

## **Kajian Tenaga Kerja Milenial di Bidang Hospitaliti**

**Ni Gusti Made Kerti Utami\*<sup>1</sup>, Dede Kuswandi<sup>2</sup>, Erfin Roesfian<sup>3</sup>, Maksum Suparman<sup>4</sup>,**

**Lien Maulina<sup>5</sup>, Asdiansyah Saputra<sup>6</sup>**

Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung, Indonesia<sup>1-6</sup>

Email: ngmkerti@stp-bandung.ac.id

### **Abstract**

Millennial generation or generation Y is "the generation born in 1980 to 1995" (Kemenppa, 2018: 15) with an estimated age of 23 years to 38 years. Currently, the workforce almost dominated by the millennial workforce. Millennials are very familiar with the use of electronic-based information technology, so this generation is considered an asset in the company because of the ability to use information technology. The facts that are extracted from this research are regarding the ability to use technology, the ease of getting a job, the level of loyalty and mastery of competence in the field of work. The approach used is a qualitative approach to determine the assessment of millennial workforce in the hospitality sector. Based on the results of the analysis, it is known that the ability to use technology makes it easy for millennial workers to get new jobs with poor loyalty with good competency skills resulting in high employee turnover in companies in the field of hospitality.

**Keywords:** Millennial Workforce, Information Technology, Hospitality, Work Behavior

### **Abstrak**

Generasi milenial atau generasi Y merupakan "generasi yang lahir tahun 1980 hingga tahun 1995" (Kemenppa, 2018: 15) dengan perkiraan umur 23 tahun hingga umur 38 tahun. Saat ini, dunia pekerjaan hampir dikuasai oleh angkatan kerja milenial. Generasi milenial sangat familiar dengan penggunaan teknologi informasi berbasis elektronik, sehingga generasi ini dianggap sebagai aset dalam perusahaan karena kemampuan dalam penggunaan teknologi informasi. Fakta yang digali dari penelitian ini mengenai kemampuan pemanfaatan teknologi, kemudahan mendapatkan pekerjaan, tingkat loyalitas dan Penguasaan kompetensi dibidang pekerjaan. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif untuk mengetahui penilaian tenaga kerja millennial dibidang hospitaliti. Berdasarkan hasil analisa diketahui bahwa dengan kemampuan pemanfaatan teknologi mengakibatkan tenaga kerja millineal mudah untuk mendapatkan pekerjaan baru dengan loyalitas kurang bagus dengan kemampuan kompetensi yang cukup baik mengakibatkan tingginya turn over karyawan di perusahaan dibidang hospitaliti.

**Kata kunci:** Tenaga Kerja Milenial, teknologi informasi, hospitaliti, perilaku kerja

### **A. PENDAHULUAN**

Generasi millennial atau generasi Y merupakan "generasi yang lahir pada tahun 1980 hingga tahun 1995" (Kemenppar, 2018: 15) dengan perkiraan umur sekitar 23 tahun hingga umur 38 tahun. Saat ini, di Indonesia jumlah penduduk generasi millennial adalah sekitar 76.171.111 orang atau 32 % dari total jumlah penduduk Indonesia 237.641.326 orang (menurut modifikasi data BPS 2010).

Saat ini bisa dikatakan dunia pekerjaan hampir dikuasai oleh angkatan kerja millennial sekitar 43.617.563 orang atau sekitar 42% dari total jumlah penduduk di Indonesia 104.913.723 orang. Generasi millennial sangat familiar dengan penggunaan teknologi informasi berbasis elektronik, sehingga generasi ini dianggap sebagai asset dalam perusahaan karena kemampuan dalam penggunaan teknologi informasi. Begitupun proses pencarian pekerjaan generasi millennial ini sangat mudah untuk mencari pekerjaan melalui media elektronik yang bisa diakses melalui gadget atau smartphone.

\* Corresponding author

Received: October 12, 2020; Revised: December 28, 2020; Accepted: December 29, 2020

Kemampuan menggunakan teknologi informasi yang mereka miliki sehingga mempermudah untuk pekerjaan yang baru jika mereka tidak merasa nyaman dengan pekerjaan sekarang. Menurut salah satu situs pencarian kerja ternama seperti job street yang dikutip dari laman CNN menyatakan bahwa “66% kaum millennial (mereka yang lahir di tahun 1980 hingga tahun 1990-an) ini gemar berpindah kerja kurang dari dua tahun (tidak loyal dengan perusahaan) atau dalam istilah yang disebutkan adalah “Kutu Loncat” (Endro Priherdityo, 2016, Kemampuan menggunakan teknologi informasi yang mereka miliki sehingga mempermudah untuk pekerjaan yang baru jika mereka tidak merasa nyaman dengan pekerjaan sekarang.

Begitupun di bidang hospitaliti, tenaga kerja millennial juga disebut dengan istilah yang sama seperti yang disebutkan, karena dalam hasil Tracer Study STP Bandung tahun 2015 hingga 2018 mayoritas adalah tenaga kerja yang suka berpindah seperti pada tabel 1.

**Tabel 1 Kecenderungan Tenaga Kerja STP Bandung untuk berpindah tempat pekerjaan**

Kriteria	Tahun Lulus					Rerata
	2013	2014	2015	2016	2017	
pernah pindah berkerja	69%	49%	58%	47%	31%	51%
alasan Pindah Bekerja						
Lainnya	6%	9%	0%	11%	6%	6%
Jenjang karir	29%	28%	32%	29%	24%	28%
passion/minat	9%	12%	10%	8%	25%	13%
kenyamanan	15%	18%	17%	21%	21%	18%
benefit (perumahan, Transport, uang lembur)	3%	6%	3%	8%	8%	6%
tantangan pekerjaan	11%	7%	8%	5%	2%	7%
Jarak dari rumah	4%	3%	5%	6%	5%	5%
gaji	22%	18%	25%	18%	10%	19%
Lama bekerja ditempat sebelumnya (Bulan)	26.5	19.2	8.4	9.75	38.6	20.49

Berkaitan dengan perilaku tenaga kerja millennial di bidang hospitaliti STP Bandung merupakan salah satu penyumbang tenaga kerja millennial di bidang hotel dan restoran. Adapun jumlah alumni yang dihasilkan oleh STP Bandung berdasarkan data tracer study dari tahun 2013 hingga 2017 dapat dikatakan menyumbang tenaga kerja millennial di bidang hotel dan restoran sebanyak 0.44% dari total jumlah tenaga kerja millennial di bidang hospitaliti di Indonesia sebanyak 457.728 orang.

Dalam data tracer study STP Bandung bahwasanya lokasi pekerjaan alumni di bidang hospitaliti mayoritas bekerja di daerah DKI Jakarta sekitar 49,7%. Dalam aturan yang dikeluarkan oleh kementerian riset, teknologi dan Pendidikan tinggi mengenai Analisa alumni, terdapat beberapa poin penting dalam menganalisa perilaku kerja alumni mulai dari: (1) proses pencarian pekerjaan, (2) jenis pekerjaan, (3) leveling - pekerjaan dan (4) menganalisa penguasaan kompetensi alumni serta mengukur kontribusi perguruan tinggi dalam penguasaan kompetensi alumni. Hal ini membuat peneliti tertarik untuk mengkaji perilaku tenaga kerja millennial di bidang hospitaliti, khususnya alumni STP Bandung yang berdasarkan pada urutan perjalanan lulus kuliah hingga kondisi terakhir pekerjaan dengan judul “Kajian tenaga kerja millennial di bidang hospitaliti”.

Keberadaan penelitian diharapkan dapat memberikan pandangan baru dan lebih komprehensif dalam melihat tenaga kerja millennial dibidang hospitaliti. Dari penelitian sebelumnya lebih khusus mengenai satu variabel dari penelitian ini Sjukur (2012) mengenai kemampuan Penguasaan teknologi dalam melakukan aktivitas belajar, Runtu (2016) mengenai loyalitas karyawan, Tracer Study STP Bandung dengan fokus kepada proses pencarian kerja dan Penguasaan kompetensi. Untuk itu diperlukan

kajian yang teritegrasi mengenai beberapa variabel tersebut sehingga bisa melihat lebih luas penilaian terhadap tenaga kerja millineal dibidang hospitaliti.

## **B. METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode penelitian kualitatif karena penelitian ini bersifat positivisme dalam mencari data dan sudah menentukan kriteria untuk responden. Adapun target responden yang akan dicari adalah tenaga kerja millennial di bidang hospitaliti yang bekerja di hotel dan restoran dan merupakan alumni STP Bandung yang lulus di tahun 2013 hingga 2017 di provinsi DKI Jakarta. Dalam menentukan sampel penelitian, teknik sampel yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*.

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2013: 246) "aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh." Langkah-langkah dalam analisis yang dikemukakan oleh Miles and Huberman dalam Sugiyono (2013: 246) yaitu *Data Reduction* (Reduksi Data), *Data Display* dan *Conclusion Drawing / Verification* (Pengarikan Kesimpulan dan Verifikasi).

## **C. HASIL DAN ANALISIS**

### *Kemampuan generasi millennial dalam pemanfaatan teknologi*

Bagian ini merupakan penjelasan mengenai data yang sudah terkumpul selama prose penelitian. Data ini dideskripsikan dalam bentuk narasi dan dibantu dengan diagram sebagai penguatan interpretasi data dan membantu dalam menganalisa data. (1) Menggantikan peran manusia dengan kegiatan otomatisasi tertentu, dalam hal ini informasi yang didapat selama proses pengumpulan data melihat pemanfaatan teknologi informasi berikut frekuensi penggunaan teknologi untuk melihat seberapa kecenderungan tenaga kerja millennial dalam menggunakan teknologi informasi. Secara umum tenaga kerja millennial secara keseluruhan (100%) menggunakan teknologi informasi dalam mempermudah pekerjaan. (2) Dalam memperkuat kemampuan manusia untuk menyajikan informasi, gambaran hasil penelitian yang didapat mengenai peningkatan kemampuan kerja tenaga kerja millennial dengan dibantu oleh teknologi. Adapun fokus yang diambil adalah tingkat kemudahan informasi dapat dipahami oleh internal perusahaan dan pelanggan. Bahwasanya keberadaan teknologi dapat dimanfaatkan oleh tenaga kerja sebanyak 100% millennial sehingga informasi dilingkungan internal perusahaan lebih mudah dengan tingkat pemahaman (kemudahan penyampaian informasi). Dengan Memanfaatkan teknologi, tenaga kerja millennial dapat dengan mudah menyampaikan informasi kepada pelanggan, dengan tingkat kemudahan pelanggan dalam memahami informasi pada nilai 4,8 dengan skala 1 sampai 5.

Adapun bentuk kemampuan aplikatif dalam pemanfaatan teknologi adalah melakukan restrukturisasi suatu proses pekerjaan. Sebanyak 86,1% tenaga kerja pernah menggunakan teknologi dalam menyusun (re-make) alur / proses pekerjaan sehingga lebih efektif, dengan tingkat keinginan untuk Memanfaatkan teknologi sebagai alat bantu dalam melakukan hal tersebut berada pada nilai 4,5 dalam skala 1 sampai 5. Adapun alur / proses kerja yang sudah diperbaiki oleh tenaga kerja millennial di bidang hospitaliti adalah :

- 1) Dalam Events Department di Hyatt Corporation, adanya peralihan system dari Delphi ke Envision
- 2) Komunikasi
- 3) Proses pengisian application form melalui media online
- 4) Jadwal bekerja, Laporan Tagihan

- 5) Reporting
- 6) Dalam penyusunan SOP kerja
- 7) Alur untuk pengambilan cuti dan alur appraisal
- 8) Sales and Account Management Process
- 9) Inventory system
- 10) Mengatur jadwal kerja karyawan, pengatur perencanaan anggaran kerja, mengatur strategi kerja
- 11) minutes meeting
- 12) Semua pekerjaan yang saya kerjakan menggunakan teknologi, seperti me reconcile data menggunakan Microsoft Excel, membuat lebih mudah di dalam menyusun data.
- 13) Hampir semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya menggunakan teknologi
- 14) Proses komunikasi antar departemen - Membuat GNP percakapan dalam platform tertentu sehingga setiap anggota team baik yang sedang bekerja maupun tidak bekerja mengetahui informasi yang penuh di share
- 15) Dengan menggunakan Sistem Micros dan Infrasy dapat memudahkan kita untuk order makanan maupun minuman dapat melihat detail tamu. Memudahkan kami untuk input item yang tamu order, tanpa perlu membawa captain order menuju bar atau kitchen.
- 16) di departemen reservasi salah satu contohnya dengan mengirimkan konfirmasi dengan system tanpa perlu mengetik manual
- 17) Menggunakan fasilitas/aplikasi yang sudah ada di perusahaan secara efisien. Contohnya: penggunaan report di opera untuk memantau jam kedatangan dan transportasi. Sehari 3x kita harus print report dari opera dan juga melihat traces hari ini, apa yang perlu ditindak lanjuti atau diselesaikan.
- 18) Komunikasi antar department/sector dalam hal request tamu, sistem digunakan Know crock.
- 19) Dalam hal menyampaikan permintaan tamu biasanya kami menggunakan telephone, akan tetapi saat ini di hotel kami ada aplikasi yang bernama "Knowcross", aplikasi ini memungkinkan kami hanya perlu memasukan permintaan tamu tersebut di system dan pesan tersebut akan sampai ke pihak yang bersangkutan
- 20) Guest recognition before thing arrived
- 21) Paperless--> Jadi ramah lingkungan
- 22) Pengiriman informasi terhadap tamu

*Kemudahan generasi millennial dalam mendapatkan pekerjaan*

Bagian ini menjelaskan mengenai proses tenaga kerja millennial dalam mendapatkan pekerjaan baik itu secara waktu dan secara media yang digunakan dalam mendapatkan informasi mengenai lowongan pekerjaan. Data ini dideskripsikan dalam bentuk narasi seberapa mudah tenaga kerja millennial dalam mencari pekerjaan dan proses pencarian pekerjaan dan dibantu oleh diagram untuk memperkuat analisa data. Dalam memulai mencari pekerjaan sebanyak 72,2% tenaga kerja millennial di bidang hospitaliti mulai mencari pekerjaan sebelum lulus dengan perkiraan waktu 2,2 bulan sebelum lulus dan 22,2 % mencari pekerjaan setelah lulus dengan perkiraan waktu 0,6 bulan setelah lulus. Cara mereka mencari pekerjaan 86,1% tenaga kerja millennial menggunakan media tertentu untuk mencari informasi lowongan pekerjaan, sementara itu terdapat 13,9% tenaga kerja millennial mencari informasi lowongan pekerjaan tanpa bantuan media. Berikut jenis media yang digunakan untuk mencari informasi lowongan pekerjaan. Media yang paling banyak digunakan oleh tenaga kerja millennial untuk mencari pekerjaan adalah media social sebanyak 43%. Sementara itu media lain yang digunakan adalah media internet (search engine web browser seperti: google.com, yahoo.com dll) sebanyak 17%, langsung menuju website pencarian kerja sebanyak 14%, melalui email sebanyak 12%, langsung mencari informasi karir ke website resmi hotel sebanyak 12% dan mencari informasi melalui media komunikasi online sebanyak 2%. Berdasarkan penelitian Tracer Study STP Bandung tenaga kerja millennial di bidang hospitaliti memiliki berbagai macam cara untuk mencari informasi lowongan pekerjaan melalui media teknologi informasi. Secara umum penelitian dapat menangkap 11 jenis pola pencarian informasi lowongan pekerjaan.

- 1) Mencari pekerjaan melalui Website Pencarian Kerja saja
- 2) Mencari pekerjaan melalui Media Sosial seperti: Linked In
- 3) Mencari pekerjaan melalui Website Hotel dan kemudian Mengirimkan Lamaran melalui E-mail
- 4) Mencari pekerjaan melalui Media Sosial seperti: Linked In, Instagram dan kemudian Mengirimkan Lamaran melalui E-mail kemudian komunikasi Via Media Komunikasi online WhatsApp
- 5) Mencari pekerjaan melalui Media Sosial seperti: Instagram
- 6) Mencari pekerjaan melalui Internet Saja
- 7) Mencari pekerjaan melalui Internet dan Mencari Pekerjaan Melalui Website Pencarian Kerja dan mengirimkan lamaran melalui E-Mail
- 8) Mencari pekerjaan melalui Internet dan Media Sosial
- 9) Mencari pekerjaan melalui Media Sosial seperti: Linked In dan Kemudian mengirim lamaran melalui email
- 10) Mencari pekerjaan melalui Internet, Website Hotel dan Website Pencarian Kerja
- 11) Komunikasi dengan perusahaan, Secara umum tenaga kerja millennial di bidang hospitaliti dalam proses pencarian pekerjaan melakukan komunikasi dengan perusahaan sebelum mendapatkan pekerjaan. Dengan melalui media teknologi informasi responden mengirimkan lamaran lebih kurang sebanyak 4 perusahaan, kemudian direspon oleh perusahaan lebih kurang setengah dari jumlah lamaran yang dikirim. Setiap lamaran yang direspon oleh perusahaan selalu diikuti oleh undangan untuk wawancara.

Secara waktu untuk memperoleh pekerjaan pertama dilihat dari sisi waktu yang dihabiskan oleh tenaga kerja millennial di bidang hospitaliti untuk mendapatkan pekerjaan sebelum lulus sekitar 0,6 bulan dan setelah lulus sekitar 0,9 bulan.

### *Tingkat loyalitas tenaga kerja millennial dalam pekerjaan*

Sebaran tingkat loyalitas tenaga kerja millennial di bidang hospitaliti. Secara umum rerata nilai minimal tingkat loyalitas tenaga kerja millennial di bidang hospitaliti berada pada poin 2,1 dari skala 1 sampai 5, untuk nilai maksimal berada pada poin 5 sedangkan untuk rerata tingkat loyalitas tenaga kerja millennial di bidang hospitaliti adalah 4,4 dari skala 1 sampai 5.

Tabel 2 merupakan gambaran parameter yang memiliki nilai lebih rendah dari rerata secara umum pada loyalitas tenaga kerja millennial di bidang hospitaliti.

**Tabel 2 Parameter penilaian**

<b>Parameter</b>	<b>Penilaian Responden</b>
Mau bekerjasama dan membantu rekan kerja	<b>4.9</b>
Bekerja secara aman	<b>4.8</b>
Mempromosikan perusahaan kepada pelanggan dan masyarakat umum	<b>4.8</b>
Tidak mengakali aturan organisasi termasuk ijin sakit	<b>4.7</b>
Menjaga rahasia bisnis perusahaan	<b>4.7</b>
Mau mengikuti arahan atau instruksi	<b>4.6</b>
Menaati peraturan tanpa pengawasan ketat	<b>4.6</b>
Merawat property organisasi dan atau tidak boros	<b>4.6</b>
Tidak bergosip, berbohong atau mencuri	<b>4.6</b>
<b>RERATA Loyalitas Tenaga Kerja Millineal</b>	<b>4.4</b>
Bersedia bekerja lembur menyelesaikan pekerjaan	<b>4.3</b>
Menawarkan saran untuk perbaikan	<b>4.2</b>
Bertahan dalam organisasi	<b>4.2</b>
Mau berpartisipasi dalam kegiatan aksidental	<b>4.1</b>
Berkontribusi dalam dalam kegiatan sosial perusahaan	<b>4.0</b>
Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi	<b>3.8</b>
Membeli dan menggunakan produk perusahaan	<b>3.6</b>

Sumber: Hasil olahan Tim Peneliti, 2019

Dari data tabel 2 dapat dilihat penilaian responden mengenai loyalitas tenaga millineal dibidang hospitality, terdapat 7 poin penilaian yang berada dibawah rata-rata loyalitas dan 9 poin penilaian diatas rata-rata penilaian.

#### *Penguasaan kompetensi dan kontribusi perguruan tinggi dalam penguasaan kompetensi.*

Bahwasanya secara umum dapat dikatakan rerata penguasaan kompetensi oleh tenaga kerja millennial di bidang hospitaliti lebih tinggi jika dibandingkan dengan kontribusi perguruan tinggi dalam penguasaan kompetensi yaitu dengan nilai 4,5 untuk penguasaan kompetensi dan 4,2 untuk kontribusi perguruan tinggi dengan menggunakan skala 1 sampai 5. Adapun rerata gap penilaian antara penguasaan kompetensi dengan kontribusi perguruan tinggi adalah 0,4. Semakin kecil rerata gap setiap parameter dibandingkan dengan rerata umum menunjukkan parameter tersebut lebih baik jika dibandingkan dengan parameter Lainnya dan begitu sebaliknya.

Tabel 3 merupakan rincian gap penilaian parameter penguasaan kompetensi berbanding dengan kontribusi perguruan tinggi dalam penguasaan kompetensi.

**Tabel 3 Sebaran rerata parameter berada diatas rerata umum penilaian**

Parameter Penilaian	Penguasaan Kompetensi	Kontribusi STP Bandung	GAP
Keterampilan internet	4.6	3.4	1.1
Keterampilan komputer	4.5	3.5	1.0
Berpikir kritis	4.6	3.9	0.7
Bahasa Inggris	4.8	4.2	0.6
Kemampuan berkomunikasi	4.7	4.1	0.6
Pengetahuan umum	4.4	3.8	0.6
Keterampilan riset	4.3	3.8	0.5
Negosiasi	4.5	4.0	0.5
Inisiatif	4.7	4.3	0.4
Kemampuan dalam memecahkan masalah	4.6	4.2	0.4
Bekerja secara mandiri	4.7	4.3	0.4
Pengetahuan di luar bidang atau disiplin ilmu	4.4	3.9	0.4
Kemampuan analisis	4.4	3.9	0.4
Manajemen proyek/program	4.3	3.9	0.4
Kemampuan untuk mempresentasikan ide/produk/laporan	4.3	4.0	0.3
Bekerja dalam tim/bekerjasama dengan orang lain	4.8	4.6	0.3
Manajemen waktu	4.5	4.2	0.3
Kemampuan belajar	4.5	4.2	0.3
Pengetahuan di bidang atau disiplin ilmu	4.5	4.3	0.2
Bekerja dengan orang yang berbeda budaya maupun latar belakang	4.6	4.4	0.2
Integritas	4.6	4.4	0.2
Kepemimpinan	4.6	4.3	0.2
Kemampuan dalam menulis laporan, memo dan dokumen	4.1	3.9	0.2
Loyalitas	4.5	4.4	0.1
Bekerja di bawah tekanan	4.7	4.6	0.1
Kemampuan adaptasi	4.6	4.5	0.1
Kemampuan dalam memegang tanggungjawab	4.7	4.6	0.1
Toleransi	4.5	4.5	0.0

Sumber: Hasil olahan Tim Peneliti, 2019

Dari tabel 3 dapat dilihat terdapat 8 poin penilaian yang memiliki gap yang berada diatas rata-rata gap secara keseluruhan. Sementara itu terdapat 6 poin penilaian yang berada pada rata-rata gap dan 14 poin penilaian berada dibawah rata-rata penilaian secara keseluruhan.

#### D. PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian ini disajikan sesuai dengan pertanyaan penelitian yang sudah disusun sebelumnya. Berikut penjelasan lebih detail mengenai pembahasan hasil penelitian ini.

##### *Kemampuan generasi millennial dalam pemanfaatan teknologi*

Secara umum ada tiga peranan teknologi informasi dan komunikasi sebagaimana yang dikemukakan oleh Munir (2011:33). Pertama, menggantikan peran manusia dengan melakukan kegiatan otomasi suatu tugas atau proses tertentu. Dari data yang sudah disampaikan pada bagian hasil penelitian secara umum tenaga kerja millennial secara keseluruhan (100%) menggunakan teknologi informasi dalam mempermudah pekerjaan dan terbukti dengan frekuensi 4,9 dari skala 1 sampai 5. Hal ini menunjukkan bahwasanya tenaga kerja millennial memiliki kemampuan yang sangat baik dalam otomatisasi pekerjaan dengan menggantikan peranan manusia dengan komputer. Kedua, memperkuat peran manusia yaitu menyajikan informasi, tugas atau proses. Pada bagian hasil penelitian menyatakan

bahwasanya keberadaan teknologi dapat dimanfaatkan oleh tenaga kerja millennial sebanyak 100% sehingga informasi dilingkungan internal perusahaan lebih mudah dengan tingkat pemahaman (kemudahan penyampaian informasi) pada poin 4,8 dari skala 1 sampai 5. Hal ini menunjukkan tingkat penguasaan tenaga kerja millennial dalam memanfaatkan teknologi dalam meningkatkan penyajian informasi didalam pekerjaan baik itu didalam internal perusahaan maupun kepada pelanggan. Ketiga, melakukan restrukturisasi atau melakukan perubahan-perubahan terhadap suatu tugas atau proses. Berdasarkan data hasil penelitian menyatakan bahwasanya sebanyak 86,1% tenaga kerja pernah menggunakan teknologi dalam menyusun (re-make) alur / proses pekerjaan sehingga lebih efektif, dengan tingkat keinginan untuk memanfaatkan teknologi sebagai alat bantu dalam melakukan hal tersebut berada pada nilai 4,5 dalam skala 1 sampai 5. Hal ini menunjukkan bahwasanya tenaga kerja millennial di bidang hospitaliti dapat memanfaatkan teknologi sebagai alat untuk mempermudah/mempersingkat suatu proses pekerjaan tertentu dan membuat proses yang baru.

Secara umum kemampuan tenaga kerja millennial di bidang hospitaliti memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menggunakan teknologi dalam pekerjaan.

### *Kemudahan generasi millennial dalam mendapatkan pekerjaan*

Menurut Wahyudin (2016) terdapat beberapa parameter dalam melihat seberapa mudah alumni sebuah perguruan tinggi dalam mendapatkan pekerjaan.

Pertama, mulai mencari pekerjaan, Berdasarkan data hasil penelitian bahwasanya sebanyak 72,2% tenaga kerja millennial di bidang hospitaliti mulai mencari pekerjaan sebelum lulus dengan perkiraan waktu 2,2 bulan sebelum lulus dan 22,2 % mencari pekerjaan setelah lulus dengan perkiraan waktu 0,6 bulan setelah lulus. Disamping itu juga terdapat tenaga kerja millennial tidak mencari pekerjaan tetapi memiliki pekerjaan setelah lulus kuliah.

Kedua, cara mencari pekerjaan, cara yang digunakan tenaga kerja millennial di bidang hospitaliti untuk mencari informasi lowongan pekerjaan adalah 86,1% menggunakan media teknologi informasi dengan berbagai macam pola penggunaan jenis media teknologi informasi (dapat dilihat pada tabel 11). Sementara itu terdapat sebanyak 13,9% tenaga kerja millennial mencari informasi lowongan pekerjaan tanpa menggunakan media teknologi informasi. Hal ini menunjuk seberapa mudah informasi lowongan pekerjaan dapat diakses melalui media teknologi informasi. Adapun jenis media teknologi informasi yang digunakan adalah media teknologi informasi online seperti: (1) media sosial, (2) internet (search engine web browser seperti: google.com, yahoo.com dll), (3) website pencarian kerja, (4) website resmi hotel, (5) email dan (6) media komunikasi online (seperti: WhatsApp dll).

Ketiga, komunikasi dengan perusahaan secara umum tenaga kerja millennial di bidang hospitaliti dalam proses pencarian pekerjaan melakukan komunikasi dengan perusahaan sebelum mendapatkan pekerjaan. Dengan melalui media teknologi informasi responden mengirimkan lamaran lebih kurang sebanyak 4 perusahaan, kemudian direspon oleh perusahaan lebih kurang setengah dari jumlah lamaran yang dikirim. Setiap lamaran yang direspon oleh perusahaan selalu diikuti oleh undangan untuk wawancara. Hal ini menunjukkan sangat mudah bagi tenaga kerja millennial untuk mendapatkan pekerjaan karena hanya dengan mengirimkan lamaran kepada lebih kurang 4 perusahaan, setengah dari jumlah perusahaan yang dilamar akan merespons lamaran dan mengundang tenaga kerja millennial untuk diwawancara oleh perusahaan.

Keempat, waktu yang dihabiskan untuk memperoleh pekerjaan pertama waktu yang dihabiskan oleh tenaga kerja millennial di bidang hospitaliti untuk mendapatkan pekerjaan sebelum lulus sekitar 0,6 bulan dan setelah lulus sekitar 0,9 bulan. Hal ini menunjukkan tenaga kerja millennial sangat cepat dalam mendapatkan pekerjaan pertama. Secara durasi hanya memerlukan 1,5 bulan waktu yang diperlukan. Berdasarkan Analisa diatas, secara umum dapat dikatakan bahwa tenaga kerja millennial di bidang



hospitaliti sangat mudah dan cepat untuk mendapatkan pekerjaan. Terbukti dengan 86,1% tenaga kerja millennial hanya perlu mengakses media teknologi informasi online dan bisa langsung mendapatkan informasi lowongan pekerjaan dan dapat secara langsung mengirimkan lamaran ke perusahaan yang diinginkan. Secara perbandingan durasi mulai mencari pekerjaan dan waktu yang dibutuhkan untuk mendapatkan pekerjaan relatif sangat singkat. Terbukti dengan mulai mencari pekerjaan 2,2 bulan sebelum lulus dan berhasil mendapatkan pekerjaan di 0,6 bulan sebelum lulus. Artinya, hanya butuh waktu 1,4 bulan untuk tenaga kerja millennial menunggu untuk mendapatkan pekerjaan pertama dan itu kondisinya sebelum lulus kuliah. Dan dikondisi setelah lulus kuliahpun, tenaga kerja millennial baru mulai mencari pekerjaan setelah 0,6 bulan kelulusan dan bisa mendapatkan pekerjaan pertama ketika 0,9 setelah kelulusan. Yang artinya hanya butuh waktu 0,3 bulan untuk menunggu sampai diterima bekerja. Disisi lain dengan sangat mudahnya tenaga kerja millennial dalam mendapatkan informasi dapat menjadi ancaman bagi perusahaan, jika terjadi ketidakpuasan tenaga kerja millennial di bidang hospitaliti dalam bekerja. Ancaman yang dimaksud adalah mudahnya tenaga kerja millennial untuk berpindah ke perusahaan lain jika mereka tidak nyaman dengan pekerjaan mereka sekarang.

### *Tingkat loyalitas tenaga kerja millennial dalam pekerjaan*

Berdasarkan data hasil penelitian yang berlandaskan kepada teori yang dikemukakan oleh Powers (dalam Runtu, 2014) menyatakan secara umum rerata nilai minimal tingkat loyalitas tenaga kerja millennial di bidang hospitaliti berada pada poin 2,1 dari skala 1 sampai 5, untuk nilai maksimal berada pada poin 5 sedangkan untuk rerata tingkat loyalitas tenaga kerja millennial di bidang hospitaliti secara keseluruhan adalah 4,4 dari skala 1 sampai 5. Hal ini dapat dikatakan bahwasanya tenaga kerja millennial di bidang hospitaliti sangat loyal. Hal ini menunjuk posisi aman bagi perusahaan dimana tenaga kerja di bidang hospitaliti bekerja, karena perusahaan tempat mereka bekerja saat ini masih dapat membuat tenaga kerja loyal. Lain hal jika kedepan terjadi ketidaknyamanan bagi tenaga kerja ini akan sangat berdampak kepada tingginya turn over karyawan disetiap tahunnya, sehingga perusahaan sulit untuk melaksanakan strategi sesuai dengan rencana. Adapun parameter penilaian yang masih berada dibawah rerata umum penilaian responden diantaranya: (1) Membeli dan menggunakan produk perusahaan, (2) Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi, (3) Berkontribusi dalam kegiatan sosial perusahaan, (4) Mau berpartisipasi dalam kegiatan aksidental, (5) Menawarkan saran untuk perbaikan, (6) Bertahan dalam organisasi dan (7) Bersedia bekerja lembur menyelesaikan pekerjaan.

### *Penguasaan kompetensi dan kontribusi perguruan tinggi dalam penguasaan kompetensi.*

Berdasarkan data hasil penelitian yang mengacu kepada pendekatan teoritis “penilaian proses pencarian pekerjaan” yang dikemukakan oleh kementerian riset, teknologi dan pendidikan tinggi (<http://pkts.belmawa.ristekdikti.go.id/index.php/site/unduh>) dapat dikatakan bahwasanya secara umum dapat dikatakan rerata penguasaan kompetensi oleh tenaga kerja millennial di bidang hospitaliti lebih tinggi jika dibandingkan dengan kontribusi perguruan tinggi dalam penguasaan kompetensi yaitu dengan nilai 4,5 untuk penguasaan kompetensi dan 4,2 untuk kontribusi perguruan tinggi dengan menggunakan skala 1 sampai 5. Adapun rerata gap penilaian antara penguasaan kompetensi dengan kontribusi perguruan tinggi adalah 0,4. Semakin kecil rerata gap setiap parameter dibandingkan dengan rerata umum menunjukkan parameter tersebut lebih baik jika dibandingkan dengan parameter Lainnya dan begitu sebaliknya.

Hal ini menunjukkan bahwasanya tenaga kerja millennial di bidang hospitaliti lebih banyak mencari ilmu Pengetahuan secara mandiri dibandingkan dengan materi yang diberikan oleh perguruan tinggi. Maka dari itu perguruan tinggi sudah berhasil mendidik tenaga kerja yang mampu belajar secara mandiri.

Disatu sisi diperlukan satu kajian lebih lanjut mengenai alasan apa yang menyebabkan hal tersebut terjadi sebagai masukan untuk proses pembelajaran di STP Bandung.

Adapun parameter yang memiliki gap lebih rendah (yang memiliki arti positif antara materi yang diberikan dengan pemahaman peserta didik) dari pada rerata gap secara umum adalah :

- a. Toleransi
- b. Loyalitas
- c. Bekerja di bawah tekanan
- d. Kemampuan adaptasi
- e. Kemampuan dalam memegang tanggungjawab
- f. Pengetahuan di bidang atau disiplin ilmu
- g. Bekerja dengan orang yang berbeda budaya maupun latar belakang
- h. Integritas
- i. Kepemimpinan
- j. Kemampuan dalam menulis laporan, memo dan dokumen
- k. Kemampuan untuk mempresentasikan ide/produk/laporan
- l. Bekerja dalam tim/bekerjasama dengan orang lain
- m. Manajemen waktu
- n. Kemampuan belajar

## E. SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian secara umum dapat ditarik kesimpulan bahwasanya Tenaga kerja millennial memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menggunakan teknologi informasi. Dengan adanya teknologi informasi tenaga kerja millennial sangat mudah untuk mendapatkan informasi mengenai lowongan pekerjaan sehingga dapat mempersingkat waktu tunggu untuk mendapatkan pekerjaan pertama sehingga kondisi ini mempermudah tenaga kerja untuk berpindah pekerjaan. Tenaga kerja millennial di bidang hospitaliti saat ini diteliti, khususnya yang bekerja di DKI Jakarta sangat loyal, meskipun masih terdapat beberapa parameter penilaian yang masih rendah dengan memiliki kemandirian untuk belajar, sehingga dapat menjadi ancaman bagi perusahaan jika mereka terlalu memiliki ilmu lebih dibandingkan beban kerja yang mereka emban, dan juga dapat menjadi nilai positif jika dapat dimanfaatkan dengan baik oleh perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Endro Priherdityo, 2016, *Milenial, Generasi Kutu Loncat Pengubah Gaya Kerja*, <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20161215174236-277-179907/milenial-generasi-kutu-loncat-pengubah-gaya-kerja/>, 15 Desember 2016 17:42 WIB.
- Kementrian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi, 2019, <http://pkts.belmawa.ristekdikti.go.id/index.php/site/unduh>
- Manheim, L. F. (1952). The Personal History of David Copperfield: A Study in Psychoanalytic Criticism. *American Imago*, 9(1), 21-43.
- Runtu, J. (2016). Indikator Loyalitas Karyawan (Bahan Diskusi V MSDM II). Di akses <http://juliusruntu.blogspot.com/2014/02/indikatorloyalitaskaryawan-bahan.html> Pada tanggal, 20.
- Ryder, N. B. (1985). The cohort as a concept in the study of social change. In *Cohort analysis in social research* (pp. 9-44). Springer, New York, NY.
- Sjukur, S. B. (2012). Pengaruh blended learning terhadap motivasi belajar dan hasil belajar siswa di tingkat SMK. *Jurnal pendidikan vokasi*, 2(3).
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

- Tim Tracer Study STP Bandung. (2015). *Laporan Tracer Study STP Bandung: Cohort 2014*. Bandung: Pusat Penjaminan Mutu STP Bandung.
- Tim Tracer Study STP Bandung. (2016). *Laporan Tracer Study STP Bandung: Cohort 2015*. Bandung: Pusat Penjaminan Mutu STP Bandung.
- Tim Tracer Study STP Bandung. (2017). *Laporan Tracer Study STP Bandung: Cohort 2016*. Bandung: Pusat Penjaminan Mutu STP Bandung.
- Tim Tracer Study STP Bandung. (2018). *Laporan Tracer Study STP Bandung: Cohort 2017*. Bandung: Pusat Penjaminan Mutu STP Bandung.
- Tim Tracer Study STP Bandung. (2019). *Laporan Tracer Study STP Bandung: Cohort 2018*. Bandung: Pusat Penjaminan Mutu STP Bandung.
- Wahyuddin, W. (2016). Peningkatan Mutu dan Relevansi Perguruan Tinggi Melalui Tracer Study. *Competitiveness: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(2), 91-100.

*Halaman ini sengaja dikosongkan*