

## Analisa Kesiapan Kerja Gen Z Indonesia Menggunakan SWOT & QSPM (Studi Kasus: Gen Z Kota Balikpapan)

Arya Bintang Hermawan<sup>1\*</sup>, Muhamad Imron Zamzani<sup>2</sup>, Vridayani Anggi Leksono<sup>3</sup>

Teknik Industri – Institut Teknologi Kalimantan

JL Soekarno Hatta KM 15, Karang Joang, Balikpapan, Indonesia

E-Mail : [aryabintanghemsworth@gmail.com](mailto:aryabintanghemsworth@gmail.com)

\* Corresponding Author

### INFO ARTIKEL

doi: 10.350587/Matrik  
v25i2.9284

#### Jejak Artikel :

Upload artikel

12 Januari 2025

Revisi oleh reviewer

12 Februari 2025

Publish

24 Maret 2025

#### Kata Kunci :

Kesiapan Kerja, Strategi Karir,  
SWOT, QSPM

### ABSTRAK

Generasi Z merupakan kelompok usia produktif terbesar di Indonesia dengan potensi besar sebagai penggerak utama ekonomi masa depan. Namun, tingginya tingkat pengangguran di kalangan Generasi Z mencerminkan adanya kesenjangan antara kompetensi mereka dan kebutuhan pasar kerja, terutama dalam keterampilan teknis, adaptabilitas, dan kolaborasi. Penelitian ini menganalisis kesiapan kerja Generasi Z di Kota Balikpapan menggunakan pendekatan SWOT dan QSPM. Hasil analisis menunjukkan skor Matriks IFE sebesar 3,00 dan Matriks EFE sebesar 2,89, menempatkan Generasi Z dalam posisi Grow & Build di Matriks IE. Posisi ini menekankan kebutuhan strategi pengembangan terarah. Melalui analisis SWOT dan QSPM, penelitian ini menghasilkan 8 strategi prioritas, dengan 3 strategi teratas yang direkomendasikan sebagai panduan praktis untuk meningkatkan kesiapan kerja Generasi Z agar lebih kompetitif di pasar kerja Indonesia yang dinamis.

### ABSTRACT

Generation Z is the largest productive age group in Indonesia, holding significant potential as a driving force of the future economy. However, the high unemployment rate among Generation Z highlights a gap between their competencies and the demands of the job market, particularly in technical skills, adaptability, and collaboration. This study analyzes the work readiness of Generation Z in Balikpapan using SWOT and QSPM approaches. The analysis results show an IFE Matrix score of 3.00 and an EFE Matrix score of 2.89, positioning Generation Z in the Grow & Build quadrant of the IE Matrix. This indicates the necessity for targeted developmental strategies. Through SWOT and QSPM analyses, the study identifies 8 priority strategies, with the top 3 strategies recommended as practical guidelines for Generation Z to enhance their work readiness and become more competitive in Indonesia's dynamic labor market.



## 1. Pendahuluan

Pasar tenaga kerja Indonesia terus mengalami perubahan seiring dengan kemajuan teknologi dan dinamika global pada masa kini. Generasi Z, yang kerap disapa sebagai Generasi *Net* kini tengah dalam masa pengembangan karir sebagai salah satu penggerak bangsa di masa depan [1]. Gen – Z saat ini masuk kedalam kategori usia produktif yang berada pada rentang usia 15 – 29 tahun [2].

Pada tahun 2025 mendatang, terdapat prediksi yang menunjukkan bahwa Indonesia akan dilimpahi bonus demografi, di mana jumlah individu yang berusia produktif akan menjadi lebih banyak daripada mereka yang tidak produktif. Meski termasuk dalam kelompok usia produktif, banyak Generasi Z yang masih tergolong pengangguran. Salah satu faktor utama yang menyebabkannya adalah kurangnya kesiapan Generasi Z dalam menghadapi dunia kerja [3]

BPS mencatat angka pengangguran di Indonesia memiliki persentase sebesar 4,82%, dari total angkatan kerja yang terdaftar sebanyak 149,38 Juta orang. Persentase tersebut menurun sebesar 0,63% jika dibandingkan dengan level Februari 2023 [4]. Namun kenyataannya, Indonesia masih menempati posisi teratas dalam persentase pengangguran tertinggi di ASEAN [5]. *International Monetary Fund* (IMF) melalui *World Economic Forum* (WEF) pada April 2024, juga menyampaikan bahwa saat ini angka pengangguran di Indonesia masih tergolong tinggi dibandingkan negara ASEAN lainnya [6].

Kota Balikpapan, sebagai salah satu pusat ekonomi di Kalimantan Timur dan bagian dari persiapan Ibu Kota Negara (IKN) baru, memiliki peran strategis dalam mempersiapkan angkatan kerja Generasi Z. Laju pertumbuhan PDRB Kota Balikpapan pada tahun 2023 memiliki nilai sebesar 97,1 Triliun Rupiah [7]. Penyerapan tenaga kerja di Kota Balikpapan didominasi oleh sektor Jasa, yaitu sebanyak 74,30% diikuti dengan sektor manufaktur

sebanyak 22,69%, dan sektor pertanian, kehutanan, dan perikanan sebanyak 3,01% [8].

Disisi lain, Balikpapan juga merupakan salah satu kota industri Gas & Minyak terbesar di Indonesia, yang menjadikan sektor tersebut sebagai salah satu sektor ekonomi unggulan [9]. Balikpapan menurut data terakhir yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik Kal-Tim, berada pada posisi ketiga sebagai kota dengan penyumbang angka pengangguran terbuka terbesar di wilayah Kalimantan Timur [10]. Pada dasarnya, kebutuhan pasar kerja di Indonesia dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk globalisasi, perkembangan teknologi, serta perubahan demografis [11].

Penelitian terdahulu mengenai kesiapan kerja Gen Z sebelumnya telah dilakukan oleh [3] mengenai peluang dan tantangan Gen Z dalam menghadapi pasar kerja di Indonesia. Penelitian tersebut menggunakan metode analisa deskriptif dengan hasil data yang didapat dari wawancara dengan beberapa responden. Kesimpulannya, peluang yang dilakukan Gen Z dalam menghadapi dinamika pasar kerja yaitu dengan melakukan pengembangan usaha melalui bidang teknologi. Namun, hal ini tentunya tidak bisa relevan dengan kondisi riil-nya, yang mana tidak setiap Individu Gen – Z bersedia/ingin menjalankan pengembangan usaha pada bidang teknologi.

Maka dari itu, dalam penelitian ini, digunakan pendekatan SWOT & QSPM untuk menganalisa kesiapan kerja Gen Z Indonesia, khususnya dalam Kota Balikpapan, berdasarkan kondisi internal & eksternal Gen Z itu sendiri. Dengan demikian, penggunaan metode SWOT dan QSPM dalam penelitian ini memberikan kerangka kerja analitis yang kuat untuk memahami dan merumuskan rencana aksi yang efektif bagi Generasi Z dalam menghadapi tantangan dan peluang di masa depan.

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kesiapan kerja Gen Z di Kota Balikpapan yang diukur melalui aspek internal & eksternal yang dialami Gen Z, serta merumuskan strategi rekomendasi terbaik yang

kelak dapat diimplementasikan oleh Gen Z dalam mempersiapkan diri di lingkungan kerja mendatang.

## 2. Metode Penelitian

Generasi Z (*Z – Generation*), yang lahir antara tahun 1997 – 2012, adalah kelompok individu heterogen dengan tingkat pendidikan tinggi dan kecakapan teknologi yang mumpuni, serta identik dan akrab dengan kehadiran internet disekitarnya [12]. Gen Z juga memiliki karakteristik unik lainnya yang membedakan dengan generasi sebelumnya antara lain ambisius, menyukai hal praktis & instan, menyukai kebebasan & tingkat kepercayaan diri tinggi, menyukai hal detail, selalu ingin mendapat pengakuan, dan kemampuan *multitasking* terutama dalam bidang teknologi [1].

Dalam mempersiapkan dirinya memasuki dunia kerja, Gen Z memiliki kriteria dan keinginan tertentu seperti tempat kerja yang fleksibel, lingkungan kerja yang nyaman (tidak *toxic*), dan lainnya. Bagi mereka, ini disebut sebagai *work-life balancing*, yang mana merupakan salah satu aspek yang sangat diperhatikan dalam kehidupan mereka. Bagi mereka, memperhatikan *mental health* juga tak kalah penting, agar kenyamanan selama bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan [13].

Kesiapan kerja mengacu pada kapasitas dan kemampuan individu dalam memberikan sebuah *value* di dalam pasar kerja. *Soft skill* merupakan keahlian yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat memaksimalkan diri dalam bekerja [14]. Kesiapan juga dapat diartikan sebagai kombinasi antara keinginan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu aktivitas tertentu. Tingkat kesiapan ini dipengaruhi oleh kematangan, pengalaman sebelumnya, serta kondisi mental dan emosional individu. Kesiapan merupakan cara seseorang merespon sebuah tindakan dengan cara tertentu terhadap suatu situasi yang dihadapinya [15].

Kesiapan kerja merupakan kemampuan individu untuk meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan di tempat kerja, mencakup pengetahuan, kompetensi, dan sikap. Kompetensi individu meliputi keahlian,

pemahaman, serta sifat kepribadian yang menjadi dasar untuk mencapai kesuksesan di masa depan [16]. *Self-Efficacy* atau keyakinan diri juga memiliki peran penting dalam membentuk kesiapan kerja. Pengalaman masa lalu, atribusi keberhasilan, dan keterampilan individu memengaruhi tingkat efikasi yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki tingkat efikasi yang tinggi cenderung memiliki kesiapan kerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang memiliki tingkat efikasi rendah [17].

Dalam penelitian ini, metode SWOT digunakan untuk menganalisa aspek internal & eksternal yang dimiliki Gen Z. SWOT mulai dikembangkan di Stanford pada tahun 70-an. Dalam analisis SWOT, dilakukan proses pengenalan terhadap faktor internal dan eksternal. Hasil dari proses ini digunakan untuk menyusun strategi yang paling efektif dan efisien [18]. Proses tersebut dilakukan dengan melakukan perhitungan nilai Matriks IFE & EFE. Matriks IFE (*Internal Factor Evaluation*) dan EFE (*External Factor Evaluation*) terdiri dari beberapa elemen, yaitu kolom, bobot, rating, serta total nilai yang dihitung dari perkalian antara bobot dengan rating. Nilai pada kolom bobot dan rating diisi berdasarkan hasil identifikasi dan klasifikasi faktor-faktor internal serta eksternal sesuai dengan tingkat relevansinya [19].

Sedangkan QSPM (*Quantitative Strategic Planning Matrix*) digunakan untuk melakukan pembobotan terhadap strategi yang sudah dihasilkan dari hasil analisa SWOT. Unsur – unsur yang terdapat dalam QSPM meliputi strategi – strategi alternatif, faktor – faktor kunci, bobot, AS (*Attractiveness Score*), TAS (*Total Attractiveness Score*), dan STAS (*Sum Total Attractiveness Score*) [20]. Matriks SWOT berperan penting dalam menciptakan strategi untuk selanjutnya dilakukan pembobotan melalui Matriks QSPM. Matriks SWOT menciptakan 4 strategi analisis yaitu strategi SO,WO,ST,WT [21].

Dalam penelitian ini, perhitungan jumlah sampel responden dilakukan dengan rumus *slovin*. Dengan total populasi Gen Z Balikpapan sebanyak 172.910 Orang, berikut merupakan

hasil perhitungan sampel penelitian dengan pendekatan *slovin* [22]

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{172910}{1 + 172910(0.05)^2}$$

$$n = 399$$

Hasilnya, dalam penelitian ini, total responden yang didapatkan sebanyak 406 orang dari kalangan Gen Z, serta 8 orang responden dari *stakeholder* penelitian. Hasil data responden Gen Z digunakan untuk meneliti aspek internal yang akan dihitung melalui Matriks IFE. Sedangkan hasil data responden *stakeholder* digunakan untuk menganalisa aspek eksternal yang dihitung melalui Matriks EFE. Berikut merupakan karakteristik responden penelitian yang dijelaskan dalam **Tabel 1**.

**Tabel 1.** Karakteristik Responden

Karakteristik Internal	Jumlah
Laki - Laki	218
Perempuan	188
Bekerja	173
Tidak Bekerja	233
Karakteristik Eksternal	Jumlah
Instansi Pemerintah	2
Manufaktur	1
Perdagangan Umum	1
Finansial	1
Usaha Pribadi/UMKM	2
IT/E-Commerce	1

Sumber: Data yang diolah, 2024

**Tabel 2.** Matriks Internal Factor Evaluation (IFE)

No	Internal Factor Evaluation	Jumlah	Bobot	Rating	Skor
Kekuatan					
1	Mampu menghadapi masalah secara kritis dan menghasilkan solusi inovatif	1362	0,08	3	0,26
2	Mampu memimpin tim dan bekerja sama secara efektif dengan individu lainnya	1316	0,07	3	0,24
3	Keterampilan dalam mengelola <i>project</i> & menjalankan SOP dengan baik	1220	0,07	3	0,21
4	Pendidikan formal yang sudah cukup memadai & mendukung kesiapan kerja	1228	0,07	3	0,21
5	Memiliki ekspektasi karir yang jelas dan motivasi untuk mencapainya	1283	0,07	3	0,23
6	Berkomitmen dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan dengan baik	1345	0,08	3	0,25

### 3. Hasil dan Pembahasan

Dalam analisis SWOT, terdapat beberapa tahapan, salah satunya yaitu pembobotan nilai pada matriks IFE & EFE. Matriks *Internal Factor Evaluation* (IFE) dilakukan untuk membobot nilai dari sisi *Strengths* (Kekuatan) dan *Weaknesses* (Kelemahan) yang ada pada individu Gen Z. Sedangkan matriks *External Factor Evaluation* (EFE) bertujuan untuk membobot nilai dari sisi *Opportunity* (Peluang) dan *Threat* (Ancaman) yang dihadapi oleh Gen Z. Matriks IE (Internal-Eksternal), juga dilakukan sebagai tahap lanjutan setelah dilakukannya pembobotan pada matriks IFE & EFE. Tujuannya yaitu untuk mengidentifikasi posisi Gen Z secara detail dan menyusun strategi yang akurat sesuai hasil yang didapat. Analisis SWOT, juga menghasilkan sebuah matriks SWOT yang bertujuan untuk menggambarkan kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman, yang selanjutnya membantu dalam merumuskan strategi bagi Gen Z. Berikut merupakan hasil Matriks IFE (Gen Z) & Matriks EFE (*Stakeholder*).

7	<i>Mental Health &amp; Work Life Balance</i> yang baik	1296	0,07	3	0,24
8	Percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki	1260	0,07	3	0,22
9	Dapat menyelesaikan tugas/pekerjaan secara mandiri, tidak bergantung orang lain	1298	0,07	3	0,24
<b>Total</b>		<b>11608</b>	<b>0,66</b>		<b>2,11</b>
<b>No</b>	<b>Internal Factor Evaluation</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Bobot</b>	<b>Rating</b>	<b>Skor</b>
<b>Kelemahan</b>					
1	Kemampuan public speaking & lifelong learning yang kurang	1172	0,07	3	0,19
2	Kemampuan dalam mengolah data ( <i>Data Analyst</i> ) & penyusunan laporan yang masih kurang	1081	0,06	3	0,16
3	Tidak terampil dalam bidang <i>software engineer</i> /aplikasi teknis dan pemanfaatan media digital dalam pekerjaan	946	0,05	2	0,13
4	Tidak terampil dalam mengoperasikan alat industri	904	0,05	2	0,12
5	Tidak/kurang memiliki sertifikasi pelatihan kerja yang relevan	892	0,05	2	0,11
6	Tidak memiliki pengalaman magang atau bekerja ( <i>part – time/full – time</i> )	1114	0,06	3	0,17
<b>Total</b>		<b>6190</b>	<b>0,34</b>		<b>0,89</b>
<b>Total Faktor Strengths + Weaknesses</b>		<b>17717</b>	<b>1</b>		<b>3,00</b>

Sumber: Data yang diolah, 2024

**Tabel 3.** Matriks External Factor Evaluation (EFE)

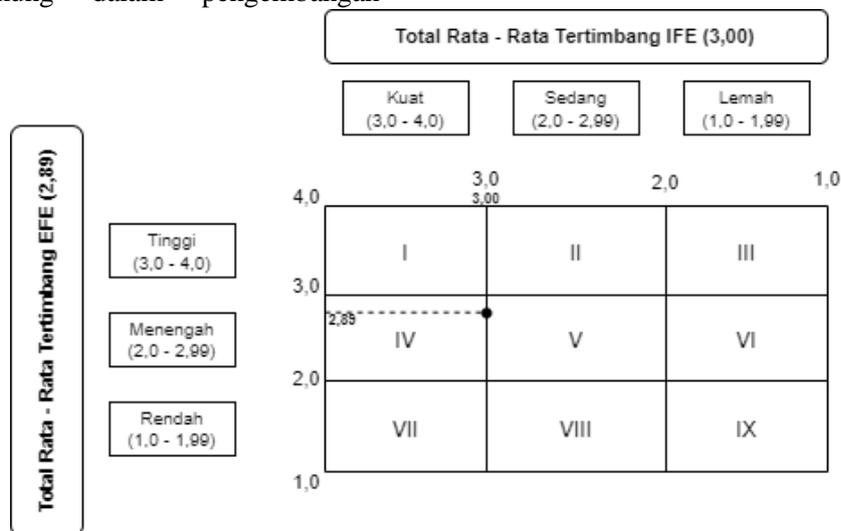
No	External Factor Evaluation	Jumlah	Bobot	Rating	Skor
<b>Peluang</b>					
1	Perusahaan/instansi mendorong adanya kolaborasi antar rekan kerja	25	0,11	3	0,34
2	Perusahaan/instansi selalu menciptakan peluang pengembangan karir bagi <i>job seeker</i>	24	0,11	3	0,32
3	Perusahaan/instansi mampu menyediakan pelatihan atau fasilitas bagi Gen Z dalam memanfaatkan teknologi di pekerjaan	24	0,11	3	0,32
4	Perusahaan/instansi dapat memastikan bahwa kebijakan internal selaras dengan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia	26	0,11	3	0,37
5	Perusahaan/instansi mampu membuat budaya organisasi yang baik untuk pengembangan diri	25	0,11	3	0,34
6	Perusahaan/instansi selalu bersedia dalam menciptakan inklusivitas & kenyamanan dalam lingkungan kerja	25	0,11	3	0,34
<b>Total</b>		<b>149</b>	<b>0,65</b>		<b>2,03</b>

No	<i>External Factor Evaluation</i> <b>Ancaman</b>	Jumlah	Bobot	Rating	Skor
1	Perusahaan/instansi tidak menyediakan program atau inisiatif untuk membantu Gen Z mendapatkan dukungan sosial yang mendukung kesiapan kerja	17	0,07	2	0,16
2	Perusahaan tidak memberikan insentif/fasilitas yang mendukung ditengah kondisi ekonomi yang dinamis	19	0,08	2	0,20
3	Perusahaan/instansi tidak membantu Gen Z beradaptasi dengan tren otomatisasi & digitalisasi dalam dunia kerja	22	0,10	3	0,27
4	Perusahaan tidak banyak berkolaborasi dengan pemerintah dalam upaya meningkatkan kesiapan kerja Gen Z	21	0,09	3	0,24
<b>Total</b>		<b>79</b>	<b>0,35</b>		<b>0,86</b>
<b>Total Opportunities + Threats</b>		<b>228</b>	<b>1</b>		<b>2,89</b>

Sumber: Data yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil matriks IFE & EFE yang tersaji dalam **Tabel 2.** & **Tabel 3.**, didapatkan posisi kuadran pada matriks Internal-Eksternal (IE) untuk menentukan jenis strategi yang cocok digunakan dalam matriks SWOT. Dapat dilihat dalam **Gambar 1.**, posisi Matriks IE yaitu berada pada kuadran IV (*Grow & Build*), yang menunjukkan bahwa Gen Z memiliki potensi besar untuk berkembang lebih baik. Pada posisi ini, Gen Z membutuhkan strategi yang mendukung dalam pengembangan

individu khususnya untuk memaksimalkan kesiapan kerja. Dengan demikian, strategi matriks SWOT yang diprioritaskan yaitu strategi ST & strategi WO. Matriks IE ini merepresentasikan total nilai terbobot dari kedua matriks tersebut. Penggunaan matriks IE bertujuan untuk merumuskan strategi yang sesuai dengan kondisi objek yang diukur [23]. Berikut merupakan hasil Matriks IE.



**Gambar 1.** Matriks Internal-Eksternal (IE)

Selanjutnya, matriks SWOT digunakan untuk merumuskan strategi yang terbagi menjadi 4 bagian yaitu strategi SO,WO,ST,WT.

Perumusan strategi dibuat berdasarkan hasil diskusi dengan ahli yang terlibat dalam

penelitian ini. Berikut merupakan penjabaran strategi matriks SWOT.

**Strategi SO:**

- Memanfaatkan motivasi karir & kepercayaan diri untuk bekerja dengan mengikuti peluang pengembangan karir (SO-1)
- Memanfaatkan kemampuan berpikir kritis & *leadership* untuk berpartisipasi aktif dalam program pelatihan kerja (SO-2)

**Strategi WO:**

- Mengikuti program pelatihan *public speaking & lifelong learning* untuk meningkatkan kemampuan (WO-1)
- Memanfaatkan fasilitas pelatihan teknologi yang disediakan perusahaan untuk meningkatkan keterampilan dalam menggunakan *software* atau aplikasi teknis dan pemanfaatan media digital dalam pekerjaan (WO-2)
- Mengikuti program magang yang diberikan perusahaan untuk mendapatkan pengalaman kerja yang relevan (WO-3)
- Mengikuti sertifikasi pelatihan untuk mendapatkan kemampuan teknis yang relevan dengan pasar kerja di Indonesia (WO-4)

**Strategi ST:**

- Memanfaatkan kepercayaan diri & *mental health* yang baik untuk beradaptasi ditengah kurangnya dukungan sosial yang diberikan perusahaan (ST-1)
- Memanfaatkan motivasi karir & komitmen kerja untuk tetap fokus pada pengembangan diri ditengah minimnya

insentif atau fasilitas yang diberikan perusahaan (ST-2)

- Memanfaatkan kemampuan *leadership, critical thinking & mengelola project* dengan baik untuk beradaptasi dengan tren IPTEK yang tidak sepenuhnya didukung perusahaan (ST-3)
- Memanfaatkan pendidikan formal & kemampuan mandiri untuk dapat mengakses peluang kerja ditengah minimnya upaya perusahaan dan pemerintah menjalin ikatan kerjasama meningkatkan kesiapan kerja Gen Z (ST-4)

**Strategi WT:**

- Mengikuti pelatihan berbasis proyek atau teknis untuk meningkatkan *hardskills* serta mengurangi dampak kurangnya fasilitas dari perusahaan terkait adaptasi teknologi (WT-1)
- Mengembangkan komunitas pembelajaran informal untuk berbagi pengalaman kerja dan meningkatkan kemampuan interpersonal ditengah ancaman dukungan sosial perusahaan yang minim (WT-2)

Hasil matriks SWOT selanjutnya digunakan untuk pembobotan melalui matriks QSPM. Mengikuti hasil yang didapat dari matriks IE, maka hanya strategi ST & WO saja yang digunakan dalam pembobotan matriks QSPM. Pembobotan dilakukan oleh 3 orang *expert* dari berbagai bidang yang berbeda untuk menghindari kebiasaan dari hasil yang didapat dalam matriks QSPM. Berikut merupakan hasil pemeringkatan QSPM berdasarkan penilaian para *expert*.

**Tabel 4.** Hasil Bobot Matriks QSPM

No	Strategi (S-n)	STAS	Peringkat
1	Memanfaatkan kepercayaan diri & mental health yang baik untuk beradaptasi ditengah kurangnya dukungan sosial yang diberikan perusahaan (ST-1)	3,41	7
2	Memanfaatkan motivasi karir & komitmen kerja untuk tetap fokus pada pengembangan diri ditengah minimnya insentif atau fasilitas yang diberikan perusahaan (ST-2)	3,56	4
3	Memanfaatkan kemampuan <i>leadership, critical thinking &amp; mengelola project</i> dengan baik untuk beradaptasi dengan	3,53	5

	tren IPTEK yang tidak sepenuhnya didukung perusahaan (ST-3)		
4	Memanfaatkan pendidikan formal & kemampuan mandiri untuk dapat mengakses peluang kerja ditengah minimnya upaya perusahaan dan pemerintah menjalin ikatan kerjasama meningkatkan kesiapan kerja Gen Z (ST-4)	3,99	2
5	Mengikuti program pelatihan public speaking & lifelong learning untuk meningkatkan kemampuan diri (WO-1)	3,53	6
6	Memanfaatkan fasilitas pelatihan teknologi yang disediakan perusahaan untuk meningkatkan keterampilan dalam menggunakan software atau aplikasi teknis dan pemanfaatan media digital dalam pekerjaan (WO-2)	3,26	8
7	Mengikuti program magang yang diberikan perusahaan untuk mendapatkan pengalaman kerja yang relevan (WO-3)	5,04	1
8	Mengikuti sertifikasi pelatihan untuk mendapatkan kemampuan teknis yang relevan dengan pasar kerja di Indonesia (WO-4)	3,91	3

Sumber: Data yang diolah, 2024

Berdasarkan **Tabel 4.**, dihasilkan beberapa strategi dengan skor prioritas tertinggi yang dapat diusulkan kepada Gen Z untuk meningkatkan kesiapan kerja pada diri mereka. 3 strategi dengan peringkat teratas, diusulkan untuk menjadi strategi rekomendasi yang bisa digunakan oleh Gen Z. Adapun strategi rekomendasi dari hasil QSPM antara lain strategi WO-3, strategi ST-4, dan strategi WO-4.

#### 4. Kesimpulan dan Saran

Penelitian ini menunjukkan bahwa Gen – Z pada dasarnya memiliki banyak kekuatan, seperti kemampuan berpikir kritis, motivasi karir, dan pendidikan formal yang memadai, yang dapat menjadi modal penting untuk menghadapi pasar kerja. Namun, masih terdapat kelemahan signifikan, seperti kurangnya pengalaman kerja, sertifikasi pelatihan, dan keterampilan teknis tertentu. Berdasarkan hasil analisis Matriks IFE dan EFE, Generasi Z berada pada kuadran IV (*Grow & Build*), yang mengindikasikan perlunya strategi pengembangan yang terarah untuk memaksimalkan potensi mereka.

Terdapat juga strategi rekomendasi yang bisa dijadikan sebagai referensi bagi Gen – Z dalam menghadapi persiapan kerja mereka antara lain seperti mengikuti program magang, memanfaatkan pendidikan formal dan kemampuan mandiri, serta mengikuti sertifikasi pelatihan teknis. Kesimpulan ini memberikan wawasan bagi perusahaan, pemerintah, dan individu Gen Z untuk bersama-sama menciptakan ekosistem kerja yang inklusif dan produktif.

Saran yang bisa diberikan dalam penelitian ini, terutama kepada Gen – Z di Kota Balikpapan yaitu Gen – Z bisa menerapkan strategi rekomendasi yang telah diberikan untuk meningkatkan kesiapan kerja serta mendukung pengembangan diri. Saran untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya dilakukan pada lingkup nasional untuk menghasilkan temuan yang lebih representatif mengenai kesiapan kerja Generasi Z di Indonesia. Selain itu, memperluas cakupan variabel dan indikator dengan mempertimbangkan aspek spesifik yang lebih kompleks juga dapat meningkatkan relevansi dan kedalaman analisis dalam memahami

dinamika kesiapan kerja Generasi Z di masa depan.

## 5. Daftar Pustaka

- [1] G. Sakitri, “Selamat Datang Gen Z , Sang Penggerak Inovasi,” *Forum Manaj. Prasetiya Mulya*, vol. 35, no. 2, pp. 1–10, 2021.
- [2] Y. Fajriyanti, A. Handayani Rahmah, and S. Ulfa Eka Hadiyanti, “Analisis Motivasi Kerja Generasi Z Yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja,” *J. Trends Econ. Account. Res.*, vol. 4, no. 1, pp. 107–115, 2023, doi: 10.47065/jtear.v4i1.808.
- [3] M. A. Al Kholidy, “Work Readiness Bagi Gen Z: Peluang Dan Tantangan,” *J. Publ. Ilmu Manaj. dan E-Commerce*, vol. 2, no. 3, pp. 197–205, 2023, [Online]. Available: <https://doi.org/10.30640/digital.v2i3.1325>
- [4] Badan Pusat Statistik, “Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2024,” 2024.
- [5] A. S. Salsabilla and H. Kusuma, “Analisis Determinan Pengangguran: Studi Kasus Negara Asean-6 (Indonesia, Filipina, Laos, Malaysia, Vietnam, Thailand),” *J. Ilmu Ekon. JIE*, vol. 8, no. 01, pp. 1–14, 2024, doi: 10.22219/jie.v8i01.31747.
- [6] World Economic Forum, “Future of Jobs Report 2023,” Geneva, 2024. doi: 10.1142/11458.
- [7] Badan Pusat Statistik Balikpapan, *Perkembangan Beberapa Indikator Utama Sosial-Ekonomi Kota Balikpapan*. Balikpapan: BPS Kota Balikpapan, 2024.
- [8] Badan Pusat Statistik Balikpapan, “Statistik Daerah Kota Balikpapan 2024,” vol. 6, pp. 1–42, 2024, [Online]. Available: <https://balikpapankota.bps.go.id/publication/2022/09/26/847ea6aae833881cd6603ec4/statistik-daerah-kota-balikpapan-2022.html>
- [9] S. Widiarani, W. Priana, and M. Wahed, “Analisis Sektor Unggulan Perekonomian Kota Balikpapan dan Kota Samarinda,” *J. Syntax Admiration*, vol. 2, no. 5, pp. 951–963, 2021, doi: 10.46799/jsa.v2i5.239.
- [10] Berita Resmi Statistik, “Keadaan Ketenagakerjaan Kalimantan Timur Februari 2024,” 2024.
- [11] M. Hanri, “Labor Market Brief,” Jakarta, 2024.
- [12] L. Sekar Arum, Amira Zahrani, and N. A. Duha, “Karakteristik Generasi Z dan Kesiapannya dalam Menghadapi Bonus Demografi 2030,” *Account. Student Res. J.*, vol. 2, no. 1, pp. 59–72, 2023, doi: 10.62108/asrj.v2i1.5812.
- [13] D. Sandini, A. Mubarak, D. Mulyanti, D. Y. Drajat, and E. Faturochman, “Pengaruh Mental Health Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Gen Z Di Kota Bandung,” *J. Sains Manaj.*, vol. 6, no. 2, pp. 58–65, 2024, [Online]. Available: [http://eprints.stiebankbpdjateng.ac.id/1015/1/23-Anifa Seviana-12190889-SkripsiBab1-3.pdf](http://eprints.stiebankbpdjateng.ac.id/1015/1/23-Anifa%20Seviana-12190889-SkripsiBab1-3.pdf)
- [14] R. H. AHMAD and R. RACHMAWATI, “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Di Industri Fashion Siswa Tata Busana Smk Negeri 6 Purworejo,” *Fash. Educ. J.*, vol. 12, no. 1, pp. 17–24, 2023, doi: 10.15294/ffej.v12i1.62697.
- [15] M. Muspawi and A. Lestari, “Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja,” *J. Literasiologi*, vol. 4, no. 1, pp. 111–117, 2020, doi: 10.47783/literasiologi.v4i1.138.
- [16] R. Folasimo and S. Hayati, “Orientasi masa depan terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa akhir di kota Makassar,” *J. Psikol. Karakter*, vol. 3, no. 1, pp. 254–260, 2023, doi: 10.56326/jpk.v3i1.2105.
- [17] T. D. Cahyaning, E. E. Nainggolan, and E. D. Muslikah, “Kesiapan kerja mahasiswa S1 dan D4 ditinjau dari self-efficacy,” *SUKMA J. Penelit. Psikol.*, vol. 4, no. 1, pp. 118–129, 2023, doi: 10.30996/sukma.v4i1.9209.
- [18] S. Riyanto, M. N. L. Azis, and A. R. Putera, *Analisis Swot Sebagai Penyusunan Strategi Organisasi*. 2021.
- [19] A. M. I. Astuti and S. Ratnawati, “Analisis SWOT Dalam Menentukan Strategi Pemasaran (Studi Kasus di Kantor Pos Kota Magelang 56100),” *J.*



- Ilmu Manaj.*, vol. 17, no. 2, pp. 58–70, 2020.
- [20] J. R. Gultom, A. Z. Sidiq, Z. Q. Azzahra, N. Nadirra, and W. A. Rahayu, “Analisis Strategi dengan Metode SWOT, QSPM (Quantitative Strategic Planning Matrix), dan SPACE (Strategic Position and Action Evaluation) pada PT. Kimia Farma, Tbk,” *Mediastima*, vol. 30, no. 1, pp. 13–27, 2024, [Online]. Available: <https://ejournal-ibik57.ac.id/index.php/mediastima/article/view/1211/474>
- [21] F. K. Wardhani and A. Dini, “Strategy Formulation Using SWOT Analysis , SPACE Matrix And QSPM : A Conceptual Framework,” *Int. J. Innov. Sci. Res. Technol.*, vol. 5, no. 5, pp. 1520–1527, 2020.
- [22] Cahyadi, “Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Baja Ringan Di Pt Arthanindo Cemerlang,” *Ekon. Dan Manaj. Bisnis*, vol. 1, pp. 60–73, 2022.
- [23] A. R. Hidayatullah, D. Andesta, and S. S. Dahda, “Pendekatan Metode Analisis SWOT Matriks IFE & EFE dan Analytical Hierarchy Process pada Strategi Pemasaran UKM Bu Muzana,” *JUSTI (Jurnal Sist. Dan Tek. Ind.)*, vol. 1, no. 4, pp. 553–565, 2020.