Frontier Agribisnis, Vol. 10 No. 2, Juni 2026 | 190-199
DOI: https://doi.org/10.20527/fag.v10i2.18835

Frontier Agribisnis

OPEN ACCESS

https://ppjp.ulm.ac.id/journals/index.php/fag

e-ISSN 3048-1260
Volume 10 Nomor 2, Juni 2026

MANAJEMEN KARIR DI PT MITRA PUDING MAS UNTUK MENINGKATKAN DAYA TARIK GENERASI Z DI SEKTOR AGRIBISNIS

Career Management at PT Mitra Puding Mas in Attracting Generation Z to The Agribusiness Sector

Rahmawati*, **Dewi Stopia Nengsi**, **Devi Monika Sihite, Indra Cahyadinata, Gita Mulyasari, Alia Azmi, Septri Widiono**
Pascasarjana Agribisnis, Universitas Bengkulu, Indonesia
*Corresponding author: rahmawatiunib@gmail.com

ABSTRAK

Kata Kunci:
Manajemen Karir; Generasi Z Pertanian Digital; Pengembangan Karir; Wilayah Terpencil

Diterima: 26 April 2026,
Disetujui: 02 Juli 2026,
Diterbitkan on-line: 22 Juli 2026

Sektor pertanian menghadapi tantangan serius dalam regenerasi tenaga kerja akibat rendahnya minat Generasi Z, yang dipengaruhi oleh persepsi negatif terhadap pekerjaan pertanian yang dianggap konvensional dan kurang menjanjikan. Penelitian ini bertujuan menganalisis bagaimana manajemen jenjang karir di PT Mitra Puding Mas (MPM) mampu meningkatkan daya tarik dan retensi tenaga kerja muda di wilayah perkebunan terpencil. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui studi literatur *(library research*) berbasis data sekunder yang bersumber dari artikel ilmiah bereputasi, laporan tahunan perusahaan, dan publikasi resmi ANJ Group, yang dianalisis menggunakan teknik analisis tematik dan analisis konten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa MPM mengembangkan sistem jenjang karir berbasis meritokrasi yang memberikan kejelasan *roadmap* karir bagi tenaga kerja muda. Transformasi digital melalui *electronic shoots* (*e-shoots*) dan *drone monitoring* turut mengubah citra pekerjaan pertanian menjadi lebih modern dan relevan bagi karakteristik Generasi Z, sementara program *Candidate Integrated Development Program* (CIDP) memperkuat kesiapan kerja dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Di wilayah terpencil, strategi penyediaan fasilitas *Wi-Fi, housing modern*, dan sarana komunitas terbukti berperan penting dalam meningkatkan retensi karyawan melalui perbaikan kualitas work-life. Penelitian ini menyimpulkan bahwa keberhasilan manajemen karir di sektor agribisnis modern ditentukan oleh integrasi tiga elemen utama, yaitu sistem karir berbasis meritokrasi, transformasi digital, dan lingkungan kerja adaptif yang mampu menjawab tantangan spesifik wilayah terpencil.

Keywords:
Career Management, Generation Z;, Digital Agriculture; Career Development; Remote Areas

The agricultural sector faces serious challenges in workforce regeneration due to Generation Z's low interest, which is influenced by negative perceptions of agricultural work as

How to Cited: Rahmawati, R., Nengsi, D.S., Sihite, D.M., Cahyadinata, I., Mulyasari, G., Azmi, A., & Widiono, S. (2026). Manajemen Karir di PT Mitra Puding Mas untuk Meningkatkan Daya Tarik Generasi Z di Sektor Agribisnis. *Frontier Agribisnis*, *10*(2). 190-199.

conventional and unpromising. This study aims to analyze how career path management at PT Mitra Puding Mas (MPM) can enhance the attractiveness and retention of young workers in a remote plantation area. The study employed a descriptive qualitative approach through a library research based on secondary data from reputable scientific articles, company annual reports, and official ANJ Group publications, analyzed using thematic analysis combined with content analysis. The results show that MPM has developed a merit-based career path system that provides a clear career roadmap for young workers. Digital transformation through electronic shoots (e-shoots) and drone monitoring has reshaped the image of agricultural work into a more modern and technology-based occupation relevant to Generation Z, while the Candidate Integrated Development Program (CIDP) strengthens work readiness and continuous competency development. In the remote area, strategies such as providing Wi-Fi access, modern housing, and community facilities have proven important in improving employee retention by enhancing work-life quality. The study concludes that successful career management in the modern agribusiness sector depends on the integration of three key elements: a merit-based career system, digital transformation, and an adaptive work environment capable of addressing the specific challenges of remote areas.

© 2026 Frontier Agribisnis

PENDAHULUAN

Sektor pertanian secara global dan nasional tengah menghadapi tantangan serius dalam regenerasi tenaga kerja, khususnya rendahnya minat generasi muda untuk terlibat dalam aktivitas agribisnis. Fenomena ini tidak hanya disebabkan oleh faktor ekonomi, tetapi juga oleh persepsi negatif terhadap sektor pertanian yang dianggap kurang menarik, konvensional, dan minim inovasi teknologi. Studi empiris menunjukkan bahwa keterlibatan pemuda dalam sektor pertanian cenderung menurun, meskipun keputusan tersebut bersifat dinamis dan dipengaruhi oleh faktor sosial-ekonomi seperti akses, status sosial, dan peluang mobilitas (Sunam *et al*., 2024). Di Indonesia, kondisi ini diperkuat oleh data resmi yang menunjukkan adanya tren penurunan minat generasi muda terhadap sektor pertanian, di mana hanya sekitar 5,95% anak dari keluarga petani yang berminat melanjutkan profesi orang tuanya pada tahun 2024, menurun dibandingkan 7,99% pada tahun 2019. Fenomena ini mengindikasikan adanya krisis regenerasi tenaga kerja yang berpotensi mengancam keberlanjutan sektor pertanian dalam jangka panjang. Di sisi lain, sektor ini masih menjadi tulang punggung ekonomi daerah, termasuk di Provinsi Bengkulu yang mencatat sekitar 44,43% tenaga kerja terserap di sektor pertanian (BPS, 2024).

Meskipun kontribusi sektor pertanian terhadap penyerapan tenaga kerja masih tinggi, karakteristik pekerjaan di sektor ini umumnya masih didominasi oleh sistem konvensional dan informal, sehingga menciptakan kesenjangan antara ekspektasi generasi muda dengan realitas pekerjaan yang tersedia. Generasi Z, sebagai *digital native*, memiliki preferensi kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, seperti kebutuhan akan fleksibilitas, penggunaan teknologi, kejelasan jalur karir, serta perhatian terhadap isu keberlanjutan dan keseimbangan hidup (De Guzman *et al*., 2025). Oleh karena itu, pendekatan manajemen karir konvensional dinilai tidak lagi relevan untuk menarik dan mempertahankan tenaga kerja muda di sektor ini. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa minat generasi muda terhadap sektor pertanian sebenarnya masih dapat ditingkatkan apabila didukung oleh sistem yang tepat. Mose dan Munialo (2026) menemukan bahwa lebih dari 80% pemuda memiliki ketertarikan terhadap sektor pertanian apabila tersedia peluang karir yang jelas, pengalaman yang relevan, serta dukungan terhadap kewirausahaan. Selain itu, faktor kompetensi dan pengetahuan juga menjadi

determinan penting dalam partisipasi pemuda di sektor agribisnis, di mana pendidikan, pengalaman, serta pengaruh sosial memiliki peran signifikan dalam meningkatkan keterlibatan generasi muda (Asare-Nuamah *et al*., 2024).

Namun demikian, tantangan menjadi lebih kompleks di wilayah terpencil atau rural, di mana keterbatasan infrastruktur, akses teknologi, dan dukungan sistem menjadi hambatan utama dalam menarik dan mempertahankan tenaga kerja muda (Nemanzemba *et al*., 2025). Bahkan dalam konteks pertanian digital, adopsi teknologi seperti data-driven agriculture masih menghadapi kendala signifikan, terutama terkait infrastruktur dan kesiapan sumber daya manusia (Dembani *et al*., 2025). Dalam konteks kebijakan, Pemerintah Provinsi Bengkulu melalui RPJMD 2021–2026 telah menetapkan arah pembangunan berbasis peningkatan nilai tambah komoditas unggulan melalui hilirisasi dan pemanfaatan teknologi. Namun demikian, implementasi di tingkat operasional masih menghadapi tantangan dalam hal ketersediaan tenaga kerja terampil, khususnya pada level operasional lapangan. Data Kementerian Pertanian (2025) menunjukkan bahwa tenaga kerja berpendidikan tinggi di sektor pertanian masih sangat terbatas, sehingga menciptakan kesenjangan kompetensi yang signifikan.

Dalam konteks tersebut, kehadiran perusahaan agribisnis modern seperti PT Mitra Puding Mas (MPM), bagian dari Austindo Nusantara Jaya (ANJ) Group, menjadi menarik untuk dikaji karena telah mengintegrasikan teknologi digital seperti *electronic shoots* (*e-shoots*) dan *drone monitoring* dalam operasional kebun di Bengkulu. Transformasi ini tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga mengubah karakter pekerjaan di sektor pertanian menjadi lebih berbasis data dan teknologi sehingga lebih relevan dengan karakteristik Generasi Z. Selain itu, perusahaan mengembangkan sistem manajemen karir melalui *Candidate Integrated Development Program* (CIDP) yang dirancang untuk mencetak tenaga kerja muda yang kompeten secara teknis, adaptif terhadap perubahan, serta memiliki kesadaran terhadap isu keberlanjutan. Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji partisipasi pemuda dalam sektor pertanian, sebagian besar masih berfokus pada aspek motivasi, persepsi, dan faktor sosial-ekonomi, sementara kajian yang mengintegrasikan transformasi digital, sistem manajemen karir yang terstruktur, dan konteks wilayah terpencil dalam perspektif Generasi Z masih terbatas.

Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana manajemen jenjang karir di PT Mitra Puding Mas mendukung regenerasi tenaga kerja dan meningkatkan daya tarik sektor agribisnis bagi Generasi Z di wilayah perkebunan terpencil.

Adapaun untuk rinciannya adalah (1) Menganalisis bagaimana sistem manajemen jenjang karir berbasis meritokrasi di PT Mitra Puding Mas (MPM) dirancang dan diimplementasikan dalam mendukung pengembangan tenaga kerja Generasi Z; (2) Menganalisis Bagaimana transformasi digital dalam operasional (*e-shoots* dan *drone monitoring*) serta program pengembangan karir CIDP berkontribusi terhadap daya tarik sektor agribisnis bagi Generasi Z; (3) Menganalisis Bagaimana strategi manajemen karir dan faktor lingkungan kerja di wilayah terpencil mempengaruhi retensi tenaga kerja Generasi Z di PT Mitra Puding Mas.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan studi literatur (*library research*) berbasis data sekunder. Pendekatan ini digunakan karena penelitian bertujuan untuk menganalisis fenomena manajemen jenjang karir Generasi Z di sektor pertanian modern melalui sintesis berbagai temuan empiris dan dokumen yang telah dipublikasikan sebelumnya. Metode ini relevan digunakan ketika objek penelitian tidak dapat diakses secara langsung dan analisis difokuskan pada pengembangan kajian konseptual berbasis literatur dan data sekunder.

Sumber dan Prosedur Pengumpulan Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber terverifikasi yang berkaitan dengan PT Mitra Puding Mas (MPM) dan Austindo Nusantara Jaya (ANJ) Group, antara lain Laporan Tahunan ANJ Group tahun 2023–2024, publikasi resmi perusahaan pada situs https://anj-group.com, serta materi publikasi

terkait program pengembangan SDM seperti *Candidate Integrated Development Program* (CIDP) yang tersedia dalam laporan keberlanjutan (*sustainability report*) perusahaan. Selain itu, data pendukung juga diperoleh dari artikel ilmiah bereputasi, laporan lembaga, serta publikasi akademik yang membahas transformasi digital di sektor agribisnis.

Informasi mengenai sistem jenjang karir, durasi promosi jabatan, serta fasilitas dan strategi retensi karyawan (sebagaimana disajikan dalam Tabel 1 dan Tabel 2) disusun berdasarkan sintesis dari dokumen perusahaan, laporan tahunan ANJ Group, serta publikasi resmi mengenai praktik manajemen sumber daya manusia di unit operasional perkebunan Bengkulu. Data tersebut tidak diperoleh melalui observasi langsung, melainkan melalui analisis isi (*content analysis*) terhadap dokumen publik yang dapat diakses secara terbuka. Dengan demikian, penelitian ini berfokus pada analisis interpretatif berbasis data sekunder untuk membangun pemahaman konseptual mengenai manajemen jenjang karir di sektor agribisnis modern.

Sumber data dalam penelitian ini sepenuhnya berasal dari data sekunder, yang diperoleh melalui berbagai sumber kredibel, meliputi: (1) artikel ilmiah internasional bereputasi (*Scopus*, *Web of Science*, dan jurnal terindeks lainnya) yang membahas partisipasi pemuda dalam pertanian, karakteristik Generasi Z, serta manajemen karir; serta (2) sumber informasi perusahaan yang tersedia secara publik, seperti laporan tahunan, website resmi, dan publikasi terkait PT Mitra Puding Mas (MPM) dan Austindo Nusantara Jaya (ANJ) Group. Data-data ini digunakan untuk membangun pemahaman yang komprehensif mengenai kondisi empiris, kebijakan, serta praktik manajemen karir di sektor agribisnis.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi dan penelusuran literatur secara terstruktur (*integrative literature review*). Pendekatan ini digunakan untuk mengumpulkan, menyeleksi, dan mensintesis berbagai sumber literatur yang relevan tanpa mengikuti protokol *systematic review* yang ketat. Literatur yang digunakan meliputi artikel ilmiah bereputasi, laporan institusi, laporan tahunan perusahaan, laporan keberlanjutan, serta publikasi resmi yang berkaitan dengan manajemen jenjang karir, transformasi digital di sektor agribisnis, dan pengembangan tenaga kerja Generasi Z. Proses penelusuran dilakukan melalui database akademik dan sumber publik terpercaya dengan fokus pada kata kunci yang relevan dengan topik penelitian.

Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis tematik yang dipadukan dengan pendekatan analisis konten. Tahapan analisis dimulai dengan reduksi data, yaitu proses seleksi dan penyederhanaan informasi dari berbagai sumber yang relevan dengan fokus penelitian. Selanjutnya dilakukan proses kategorisasi dan pengkodean untuk mengidentifikasi tema-tema utama, seperti regenerasi tenaga kerja pertanian, preferensi karir Generasi Z, transformasi digital di sektor agribisnis, serta tantangan kerja di wilayah terpencil. Tahap berikutnya adalah sintesis data, yaitu mengintegrasikan berbagai temuan dari literatur dan data sekunder untuk membangun argumentasi yang sistematis dan koheren. Proses ini memungkinkan peneliti untuk menghubungkan teori dengan fenomena empiris yang terjadi di lapangan.

Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber, yaitu membandingkan dan mengkonfirmasi informasi dari berbagai jenis sumber, seperti jurnal ilmiah, laporan pemerintah, dan publikasi institusi. Selain itu, peneliti juga menerapkan prinsip kredibilitas dan *dependabilitas*, dengan memastikan bahwa seluruh sumber data berasal dari lembaga terpercaya dan telah melalui proses *peer-review* atau validasi institusional.

Dengan menggunakan pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan analisis yang komprehensif dan berbasis bukti mengenai bagaimana manajemen jenjang karir di sektor pertanian modern, khususnya pada PT Mitra Puding Mas, dapat menjawab tantangan regenerasi tenaga kerja serta menyesuaikan dengan karakteristik Generasi Z di wilayah terpencil seperti Provinsi Bengkulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem Manajemen Jenjang Karir di PT Mitra Puding Mas

Berdasarkan analisis terhadap dokumen perusahaan dan berbagai sumber sekunder yang

relevan, PT Mitra Puding Mas (MPM) mengembangkan sistem manajemen jenjang karir yang terstruktur dengan orientasi pada prinsip meritokrasi, di mana perkembangan karir lebih dipengaruhi oleh kompetensi dan pencapaian kinerja dibandingkan senioritas semata. Karakteristik tersebut menunjukkan adanya pergeseran dari pola karir konvensional menuju *career path management* yang lebih dinamis, transparan, dan berorientasi pada pengembangan berkelanjutan. Dalam konteks ini, jenjang karir tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme promosi, tetapi juga sebagai instrumen untuk membangun keterikatan dan pengembangan sumber daya manusia. Fenomena serupa dilaporkan oleh D. Bonneton (2023), yang menunjukkan bahwa sistem *talent management* mampu memperkuat *career capital* serta meningkatkan keterikatan karyawan melalui jalur karir yang fleksibel.

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa kejelasan jenjang karir di MPM merefleksikan pendekatan ekosistem karir yang dipengaruhi oleh konteks organisasi dan lingkungan kerja sebagaimana dijelaskan oleh Dlouhy *et al*. (2024). Bagi Generasi Z, aspek ini memiliki arti penting karena kelompok tenaga kerja tersebut cenderung menempatkan transparansi dan kepastian perkembangan karir sebagai salah satu pertimbangan utama dalam memilih pekerjaan (Shinde & Surve, 2025). Dengan demikian, daya tarik sistem karir MPM tidak hanya terletak pada peluang promosi, tetapi juga pada adanya *roadmap* karir yang dapat dipahami secara jelas oleh tenaga kerja muda.

Di sisi lain, penerapan sistem berbasis meritokrasi tidak sepenuhnya bebas dari potensi permasalahan. P. Alayrac *et al*. (2025) menyoroti bahwa sistem karir yang sangat berorientasi pada kinerja berpotensi memunculkan persoalan terkait *inklusivitas* dan kesetaraan apabila tidak diimbangi dengan mekanisme evaluasi yang transparan. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas sistem karir tidak hanya ditentukan oleh kecepatan atau kejelasan promosi, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam menjaga keadilan dan meminimalkan bias dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, kasus MPM memperlihatkan bahwa meritokrasi dapat menjadi faktor yang meningkatkan daya tarik bagi Generasi Z, tetapi keberlanjutan sistem tersebut tetap memerlukan tata kelola yang adaptif dan *akuntabel*.

Tabel 1. Jenjang karir dan durasi promosi di PT MPM

Jabatan	Durasi Rata-rata	Peran Utama	Relevansi dengan Gen Z
CIDP Trainee	6–9 bulan	Pelatihan intensif dan adaptasi sistem kerja	Learning curve jelas dan terstruktur
Junior Assistant	2–3 tahun	Operasional lapangan berbasis teknologi	Penguatan skill digital
Senior Assistant	4–6 tahun	Pengelolaan tim dan anggaran	Pengembangan leadership berbasis data
Manager	> 8 tahun	Pengambilan keputusan strategis	Kepemimpinan berbasis real-time data

Sumber: Disusun penulis berdasarkan analisis dokumen perusahaan dan sintesis berbagai sumber sekunder (2026)

Struktur jenjang tersebut mengindikasikan bahwa pengelolaan karir di MPM tidak berhenti pada penyediaan lapangan kerja, melainkan diarahkan pada pembentukan *roadmap* karir yang progresif dan terukur. Perspektif ini menjadi menarik karena sebagian besar penelitian mengenai ketenagakerjaan di sektor pertanian lebih banyak menyoroti persoalan rendahnya minat generasi muda, sedangkan aspek desain karir yang mampu mempertahankan tenaga kerja masih relatif terbatas dibahas. Oleh karena itu, keberadaan sistem karir yang jelas dapat dipandang sebagai salah satu elemen yang membedakan agribisnis modern dari citra sektor pertanian konvensional.

Peran Transformasi Digital dalam Menarik Generasi Z

Berdasarkan analisis terhadap berbagai sumber sekunder, transformasi digital merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap meningkatnya daya tarik sektor pertanian di PT Mitra Puding Mas (MPM). Pemanfaatan teknologi seperti *electronic shoots* (*e-shoots*) dan drone monitoring menunjukkan bahwa aktivitas operasional perkebunan tidak lagi sepenuhnya identik dengan pekerjaan manual, tetapi telah bergeser menuju proses yang lebih berbasis data, pemantauan *real-time*, dan pengambilan keputusan yang didukung teknologi. Perubahan karakter pekerjaan tersebut menjadi penting

karena dapat mengubah persepsi generasi muda terhadap sektor pertanian yang selama ini cenderung dipandang konvensional.

Dalam literatur, digitalisasi pertanian tidak hanya dikaitkan dengan peningkatan efisiensi produksi, tetapi juga dengan munculnya jenis pekerjaan baru yang lebih sesuai dengan preferensi tenaga kerja muda. S. Wang *et al*. (2025) menunjukkan bahwa penerapan teknologi digital mampu menciptakan peluang kerja yang lebih menarik, sedangkan A. Ronzhin *et al*. (2025) menekankan peran teknologi pertanian modern dalam meningkatkan partisipasi pemuda di sektor agribisnis. Dalam konteks MPM, aspek yang menarik bukan semata-mata terletak pada peningkatan produktivitas, melainkan pada perubahan citra pekerjaan pertanian menjadi lebih modern dan berbasis keterampilan digital. Perspektif ini masih relatif jarang mendapat perhatian dalam kajian regenerasi tenaga kerja pertanian yang umumnya lebih berfokus pada faktor ekonomi dan sosial.

Meskipun demikian, transformasi digital tidak secara otomatis menjamin peningkatan daya tarik sektor pertanian. R. Dembani *et al*. (2025) mengemukakan bahwa implementasi digital agriculture di wilayah rural masih menghadapi berbagai keterbatasan, terutama terkait infrastruktur dan kesiapan sumber daya manusia. Kondisi tersebut relevan dengan konteks wilayah perkebunan di Bengkulu yang memiliki tantangan geografis dan akses teknologi yang tidak selalu setara dengan wilayah perkotaan. Dengan demikian, efektivitas digitalisasi sangat bergantung pada keberadaan ekosistem pendukung yang memadai, termasuk ketersediaan infrastruktur, akses konektivitas, serta peningkatan kapasitas tenaga kerja.

Temuan ini mengindikasikan bahwa transformasi digital di MPM tidak hanya berfungsi sebagai instrumen peningkatan efisiensi operasional, tetapi juga sebagai sarana untuk membangun persepsi baru mengenai sektor pertanian di mata Generasi Z. Oleh karena itu, keberhasilan digitalisasi tidak dapat dipisahkan dari kemampuan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan teknologi tersebut diadopsi dan dimanfaatkan secara optimal oleh tenaga kerja muda.

Efektivitas Program CIDP dalam Pengembangan Karir

Analisis terhadap dokumen perusahaan menunjukkan bahwa *Candidate Integrated Development Program* (CIDP) merupakan salah satu instrumen pengembangan sumber daya manusia yang dirancang untuk menyiapkan tenaga kerja muda yang kompeten dan adaptif. Program ini tidak hanya menekankan penguasaan aspek teknis, tetapi juga mencakup pengembangan *soft skills, sustainability*, dan *human rights*. Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa pendekatan pengembangan karir di MPM tidak semata-mata berorientasi pada kebutuhan operasional jangka pendek, tetapi juga pada pembentukan kompetensi yang lebih komprehensif.

Pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan partisipasi generasi muda di sektor pertanian telah disoroti oleh P. Asare-Nuamah *et al*. (2024). Sementara itu, R. Bachanicha *et al*. (2025) menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang berdasarkan kebutuhan nyata dapat meningkatkan *employability* dan kesiapan kerja. Jika dibandingkan dengan pendekatan pelatihan konvensional yang lebih berfokus pada kemampuan teknis, CIDP memperlihatkan karakter yang lebih luas karena memasukkan aspek keberlanjutan dan pengembangan kapasitas personal. Hal ini menjadi relevan bagi Generasi Z yang cenderung mencari lingkungan kerja yang tidak hanya memberikan kesempatan belajar, tetapi juga mendukung pengembangan diri secara menyeluruh.

Aspek pembelajaran berbasis praktik juga menjadi bagian penting dalam pengembangan kompetensi. E. G. Topcu *et al*. (2025) menunjukkan bahwa pelatihan berbasis simulasi mampu meningkatkan kepercayaan diri dan kompetensi tenaga kerja secara signifikan. Dalam konteks tersebut, pendekatan CIDP dapat dipahami sebagai upaya untuk mempercepat proses adaptasi tenaga kerja muda terhadap kebutuhan industri yang semakin dinamis. Dengan demikian, fungsi program ini tidak hanya sebagai sarana pelatihan, tetapi juga sebagai mekanisme pembentukan *career readiness* bagi Generasi Z.

Namun demikian, efektivitas program pengembangan karir tidak hanya ditentukan oleh kualitas pelatihan pada tahap awal. E. B. Demissie *et al*. (2025) menegaskan bahwa

keberhasilan program semacam ini sangat bergantung pada keberadaan sistem evaluasi, *monitoring*, dan perencanaan yang berkelanjutan. Hal tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan CIDP tidak cukup diukur dari proses pelaksanaan program, tetapi juga dari kemampuan organisasi dalam menjaga kesinambungan pengembangan kompetensi setelah peserta memasuki jenjang karir berikutnya. Dengan kata lain, tantangan utama bukan hanya menciptakan tenaga kerja yang siap bekerja, tetapi juga memastikan bahwa proses pembelajaran dan pengembangan tersebut tetap berlangsung secara berkelanjutan sepanjang siklus karir mereka.

Tantangan dan Strategi Manajemen Karir di Wilayah Terpencil

Analisis terhadap konteks operasional PT Mitra Puding Mas (MPM) menunjukkan bahwa tantangan utama yang dihadapi Generasi Z di wilayah perkebunan tidak lagi didominasi oleh persepsi mengenai beratnya pekerjaan fisik, melainkan lebih berkaitan dengan keterbatasan akses, konektivitas, serta kualitas lingkungan sosial. Perubahan karakter tantangan ini mengindikasikan bahwa isu retensi tenaga kerja muda di wilayah terpencil semakin bergeser dari aspek pekerjaan menuju aspek kualitas hidup. Perspektif tersebut sejalan dengan temuan L. Onnis dan T. Hunter (2025), yang menunjukkan bahwa keberhasilan retensi tenaga kerja di wilayah *rural* dipengaruhi oleh kombinasi faktor karir, insentif, serta dukungan lingkungan kerja.

Dalam konteks tersebut, strategi yang diterapkan MPM melalui penyediaan fasilitas *Wi-Fi, housing modern*, serta sarana olahraga dapat dipahami sebagai upaya untuk membangun lingkungan kerja yang lebih mendukung kesejahteraan karyawan. Pendekatan ini menunjukkan bahwa pengelolaan tenaga kerja di wilayah terpencil tidak cukup hanya mengandalkan insentif finansial atau peluang karir, tetapi juga memerlukan perhatian terhadap aspek kehidupan sehari-hari pekerja. Pentingnya lingkungan kerja sebagai faktor retensi juga ditunjukkan oleh C. A. Makridis dan J. Schloetzer (2026), yang menemukan bahwa kualitas lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap retensi dibandingkan karakteristik pekerjaan semata.

Di sisi lain, P. Martin *et al*. (2025) menunjukkan bahwa tingkat retensi tenaga kerja di wilayah *rural* cenderung rendah apabila tidak disertai intervensi yang memadai. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa keterpencilan geografis pada dasarnya merupakan faktor risiko bagi keberlanjutan tenaga kerja. Namun, kasus MPM memperlihatkan bahwa dampak negatif wilayah terpencil dapat diminimalkan melalui pendekatan yang lebih adaptif dan berorientasi pada kebutuhan tenaga kerja muda. Dengan demikian, keterpencilan wilayah tidak selalu menjadi hambatan mutlak, tetapi dapat dikelola melalui penciptaan ekosistem kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan profesional dan kehidupan sosial karyawan.

Tabel 2. Strategi retensi karyawan Gen Z di wilayah terpencil

Aspek Tantangan	Strategi Perusahaan	Dampak terhadap Gen Z
Keterbatasan akses Isolasi sosial	Penyediaan Wi-Fi Fasilitas komunitas & olahraga	Tetap terhubung secara sosial Meningkatkan well-being
Lingkungan kerja Adaptasi kerja	Housing modern Digitalisasi operasional	Kenyamanan dan stabilitas hidup Relevansi skill dengan kebutuhan industri

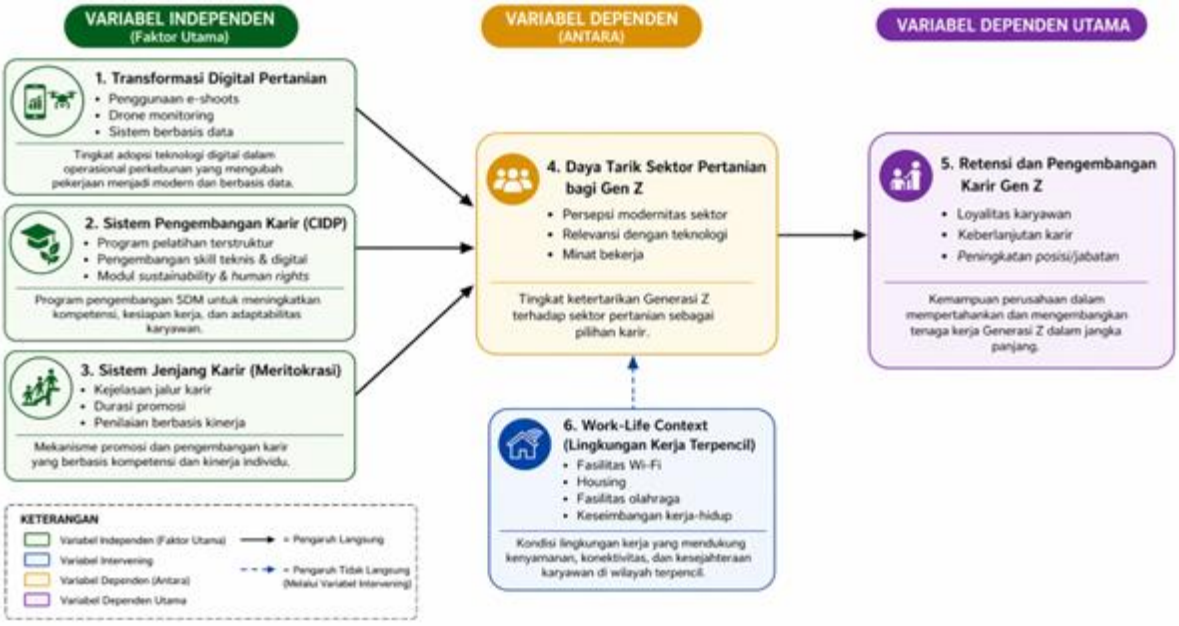
Sumber: Disusun penulis berdasarkan analisis dokumen perusahaan dan sintesis berbagai sumber sekunder (2026)

Keberadaan berbagai fasilitas tersebut menunjukkan bahwa manajemen karir dalam konteks wilayah terpencil tidak dapat dipisahkan dari *work-life context* yang dialami karyawan. Dengan kata lain, keberhasilan retensi tidak hanya ditentukan oleh peluang promosi atau kompensasi, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam menciptakan lingkungan yang memungkinkan pekerja tetap terhubung secara sosial, merasa nyaman, serta memiliki kualitas hidup yang baik.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa pengelolaan jenjang karir di MPM dibangun melalui integrasi tiga elemen utama, yaitu sistem karir berbasis meritokrasi, transformasi digital, dan pendekatan *human-centered* dalam pengelolaan tenaga kerja. Kombinasi ketiga elemen tersebut memperlihatkan bahwa daya tarik sektor pertanian bagi Generasi Z tidak hanya ditentukan

oleh aspek ekonomi, tetapi juga oleh kesempatan pengembangan diri, fleksibilitas, dan penggunaan teknologi dalam pekerjaan. Karakteristik tersebut memiliki keterkaitan dengan preferensi Generasi Z yang diidentifikasi oleh O. Shinde dan M. Surve (2025), yaitu kecenderungan untuk mencari lingkungan kerja yang mendukung perkembangan karir secara cepat dan adaptif.

Selain itu, pentingnya penguasaan keterampilan digital dalam mendukung kemampuan adaptasi karir juga telah dikemukakan oleh Q. Burhan (2025) melalui konsep *career adaptability* berbasis teknologi. Namun, kasus MPM menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi tersebut tidak hanya bergantung pada penguasaan teknologi, melainkan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan konteks sosial tempat tenaga kerja beraktivitas. Dengan demikian, daya saing tenaga kerja muda tidak semata-mata ditentukan oleh faktor individu, tetapi juga oleh dukungan organisasi dan ekosistem kerja yang tersedia.



Gambar 1. Model konseptual manajemen jenjang karir generasi Z pada PT Mitra Puding Mas (MPM)

Model konseptual yang dikembangkan dalam penelitian ini menggambarkan bahwa transformasi digital, sistem pengembangan karir, dan jenjang karir berbasis meritokrasi merupakan faktor utama yang memengaruhi daya tarik sektor pertanian bagi Generasi Z. Daya tarik tersebut selanjutnya berkontribusi terhadap retensi dan pengembangan karir tenaga kerja. Akan tetapi, hubungan tersebut tidak berlangsung secara terpisah dari konteks wilayah tempat perusahaan beroperasi.

Temuan ini menunjukkan bahwa faktor *work-life context* di wilayah terpencil berperan sebagai elemen yang memperkuat keberhasilan manajemen karir. Konektivitas, kesejahteraan, dan lingkungan kerja yang mendukung menjadi bagian integral dari strategi pengelolaan sumber daya manusia di sektor agribisnis modern. Perspektif ini memperlihatkan adanya nuansa yang belum banyak dibahas dalam literatur sebelumnya, yaitu bahwa keberhasilan regenerasi tenaga kerja di sektor pertanian tidak hanya bergantung pada inovasi teknologi dan sistem karir, tetapi juga pada kemampuan perusahaan dalam membangun ekosistem kerja yang mampu menjawab tantangan spesifik wilayah terpencil secara menyeluruh.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen jenjang karir di PT Mitra Puding Mas (MPM) mampu menjawab tantangan regenerasi tenaga kerja di sektor pertanian sekaligus mengakomodasi preferensi Generasi Z, khususnya di wilayah terpencil seperti Bengkulu. Hal ini ditunjukkan melalui integrasi tiga elemen utama, yaitu transformasi digital dalam operasional (*e-shoots* dan *drone monitoring*) yang meningkatkan daya tarik pekerjaan, sistem

pengembangan karir terstruktur melalui program CIDP yang memperkuat kompetensi dan kesiapan kerja, serta penerapan sistem jenjang karir berbasis meritokrasi yang memberikan kejelasan dan peluang progresif karir. Selain itu, faktor *work-life context* seperti penyediaan fasilitas konektivitas, hunian, dan sarana pendukung lainnya terbukti berperan penting dalam meningkatkan retensi dan keberlanjutan karir tenaga kerja muda. Dengan demikian, kombinasi antara inovasi teknologi, pengelolaan karir yang sistematis, dan dukungan lingkungan kerja yang adaptif menjadi kunci keberhasilan dalam menarik dan mempertahankan Generasi Z di sektor agribisnis modern.

DAFTAR PUSTAKA

Alayrac, P., Connolly, S., Hartlapp, M., & Kassim, H. (2025). Still struggling to reach the top? Women officeholders and gendered career pathways in the European commission. *European Union Politics*, *26*(1), 23-44. https://doi.org/10.1177/14651165241300650

Asare-Nuamah, P., Botchway, E., Dick-Sagoe, C., Oteng Asamoah, J., Kabanda, U., & Anane-Aboagye, M. (2025). Agricultural knowledge and youth participation in agriculture and agribusiness in an African context. *Development in Practice*, *35*(1), 39-59. https://doi.org/10.1080/09614524.2024.2402480

Bachanicha, R., Dorio Jr., P., & Taoc, M. (2025). Needs Assessment of Beneficiaries in the "Adopt-A-Trainee" Program of the University. *JPAIR Multidisciplinary Research*, *59*(1), 158-174. https://doi.org/10.7719/jpair.v59i1.925

Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Bengkulu. (2024). Berita Resmi Statistik: Keadaan Ketenagakerjaan Provinsi Bengkulu 2024. Tersedia di: https://bengkulu.bps.go.id (Diakses: 2026).

Bonneton, D. (2025). Talents as career capitalists: how talent management programs influence individual career paths. *Human Resource Development International*, *28*(2), 194–221. https://doi.org/10.1080/13678868.2023.2270889

Burhan, Q. U. A. (2025). Unraveling the AI enigma: How perceptions of artificial intelligence forge career adaptability through the crucible of career insecurity and skill development. *Management Research Review*, *48*(3), 470-488.

De Guzman, L., Sullivan, M., & McDonald, N. (2025). Cultivating careers in agriculture: Exploring the life experiences, career motivations, and vocational identity of young Australians. *Australian Journal of Career Development*, *34*(1), 81-93. https://doi.org/10.1177/10384162251326167

Dembani, R., Karvelas, I., Akbar, N. A., Rizou, S., Tegolo, D., & Fountas, S. (2025). Agricultural data privacy and federated learning: A review of challenges and opportunities. *Computers and Electronics in Agriculture*, *232*, 110048. https://doi.org/10.1016/j.compag.2025.110048

Demissie, E. B., Asaro, A., Thuo, M. W., Labiso, T. O., & Lachebo, G. C. (2025). Effectiveness of the integrated functional adult education program: Insights on the management process in Southern Ethiopia. *Social Sciences & Humanities Open*, *11*, 101561. https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.101561

Dlouhy, K., Biemann, T., & Baruch, Y. (2025). A career ecosystem perspective on societal and organizational characteristics and careers to the top in higher education. *Human Resource Management Journal*, *35*(3), 561-576. https://doi.org/10.1111/1748-8583.12580

Kementerian Pertanian Republik Indonesia. (2025). Statistik Ketenagakerjaan Sektor Pertanian 2025. Tersedia di: https://www.pertanian.go.id (Diakses: 2026).

Makridis, C. A., & Schloetzer, J. (2026). How Do Different Remote Work Arrangements Impact Employee Job Satisfaction and Retention?. *Management Science*. https://doi.org/10.1287/mnsc.2024.07017

Martin, P., Walker, C., Sangelaji, B., Elliott, J., O'Malley, L., Van Erp, A., ... & Fallon, T. (2025). Using archival employee data to examine retention patterns for healthcare workers in non-metropolitan Australia: a survival analysis. *BMC Health Services Research*, *25*(1), 605.

Mose, G., & Munialo, S. (2026). Engaging Youth in Agriculture: Drivers, Barriers, and Policy Options for Career Participation in Kenya. *Kabarak Journal of Research & Innovation*, *16*(1), 13-31. https://doi.org/10.58216/kjri.v16i1.590

Nemanzemba, E. N., Maziya, M., & Mathaulula, M. A. (2025). Factors influencing youth

participation in agriculture in Thulamela local municipality, Limpopo province, South Africa. *Journal of Agribusiness and Rural Development*, *2*(76), 187-196. http://dx.doi.org/10.17306/J.JARD.2025.00012R1

Njuguna, E., Daum, T., Birner, R., & Mburu, J. (2025). Silicon Savannah and smallholder farming: How can digitalization contribute to sustainable agricultural transformation in Africa?. *Agricultural Systems*, *222*, 104180. https://doi.org/10.1016/j.agsy.2024.104180

Onnis, L. A., & Hunter, T. (2025). Improving rural and remote health workforce retention amid global workforce shortages: a scoping review of evaluated workforce interventions. *Journal of Health Organization and Management*, *39*(2), 260-279. https://doi.org/10.1108/JHOM-03-2024-0077

Ronzhin, A., Figurek, A., Surovtsev, V., & Dibirova, K. (2025). Digital transformation and precision farming as catalysts of rural development. *Land*, *14*(7), 1464. https://doi.org/10.3390/land14071464

Shinde, O., & Surve, M. (2025). Understanding Generation Z in the workplace: adapting organizational strategies for a new era of work. *Int J Sci Res*, *14*(3), 1-15.

Sunam, R., Sugden, F., Kharel, A., Sunuwar, T. R., & Ito, T. (2025). Unpacking youth engagement in agriculture: Land, labour mobility and youth livelihoods in rural Nepal. *Journal of Agrarian Change*, *25*(1), e12611. https://doi.org/10.1111/joac.12611

Topcu, E. G., Ucar Kartal, D., Gul Kara, M., Kamani, M. O., Tureyici, L., Gurkan, E., ... & Moraloglu Tekin, O. (2025). The need and effectiveness of a national simulation training program in obstetric emergencies from a trainee view. *International Journal of Gynecology & Obstetrics*, *170*(3), 1277-1283. https://doi.org/10.1002/ijgo.70117

Wang, S., Yang, Y., Yin, H., Zhao, J., Wang, T., Yang, X., ... & Yin, C. (2025). Towards digital transformation of agriculture for sustainable development in China: Experience and lessons learned. *Sustainability*, *17*(8), 3756. https://doi.org/10.3390/su17083756