

Tersedia online di <https://ejournal.unisbablitar.ac.id/index.php/akuntabilitas>
<https://doi.org/10.35457/xxx>


Salary and Job Apxpectations of Generation Z Sebagai Pijakan Perusahaan dalam Penarikan dan Seleksi Talent.

Bambang Septiawan¹, Suprianto²

^{1,2}Fakultas Ekonomi Unisba Blitar, Fakultas Ekonomi Unisba Blitar

email: ¹okbamz@gmail.com, ²agworkshop9@gmail.com

ABSTRAK

Kata kunci:

Rekrutmen
Seleksi
Gaji
Profesi

Keywords:

Recruitment
Selection
Salary
Job

Style APA dalam mensitasi artikel ini:

Bambang Septiawan, Suprianto. (2022). *Salary and Job Apxpectations of Generation Z Sebagai Pijakan Perusahaan dalam Penarikan dan Seleksi Talent*. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 15 (1), 10-19

Tujuan dari penelitian ini adalah pertama untuk mengetahui harapan gaji yang diinginkan gen z saat bekerja. Kedua, untuk menganalisa jenis pekerjaan apa yang diminati oleh gen z. Terakhir, untuk menjabarkan bagaimana strategi yang diterapkan gen z untuk mencapai gaji dan pekerjaan yang mereka inginkan serta implikasi penelitian ini untuk perusahaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus dan kuantitatif dengan pendekatan *survey*. Sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa prodi manajemen UNISBA Blitar yang tergolong dalam gen z sebanyak 108 anak. Teknik pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kusioner dan wawancara terstruktur secara daring atau *online*. Analisa data yang digunakan dengan menjabarkan hasil angka dari *survey* yang dilakukan kemudian di elaborasikan dengan hasil wawancara dan teori yang telah ditulis. Hasil dari penelitian ini mengemukakan jika gen z menginginkan gaji diatas 5 juta dengan prosentase 44,9% dan sisanya dibawah 5 juta. Selanjutnya 39,6% menginginkan sebagai wirausaha untuk jenis pekerjaan kedepan dan sisanya sebagai karyawan BUMN, ASN dan lainnya. Selain itu, mereka juga melakukan strategi dan kiat-kiat khusus untuk mencapai apa yang mereka harapkan.

ABSTRACT

The purposes of this study are firstly to find out the salary expectations that gen z want while working. Secondly, to analyze what types of jobs are interested in gen z. Finally, to describe how the strategies are applied by Gen Z to achieve the salary and work they want and the implications of this research for the company. The method used in this research is qualitative with a case study approach and quantitative with a survey approach. The sample used in this research is 108 students of the management department UNISBA Blitar belonging to gene z. Data collection techniques were carried out using questionnaires and structured interviews online. Analysis of the data used by describing the results of the numbers from the survey conducted then elaborated with the results of interviews and theories that have been written. The results of this study suggest that gen z wants a salary above 5 million with a percentage of 44.9% and the rest below 5 million. Furthermore, 39.6% want to be entrepreneurs for future types of work and the rest as employees of BUMN, ASN and others. In addition, they also carry out special strategies and tips to achieve what they expect.

PENDAHULUAN

Generasi Z adalah manusia yang memiliki rentang usia 9 sampai 24 tahun. Usia tersebut merupakan umur yang masih dalam tahap belajar atau sebagian sudah produktif didalam suatu pekerjaan. Pastinya, semua generasi z akan bercita-cita untuk meniti karir atau mendapat pekerjaan. Kedepan, pekerjaan merupakan suatu hal yang sangat vital terutama bagi generasi z yang mempersiapkan diri mereka dengan sekolah atau belajar sebelumnya. Adanya pekerjaan tentunya akan meningkatkan perekonomian keluarga bahkan berpengaruh sampai tingkat nasional. Secara umum, pekerjaan bisa didapatkan dengan cara menjadi karyawan baik diperusahaan sektor swasta ataupun negeri dan juga sebagai wirausaha mulai dari skala mikro, kecil, menengah, bahkan industri. Lebih dari itu, gaji merupakan elemen penting dan dicari oleh generasi z yang akan mencari atau mendapatkan pekerjaan mendatang. Secara normal, tentunya mereka akan mencari pendapatan yang tinggi, jenjang karir yang jelas atau bahkan memulai bisnis mereka sendiri.

Hal-hal tersebut tentunya akan sangat berimbas bagi perusahaan yang membutuhkan tenaga mereka sebagai karyawan dalam menentukan besaran tawaran gaji pada calon karyawan baru. Negosiasi saat seleksi tentunya akan sangat berpengaruh pada calon karyawan agar mereka tertarik untuk bergabung. Perusahaanpun tentunya juga mencari talent terbaik untuk dijadikan pegawai. Hal itu tentunya menjadi tantangan perusahaan untuk menentukan strategi mereka dalam hal penggajian.

Berdasarkan uraian ringkas tersebut peneliti memfokuskan objek kajian generasi z pada mahasiswa prodi manajemen UNISBA Blitar dengan usia 18 sd 24 tahun. Sebagai mahasiswa tentunya mereka menginginkan suatu pekerjaan yang layak entah sebagai karyawan maupun wirausaha. Selain itu, gaji juga menjadi pertimbangan mereka ketika memilih pekerjaan. Walaupun demikian, jenis pekerjaan seperti apa yang mereka inginkan dan berapa gajinya merupakan hal menarik untuk diteliti lebih lanjut, karena pada zaman yang serba digital seperti saat ini membuka banyak pekerjaan baru yang bisa dilakukan secara virtual dengan gaji yang bisa saja fluktuatif tiap bulannya. Sehingga, perusahaanpun juga akan tertantang menghadapi

derasnya arus digitalisasi dalam hal mencari karyawan terbaiknya.

Maka, berdasarkan paparan yang telah dijelaskan dapat ditarik permasalahan pertama jenis pekerjaan apa yang diinginkan oleh gen z. Kedua, seberapa besar gaji yang mereka harapkan dari pekerjaan yang mereka jalani. Ketiga, bagaimana strategi yang mereka lakukan agar harapan mereka tentang gaji dan pekerjaan tersebut bisa tercapai. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa ekspektasi jenis pekerjaan dan gaji yang diinginkan gen z serta cara mereka mewujudkannya. Kemudian, penelitian ini juga bertujuan untuk membantu perusahaan dalam menganalisa pemberian atau tawaran gaji awal pada gen z.

Gen Z (1997-2013) baru saja memasuki pasar tenaga kerja dan pengusaha perlu bersiaplah untuk kedatangan mereka. Gen Z memiliki banyak kesamaan dengan Generasi Milenial, namun mereka juga membawa pola perilaku baru. Manajer tidak hanya harus memahami cara terbaik mengelola karyawan muda yang tidak berpengalaman, tetapi juga karakteristik unik dari generasi yang dibentuk oleh pengalaman mereka. Setiap generasi memiliki keraguan tentang budaya dan teknologi. Memahami perilaku mereka dan kebutuhan khusus yang mereka miliki di tempat kerja mengarah pada integrasi yang lebih baik dari karyawan baru dan kesuksesan bersama, Schroth (2019).

Berdasarkan lintas generasi, karyawan dapat dibagi menjadi baby boomer yang lahir 1946-1960, generasi X lahir 1961-1980, generasi Y lahir 1981-1994, generasi Z lahir 1995- 2010 dan generasi alpha lahir 2011- sekarang. Tentu saja, dari perbedaan usia dan latar belakang pengalaman yang berbeda, berbeda fakta pasti akan mengarah pada fakta yang berbeda dalam bekerja salah satunya dalam hal motivasi (gaji), Septiawan (2020). Gaji awal dapat memiliki efek majemuk pada pendapatan karir individu apalagi jika gaji tersebut memiliki banyak perbedaan dengan perusahaan lain. Sebagai contoh, dengan asumsi kenaikan gaji 5 persen setiap tahun selama 40 tahun karir, seorang karyawan berusia dua puluh lima tahun itu dimulai dari \$50 000 akan menghasilkan \$634 198 kurang dari seorang karyawan mulai dari \$55 000 pada saat dia mencapai usia 65. Selain implikasi keuangan dari gaji awal yang lebih rendah, persepsi hasil dari proses negosiasi gaji sangat berarti saat rekrutmen dan seleksi, Mark (2011).

Oleh karena itu, menjadi semakin penting untuk mencapai kandidat sasaran yakni generasi Z yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi. Memahami kebutuhan organisasi dan angkatan kerja generasi, SDM profesional harus berusaha untuk merekrut dengan memfasilitasi kesesuaian antara organisasi dan atribut pribadi dalam konten rekrutmen mereka dan mengirimkan pesan ke pencari kerja yang memenuhi syarat menggunakan bahasa dan cara yang lebih fleksibel sesuai target tujuannya karena itu semua akan berimbas pada kinerja perusahaan, White (2019).

Beberapa penelitian yang terkait dengan penelitian ini, pertama Yang (2018) mengungkapkan bahwa tingkat pendidikan, pengalaman kerja sebelumnya, dan status ekonomi menentukan seseorang dalam menentukan dan harapan gaji dalam perusahaan. Kedua, Duarte (2020) menunjukkan bagaimana harapan individu tentang gaji yang dibutuhkan untuk menerima tawaran pekerjaan ekspatriat di negara berkembang (hampir tidak dibahas dalam literatur yang ada) dihasilkan dari potensi kesempatan pengembangan profesional dan tanggung jawab pekerjaan yang ditawarkan, citra negara, dan usia serta motivasi individu. Ketiga, Kupczyk (2021) menjelaskan eksplorasi empiris yang dilakukan menunjukkan bahwa tingkat harapan dan persyaratan mengenai tingkat remunerasi generasi Z harus diperhatikan di atas rata-rata. Lebih dari sepertiga responden dari generasi Z memiliki ekspektasi di atas gaji kotor rata-rata nasional di Polandia di sektor perusahaan, terlepas dari kenyataan bahwa mereka baru saja memulai karir profesional mereka.

Nampak nyata jika penelitian sebelumnya menunjukkan jika usia dan tingkat pendidikan akan mempengaruhi harapan untuk mendapatkan gaji di perusahaan. Bahkan gen z di negara berkembang sangat mempertimbangkan pengembangan potensi profesionalisme mereka dalam pekerjaan. Keunikan dari penelitian ini adalah menganalisa gen z yang berproses untuk memiliki pendidikan sarjana. Tentunya, mereka memiliki pengetahuan yang cukup baik mengenai gaji dan pekerjaan karena jurusan mereka adalah manajemen (bisnis). Walaupun demikian fakta tersebut sangat menarik untuk diketahui apakah dengan latar belakang tersebut mereka ingin gaji yang besar dan pekerjaan yang prestisius atau bahkan sebaliknya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan rancangan survey. Menurut Creswell (2014) peneliti menjabarkan secara numeric dengan kecenderungan, perilaku, atau opini dari satu populasi dengan menganalisa sampel populasi tersebut dalam survey. Selain itu, peneliti juga menggunakan kualitatif. Metode kualitatif adalah cara pandang intepretif, objek yang dipelajari alamiah, peneliti sebagai instrumen utama, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, data dan analisa yang diperoleh kualitatif, hasil penelitian bersifat memahami makna (Sugiono, 2017). Kedua metode tersebut digunakan untuk menyempurnakan analisa data dalam proses penelitian ini.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini untuk dilakukan survey adalah seluruh mahasiswa prodi manajemen di UNISBA Blitar sebanyak 700. Sedang sampelnya adalah mereka yang mengembalikan atau mengisi kusioner (survey yang dibagikan) sebanyak 108 mahasiswa. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini pertama kusioner (survey) diberikan kepada seluruh populasi, kemudian kusioner yang diisi atau kembali akan dijadikan sebagai sampel untuk selanjutnya dilakukan tabulasi data. Kedua, wawancara dilakukan untuk memperkuat hasil survey kepada 3 mahasiswa yang juga dijadikan sampel. Hasil transkrip wawancara dijadikan data pelengkap untuk dianalisa.

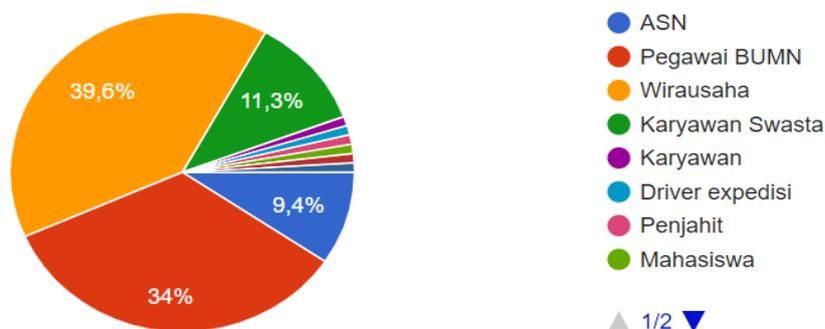
Teknik analisa data dalam penelitian ini melalui beberapa tahap. Hasil tabulasi survey diklasifikasikan berdasarkan rumusan masalah. Kemudian, data tersebut dijelaskan dan dijabarkan untuk mendapatkan gambaran jawaban dari rumusan masalah. Lebih dari itu, untuk memperkuat analisa data hasil dari wawancara dibandingkan dengan hasil survey untuk mendapatkan jawaban yang lebih relevan dan kredibel. Lebih dari itu, uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara peningkatan ketekunan dalam setiap proses penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman dan *member check* Creswell (2014).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil survey dan wawancara yang dilakukan, maka dapat dijabarkan hasil dari penelitian sebagai berikut:

A. Jenis Pekerjaan

Persentase Pilihan Pekerjaan Gen Z



Jumlah diatas menjelaskan jika 39,6% menginginkan menjadi wirausaha. 34% ingin menjadi pegawai BUMN. 11,3% bercita-cita menjadi karyawan swasta. 9,4% mempunyai impian sebagai ASN. 5,7% memilih opsi lain seperti driver, penjahit dan sebagainya. Menurut analisa yang telah dilakukan wirausaha memang memiliki poin tertinggi. Mengingat pekerjaan tersebut memiliki tantangan yang kompleks serta membutuhkan pengalaman yang lama untuk menjadi sukses. Selain itu, jika mereka berhasil maka banyak alasan dari mereka yang ingin membuka lapangan pekerjaan baru untuk mengurangi jumlah pengangguran di wilayah mereka. Lebih dari itu, jenis peluang usaha baru yang semakin menantang minat mereka untuk berwirausaha sudah semakin terbuka lebar, terutama dengan adanya teknologi dan era digital yang semakin maju. Banyak wirausaha baru dalam bidang digital seperti *Content Creator*, *Vlogger Bisnis*, jasa pengiklan online dan lain sebagainya. Setiap generasi memiliki keraguan tentang budaya dan teknologi, Schroth (2019). Sehingga, jenis usaha akan selalu ada inovasi dan perkembangan terutama di era Gen Z.

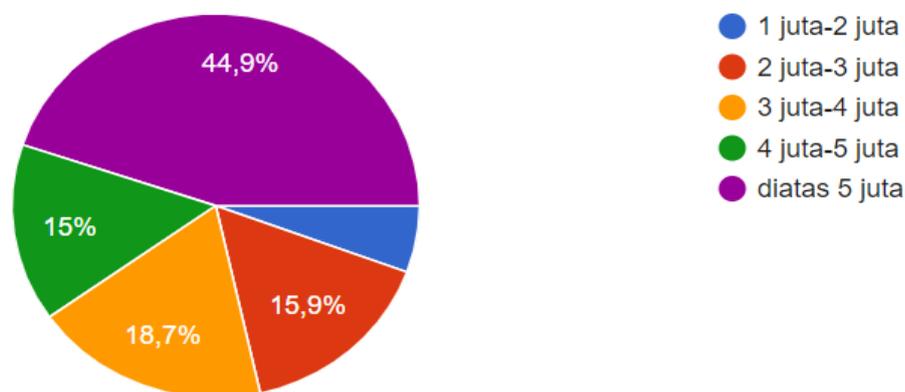
Berikutnya, pegawai BUMN merupakan idaman kedua bagi Gen Z. Beberapa alasan mereka memilih pekerjaan tersebut karena nama BUMN memiliki tingkat prestis tinggi di masyarakat, ada jenjang karir yang jelas, serta gaji yang diatas rata-rata. Selain itu, mereka menganggap pekerjaan ini masih bisa dibarengi untuk bewirausaha lain atau pekerjaan sampingan, meskipun realitanya hal itu cukup mustahil mengingat beban kerja yang ada di BUMN cukup tinggi dan menguras waktu. Kemudian, karyawan swasta merupakan pilihan

ketiga terbanyak. Mereka berpendapat jika karyawan swasta lebih mudah untuk didapatkan pekerjaannya, target dan beban kerja yang tidak terlampau tinggi dan dekat dari rumah mereka. Selain itu, mereka juga mengiginkan usaha sampingan jika menjadi karyawan swasta dengan asumsi ada gaji tetap yang mereka miliki serta ada *income* tambahan dari usaha sampingan yang mereka lakukan.

ASN bagi mereka bukan lagi primadona pekerjaan utama. Fakta ini Nampak karena menduduki peringkat keempat. Walaupun demikian mereka yang memilih profesi ASN berpendapat jika pekerjaan ini adalah titik aman karena adanya gaji yang jelas serta jenjang kepangkatan yang akan terus naik dan diraih. Mereka akan merasa aman sampai bahkan setelah masa pensiun mengingat banyaknya kemudahan dan tunjangan yang diberikan oleh pemerintah atau Negara. Kemudian, sisanya memilih pekerjaan lain lain karena itu yang mereka anggap realistis untuk di raih serta mereka melanjutkan apa yang telah ditekuni selama ini sehingga mereka berharap apa yang sudah ada akan dapat mensejahterakan mereka.

B. Ekspektasi Gaji dan Strategi Mewujudkannya

Persentase Ekspektasi Gaji Gen Z



Data diatas menunjukkan jika terdapat variasi gaji yang diinginkan gen z pada saat mereka bekerja. 44,9% menginginkan gaji diatas 5 juta rupiah. 18,7% mengharapakan gaji 3-4 juta rupiah. 15,9% berkenan dengan gaji 2-3 juta rupiah. 15% ingin mendapatkan gaji 4-5 juta rupiah dan sisanya 1-2 juta rupiah. Fakta ini sangat manusiawi sekali dan memang motivasi terbesar seseorang dalam bekerja salah satunya adalah uang (Septiawan, 2020). Selain itu menurut Kupczyk (2021) gen z

memang cenderung menginginkan untuk mendapatkan gaji diatas rata-rata atau UMK dari setiap kota. Hal ini tentunya jika ditelusuri lebih dalam memang gen z yang diteliti berasal dari kota maupun kabupaten Blitar dengan kisaran upah minimum 2 juta.

Terlebih lagi, mereka sekarang berstatus sebagai mahasiswa yang sedang kuliah atau bahkan hampir menyelesaikan pendidikan sarjana mereka. Tentunya, hal ini akan sangat berdampak pada harapan mereka terhadap gaji yang mereka dapatkan ketika bekerja. Mereka meyakini jika telah mendapatkan gelar sarjana maka gaji yang akan didapatkan akan lebih besar dari pada yang lulusan SMA atau SMK. Sesuai dengan data yang ada, mereka yang berwirausaha mayoritas menginginkan gaji diatas 5 juta rupiah, karena mereka menganggap itu semua sangat memungkinkan antara usaha dengan hasil yang diharapkan. Kemudian mereka yang menginginkan gaji dibawah itu atau 5 juta rupiah menganggap jika gaji mereka sebagai karyawan dalam ranah apapun akan sangat rasional dengan gaji tersebut yakni di bawah 5 juta rupiah.

Adapun strategi atau cara yang mereka lakukan untuk mewujudkan gaji tersebut dengan profesi yang diinginkan seperti wirausaha dengan cara menambah pengetahuan bisnis selain di dalam perkuliahan dengan mengikuti pelatihan-pelatihan. Berusaha mencari dan menciptakan produk yang diminati oleh pasar dan pelanggan. Mencoba untuk ikut dengan pengusaha lain dahulu dalam rangka menimba pengalaman. Mencoba mencari sumber-sumber modal dalam berusaha. Mempelajari kiat-kiat dalam manajemen bisnis dan yakin jika usahanya akan berkembang dengan evaluasi dan peningkatan mutu berkelanjutan.

Selanjutnya, bagi mereka yang menginginkan menjadi pegawai BUMN, ASN, maupun karyawan swasta maka strategi yang mereka lakukan adalah menimba ilmu semaksimal mungkin untuk mendapatkan *skill* dan pengetahuan yang maksimal. Belajar untuk mengikuti pelatihan maupun *tryout* untuk menguasai soal dan mendapatkan nilai maksimal saat tes BUMN, ASN, maupun karyawan swasta. Mempelajari profil dan seluk beluk perusahaan maupun instansi yang diincar agar dapat menunjukkan wawasan dan ketertaikan yang kuat ketika mereka bekerja di

tempat tersebut. Mengikuti seminar, workshop, maupun pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mereka yang nantinya menjadi bekal berharga saat menjadi karyawan.

C. Implikasi untuk Perusahaan

Pada dasarnya perusahaan akan mencari *talent* atau calon terbaik dengan melakukan rekrutmen dan seleksi yang ketat. Perusahaanpun juga akan sangat tertarik jika mendapatkan karyawan yang masih muda dan kompeten sesuai dengan ciri khas generasi Z serta mampu meningkatkan omset maupun target perusahaan. Namun, perusahaan juga harus waspada karena gen Z pasti mempertimbangkan gaji untuk melamar diperusahaan tertentu (Mark, 2011). Terlebih lagi mereka pasti memiliki harapan gaji dan jenis pekerjaan yang mereka inginkan (Duerte, 2020). Sehingga perusahaan harus mampu memberikan penawaran gaji yang menarik untuk mendatangkan calon karyawan terbaik.

Rekrutmen dan seleksi yang dilakukan perusahaan tentunya akan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, karena keberadaan karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan itu sendiri (White, 2019). Kemudian, perusahaan harus mampu untuk lebih jeli dalam melakukan perekrutan dengan mempelajari latar belakang *talent*, karena menurut Yang (2018) *background* dari calon pegawai akan mempengaruhi besaran gaji yang akan mereka negosiasikan dengan perusahaan. Jangan sampai perusahaan salah dalam mengambil langkah dengan membayar karyawan dengan gaji tinggi tapi mereka memiliki kinerja yang rendah atau bahkan sebaliknya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka simpulan dari research ini adalah:

- a. Jenis pekerjaan yang diminati Gen Z adalah Wirausaha (digital), karyawan BUMN atau swasta, ASN, dan lainnya.
- b. Hampir dari separuh gen z yang diteliti menginginkan gaji diatas 5 juta rupiah. Serta, mereka berupaya dengan berbagai strategi dan cara untuk mewujudkannya.

- c. Perusahaan harus mempertimbangkan besaran gaji yang di berikan untuk disesuaikan dengan kinerja dan kompetensi yang dimiliki gen z.

DAFTAR PUSTAKA

- Schroth, Holly. (2019). Are You Ready for Gen Z in the Workplace?. *California Management Review*. Vol. 6 (13) 5-18
- Septiawan, Bambang. (2020). Motivation of Gen Z at Work. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*. Vol 7 (2) 74-82
- Mark, Michelle. (2011). Who ask and who receives in salary negotiation. *Journal of Organizational Behaviour*. Vol. 32 371-394
- White, Marissa M. 2019. Gearing up for Gen Z: An Analysis of Employers' Recruitment Marketing Targeting the New, Generation Z, Workforce. Master Research Paper, Toronto: Wilfrid Laurier University
- Yang, Xiao.et al. (2018). Height conditions salary expectations: Evidence from large-scale data in China. *Physica A*. 501 86-97
- Duarte, Henrique, et al. (2020). Expatriates' salary expectations, age, experience and country image. *Emerald Publishing*. Vol. 1 (1) 283
www.emerald.com/insight/0048-3486.htm
- Kupczyk, Teresa, et al. (2021). Expectations and Requirements of Generation Z towards Salary. *European Research Studies Journal*. Vol. 24 (4) 85-96
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design* (4th ed.). SAGE.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif* (S. Y. Suryandari (ed.); 3rd ed.). ALFABETA.