http://www.manpowergroup.com/wps/wcm/connect/660ebf65-144c-489e-975c-9f838294c237> tanggal 14 Januari 2017.
- Tapscott, D. (2009). *Grown up digital*. New York : McGraw Hill.

Walton, S & Mallon, M. (2004). Redefining the boundaries ? Making sense of career in contemporary New Zealand. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. 42(1), 75-95. doi : 10.1177/1038411104039470.