

ANALISIS STRATEGI REKRUTMEN PEGAWAI DI PT MEISO MITRA UTAMA DARI PERSPEKTIF GENERASI Z

Guntur Putra Purnama
Politeknik STIA LAN Jakarta, Indonesia
gunturpurnama07@gmail.com

ABSTRAK

Generasi Z semakin mendominasi pasar kerja, mendorong perusahaan untuk menyesuaikan strategi rekrutmen mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi rekrutmen pegawai yang diterapkan oleh PT MEISO MITRA UTAMA dari perspektif Generasi Z. Dengan menggunakan survei yang melibatkan responden dari Generasi Z, penelitian ini mengidentifikasi kesenjangan antara strategi rekrutmen yang ada dan preferensi generasi ini. Dilakukan analisis SWOT untuk memahami kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman terkait adaptasi strategi rekrutmen perusahaan. Hasil penelitian ini memberikan rekomendasi penting untuk penyesuaian strategi rekrutmen agar lebih efektif dalam menarik dan mempertahankan talenta Generasi Z di PT MEISO MITRA UTAMA

Kata kunci: Generasi Z, Strategi Rekrutmen, Pt Meiso Mitra Utama

ABSTRACT

Generation Z is increasingly dominating the job market, prompting companies to adapt their recruitment strategies. This research aims to analyze the employee recruitment strategy implemented by PT MEISO MITRA UTAMA from the perspective of Generation Z. By using a survey involving respondents from Generation Z, this research identifies the gap between existing recruitment strategies and the preferences of this generation. A SWOT analysis was carried out to understand the strengths, weaknesses, opportunities and threats related to adapting the company's recruitment strategy. The results of this research provide important recommendations for adjusting recruitment strategies to be more effective in attracting and retaining Generation Z talent at PT MEISO MITRA UTAMA

Keywords: Generation Z, Recruitment Strateg, Pt Meiso Mitra Utama



This work is licensed under a Creative Commons
Attribution-ShareAlike 4.0 International

PENDAHULUAN

Generasi Z, yang terdiri dari individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, menampilkan karakteristik dan preferensi yang mencolok bila dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Kehadiran mereka di tengah era digital membentuk pandangan unik terhadap dunia, menampilkan minat yang khusus terhadap keseimbangan antara kehidupan pribadi dan karier yang bermakna. Seiring dengan hal ini, PT MEISO MITRA UTAMA, sebuah perusahaan teknologi yang tengah berkembang pesat, mendapati kebutuhan untuk memahami dengan mendalam dinamika dan keinginan Generasi Z guna menjamin kesuksesan strategi rekrutmennya (Alsop, 2008).

Rekrutmen Pegawai proses rekrutmen pegawai merupakan langkah kunci bagi perusahaan dalam memperoleh sumber daya manusia terbaik sesuai kebutuhan organisasi. Proses ini meliputi tahapan identifikasi kebutuhan, pengembangan strategi, dan seleksi kandidat yang efisien (Richard et al., 2019).

Generasi Z karakteristik dan Preferensi: Generasi Z ditandai dengan keterbiasaan yang tinggi terhadap teknologi digital, keterlibatan yang signifikan dalam media sosial, serta aspirasi untuk menjalani gaya hidup yang seimbang antara kerja dan kehidupan pribadi (Gatewood et al., 2001). Hubungan antara Rekrutmen dan Generasi Z: perusahaan dituntut untuk menyesuaikan strategi rekrutmen mereka agar dapat memenuhi preferensi Generasi Z, yang memprioritaskan fleksibilitas, transparansi, dan peluang pengembangan (Ng & Feldman, 2013).

Analisis SWOT

Strengths (Kekuatan)

Pemahaman Mendalam tentang Generasi Z penelitian ini memberikan pemahaman yang mendalam mengenai preferensi dan harapan Generasi Z, memungkinkan PT MEISO untuk merancang strategi rekrutmen yang lebih relevan dan efektif (Rumangkit & Dwiyan, 2019). Penguatan Proses Rekrutmen identifikasi kesenjangan antara strategi saat ini dengan preferensi Generasi Z membantu perusahaan dalam meningkatkan proses rekrutmen untuk menarik dan mempertahankan talenta yang lebih berkualitas. Penyesuaian Kebijakan Perusahaan: Temuan penelitian ini memungkinkan perusahaan untuk menyesuaikan kebijakan internal seperti pengembangan karir dan fleksibilitas kerja yang sesuai dengan nilai-nilai Generasi Z (Fikri et al., 2024).

Weaknesses (Kelemahan)

Keterbatasan Data Responden: Jumlah responden yang terbatas (5 orang) dapat mempengaruhi representasi hasil dan validitas temuan penelitian. Ketergantungan pada Survei: Metode survei mungkin tidak dapat menggambarkan secara menyeluruh kompleksitas preferensi Generasi Z dan mungkin tidak cukup mendalam untuk memahami alasan di balik preferensi mereka (Yuliani et al., 2021). Kurangnya Penyesuaian Langsung: Rekomendasi dari penelitian ini mungkin masih memerlukan panduan implementasi yang lebih spesifik dalam konteks praktis (Kusumawati et al., 2021).

Opportunities (Peluang)

Adaptasi ke Pasar Kerja yang Berubah: Dengan merespons preferensi Generasi Z, PT MEISO dapat memperkuat posisinya sebagai pilihan utama di pasar kerja yang

kompetitif. Inovasi dalam Proses Rekrutmen: Penelitian ini membuka peluang untuk mengadopsi teknologi dan praktik inovatif dalam rekrutmen, seperti pemanfaatan media sosial secara lebih efektif.

Pengembangan Budaya Kerja yang Inklusif: Menyesuaikan strategi rekrutmen dan kebijakan internal untuk menciptakan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif, yang sangat dihargai oleh Generasi Z (Twenge, 2017).

Threats (Ancaman)

Persaingan dari Perusahaan Lain: Adaptasi strategi rekrutmen oleh perusahaan lain dapat meningkatkan persaingan dalam menarik dan mempertahankan talenta muda ini (Ambarwati et al., 2023). Perubahan Preferensi Generasi Z: Preferensi Generasi Z dapat berubah seiring waktu atau pengalaman, membuat penyesuaian yang diimplementasikan saat ini mungkin menjadi kurang relevan di masa depan. Risiko Implementasi yang Tidak Efektif (Fitriyani et al., 2024). Ada risiko bahwa rekomendasi dari penelitian ini mungkin tidak diimplementasikan dengan baik atau tidak menghasilkan dampak yang diinginkan jika tidak didukung oleh strategi dan sumber daya yang memadai (Sule & Wahyuningtyas, 2016).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan desain survei dengan kuesioner sebagai instrumen utama untuk pengumpulan data (Pranatawijaya et al., 2019). Responden dipilih dari kalangan anggota Generasi Z yang aktif dalam pekerjaan atau sedang berusaha mencari pekerjaan di PT MEISO MITRA UTAMA (Jailani, 2023). Keterbatasan Data Responden: Jumlah responden yang terbatas (5 orang) dapat mempengaruhi representasi hasil dan validitas temuan penelitian (Ong, 2013). Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif naratif untuk menggali secara mendalam preferensi dan harapan Generasi Z terkait dengan proses rekrutmen. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi dengan lebih rinci dinamika yang mempengaruhi persepsi dan kebutuhan generasi ini dalam konteks strategi rekrutmen Perusahaan (Pella, 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari total 5 responden, mayoritas adalah lulusan baru dengan gelar sarjana yang mencari kesempatan karir dengan perkembangan profesional dan lingkungan kerja yang inklusif. Meskipun PT MEISO MITRA UTAMA telah menerapkan strategi rekrutmen tertentu, masih terdapat ketidaksesuaian dengan preferensi Generasi Z, khususnya dalam hal transparansi dan kesempatan pengembangan karir. Generasi Z lebih tertarik pada proses rekrutmen yang transparan, kesempatan untuk berkembang, fleksibilitas kerja, dan lingkungan kerja yang kolaboratif (Sono & Limpo, 2024).

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya kesenjangan signifikan antara strategi rekrutmen yang diterapkan oleh PT MEISO MITRA UTAMA dengan preferensi dan harapan Generasi Z. Generasi Z memiliki kecenderungan untuk lebih menghargai proses rekrutmen yang transparan, yang memungkinkan mereka untuk memahami dengan jelas setiap tahap proses seleksi dan mendapatkan umpan balik yang konstruktif. Selain itu, mereka menginginkan kesempatan pengembangan karir yang jelas dan terstruktur, yang memungkinkan mereka untuk terus belajar dan berkembang dalam lingkungan kerja yang mendukung. Untuk memenuhi kebutuhan generasi muda ini, perusahaan perlu mempertimbangkan beberapa perubahan dalam strategi rekrutmennya: meningkatkan transparansi dalam proses rekrutmen dengan menginformasikan secara jelas tahapan-

tahapan seleksi dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada setiap kandidat; memperluas kesempatan pengembangan karir dengan menawarkan program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan serta menyediakan jalur karir yang jelas dan kesempatan promosi yang adil; dan memperkenalkan kebijakan fleksibilitas kerja yang lebih luas, seperti menerapkan kebijakan kerja fleksibel seperti work-from-home atau jam kerja yang fleksibel, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Dengan mengadopsi langkah-langkah tersebut, PT MEISO MITRA UTAMA dapat lebih efektif menarik dan mempertahankan talenta dari Generasi Z, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada keberlanjutan dan kesuksesan perusahaan di masa depan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis SWOT dan temuan penelitian, beberapa saran praktis dapat diberikan kepada PT MEISO MITRA UTAMA: meningkatkan transparansi dalam proses rekrutmen dengan menyediakan deskripsi pekerjaan yang jelas, menjelaskan proses seleksi secara terbuka, dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada pelamar; memperluas kesempatan pengembangan karir dengan menawarkan program pengembangan karir yang komprehensif, termasuk pelatihan, mentoring, dan peluang rotasi jabatan untuk meningkatkan keterlibatan dan retensi karyawan Generasi Z; serta mengimplementasikan kebijakan fleksibilitas kerja dengan memperluas kebijakan fleksibilitas kerja, seperti jadwal kerja yang fleksibel, opsi kerja jarak jauh, dan waktu kerja yang lebih mandiri, untuk meningkatkan keseimbangan kerja-hidup dan kepuasan kerja. Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan PT MEISO MITRA UTAMA dapat meningkatkan efektivitas strategi rekrutmen mereka, menarik bakat-bakat terbaik dari Generasi Z, dan memastikan keberlanjutan pertumbuhan perusahaan di masa depan.

REFERENCES

- Alsop, R. (2008). *The trophy kids grow up: How the millennial generation is shaking up the workplace*. John Wiley & Sons.
- Ambarwati, R., Febriani, R., & Prasetyo, W. E. (2023). Manajemen Talenta dan Implementasinya di Industri. *Umsida Press*, 1–333.
- Fikri, R., Mujahidin, M. H., Sutisna, N. A., Najat, K., & Laksana, A. (2024). Dinamika Komunikasi Korporasi dalam Meningkatkan Keterlibatan Karyawan Generasi Z. *ETIC (EDUCATION AND SOCIAL SCIENCE JOURNAL)*, 1(2), 107–118.
- Fitriyani, A., Rosadi, A. D., Laila, F., Puspita, D., & Imron, A. (2024). Determinan Persepsi Perilaku Generasi Milenial Dengan Generasi Z Mempengaruhi Keputusan Dalam Pemilihan Umum Tahun 2024. *Journal Of Education Science*, 10(1), 14–24.
- Gatewood, R. D., Feild, H. S., & Barrick, M. R. (2001). Human resource selection. (No Title).
- Jailani, M. S. (2023). Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian ilmiah pendidikan pada pendekatan kualitatif dan kuantitatif. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9.
- Kusumawati, E., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2021). Keterikatan kerja dan tingkat Turnover Intention pada karyawan generasi milenial dan generasi Z. *SUKMA*:

- Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(2), 100–111.
- Ong, I. A. (2013). Analisa pengaruh strategi diferensiasi, citra merek, kualitas produk dan harga terhadap keputusan pembelian pelanggan di Cincau Station Grand City, Surabaya. *Jurnal Strategi Pemasaran*, 1(2), 1–11.
- Pella, D. A. (2011). *Talent Management: Building Human Capital for Growth & Excellence*. Gramedia Pustaka Utama.
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan skala Likert dan skala dikotomi pada kuesioner online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128–137.
- Richard, O. C., McKay, P. F., Garg, S., & Pustovit, S. (2019). The impact of supervisor–subordinate racial-ethnic and gender dissimilarity on mentoring quality and turnover intentions: do positive affectivity and communal culture matter? *The International Journal of Human Resource Management*, 30(22), 3138–3165.
- Rumangkit, S., & Dwiyan, M. (2019). Dampak Employee Branding pada Efektivitas Rekrutmen (Case Study: Generasi Z Indonesia). *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 5(1), 1–12.
- Sono, M. G., & Limpo, L. (2024). Strategi Pengelolaan SDM untuk Meningkatkan Kinerja UMKM di Denpasar. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan West Science*, 2(02), 190–198.
- Sule, E. T., & Wahyuningtyas, R. (2016). *Manajemen Talenta Terintegrasi*. Penerbit Andi.
- Twenge, J. M. (2017). *iGen: Why today's super-connected kids are growing up less rebellious, more tolerant, less happy--and completely unprepared for adulthood--and what that means for the rest of us*. Simon and Schuster.
- Yuliani, S., Chiachi, C., Marek, H., Fang, E., & Liu, N. (2021). Why do employees engage in counterproductive work behaviours? Cultural values and white-collar employees in China. *Motivation and Emotion*, 45(4), 397–421.