

Dari Karyawan Menjadi Wirausahawan: Sebuah Analisis Kualitatif Guncangan Karier pada Wirausahawan Milenial

From Employee to Entrepreneur: A Qualitative Analysis of Career Shock in Millennial Entrepreneurs

Ebnu Halim¹, Chandra Fitra Arifianto^{2*}

^{1,2}Universitas Pamulang, Indonesia

E-mail : dosen01177@unpam.ac.id

Abstrak: Tidak semua karyawan akan langsung sukses dalam meniti karier sebagai wirausahawan. Terdapat beberapa guncangan yang dapat mematahkan semangat untuk beralih karier sebagai wirausahawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan guncangan karier (terdiri atas: pilihan karier, pengembangan karier, dan adaptasi karier) yang dialami wirausahawan milenial saat beralih karir dari karyawan menjadi pengusaha. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi, sebagai teknik pengumpulan datanya. Reduksi data dilakukan untuk mendapatkan makna dari jawaban-jawaban informan. Makna inilah yang akan diselaraskan untuk memperoleh penjelasan dari pertanyaan penelitian, Untuk itulah, penelitian ini menggunakan 5 (lima) informan yang merupakan pengusaha milenial, memilih untuk beralih karier dari karyawan menjadi wirausahawan dan berdomisili di Kota Tangerang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam menghadapi guncangan karier sebagai wirausahawan diperlukan modal dan mental saat memilih karier, keterampilan dan strategi kinerja yang dapat diperoleh dari pengalaman selama menjadi karyawan untuk mengembangkan karier, dan manajemen diri dengan melakukan penyesuaian standar untuk beradaptasi.

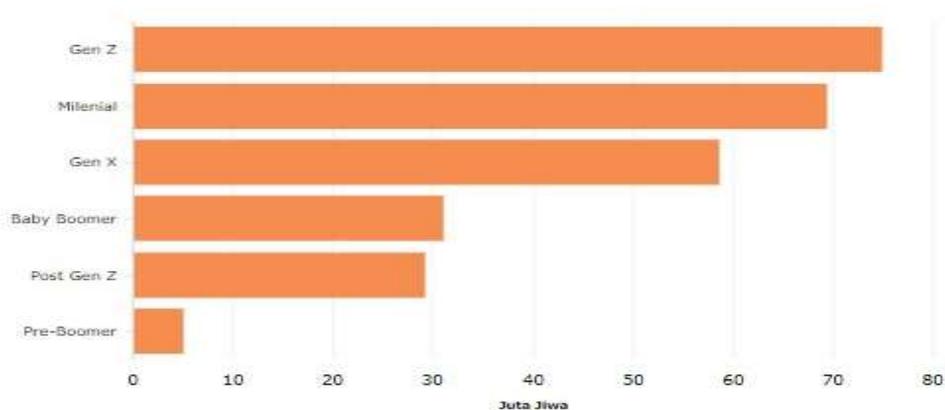
Kata Kunci: *Guncangan karier, Wirausahawan Milenial, Pilihan Karier, Pengembangan Karier, Adaptasi Karier*

Abstract: Not all employees will immediately succeed in pursuing a career as an entrepreneur. There are several shocks that can discourage you from switching careers as an entrepreneur. Therefore, this study aims to describe career shocks (consisting of: career choice, career development, and career adaptation) experienced by millennial entrepreneurs when they switch careers from employees to entrepreneurs. This study uses qualitative methods with observation, interviews, and documentation, as data collection techniques. Data reduction was carried out to get the meaning of the informants' answers. This meaning will be aligned to obtain an explanation of the research questions. For this reason, this study used 5 (five) informants who are millennial entrepreneurs, choosing to switch careers from employees to entrepreneurs and domiciled in Tangerang City. The results of the study show that facing career shocks as an entrepreneur requires capital and mentality when choosing a career, skills and performance strategies that can be obtained from experience while being an employee to develop a career, and self-management by making standard adjustments to adapt.

Keywords: *Career shock, Millennial Entrepreneur, career choice, career development, career adaptability*

Saat ini Indonesia sedang bersiap untuk menghadapi bonus demografi, yang ditandai dengan kenaikan dua kali lipat usia produktif, yaitu yang berusia 15 hingga 64 tahun. Hal ini juga diiringi dengan penundaan pertumbuhan penduduk usia muda (di bawah 15 tahun) serta sedikitnya jumlah penduduk manula (di atas 64 tahun). Ini merupakan keuntungan ekonomis yang disebabkan oleh peningkatan jumlah tabungan produktif. Hal ini dapat memacu pertumbuhan ekonomi bagi suatu negara untuk melakukan akselerasi ekonomi dengan menggenjot industri manufaktur, infrastruktur, maupun Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) karena berlimpahnya angkatan kerja.

Jumlah penduduk Indonesia (lihat gambar 1) didominasi oleh generasi Z dan selanjutnya generasi milenial. Berdasarkan survei yang dilakukan BPS, 64,7 persen dari 270 juta penduduk Indonesia didominasi oleh generasi Z, generasi milenial, dan generasi alpha (*post gen Z*). Hal tersebut akan mempengaruhi pertumbuhan suatu negara. Oleh karena itu, sebagai penduduk terbesar, tentunya generasi milenial ini akan memegang kendali atas roda pembangunan khususnya di bidang perekonomian yang diharapkan akan mampu membawa bangsa Indonesia menuju ke arah yang lebih maju dan dinamis. Intinya, generasi milenial adalah modal besar untuk mewujudkan kemandirian bangsa dalam segala aspek. Sebagai modal besar pembangunan suatu bangsa, diharapkan generasi milenial memiliki potensi lebih dibandingkan generasi-generasi sebelumnya. Terlebih lagi Usman (2023) menyebutkan bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan terhadap minat berwirausaha.



Gambar 1. Jumlah Penduduk menurut Generasi menurut BPS (2020)

Dengan semakin banyaknya wirausahawan, maka akan didapat kestabilan perekonomian negara. Melalui keberadaan wirausahawan, sebuah negara dapat mendorong perubahan dan inovasi. Wirausahawan sering dianggap sebagai aset nasional yang harus dijaga, diberi motivasi, dan diberi dukungan semaksimal mungkin. Kota Tangerang sendiri memiliki wirausahawan UMKM sebanyak 115.000 pelaku (Fauzi, 2022).

Faktanya, saat ini lebih banyak karyawan dibandingkan wirausahawan. Firmansyah (2019) mencatat tidak lebih dari 4 persen dari jumlah penduduk Indonesia yang memilih menjadi wirausahaan. Hal itu disebabkan oleh berbagai macam faktor internal maupun eksternal individu itu sendiri. Terlebih lagi, lulusan perguruan tinggi generasi milenial lebih memilih menjadi karyawan.

Namun, tidak sedikit juga karyawan yang akhirnya memutuskan untuk beralih menjadi wirausaha. Hal tersebut terjadi dikarenakan berbagai macam hal seperti keadaan perekonomian suatu negara, pemutusan hubungan kerja (PHK), habis kontrak kerja, sedikitnya lapangan pekerjaan dibandingkan pencari kerja, keinginan hidup mandiri, keinginan memperbaiki kualitas finansial keluarga, dan lainnya.

Terkait pilihan untuk beralih (berubah), Spradley (2006) menegaskan bahwa perubahan itu perlu direncanakan. Perencanaan harus secara konstan dipantau untuk mengembangkan hubungan yang bermanfaat antara agen yang berubah dengan system yang berubah. Langkah-langkah yang perlu dilakukan berupa; (a) mengenali gejala, (b) mendiagnosis masalah, (c) menganalisis jalan keluar, (d) memilih perubahan, (e) merencanakan perubahan, (f) melaksanakan perubahan, (g) mengevaluasi perubahan, dan (h) menstabilkan perubahan, Ternyata peralihan ini tidak mudah, sehingga acap kali memunculkan guncangan karier.

Guncangan karier didefinisikan sebagai peristiwa yang mengganggu dan luar biasa yang setidaknya sampai tingkat tertentu, disebabkan oleh faktor-faktor di luar kendali individu yang menjadi fokus dan dapat memicu proses pemikiran yang disengaja mengenai karier seseorang (Akkermans *et.al*, 2018). Guncangan karier sendiri mengarah kepada hal yang negatif. Namun, seiring dengan perjalanan waktu dalam upaya menghasilkan pengalaman karier, peluang dan hasil, maka mengarah pada hal yang positif (Seibert *et al.*, 2013).

Pada wirausahawan muda yang awalnya (terpaksa) meninggalkan posisi sebagai karyawan, hal tersebut merupakan pengalaman negatif pada awalnya. Akan tetapi, akhirnya mampu mengantarkan mereka menjadi wirausahawan yang sukses. Mungkin saja perubahan mendadak dalam pekerjaan, termasuk kehilangan pekerjaan, ditambah dengan adanya perubahan sosial yang luas, menjadi sebuah guncangan karier yang negatif. Namun saat ini dianggap sebagai peluang untuk pengembangan karier dan peningkatan keterampilan, maka guncangan karier tersebut mengarah pada proses berpikir yang disengaja mengarah pada perubahan karier berikutnya dan menyebabkan individu tersebut untuk mengambil tindakan (Akkermans *et al.*, 2018).

Untuk menggambarkan guncangan karier tersebut, Akkermans *et al.* (2021) menjabarkan beberapa indikator berikut:

1. Pilihan karier (*Career choice*)

Pilihan karier merupakan suatu proses dari individu sebagai usaha mempersiapkan dirinya untuk memasuki tahapan yang berhubungan dengan pekerjaan (Setyawardani, 2009). Hirsto dan Buchert (2016) mengungkapkan bahwa pilihan karier melibatkan pengembangan dari keahlian diri dan identitas diri sebagai bagian dari sosial dan personal. Proses pilihan karier (Ginzberg dalam Sharf, 2006) mencakup beberapa tahapan yaitu tahap fantasi, tahap tentatif, tahap realistik, tahap eksplorasi, tahap kristalisasi, dan tahap spesifikasi.

2. Pengembangan karier (*Career development*)

Pengembangan karier merupakan pendekatan formal yang dilakukan individu untuk mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Pengembangan karier akan meningkatkan efektivitas dan kreativitas sumber daya manusia (SDM) yang dapat menumbuhkan komitmen yang kuat dan meningkatkan kinerjanya dalam upaya mendukung upayanya untuk mencapai tujuan (Muspawi, 2017). Sedangkan Sunyoto (2012) menjelaskan pengembangan karier adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier. Sehingga fokus pengembangan karier adalah peningkatan kemampuan mental yang terjadi seiring penambahan usia dalam hal pencapaian karier.

3. Adaptasi karier (*Career adaptability*)

Adaptasi karier adalah kesiapan individu dalam menghadapi segala tuntutan pekerjaan dan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Rottinghaus *et al.* (2005) mendefinisikan adaptasi karier sebagai kecenderungan yang mempengaruhi cara individu memandang kemampuannya untuk merencanakan dan menyesuaikan diri dengan perubahan rencana karier terutama dalam menghadapi kejadian tak terduga. Individu yang mampu beradaptasi atau menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja akan merasa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaan dan memperoleh kepuasan dalam menekuni kariernya. Sedangkan individu yang kurang mampu beradaptasi dengan rekan kerja dan lingkungan kerja akan sering merasa tidak nyaman dalam menjalani pekerjaan, kemudian memilih untuk berpindah-pindah bidang pekerjaan hingga akhirnya menemukan bidang pekerjaan yang sesuai. Adaptasi karier dapat membantu individu dalam menekuni pekerjaan, memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, minat dan bakatnya. Adaptasi karier dapat memperluas kesempatan individu dalam mencari pekerjaan yang cocok sehingga mampu meningkatkan keberhasilan karier bahkan kesejahteraan (Skorikov 2007). Savickas dan Profeli (2012) mengidentifikasi adaptasi karier dapat dilihat melalui empat dimensi, yaitu: perhatian, kontrol, keingintahuan, dan kepercayaan diri. Terlebih lagi, di era digital ini telah tersedia banyak lokapasar yang dapat dimanfaatkan untuk berjualan (Arifianto & Pratiwi, 2021). Sehingga kemampuan beradaptasi terhadap pemanfaatan teknologi dirasa perlu dilakukan.

Penelitian ini sendiri akan menguak sisi persiapan secara mental apa saja yang perlu dimiliki oleh seorang karyawan yang ‘banting stir’ menjadi seorang wirausahawan. Tentu saja, penelitian dapat dijadikan masukan bagi pemerintah dalam merancang program-program untuk mencetak wirausahawan milenial yang beberapa tahun lagi menjadi tulang punggung perekonomian negara.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, dimana peneliti berusaha menjelaskan sebuah fenomena berdasarkan kerangka teoretik yang disusun. Moleong (2018)

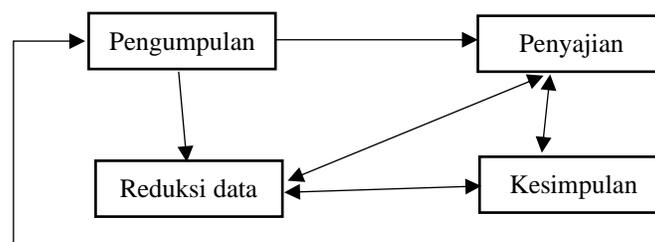
menjelaskan penelitian kualitatif akan menghasilkan sebuah data deskriptif yang berbentuk kata-kata dan lisan dari perilaku-perilaku yang teramati. Peneliti menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Proses wawancara dikenakan kepada 5 (lima) informan, dimana memiliki karakteristik: seorang wirausahawan yang sebelumnya merupakan karyawan, termasuk ke dalam generasi milenial (yang lahir di antara tahun 1985 hingga 1996), dan berdomisili di Kota Tangerang (lihat tabel 1). Setiap informan dikenakan pertanyaan-pertanyaan yang sama. Pertanyaan-pertanyaan tersebut mengacu pada teori yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu guncangan karier dari Akkermans *et al.* (2021).

Tabel 1. Identitas Responden Penelitian

| Nama | Umur | Jenis Kelamin | Usaha | Pekerjaan Sebelumnya |
|------|----------|---------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| AM | 30 tahun | Laki-laki | Jasa pembayaran digital | Karyawan aplikasi pembayaran digital |
| HS | 35 tahun | Laki-laki | Ayam potong dan es buah | Karyawan pabrik |
| RA | 32 tahun | Perempuan | <i>Supplier</i> sayuran organik | Pramugari |
| AR | 28 tahun | Laki-laki | Usaha pulsa | Karyawan kontrak perusahaan waralaba |
| PO | 28 tahun | Perempuan | Pulsa dan layanan pembayaran digital | Karyawan pemasaran |

Sumber: Data diolah (2021)

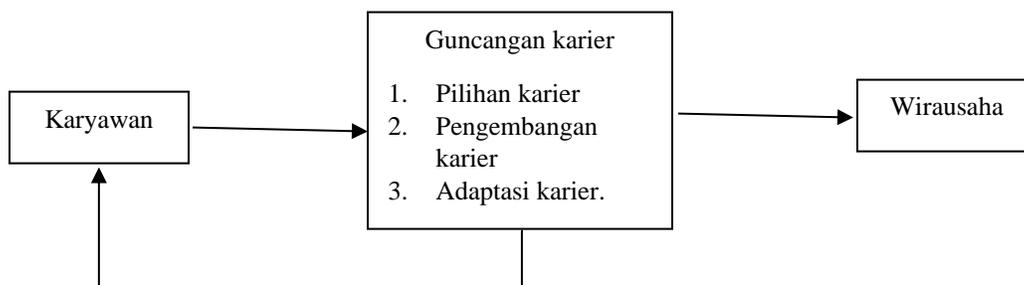
Data yang diperoleh dari jawaban para informan lalu dilakukan analisis data. Ada 3 (tiga) langkah yang dilakukan peneliti setelah dilakukan pengumpulan data, yaitu: reduksi data, memilah-milah jawaban informan. Berikutnya, dilakukan penyajian data, memaparkan data-data yang informatif. Terakhir, diambil keputusan. Ini dapat berupa penarikan kesimpulan dan melakukan verifikasi. Lebih jelasnya prosedur yang dilakukan pada penelitian kualitatif ini seperti pada gambar 2 yang mengacu Miles dan Huberman (1994: 12).



Gambar 2. Tahapan analisis data penelitian kualitatif

Career shock (guncangan karier) menjadi salah satu peristiwa luar biasa yang mengganggu individu dan memicu secara sadar proses pemikiran mengenai masa depan kariernya, Guncangan karier yang awalnya bervalensi negatif seiring dengan berjalannya waktu dapat menghasilkan guncangan positif seperti pengalaman untuk individu. Guncangan karier menjadikan generasi milenial untuk melakukan pilihan karier selanjutnya serta menghasilkan peluang baru dari karier yang mereka pilih.

Dari alir berpikir (lihat gambar 3) dapat disimpulkan bahwa alir berpikir dalam penelitian ini dibuat secara komprehensif yang diartikan seorang karyawan akan mengalami guncangan karier, dimana banyaknya faktor atau indikator seperti pilihan karier, pengembangan karier dan adaptasi karier yang menjadikan generasi milenial harus membuat suatu keputusan untuk beralih menjadi seorang wirausaha ataupun kembali menjadi seorang karyawan dengan melakukan pilihan maupun pengembangan kariernya dengan harapan pilihan tersebut akan menjadi suatu acuan yang lebih baik pada kariernya.



Gambar 3. Alir berpikir penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara, diperoleh jawaban motif utama untuk memilih beralih dari karyawan ke wirausahawan. Berikut jawaban masing-masing informan:

AM (30 tahun), sebagai R1, mampu melihat peluang saat dia bekerja. Ini pernyataannya:

“Awalnya saya sudah ada keinginan untuk menjadi wirausaha, saya mencoba berwirausaha seperti laundry dan menawarkan powerbank tetapi kurang minat dan dukungan lingkungan sekitar saya. Namun setelah saya bekerja di Payfazz, saya bertemu banyak customer dan agen karena payfazz aplikasi transfer uang dan pulsa dan saya melihat ada peluang dari usaha Paypazz ini lalu saya mencoba menjalankan sendiri... dan akhirnya saya belajar melalui usaha paypazz yang saya jalankan sekarang. Karena saya

melihat peluang pengasilan yang didapatkan saat berwirausaha lebih besar dibandingkan pendapatan saya sebagai pegawai”

Berikutnya, HS (35 tahun), sebagai R2, memiliki motif yang berbeda. Pernyataannya dapat terlihat sebagai berikut:

“... jika berwirausaha dapat mengatur waktunya secara fleksibel tidak bergantung pada jam kerja. Lebih nyaman berwirausaha dan lebih banyak waktu dengan keluarga.”

Sedangkan, RA (32 tahun), sebagai R3, yang merupakan seorang ibu memiliki pertimbangan yang berbeda juga. Berikut pernyataannya:

“... jadi suami saya tidak stay di rumah, harus keluar kota 3-4 hari dan mau tidak mau saya harus mengurus anak dan saya memilih untuk berwirausaha yang saya bisa mengatur waktu kerja saya sendiri. Karena dulu saya pernah sakit, dan saya mencoba hidup sehat dari seledri impor dan saya mulai mengshare kebiasaan saya di Instagram dan banyak yang mengikuti. Lalu berjalannya waktu, saya menjadi supplier bahan untuk membuat jus.”

Hampir sama dengan AM, AR (28 tahun), selaku R4 melihat adanya peluang saat menjadi karyawan. Sehingga dia memilih untuk beralih menjadi wirausahawan. Berikut pernyataannya:

“... saya memilih berwirausaha karena tidak ada tekanan atau paksaan dari pihak lain. Karena sebelumnya saya bekerja di marketing, dan saya melihat peluang dan mencoba berwirausaha konter pulsa, dan pendapatannya lebih besar jika dibandingkan menjadi karyawan. ... dan menurut saya berwirausaha mendapatkan pendapatan setiap hari dan lumayan besar jika dibandingkan bekerja di perusahaan.”

Terakhir, PO (28 tahun), sebagai R5, memilih untuk menjadi wirausahawan pasca perusahaannya tutup. Ini pernyataannya:

“... saya memilih berwirausaha karna tidak ada tekanan atau paksaan dari pihak lain. Karena di tempat bekerja saya sebelumnya itu franchise dan kebetulan kontrak kerja habis. Jadi mau tidak mau perusahaan tutup dan semua karyawan dikeluarkan Sehingga saya tertarik di dunia bisnis pulsa yang menjadi bahan pokok masyarakat sekarang.”

Jawaban para informan tersebut menunjukkan bahwa peluang adalah kunci utama dalam memulai usaha. Peluang tersebut bisa berupa waktu dan pasar. Namun, Zhou dan Wu (2021) menjelaskan bahwa peluang dapat terbentuk dengan disengaja apabila motivasi

dan aspirasi untuk menjadi wirausahawan ada. Sehingga kunci utamanya ialah keinginan yang kuat untuk menjadi wirausahawan.

Selanjutnya, apabila dijabarkan nilai-nilainya, terdapat perbedaan dan persamaan pendapat yang diperoleh berdasarkan analisis hasil wawancara antara peneliti dengan para informan. Kategori kumpulan nilai berikut diidentifikasi sebagai dimensi guncangan karier yaitu:

1. Pilihan karier (*Career Choice*)

Pemilihan karier merupakan suatu proses dari individu sebagai usaha mempersiapkan dirinya untuk memasuki tahapan yang berhubungan dengan pekerjaan (Setyawardani, 2009). Pilihan karier juga merupakan hasil interaksi antara pengaruh budaya, teman bergaul, orang tua dan orang dewasa yang dianggap penting. Oleh karena itu, informan memerlukan modal dan mental dalam mereduksi guncangan karier di tahap awal. Seperti pernyataan AM:

“Mental harus disiapin, dan mempersiapkan cara untuk menimalisir resiko-resiko yang terjadi”.

Sedangkan RA lebih berfokus pada modal, seperti pernyataannya:

“...yang pertama pasti modal lalu kita harus tahu supplier kita dari mana saja, dan yang ke tiga pasar reseller dan konsumen langsung”.

PO melihat kedua hal tersebut (mental dan modal) benar-benar diperlukan saat meniti karier sebagai wirausahawan. Berikut pernyataannya:

“Pastinya saya menyiapkan modal, serta keyakinan untuk dapat menjalankan usaha yang saya jalankan sekarang, dan sabar dalam berwirausaha, dan saya juga melihat pra riset mengenai pasar”.

Hal itu dikuatkan oleh Suwinardi (2018) bahwa modal merupakan hal yang perlu disiapkan dalam memulai usaha sehingga dapat mengarahkan guncangan karier ketika yang positif. Sedangkan mental juga diperlukan dalam hal ini agar memiliki kemampuan bertindak ketika sebuah ide muncul dan juga dapat meminimalisasi rasa takut gagal dalam memulai usaha (Pradana & Safitri, 2020). Jadi modal dan mental

akan selalu selaras guna menghadapi guncangan karier yang dihadapi responden agar tetap mengarahkan untuk memilih karier sebagai wirausaha.

2. Pengembangan karier

Suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Muspawi, 2017), sehingga pengembangan karier merupakan peningkatan kemampuan seiring penambahan usia yang terjadi dalam hal pencapaian karier. Oleh karena itu, kemampuan melihat peluang disini sangat diperlukan guna menghadapi guncangan karier yang ada. Keempat informan (AM, RA, PO, dan AR) sama-sama sepakat bahwa peluanglah yang dapat mengembangkan karier mereka sebagai wirausahawan.

“Salah satunya peluang dan pendapatan yang lumayan dan dari situ saya berwirausaha” (AM).

“Awalnya saya menjalani healthy life dan meshare di instagram lalu banyak teman teman saya yang senang dan berminat menjalani healthy life.saya memutuskan untuk menstok banyak seledri import karena banyak diminati” (RA).

“alasan saya yaitu suami saya yang sebelumnya bekerja sebagai marketing, yang menyediakan pelayanan transfer uang online. Saya dan suami berpikir kenapa kita ga coba untuk buka usaha ini” (PO).

“Karena pengetahuan sebelumnya jadi saya melihat peluang diusaha ini dan akhirnya saya kembangkan usaha ini sendiri” (AR).

Selanjutnya, peluang inilah yang bisa menghasilkan perencanaan dalam melakukan pengembangan wirausaha. Selain itu, diperlukan juga pengalaman guna mengatasi masalah-masalah yang timbul agar tetap bisa mencari solusi dari setiap masalah yang dihadapi sebagai wirausahawan. Hal ini dikuatkan oleh Zhao *et,al* (2005, dalam Firmansyah 2013) dimana keterampilan dan strategi kinerja yang berguna untuk peran kewirausahaan kemungkinan akan diperoleh dari pengalaman sebelumnya.

3. Adaptasi karier

Adaptasi karier sebagai kecenderungan yang mempengaruhi cara individu memandang kemampuannya untuk merencanakan dan menyesuaikan diri dengan perubahan karier, terutama dalam menghadapi kejadian tak terduga. Untuk membantu adaptasi dibutuhkan penyesuaian gaya hidup dari karyawan menjadi wirausahawan. Gaya hidup di sini berarti perlu adanya manajemen diri. Wirausahawan harus melakukan penyesuaian standardisasi yang berbeda dari sebelumnya, Ini seperti pernyataan PO:

“... Salah satunya perubahan dalam keuangan, untuk diri saya sendiri sudah dapat mengendalikan semua perubahan yang terjadi”

Termasuk juga apa yang dikatakan oleh AM berikut:

“... karena berwirausaha berbeda dengan menjadi karyawan dan harus beradaptasi dengan waktu kerja sebelumnya, dan dari segi hari kerja.”

Oleh karena itulah, manajemen diri perlu dikelola dengan baik. Manajemen diri dapat membuat mereka lebih berdedikasi, bersemangat, dan melibatkan mereka dalam pekerjaan mereka. Manajemen diri memberikan kontribusi dalam keberhasilan usaha secara positif (Ghali *et al.*, 2018). Terlebih lagi, Praktik manajemen diri dapat meningkatkan pengalaman subjektif yang dimiliki wirausahawan dalam menjalankan bisnisnya (Goldsby *et al.*, 2021).

Dalam memulai sebuah usaha, wirausahawan tentulah menghadapi beberapa tantangan. Tantangan utama yang acap kali dihadapi adalah melihat peluang. Bhaskar *et al.* (2022) menyarankan wirausahawan perlu untuk memiliki kapabilitas dalam memindai, menemukan dan menganalisis peluang di lingkungannya untuk diterjemahkan ke dalam bentuk sebuah bisnis. Inilah yang menjadi kunci utama pada tahapan guncangan karier, yakni tahap pengembangan karier, untuk dapat melanjutkan usahanya tersebut.

Walaupun Rummel *et al.* (2021) menyatakan bahwa guncangan karier yang terjadi baik negatif (seperti kecewa dengan perusahaan) maupun positif (diskusi dengan wirausahawan sukses) dapat mengarahkan untuk memilih menjadi seorang wirausahawan dan selanjutnya guncangan tersebut dapat memunculkan keraguan, kelanjutan dan bahkan penguatan pada jalur karier sebagai wirausahawan yang dipilih, akan tetapi hal tersebut

tidak muncul pada kondisi yang dialami para informan. Ini dikarenakan para informan sudah mempersiapkan mental dan mampu melihat peluang yang ada.

Wardana *et al.* (2020) menambahkan aspek kesiapan mental selain berupa sikap dan niat, wirausahawan perlu juga memiliki *locus of control* (penerimaan tanggung jawab terhadap apa yang terjadi pada diri). Sehingga ke depannya para calon wirausahawan perlu mempersiapkan aspek mental terlebih dahulu.

SIMPULAN

Penelitian ini memberikan banyak sekali wawasan tentang pemahaman dalam mereduksi guncangan karier pada generasi milenial yang beralih karir dari karyawan menjadi wirausahawan. Ada beberapa hal yang dapat diambil simpulannya. Pada pilihan karier, wirausahawan milenial harus mempersiapkan modal dan mental sehingga dapat merencanakan pilihan karier selanjutnya dengan baik.

Pada pengembangan karier, wirausahawan milenial harus dapat melihat peluang serta memadukannya dengan pengalaman yang dimiliki selama menjadi karyawan sehingga terciptanya pencapaian peningkatan kemampuan yang dimiliki. Akhirnya pada adaptasi karier, wirausahawan harus memiliki *skill* dalam melakukan penyesuaian manajemen diri, dalam upaya mempercepat proses adaptasi yang diperlukan, dan selanjutnya dapat melakukan perencanaan usaha yang dijalankan ke depannya.

Sehingga saran yang dapat diberikan wirausahawan milenial harus mempertimbangkan dengan matang terkait pilihan karier yang akan dipilih selanjutnya berdasarkan kemampuan yang ada pada diri sendiri. Wirausahawan milenial membutuhkan mentor dalam menghadapi segala tantangan, sehingga usaha yang mereka lakukan bisa terarah dan memiliki dampak baik terhadap pencapaian karier. Selanjutnya, wirausaha milenial harus bisa lebih cepat terbiasa dengan kondisi usaha yang berubah-ubah dan tenang dalam mengatasi hambatan sebagai bentuk adaptasi.

Namun, peneliti menyadari adanya keterbatasan dalam penelitian ini. Penelitian kualitatif tidak serta merta dapat digeneralisasikan, akan tetapi dapat informasi secara mendalam. Selain keterbatasan informan juga menjadi kekurangan yang ke depannya dapat diperbaiki.

DAFTAR RUJUKAN

- Akkermans, J., Collings, D., da Motta Veiga, S., Post, C., & Seibert, S. (2021). Toward a broader understanding of career shocks: exploring interdisciplinary connections with research on job search, human resource management, entrepreneurship, and diversity. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103563. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103563>.
- Akkermans, J., Seibert, S. & Mol, S. (2018). Tales of the unexpected: Integrating career shocks in the contemporary careers literature. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44, e1503. <https://doi.org/10.4102/sajip.v44i0.1503>.
- Bhaskar, P., K, Girivasuki, V, Vanaja. (2022). A Study On Challenges Faced By Entrepreneurs. *Journal of Positive School Psychology*, 6(10), 3871-3879. <https://journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/14000/9076>.
- Fauzi, A. (2022, Feb 22). Sambut HUT 29 Kota Tangerang, Disindagkopukm Gelar UMKM Award. *Tangerangnews*. <https://tangerangnews.com/kota-tangerang/read/39905/Sambut-HUT-29-Kota-Tangerang-Disindagkopukm-Gelar-UMKM-Award>.
- Firmansyah, R. (2019, Jan 12). HIPMI: Milenial Lebih Suka Jadi Karyawan Dibanding Pengusaha. *Kumparan*. <https://kumparan.com/kumparanbisnis/hipmi-milenial-lebih-suka-jadi-karyawan-dibanding-pengusaha-1547269124426439290/full>.
- Firmansyah, B. (2013). Keterkaitan Pengalaman Kewirausahaan, Sikap, Norma Subyektif, Kontrol Perilaku terhadap Niat untuk menjadi Wirausahawan (Studi pada perajin batik di Kota Surakarta, Kabupaten Sragen dan Kabupaten Karanganyar). *Disertasi*, Universitas Sebelas Maret.
- Ghali, B., Habeeb, L., & Hamzah, K. (2018). Self-Management and its relation to organizational excellence. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(4), 47-50. <http://dx.doi.org/10.14419/ijet.v7i4.7.20378>.
- Goldsby, M., Bishop, J., Goldsby, E., Neck, C., & Neck, C. (2021). The impact of self-management practices on entrepreneurial psychological states. *Administrative Sciences*, 11(12), 1-13. <https://doi.org/10.3390/admsci11010012>.
- Hirsto, L. & Buchert, M. (2016). Personal worldview in constructing theological expertise? Avoidance goals and their narrative explanations in the context of career choice. *Journal of Religious Education*, 64(1), 15–32. <https://doi.org/10.1007/s40839-016-0025-1>.
- Miles, M. & Huberman, A. (1994). *Qualitative data analysis: an expanded sourcebook*. California: SAGE Publication.
- Moleong, L. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muspawi, M. (2017). Menata pengembangan karier sumber daya manusia organisasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 17(1), 114-122. <http://dx.doi.org/10.33087/jjubj.v17i1.108>.
- Pradana, B. & Safitri, R. (2020). Pagaruh motivasi wirausaha dan mental wirausaha terhadap minat wirausaha. *Iqtishoduna*, 16(1), 73-82. <http://dx.doi.org/10.18860/iq.v16i1.6797>.

- Rottinghaus, P., Day, S. & Borgen, F. (2005). The Career Futures Inventory: a measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24. <http://dx.doi.org/10.1177/1069072704270271>.
- Rummel, S., Akkermans, J., Blokker, R., & Van Gelderen, M. (2021). Shocks and entrepreneurship: a study of career shocks among newly graduated entrepreneurs. *Career Development International*, 26(4), 562-581. <https://www.emerald.com/insight/1362-0436.htm>.
- Savickas, M. & Porfeli, E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>.
- Seibert, S., Kraimer, M, Holtom, B., & Pierotti, A. (2013). Even the best laid plans sometimes go askew: Career self-management processes, career shocks, and the decision to pursue graduate education. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 169-182. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103563>.
- Setyawardani, L. (2009). Persepsi mahasiswa senior dan junior terhadap profesi akuntan. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 13(1), 84-103. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2009.v13.i1.211>.
- Sharf, R. (2006). *Applying career development theory to counselling 4nd ed*. Pacific Grove: Brooks/Cole.
- Skorikov, V. (2007). Continuity in adolescent career preparation and its effects on adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 8–24. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.jvb.2006.04.007>.
- Spradley, J. (2006). *Metode Etnografi*. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Sunyoto. (2013). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Suwinardi, S. (2019). Langkah sukses memulai usaha. *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa dan Sosial*, 14(3), 195-201. <http://dx.doi.org/10.32497/orbith.v14i3.1317>.
- Usman, A. (2023). Analisis Perbandingan Minat Berwirausaha Mahasiswa dari Perspektif Perbedaan Gender. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 11(1), 36-51. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v11i1.614>.
- Wardana, L., Handayati, P., Narmaditya, B., Wibowo, A., Patma, T., & Suprajan, S. (2020). Determinant Factors of Young People in Preparing for Entrepreneurship: Lesson from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 555-565. doi:10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.555
- Zhou, R. & Wu, S. (2021). Opportunity Finding by Nascent Entrepreneurs: Accidental or Purposeful?. *Front. Psychol.* 11:592994. doi: 10.3389/fpsyg.2020.592994.