

# Minat Generasi Z pada Penggunaan E-Rekrutmen

Stefanus Rumangkit<sup>1)</sup>, Muhammad Dwiyan Aditiya<sup>2)</sup>

Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya  
Jalan Z.A. Pagar Alam No.93 Bandarlampung  
e-mail: kit240187@gmail.com<sup>1)</sup>

## Abstrak

Perusahaan memiliki kekhawatiran untuk mendapatkan tenaga kerja generasi Z pada masa yang akan datang. Untuk memecahkan masalah itu perusahaan membuat sistem e-rekrutmen. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat persepsi generasi Z terhadap sistem e-rekrutmen. Responden dalam penelitian ini adalah individu yang memiliki tahun kelahiran antara rentang tahun 1995-2010, yang termasuk dalam kategori generasi Z. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistika deskriptif. Hasil penelitian ini menemukan bahwa sistem e-rekrutmen sangat diminati oleh generasi Z untuk mencari informasi tentang pekerjaan yang mereka inginkan. Hal ini dibuktikan dengan, responden yang menjawab “sangat setuju” untuk pertanyaan Menggunakan situs e-rekrutmen memudahkan saya mencari pekerjaan, sebanyak 21%. Penelitian di masa yang akan datang, diharapkan mengkaji pengaruh e-rekrutmen pada minat jobseeker generasi Z untuk melakukan proses rekrutmen, untuk memperkuat hasil penelitian ini.

**Kata Kunci:** Generasi Z, E-Rekrutmen, Rekrutmen, Job Seeker

## 1. Pendahuluan

Salah satu proses manajemen di dalam suatu perusahaan adalah melakukan proses rekrutmen karyawan. Proses ini bertujuan untuk menjaring sebanyak-banyaknya calon karyawan sehingga perusahaan memiliki kesempatan yang besar untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kemampuan, pengetahuan, serta keterampilan yang menunjang kinerja perusahaan. Perusahaan besar maupun kecil menjadikan proses rekrutmen sebagai tumpuan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, sehingga dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Permasalahan yang terjadi adalah dapatkah e-rekrutmen dapat membantu perusahaan untuk menarik calon tenaga kerja potensial. Hasil wawancara dengan *Human Resources Manager* (HRD) dari berbagai perusahaan dalam kurun waktu satu bulan melalui media sosial, menyimpulkan bahwa cara-cara melakukan perekrutan karyawan dengan cara yang konvensional sudah tidak menarik bagi *job seeker*. Oleh karena itu, perusahaan harus mencari cara untuk menarik perhatian para *job seeker* [5].

Salah satu sarana yang diduga dapat digunakan perusahaan untuk memperlancar proses rekrutmen melalui e-rekrutmen. Perusahaan menyakini dengan e-rekrutmen dapat menarik *job seeker* dari generasi Z. E-rekrutmen muncul didorong oleh perkembangan teknologi. Dari tahun 2000 hingga 2008, penggunaan internet meningkat sebesar 305,5%. Dari 6.676.120.288 penduduk di dunia, 1.463.632.361 penduduk telah menggunakan internet. Jumlah tersebut mewakili 21,9% dari total penduduk dunia diikuti 73,6% penduduk Amerika Utara yang menggunakan internet, 59,5% penduduk Oceania dan Australia, dan 48% penduduk Eropa yang melebihi jumlah konsumsi surat kabar. Akibatnya, *Job seeker* yang mengajukan lamaran melalui surat menjadi semakin sedikit dan perusahaan perlu untuk merespon perkembangan ini. Penggunaan internet untuk menarik karyawan potensial ke dalam organisasi, termasuk di dalamnya adalah penggunaan dari situs perusahaan itu sendiri, organisasi, dan penggunaan papan pengumuman lowongan pekerjaan komersial secara online sebagai definisi e-rekrutmen.

E-rekrutmen merupakan suatu inovasi dalam proses perekrutan. Hal ini dikarenakan, e-rekrutmen menggunakan teknologi informasi dalam melakukan proses rekrutmen [6].

Proses e-rekrutmen sebagai berikut: Pertama, kandidat perlu ditarik dengan menggunakan reputasi organisasi, citra produk, teknologi online dan metode lain untuk menarik pelamar potensial sebanyak mungkin ke situs *web* organisasi. Organisasi dapat memperkuat merek sumber daya manusia dan memberikan informasi tentang pekerjaan dan kondisi kerja. Langkah kedua dalam proses ini menyortir pelamar. Hal ini berkaitan dengan melakukan tes secara online, melihat probabilitas kecocokan kompetensi pelamar dengan kebutuhan perusahaan dari data diri dan resume yang dikumpulkan. Ketiga, surat lamaran elektronik yang masuk perlu dikelola dengan cepat. Karena penggunaan internet, organisasi dapat merespon lebih cepat terhadap calon yang diinginkan. Organisasi perlu bekerja agresif dan menggunakan sistem manajemen yang bekerja secara otomatis untuk menghubungi calon yang paling diinginkan dengan sangat cepat sebelum mereka didahului oleh perusahaan lain [2].

Pada tahun 2025 negara Indonesia diprediksi memiliki tenaga kerja yang produktif atau diwakili oleh Generasi Z. Individu yang lahir antara tahun 1995 sampai tahun 2010 termasuk generasi Z, yang bertepatan dengan munculnya teknologi informasi. Perusahaan besar pada saat ini sudah memikirkan bagaimana caranya merekrut tenaga kerja masa depan mereka dari generasi Z. Perusahaan memiliki kekhawatiran akan sulit untuk mendapatkan tenaga kerja di masa yang akan datang. Hal ini dikarenakan, generasi Z merupakan individu yang cenderung kurang aktif berkomunikasi secara verbal, egosentris dan individualis, ingin menyelesaikan sesuatu dengan instan, tidak menghargai proses, dan kurang peduli terhadap lingkungan sekitar. Oleh karena itu, diyakini bahwa dengan menggunakan sistem e-rekrutmen, perusahaan menemukan solusi untuk menarik *job seeker* dari generasi Z. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pendapat generasi Z mengenai sistem e-rekrutmen, sehingga perusahaan memiliki gambaran bahwa e-rekrutmen sangat efektif dalam menarik *job seeker* dari generasi Z.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Cooper dan Schindler (2011:pp. 230) mendefinisikan pendekatan kuantitatif sebagai pendekatan penelitian yang mengembangkan atau menguji teori dengan bantuan metode statistik. Pendekatan ini sangat tepat digunakan dalam penelitian ini. Hal ini dikarenakan, penelitian ini menggunakan kuesioner dan metode statistik dalam melakukan analisis data. Lokasi penelitian ini berada di Provinsi Lampung, dengan subjek penelitian para *job seeker* serta lulusan dari perguruan tinggi negeri maupun swasta. Responden dalam penelitian ini sebesar 300 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Hal ini dikarenakan, ada persyaratan dalam menjadi responden, yaitu: memiliki rentang tahun kelahiran 1995 – 2010. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan 14 pertanyaan. Sedangkan, alat analisis data menggunakan statistik deskriptif [3] [1]. Berikut tabel 1 pertanyaan kuesioner:

Tabel 1. Pertanyaan Kuesioner

No	Pertanyaan
1	Menggunakan situs <i>Electronic Recruitment (E-Recruitment)</i> memungkinkan saya mencari pekerjaan dengan cepat
2	Menggunakan situs <i>E-Recruitment</i> meningkatkan pencarian pekerjaan yang saya inginkan
3	Menggunakan Situs <i>E-Recruitment</i> dalam mencari pekerjaan ternyata sangat efektif
4	Menggunakan situs <i>E-Recruitment</i> memudahkan saya mencari pekerjaan
5	Menggunakan situs E rekrutmen mudah bagi saya
6	Saya merasa mudah melakukan apa yang ingin saya lakukan di situs <i>E-Recruitment</i>
7	Interaksi saya dengan situs <i>E-Recruitment</i> sudah jelas dan mudah dimengerti
8	Mudah bagi saya untuk menjadi ahli dalam menggunakan

- situs *E-Recruitment*
- 9 Menggunakan situs *E-Recruitment* sangat menyenangkan
  - 10 Menggunakan situs *E-Recruitment* memberikan semangat dalam mencari pekerjaan
  - 11 Secara keseluruhan, saya menikmati situs *E-Recruitment*
  - 12 Saya tidak perlu menunggu lama untuk halaman situs *E-Recruitment* yang dimuat
  - 13 Saat menggunakan situs *E-Recruitment*, halaman tidak mengalami *error* secara tiba-tiba
  - 14 Saya tidak mengalami masalah untuk masuk ke situs *E-Recruitment*

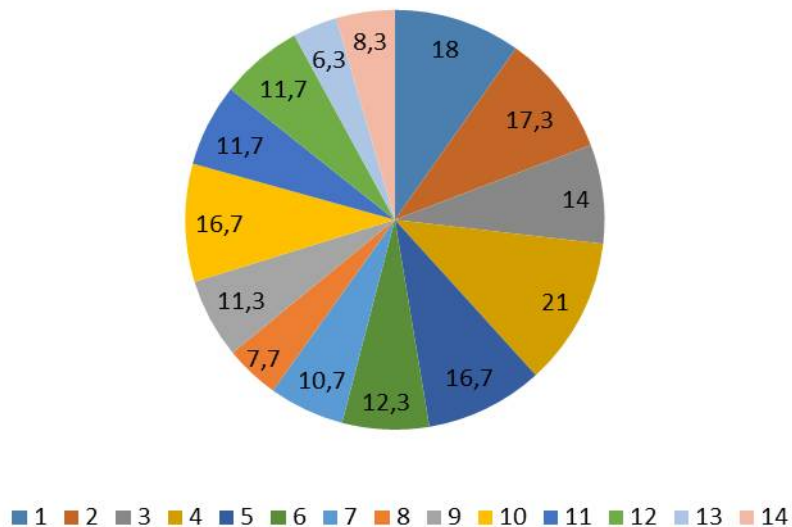
### 3. Hasil Dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat persepsi responden yaitu minat generasi Z untuk menggunakan e-rekrutmen dalam mencari pekerjaan. Hasil persepsi tersebut disajikan dalam tabel 2 berikut:

Tabel 2. Jawaban Responden Mengenai E-Rekrutmen

No	Pertanyaan	Persentase
1	Menggunakan situs <i>Electronic Recruitment (E-Recruitment)</i> memungkinkan saya mencari pekerjaan dengan cepat	18%
2	Menggunakan situs <i>E-Recruitment</i> meningkatkan pencarian pekerjaan yang saya inginkan	17,3%
3	Menggunakan Situs <i>E-Recruitment</i> dalam mencari pekerjaan ternyata sangat efektif	14%
4	Menggunakan situs <i>E-Recruitment</i> memudahkan saya mencari pekerjaan	21%
5	Menggunakan situs E rekrutmen mudah bagi saya	10,7%
6	Saya merasa mudah melakukan apa yang ingin saya lakukan di situs <i>E-Recruitment</i>	12,3%
7	Interaksi saya dengan situs <i>E-Recruitment</i> sudah jelas dan mudah dimengerti	18%
8	Mudah bagi saya untuk menjadi ahli dalam menggunakan situs <i>E-Recruitment</i>	7,7%
9	Menggunakan situs <i>E-Recruitment</i> sangat menyenangkan	11,3%
10	Menggunakan situs <i>E-Recruitment</i> memberikan semangat dalam mencari pekerjaan	16,7%
11	Secara keseluruhan, saya menikmati situs <i>E-Recruitment</i>	11,7%
12	Saya tidak perlu menunggu lama untuk halaman situs <i>E-Recruitment</i> yang dimuat	12,3%
13	Saat menggunakan situs <i>E-Recruitment</i> , halaman tidak mengalami <i>error</i> secara tiba-tiba	6,3%
14	Saya tidak mengalami masalah untuk masuk ke situs <i>E-Recruitment</i>	8,3%

Berikut grafik 1 jawaban responden generasi z:



Grafik 1. Jawaban Responden Generasi Z

Dari tabel 2 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 300 responden, pernyataan 4 mengenai “Menggunakan situs E-Recruitment memudahkan saya mencari pekerjaan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 21,0%. Sedangkan pernyataan 13 mengenai “Saat menggunakan situs E-Recruitment, halaman tidak mengalami error secara tiba-tiba” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 6,3%.

Hasil analisis data menggunakan statistika deskriptif, dapat disimpulkan bahwa generasi Z tertarik untuk menggunakan e-rekrutmen untuk mencari pekerjaan di masa yang akan datang. Hal ini dibuktikan dengan besarnya responden yang menjawab pertanyaan “Menggunakan situs e-rekrutmen memudahkan saya mencari pekerjaan” sebanyak 21%. Atas dasar ini, perusahaan dapat mempergunakan sistem e-rekrutmen dalam menarik perhatian *job seeker* dari generasi Z. Sistem e-rekrutmen yang digunakan perusahaan mempermudah perusahaan di Malaysia dalam mendapatkan *job seeker*. Perusahaan Nike juga menunjukkan keberhasilan dalam mendapatkan karyawan yang memiliki talenta yang baik, sehingga dapat mendukung kinerja perusahaan melalui e-rekrutmen [4] [7].

Generasi Z adalah generasi yang aktif terhadap teknologi dan dalam pencapaian tujuan mereka sangat senang dengan cara yang instan. Melalui sistem e-rekrutmen ini generasi Z dapat mudah dalam memperoleh informasi sehingga mereka akan mempergunakan sistem tersebut untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang mereka miliki. Selain itu, ketika perusahaan memfasilitasi mereka dengan teknologi maka mereka akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif. Karyawan menunjukkan sikap dan perilaku positif karyawan dengan kinerja yang efektif dan efisien, tingkat komitmen organisasional yang tinggi, kepuasan kerja yang tinggi, dan rendahnya tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi [9].

#### 4. Simpulan

Simpulan dari penelitian ini bahwa sistem e-rekrutmen dapat menjadi suatu sarana bagi perusahaan-perusahaan untuk menarik perhatian para *job seeker* dari generasi Z. Melalui e-rekrutmen, generasi Z dapat mudah dalam mencari informasi lowongan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan antusias generasi Z untuk melakukan proses perekrutan di suatu perusahaan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Penelitian ini hanya mendeskripsikan jawaban responden terhadap sistem e-rekrutmen yang diterapkan di dalam suatu perusahaan. Saran untuk

penelitian yang akan datang adalah untuk menguji pengaruh e-rekrutmen terhadap minat jobseeker untuk melakukan proses rekrutmen di suatu perusahaan. Sehingga, hasilnya nanti akan menguatkan hasil dari penelitian ini.

#### Daftar Pustaka

- [1] Brahmana, K. R., Brahmana, R. What Factors Driver Job Seekers Attitude In Using E-Recruitment. *The South East Asian Journal Of Management*. 2013; vol 7(no 2): pp. 39-50.
- [2] Cappelli, P. Making the Most of On-line Recruiting. *Harvard Business Review*. 2001; vol 79: pp. 139 - 146.
- [3] Cooper, D. R., Schindler, P. S. *Business Research Methods* (11th ed.). *New York: McGraw Hill/Irwin*. 2011.
- [4] David Yoon Kin Tong, C.N Sivanand. E-recruitment service providers review: International and Malaysian, *Employee Relations*, 2005; vol. 27: Issue. 1, pp.103-117. <https://doi.org.ezproxy.ugm.ac.id/10.1108/01425450510569337>
- [5] Greenidge. D., Allenyne. P., Parris. B., Grant. S. A Comparative Study Of Recruitment And Training Practices Between Small And Large Businesses In An Emerging Market Economy: The Case Of Barbados. *Journal of Small Business and Enterprise Development*. 2012; vol 19(no. 1): pp.164-183.
- [6] Purnomo. S. T. Rekrutmen Online (E-Rekrutmen) Sebagai Inovasi Dalam Perekrutan Perusahaan. *Jurnal JIBEKA*. 2013; vol 7(no 3): pp. 54-59.
- [7] Nike's successful e-recruitment. *Strategic HR Review*. 2005; vol 4: Issue. 3, pp.4, <https://doi.org/10.1108/14754390580000596>
- [8] Rumangkit, S. Pengaruh sosialisasi organisasi pada komitmen afektif yang dimediasi oleh kesesuaian nilai 1 1. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 2(1). 2016.
- [9] Rumangkit, S., & Bakry, B. Peningkatan Prestasi Kerja Melalui Pelatihan Dan Kedisiplinan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen UPB*, 6(1). 2018.
- [10] Rumangkit, S., & Maryati, S. Pengaruh person-organization fit terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja pada karyawan ibi (informatics and business institute) darmajaya. *Jurnal Optimum* 2017; 7(2): 190–202.