

Journal of Comprehensive Science
p-ISSN: 2962-4738 e-ISSN: 2962-4584
Vol. 3 No. 2 Februari 2024

DIGITALISASI REKRUTMEN: FENOMENOLOGI PERILAKU GENERASI X DAN GENERASI MILENIAL D ALAM INTERVIEW ONLINE

Ai Sri Marlina, Maulida Octaviani
Mahasiswa Paramadina Graduate School of Communication
Email: ai.marliana@students.paramadina.ac.id,
Maulida.octaviani@students.paramadina.ac.id

Abstrak

Digitalisasi merupakan revolusi terhadap perilaku manusia dalam menjalani aktivitas sehari-hari, dimana hal-hal yang dahulu dilakukan secara manual kini cenderung memanfaatkan sistem yang terkomputerisasi dan otomatis. Jenis Teknologi digital yang memudahkan pekerjaan manusia antara lain adalah Komunikasi digital, Industri Digital, Ekonomi Digital, dan Edukasi Digital. Optimalisasi penggunaan komunikasi digital semakin terdorong saat terjadi pandemi Covid-19 sehingga pertemuan tidak perlu hadir di tempat yang sama namun tetap dapat dilakukan secara tatap muka langsung melalui menggunakan aplikasi pertemuan virtual seperti zooms, gmeet, teams. Fasilitas pertemuan virtual tidak serta merta dapat diterima oleh seluruh generasi di PT MPI yang terdiri dari Generasi X dan Generasi Milenial. Peneliti ingin mengkaji tentang perbedaan perilaku pada Generasi X dan Generasi Milenial atas fasilitas pertemuan virtual pada sesi wawancara online di perusahaan tersebut.

Kata Kunci: Komunikasi Digital, Generasi X, Generasi Millennial, New Media, Wawancara Online.

Abstract

The presence of digital technology has brought significant changes in the way people conducting their daily activities, while tasks that previously done manually are now inclined towards computerized and automated systems. Various types of digital technology that facilitate people work include Digital Communication, Digital Industry, Digital Economy, and Digital Education. Digital communication usage itself has been increasing significantly during the Covid-19 pandemic, but it has now become common even when meetings are not conducted face-to-face, utilizing virtual meeting applications such as Zoom, Google Meet, and Teams. Virtual meeting facilities may not be universally accepted by all generations at PT MPI, consisting of Generation X and Generation Millennial. The researcher aims to examine the differences in behavior between Generation X and Generation Millennial regarding virtual meeting facilities during online interview sessions in the company.

Keywords: Digital Communication, Generation X, Millennial Generation, New Media, Online Interviews

PENDAHULUAN

Kehadiran teknologi digital telah membawa perubahan yang signifikan terhadap perilaku dalam menjalani aktivitas sehari-hari, dimana hal-hal yang dahulu dilakukan secara manual kini cenderung memanfaatkan system yang terkomputerisasi dan otomatis. Teknologi digital sendiri merupakan alat yang dalam pengoperasiannya tidak melibatkan tenaga manusia secara manual, akan tetapi menggunakan sebuah sistem pengoperasian yang diolah dengan komputerisasi dengan format tertentu. Apabila diibaratkan teknologi digital merupakan suatu sistem penghitung yang dapat menghasilkan *output* dalam waktu yang singkat dan cepat. Contoh pemanfaatan teknologi digital yang memudahkan kehidupan manusia antara lain bidang teknologi komunikasi yakni, dimana kita kini dapat menghubungi keluarga, teman, kolega, yang terpisah jarak dan waktu yang dahulu perlu menempuh perjalanan untuk menemui mereka, namun kini cukup memanfaatkan gawai untuk saling terhubung satu sama lain.

Sementara itu di sebuah artikel bola.com (Gradianto, 2022) dijelaskan contoh teknologi digital yang memudahkan kehidupan manusia antara lain yaitu:

1. Teknologi Komunikasi Digital

Pemanfaatan secara optimal pada jenis teknologi digital pada saat ini dilakukan secara masiv digunakan, hal ini dikarenakan manusia pada dasarnya merupakan makhluk sosial yang memiliki kebutuhan untuk berinteraksi dengan manusia lainnya. Maka, jenis teknologi ini terus mengalami inovasi secara terus menerus. Contoh teknologi digital dari jenis ini, yakni telepon selular, televisi pintar, tablet, radio, laptop dan lain sebagainya.

2. Teknologi Industri Digital

Teknologi digital industri pun tak kalah dari teknologi yang lainnya, dalam perjalanannya yang mengalami pertumbuhan pesat, optimalisasi pada bidang industri kini tidak diragukan lagi untuk menghasilkan produk yang semakin berkualitas dengan kuantitas yang diinginkan. Contoh teknologi digital di bidang industry pada saat ini adalah pengembangan Big data, Artificial Intelligence, Cloud Computing, dan lain sebagainya.

3. Teknologi Ekonomi Digital

Ekonomi digital menjadi sorotan saat ini, semakin intens transaksi, memberikan kemudahan bagi sesama pengguna teknologi tersebut. Hal ini menjadi faktor pendukung laju pertumbuhan ekonomi serta edaran uang di suatu negara. Contoh teknologi digital pada bidang ekonomi, yakni aplikasi pembayaran, dompet digital, mesin EDC, dan lain sebagainya.

4. Teknologi Edukasi Digital

Teknologi digital pun turut andil dalam perubahan di bidang edukasi. Teknologi digital memberikan peluang bagi para siswa serta tenaga pendidik dapat berinteraksi secara efektif. Pengembangan pada berbagai produk dari teknologi edukasi digital untuk memudahkan dalam berinteraksi. Contoh teknologi digital pada bidang edukasi, yakni aplikasi bidang pendidikan, hingga aplikasi pertemuan secara virtual, dan lain sebagainya.

Aplikasi pertemuan *virtual*, meningkat penggunaannya secara signifikan pada saat

dunia terjangkit virus Covid-19 yang mana pada saat itu mobilitas manusia dibatasi oleh berbagai macam prosedur perjalanan yang ketat bahkan saat situasi makin memburuk berdasarkan data statistik di wilayah masing-masing yang menginformasikan jumlah manusia dinyatakan positif Covid-19, maka mobilisasi dari satu tempat ke tempat lainnya dilarang atau dikenal dengan istilah *lockdown*. Kebijakan *lockdown* berdampak terhadap aktifitas pergerakan, penutupan tempat usaha, pariwisata, kegiatan belajar mengajar, pertemuan tatap muka, dan juga aktifitas di dunia kerja. Seluruh aktifitas sempat terhenti beberapa waktu karena masyarakat di berbagai negara sedang beradaptasi dengan situasi baru yang sedemikian membatasi pergerakan dari satu tempat ke tempat lainnya dimana semula bisa dilakukan sesuai kebutuhan masing-masing. Kevakuman aktifitas ini pada akhirnya menemukan solusi, karena kegiatan belajar mengajar, pekerjaan, pertemuan, bisnis, dan aktifitas lainnya tetap harus berjalan, namun dengan cara baru yaitu semula pertemuan tatap muka di lokasi yang sama menjadi pertemuan *virtual* atau *online*. Pertemuan *virtual* ini difasilitasi oleh beragam aplikasi seperti *Zoom*, *Microsoft Teams*, *Google Meets*, *Skype*. Berdasarkan informasi dari sebuah artikel di laman kominfo.go (Prima, 2020) diketahui bahwa pemanfaatan aplikasi telekonferensi melesat naik hingga 443 persen terhitung sejak pandemik Covid 19.

"Ketika wabah dan ada teknologi, masyarakat jadi bisa memanfaatkan teknologi untuk kepentingan sosial, ekonomi, bahkan pendidikan," kata Staf Ahli Menteri Bidang Hukum Kementerian Komunikasi dan Informatika, Henri Subiakto, dalam Webinar "Diseminasi Informasi di Era Pandemi".

Meskipun pandemi Covid-19 sudah usai dan berubah statusnya menjadi endemi dimana Masyarakat sudah mendapatkan system kekebalan dengan mendapatkan vaksinasi dan penyebaran virus dapat terkendali, penggunaan aplikasi pertemuan *virtual* masih tetap berjalan bahkan menjadi sebuah kehidupan baru saat ini, dan sudah lazim digunakan salah satunya di Perusahaan untuk melakukan pertemuan mingguan, bulanan, tahunan dengan sesama kolega yang terpisahkan oleh letak geografis. Perusahaan melihat efisiensi dari penggunaan aplikasi ini yang dapat menghemat biaya perjalanan seperti tiket pesawat, kereta, tunjangan perjalanan dinas, dan lainnya.

Penggunaan aplikasi pertemuan *virtual* ini juga digunakan dalam proses perekrutan Pegawai di Perusahaan yang dikenal dengan istilah Rekrutmen Online dimana proses rekrutmen menggunakan teknologi digital yang terdiri dari: Pengumuman Lowongan, Pencarian Kandidat, Seleksi Awal, Wawancara *Virtual*, Verifikasi, sampai On-Boarding Pegawai memanfaatkan kecanggihan teknologi seperti situs *jobstreet.com* untuk menginformasikan lowongan pekerjaan, pencarian kandidat menggunakan fitur *Talent Search*, seleksi awal dan wawancara menggunakan aplikasi *zoom*, *gmeet*, *teams*, dan lain sebagainya. Dengan memanfaatkan teknologi digital dalam proses rekrutmen, kelebihanannya mampu menjangkau calon Pegawai lebih luas lagi dari berbagai wilayah, tidak banyak menggunakan kertas karena dokumen-dokumen tersedia dalam versi scan dan lebih mudah untuk diakses dimana saja sehingga Komunikasi antara PIC Perusahaan dengan calon Pegawai lebih mudah dijembatani oleh aplikasi-aplikasi online tersebut.

Meskipun demikian, transformasi proses rekrutment yang semula manual menjadi digital tidak seluruhnya disambut positif oleh para pelaku yang terlibat di dalam proses rekrutment tersebut. Seperti sudah sekilas dijelaskan, rekrutmen online terdiri namun tidak terbatas pada:

1. Pengumuman Lowongan Pekerjaan

Fihak perusahaan menginformasikan tersedianya lowongan pekerjaan di perusahaan menggunakan web pencari kerja seperti *jobstreet/jobsdb/dll* sehingga

pencari kerja mendapatkan informasi secara akurat tentang lowongan pekerjaan tersebut pada saat meng-akses website dimaksud. Dalam tahap ini teknologi digital menggantikan pemasangan iklan yang semula melalui koran dan juga calon Pegawai akan mengirimkan surat lamaran kerja beserta berkas pribadi melalui ekspedisi atau kantor pos, dengan teknologi digital semua dilakukan secara online.

2. Pencarian Kandidat

Dari sejumlah lamaran kerja yang diterima, HR Departemen akan mensortir dokumen lamaran tersebut disesuaikan dengan persyaratan dan kriteria yang sudah disebutkan dalam iklan lowongan pekerjaan.

3. Seleksi Kandidat

Profile kandidat yang lolos tahapan sortir awal dokumen, akan berlanjut kepada tahapan berikutnya yaitu Seleksi kandidat tahap awal, disini kandidat akan diminta untuk mengisi sejumlah form sesuai standar perusahaan.

4. Wawancara Kandidat

Kandidat yang terseleksi secara kesesuaian dokumen dan kriteria, akan dilanjutkan untuk mengikuti tahapan wawancara, tahapan ini dapat dilakukan secara *offline* yaitu kandidat mendatangi lokasi yang sudah ditentukan oleh perusahaan untuk bertemu dengan pewawancara, ataupun memenuhi undangan wawancara *online* melalui aplikasi pertemuan *virtual* seperti *zoom*, *gmeet*, *teams*.

Pada tahapan wawancara kandidat ini, peneliti ingin mengupas lebih dalam mengenai perbedaan penerimaan atau tanggapan atas wawancara yang dilakukan secara online menggunakan aplikasi pertemuan *virtual*. Di dalam sebuah institusi atau perusahaan terdapat keragaman sumber daya manusia yang tersebar demografinya menjadi beberapa kelompok generasi berdasarkan tahun kelahirannya. Kecanggihan teknologi digital yang diciptakan untuk memudahkan pekerjaan manusia, tidak sepenuhnya ditanggapi secara positif oleh Sebagian kalangan di perusahaan dalam kaitannya dengan aktifitas wawancara *online*. Keengganan menggunakan aplikasi pertemuan *virtual* terlihat dapat diketahui dari reaksi para pihak yang terlibat dalam proses rekrutmen online, tahapan wawancara kandidat secara online tersebut. Generasi yang tanggap dengan perkembangan dan penggunaan teknologi digital umumnya diwakili oleh generasi muda, sedangkan pihak yang ada keengganan menggunakan teknologi digital pada saat tertentu ditunjukkan oleh generasi yang lebih senior di perusahaan, dengan dalih pertimbangan dan alasan tertentu sehingga mereka cenderung untuk mengundang kandidat agar datang ke lokasi wawancara.

Dari latar belakang di atas, peneliti ingin merumuskan mengenai bagaimana perilaku sumber daya manusia di perusahaan PT MPI terhadap fenomena wawancara online? Selain itu penulis juga ingin mengetahui generasi apa yang lebih tanggap menerima ataupun menolak transformasi teknologi pertemuan virtual sehingga kita dapat mengetahui perilaku sumber daya PT MPI yang berbeda generasi dan hakikat pengalaman seseorang tentang suatu fenomena wawancara online. Dengan pembahasan yang komprehensif diharapkan dapat memberikan pengetahuan bahwa akan ditemukan perbedaan perilaku manusia berdasarkan kelompok generasinya dan bagaimana mereka menanggapi perkembangan teknologi di dalam proses rekrutment, juga kita dapat mencari jalan tengah untuk memperlakukan mereka menggunakan pendekatan yang sesuai dengan generasi masing-masing.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Sugiyono (2016:15) menyatakan bahwa penelitian kualitatif berasal dari filsafat postpositivisme yang digunakan untuk melakukan penelitian berfokus pada kondisi obyek yang alamiah. Disamping itu, tujuan dari penelitian ini untuk memahami fenomena apa, mengapa, dan bagaimana terjadinya sesuatu hal. Menurut Linda Finlay (2006) mengatakan bahwa tujuan utama penelitian kualitatif adalah menjadikan sebuah fakta menjadi lebih mudah difahami dan jika memungkinkan dapat menghasilkan sebuah hipotesa baru. Penjelasan lainnya yaitu Burhan Bungin (2001) memberikan sebuah penjelasan yang menekankan pada bagaimana penelitian kualitatif dapat memberikan gambaran lebih luas atas sebuah hal meskipun data yang dimiliki sangat terbatas. Disebutkan bahwa penelitian kualitatif adalah saat seorang meneliti dengan target penelitian yang terbatas, namun keterbatasan penelitian yang ada dapat digali sebanyak mungkin dengan data yang berkaitan dengan target penelitian.

Sedangkan (Creswell, 2015) mengatakan bahwa untuk memperoleh makna atas pengalaman dan peristiwa-peristiwa, maka peneliti dapat menggunakan berbagai macam cara dalam penelitian kualitatif diantaranya sebagai berikut:

- **Fenomenologi** Mendeskripsikan pemaknaan umum dari sejumlah individu terhadap berbagai pengalaman hidup terkait dengan konsep atau fenomena. Tujuannya adalah untuk mereduksi pengalaman individu pada fenomena menjadi deskripsi mengenai esensi atau intisari universal.

- **Studi Kasus.** Penelitian dengan cara mendefinisikan suatu kasus tertentu. Tujuannya ada dua, yakni (1) mengilustrasikan kasus unik, kasus yang memiliki kepentingan yang tidak biasa dalam dirinya dan perlu dideskripsikan atau diperinci (sering pula disebut sebagai kasus intrinsik); dan (2) memahami isu, masalah atau keprihatinan spesifik. Ini bisa dilakukan dengan menggunakan desain multikasus, dan sering disebut sebagai kasus instrumental. Jadi, kasus semata digunakan untuk memahami “sesuatu yang lain”.

- **Etnografi.** Studi etnografi ditujukan untuk mempelajari nilai-nilai, perilaku, budaya, keyakinan dan bahkan bahasa dari suatu masyarakat yang mempunyai kebudayaan yang sama. Fokus para etnografer adalah mempelajari “makna dari perilaku, bahasa, dan interaksi di kalangan para anggota kelompok yang berkebudayaan-sama.” (Creswell, 2015: 125).

- **Grounded.** Suatu penelitian yang dilakukan untuk menemukan suatu teori baru karena teori yang ada tidak cukup untuk menjelaskan fenomena sosial yang ada.

- **Analisis narasi.** fokus penelitian naratif adalah pada “cerita”. Para peneliti naratif akan mengumpulkan cerita individual (dokumen ataupun kelompok) tentang pengalaman individual yang dituturkan. Jadi, yang dituturkan adalah pengalaman individual.

Berdasarkan penjelasan mengenai strategi penelitian kualitatif di atas, penulis memutuskan untuk menggunakan strategi fenomenologi untuk mendeskripsikan pemaknaan umum sejumlah individu di PT MPI atas fenomena yang terjadi saat melaksanakan proses perekrutan Pegawai di perusahaan tersebut beberapa waktu lalu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT MPI adalah perusahaan berlokasi di Jakarta Pusat. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2008 dan mempekerjakan sekitar 50 orang Pegawai yang terdiri dari Pegawai lokal dan juga Pegawai Asing. Dalam melaksanakan pekerjaan kesehariannya, Pegawai di PT

MPI menggunakan bahasa pengantar yaitu Bahasa Inggris untuk menjembatani komunikasi antara Pegawai lokal dan Asing, sedangkan untuk komunikasi sesama Pegawai lokal menggunakan bahasa Indonesia.

Budaya perusahaan PT MPI sangat dinamis karena di dalamnya terdapat keragaman suku, bangsa, agama, usia, jenis kelamin, kepentingan bisnis, dan lain sebagainya. Namun keragaman ini mampu menciptakan karakteristiknya tersendiri dan saling mengisi satu sama lain, misalnya mengenai kedisiplinan, diadopsi dari budaya Pegawai yang berasal dari Negara Jepang, sedangkan budaya ramah-tamah, diadopsi dari Pegawai Warga Negara Indonesia. Lugas, kritis, menghargai, diadopsi dari Pegawai Warga Negara Amerika. Keragaman inilah yang menjadikan suasana bekerja di PT MPI menjadi unik dan terdapat pengalaman baru sehari-harinya.

Secara demografi PT MPI mempekerjakan Pegawai dengan kelompok usia yang beragam yaitu mulai dari usia 20an tahun sampai 50an tahun. Perbedaan kelompok usia ini akan digolongkan menjadi beberapa generasi untuk mengenali karakteristik secara umum.

Apabila dilihat dari data jumlah Pegawai yang meninggalkan perusahaan dalam kurun waktu 3 tahun terakhir cukup rendah yaitu sekitar 4% per tahun. Angka ini mencerminkan kondisi perusahaan dan lingkungan kerja yang cukup sehat karena Pegawai tidak mudah berpindah-pindah kerja dalam waktu singkat. Meskipun *turnover rate* Pegawai demikian rendah, kebutuhan untuk merekrut tetap ada setiap tahunnya, umumnya Pegawai baru yang direkrut bukan untuk menggantikan Pegawai yang meninggalkan perusahaan melainkan untuk mengisi posisi baru yang sebelumnya tidak ada. Dibukanya posisi baru untuk Pegawai juga dapat menjadi salah satu tolok ukur bahwa perusahaan sedang berkembang dan membutuhkan tenaga kerja baru.

Kegiatan perekrutan Pegawai di PT MPI dilakukan oleh Departemen *Human Resources* yang juga melibatkan jajaran Manajemen dan atasan langsung (*user*) dari Pegawai yang akan direkrut. Seiring perkembangan zaman, PT MPI juga mengikuti transformasi teknologi untuk kemudahan pelaksanaan pekerjaan. Salah satu pekerjaan yang melibatkan teknologi digital, yaitu proses rekrutmen, dimana mulai dari pengajuan kebutuhan Pegawai, proses persetujuan *internal*, pemeriksaan dokumen calon Pegawai, korespondensi, semuanya menggunakan teknologi digital seperti email, web job portal, aplikasi pertemuan *virtual*.

Namun demikian kehadiran teknologi digital yang bertujuan untuk memudahkan pekerjaan, tidak seluruhnya dapat diterima dengan baik, bagi sebagian orang atau generasi, penggunaan teknologi digital seperti aplikasi pertemuan *virtual*, tidak efektif untuk menilai secara utuh kepribadian seseorang.

Berikut ini gambaran situasi saat melakukan tahap wawancara kandidat, data ini diambil berdasarkan pengamatan langsung oleh peneliti dan tanggapan yang diberikan oleh informan serta perilaku berbeda yang ditunjukkan oleh pewawancara dari lintas generasi.

“Please arrange on-site interview with him, I prefer to meet him in person”.
(Wawancara Informan 1, Generasi X)

“Coba dipanggil aja orangnya kesini, kalo pake aplikasi ga keliatan watak aslinya”.
(Wawancara Informan 2, Generasi X).

Sementara informan dari Generasi Y, mereka lebih terbuka untuk pengaturan interview *online* maupun *offline*, karena mereka mengutamakan efisiensi dan kepraktisan dalam melaksanakan pekerjaan, namun mereka masih menghargai senioritas dari Generasi X,

sehingga memberikan opsi untuk menanyakan kesediaan informan lainnya terlebih dahulu.

“I’m OK both ways (online/offline) interview, but please check with Mr. KY and Mr. DE, which is preferable for them”. (Wawancara Informan 3, Generasi Y)

“I also don’t mind if candidate available online/offline”. (Wawancara Informan 4, Generasi Y)

Selain itu, wawancara tatap muka, bagi generasi X dapat membuktikan kesungguhan pelamar kerja dalam mendapatkan pekerjaan yang dia cari karena kandidat melakukan upaya lebih, yaitu menyempatkan waktu, biaya, dan persiapan lainnya untuk dapat sampai ke lokasi wawancara dengan kondisi yang prima.

“kalo emang serius cari kerja, dia harus bisa dateng sesuai jadwal yang kita kasih”. (Wawancara Informan 2, Generasi X)

Wawancara online dianggap tidak efektif untuk mendengarkan penjelasan dari kandidat ataupun pesan yang ingin disampaikan oleh pewawancara akan terganggu.

”Sinyal suka ga stabil, pertanyaan saya suka gak sampe seluruhnya, dan penjelasan kandidat juga terputus-putus, jadinya saya sulit mengambil kesimpulan”. (Wawancara Informan 2, Generasi X)

Situasi di atas kerap terjadi dalam sesi pertemuan *virtual*, di tengah pembicaraan yang cukup serius, lalu terjadi gangguan koneksi baik dari pihak pewawancara maupun pihak kandidat Pegawai, hal ini membuat gangguan komunikasi yang mengakibatkan proses wawancara terhenti beberapa saat, bagi generasi yang tidak dibesarkan dengan teknologi, situasi ini akan menyebabkan frustrasi dan kehilangan antusiasme untuk meneruskan materi pembicaraan.

Berdasarkan karakteristik masing-masing generasi, sumber daya yang lahir di kelompok generasi Y atau millennial, cenderung hidup beriringan dengan perkembangan teknologi dan memiliki ketergantungan yang tinggi terhadap penggunaan teknologi tersebut, karena mereka dalam satu hari dapat melakukan beberapa aktivitas pertemuan *virtual* yang memudahkan kehidupan mereka namun sekaligus membawa kelelahan apabila dilakukan terus menerus dengan jeda waktu yang relatif singkat.

“Can we start the interview and finish earlier? I will not ask too much, I am tired already” (Wawancara Informan 3, Generasi Y)

Tabel 1 - Jadwal Meeting Online dan Offline

MONDAY		MONDAY	
6		6	
9 AM		AP HOD Weekly Meeting (Monday 10AM SGT) Microsoft Teams Meeting	Canceled Webex meeting: AP HOD Weekly Meeting (Monday 10AM SGT) https://mhi2.webex.com/mhi2-en
10		24 Business Plan Summary MPW-AP MD room	
11		Mitsubishi Power Australia/Baltec IES - Discussion on Imports; Microsoft Teams Meeting	
12 PM			
	Interview-Yudha Dwisetyo Nugroho; Microsoft Teams Meeting; Nur Fitriyana	John(9631 8633), Office--EDB (250 North Bridge Rd, #28-00 Raffles City Tower, Singapore 1	
1		(Confirmed) EDB x MPW x Deloitte Meeting Singapore Economic Development Board (EDB)	[Block] Meeting w/ EDB EDB Office
2	Weekly Corporate Meeting (Shared Service) MPW Jakarta 12th F--- MtgRm03 (20) Fairuz Fairuz	PTC人件費についての認識合わせ会 Microsoft Teams 会議	John(9631 8633), EDB (250 North Bridge Rd MPW-AP Closing MPWAP SG Gateway West33--- Room 4 (8)
3			
4	Interview Invitation Geothermal Power Plant Engineer - PT Mitsubishi Power Indonesia	MHIAP -FS discussion Microsoft Teams Meeting	

KESIMPULAN

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan perkembangan teknologi mempunyai kelebihan dan kekurangan, kelebihan yakni, dapat menjembatani kendala jarak dimana aplikasi ini memungkinkan partisipan bergabung dari lokasinya sendiri-sendiri, kelebihan lainnya pertemuan *virtual* sangat signifikan dalam menghemat waktu perjalanan, peserta pertemuan tidak perlu bepergian menempuh jarak sekian kilometer untuk membahas suatu hal penting, hal ini juga menguntungkan dari sisi efisiensi biaya karena biaya transportasi seperti tiket pesawat/kereta/bus, tunjangan dinas tidak perlu lagi dikeluarkan untuk jenis pertemuan *virtual* ini. Kelebihan lainnya aplikasi pertemuan *virtual* memungkinkan peserta melakukan kolaborasi jarak jauh antar Department dengan berbagai macam fitur yang dapat dimanfaatkan untuk saling berbagi dokumen, video, slide presentasi, dan informasi penting lainnya.

Terkait hasil pengamatan dan wawancara diketahui bahwa Generasi X memiliki kecenderungan untuk melakukan wawancara kandidat tanpa menggunakan aplikasi pertemuan *virtual* melainkan pertemuan tatap muka langsung di lokasi dan waktu yang sama dengan pertimbangan dapat melihat watak asli calon Pegawai, menunjukkan keseriusannya melamar pekerjaan, terhindar dari gangguan komunikasi akibat kendala teknis seperti koneksi yang tidak stabil, atau gangguan suara. Hal inilah yang menjadi kekurangan dari aplikasi pertemuan *virtual*.

Tanggapan perilaku yang berbeda ditunjukkan oleh Generasi Y atau Millennial, mereka lebih terbuka untuk mengadakan pertemuan secara *online* ataupun *offline*, adapun preferensi pertemuan *offline* pertimbangannya karena menghargai pilihan dari pewawancara yang secara generasi lebih senior dari mereka. Flexibilitas yang ditunjukkan oleh Generasi Millennial, menjadi jalan tengah atas perbedaan perilaku dua generasi tersebut dalam beradaptasi dengan perkembangan teknologi.

BIBLIOGRAFI

- Gradianto, R. A. (2022, Oktober 07). *Contoh Teknologi Digital yang Mempermudah Aktivitas Manusia*. Retrieved from bola.com: <https://www.bola.com/ragam/read/5090522/contoh-teknologi-digital-yang-mempermudah-aktivitas-manusia?page=4>
- Prima, E. (2020, Juni 22). *Kominfo*. Retrieved from www.kominfo.go.id: https://www.kominfo.go.id/content/detail/27509/penggunaan-aplikasi-telekonferensi-naik-443-persen-sejak-pandemi/0/sorotan_media
- Arianto, B. (2022). Dampak Media Sosial Bagi Perubahan Perilaku Generasi Muda di Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Social Politics and Governance (JSPG)*, 3(2), 118–132. <https://doi.org/10.24076/jspg.2021v3i2.659>
- Maulidina, R., & Ridho, K. (2020). Internet dan Metamorfosa Generasi Digital: Analisa Perbandingan Perilaku Penyebarluasan Berita Hoax Lintas Generasi. *Jurnal Studi Jurnalistik*, 2(2), 133–145. <https://doi.org/10.15408/jsj.v2i2.18920>
- Nurdin, A., & Labib, M. (2021). Komunikasi Sosial Generasi Milenial di Era Industri 4.0. *Communicatus: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 5(2), 231–248. <https://doi.org/10.15575/cjik.v5i2.14912>
- Putra, Y. S. (2016). No Title. *TEORI PERBEDAAN GENERASI*, 9(1952), 123–134.
- Umam. (n.d.). *Mengenal Generasi Baby Boomers, X, Y, Z dan Alpha*. Retrieved January 3, 2024, from <https://www.gramedia.com/literasi/generasi-baby-boomers-x-y-z-alpha/>
- Zis, S. F., Effendi, N., & Roem, E. R. (2021). Perubahan Perilaku Komunikasi Generasi

Milenial dan Generasi Z di Era Digital. *Satwika: Kajian Ilmu Budaya Dan Perubahan Sosial*, 5(1), 69–87. <https://doi.org/10.22219/satwika.v5i1.15550>



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