

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di kondisi pasca pandemi Covid-19 yang telah berlangsung selama 2 (dua) tahun ini telah memberikan dampak di berbagai bidang, khususnya pada sektor perekonomian Indonesia. Tingkat pengangguran di Indonesia pada awal pandemi semakin meningkat bahkan berpotensi besar terjadi, dilihat dari banyaknya para pekerja yang di Pemutusan Hubungan Kerja dan dirumahkan atau dihimbau untuk dirumah saja bahkan adanya social distancing. Hal ini tentu menjadi batasan masyarakat untuk bekerja.

Kegiatan membatasi masyarakat untuk bekerja ini dapat memicu bertambahnya angka pengangguran. Menurut (SIRUSA BPS 2020) Pengangguran adalah orang yang belum melakukan sesuatu kegiatan yang menghasilkan uang. Pengangguran tidak terbatas hanya pada orang yang bekerja tetapi orang yang sedang mencari pekerjaan dan orang yang sedang bekerja namun pekerjaannya tidak produktif pun dapat dikategorikan sebagai pengangguran. (Sirusa BPS 2020).

Pesatnya perkembangan teknologi informasi saat ini memaksa banyak perusahaan untuk mengikuti perkembangan yang ada. Salah satu teknologi informasi yang terkenal adalah berbasis data. Dengan menggunakan sistem komputerisasi, basis data dianggap sebagai metode yang efektif serta efisien karena kemampuan untuk menyimpan data dalam jumlah yang besar. Oleh

karena itu, banyak perusahaan membutuhkan basis data dalam menunjang kegiatan perusahaan.

Keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya berasal dari tenaga Sumber Daya Manusianya (SDM) saja, melainkan dalam diri Sumber Daya Manusia juga perlu adanya pondasi yang kuat untuk menghadapi persaingan-persaingan bisnis yang ada. Guna mencapai keberhasilan tersebut, karyawan atau sumber daya manusia di dalam perusahaan harus memiliki kompetensi.

Saat ini seorang *human resource* / karyawan praktisi wajib memiliki standar kompetensi praktisi. Maka dari itu, penting bagi seorang karyawan untuk dapat meningkatkan kompetensi tentang sumber daya manusia, demi kemajuan perusahaan dan peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia. Saat ini, untuk bisa diterima bekerja di perusahaan, calon karyawan harus memiliki kompetensi berupa kemampuan analisis, paham digital, kecerdasan sosial untuk berkomunikasi, berinteraksi dan memahami orang lain. Dengan memiliki kompetensi seperti hal tersebut, maka besar kemungkinan karyawan tersebut akan mudah mencari pekerjaan atau direkrut oleh perusahaan.

Human Resource Department merupakan sebuah konsep, atau fungsi yang terdiri dari bidang dan unit tugas yang memiliki sekumpulan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan untuk memberikan layanan profesional bagi organisasi guna memaksimalkan sumber daya manusia, meningkatkan efektifitas dan efisiensi bagi organisasi. Human Resource (HR) mencakup beberapa bidang dengan fungsi yang bereda, antara lain bidang perencanaan, administrasi & sistem informasi, rekrutmen & seleksi, pelatihan &

kompensasi, hubungan industrial, serta pengembangan organisasi. Maka dari itu penting bagi perusahaan untuk memiliki Human Resource Department yang baik agar dapat mempermudah proses *recruitment*.

Proses *recruitment* merupakan sebuah proses yang penting dalam perusahaan sebab dengan adanya rekrutmen maka perusahaan dapat menyaring tenaga kerja yang berkompeten. *Recruitment* menurut Mathis dan Jackson dalam Hermaddin (2017). Berarti proses menghasilkan satu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan organisasional. Definisi lain mengatakan bahwa rekrutmen adalah usaha mencari dan menarik tenaga kerja agar melamar lowongan kerja yang ada pada suatu perusahaan (Hasibuan dalam Hermaddin, 2017). Rekrutmen merupakan tindak lanjut dari fungsi manajemen sumber daya manusia tenaga kerja pertama yaitu analisis pekerjaan. Dengan perkembangan dunia digital saat ini, banyak perusahaan yang melakukan rekrutmen secara online atau lazim dikenal dengan istilah *E-Recruitment*.

Di masa pasca pandemic covid-19 ini banyak mengalami perubahan, salah satunya yaitu perubahan pada sistem rekrutmen. Dengan adanya perkembangan teknologi digital, perusahaan mulai merubah sistem rekrutmen menjadi rekrutmen secara online atau *E-Recruitment*. Menurut Valentina & Badea (2013) *E-Recruitment* adalah sesuatu proses perekrutan harus dipantau secara berkala untuk memastikan bahwa itu memberikan hasil yang dibutuhkan. *E-Recruitment* harus terintegrasi dengan metode perekrutan lainnya. Hal ini juga penting untuk memastikan bahwa website terus *up to*

*date* dan terdapat nomor kontak bagi mereka yang memiliki kesulitan teknis. E-recruitment melibatkan beberapa media digital seperti media sosial, website maupun laman informasi lowongan kerja lainnya.

*Website* merupakan *platform* dengan cakupan yang sangat luas sehingga banyak pengguna media digital yang dapat dengan mudah mengakses website untuk mencari sebuah informasi yang mereka butuhkan dengan mudah.

*Website* menurut Hidayat (2010) adalah kumpulan halaman-halaman yang digunakan untuk menampilkan informasi teks, gambar, diam atau gerak, animasi suara, dan atau gabungan dari semuanya, baik yang bersifat statis maupun dinamis yang membentuk satu rangkaian bangunan yang saling terkait, yang masing-masing dihubungkan dengan jaringan-jaringan halaman. Terdapat beberapa perbedaan mengenai info lowongan pekerjaan yang ada di sosial media dengan yang ada di *website*. Khususnya informasi lowongan pekerjaan di bidang Human Resource Department. Banyak perusahaan besar yang mengiklankan lowongan pekerjaannya melalui website resmi seperti *jobstreet* dengan memberikan kriteria yang lebih tinggi sesuai standar perusahaan.

Dengan banyaknya media online yang digunakan untuk menyaring para calon karyawan, hal ini menimbulkan sisi positif dan negative. Sisi positif antara lain :

1. Semakin banyaknya pilihan
2. Mempermudah para pencari kerja untuk mencari pekerjaan yang diinginkan dengan menggunakan satu media saja

### 3. Hemat waktu, tempat, tenaga

Namun disisi lain, hal itu juga menimbulkan sisi negative antara lain :

1. Informasi yang disampaikan sangat banyak sehingga membutuhkan kejelian para pencari kerja untuk memilah sendiri
2. Tidak semua para pencari kerja bisa melakukan penyaringan sendiri

Maka dari dua fenomena di atas para pencari kerja dituntut untuk bisa melakukan pengelompokan sendiri, kualifikasi apa yang dibutuhkan oleh dunia kerja sehingga bisa mempersiapkan diri untuk memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan tersebut.

Bagi mahasiswa, yang belajar pada konsentrasi Sumber Daya Manusia, kemampuan untuk memfilter dan menyesuaikan kebutuhan yang diperlukan dunia industri dengan kemampuan yang dimilikinya saat ini sangat perlu sehingga apabila masih ada gap antara kemampuan yang dimiliki mahasiswa khususnya mahasiswa konsentrasi sumber daya manusia dengan kebutuhan dunia kerja masih bisa dipenuhi dengan mengejar ketertinggalan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih dalam tentang karakteristik perusahaan lowongan kerja. Oleh karena itu, penulis mencari fenomena yang baru dan berbeda, di era digital ini penulis dapat mengamati tentang karakteristik Sumber Daya Manusia (SDM) yang sedang berkembang dan banyak diterapkan diperusahaan dengan mengambil beberapa iklan lowongan pekerjaan yang ada di *website jobstreet*. Oleh karena itu penulis mengangkat judul “**Kompetensi Human Resource Department**

## **(HRD) Pada E-Recruitment di Website JobStreet (Pendekatan Content Analysis)”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah kompetensi yang dibutuhkan pada posisi *Human Resource Department* (HRD) di webstite Jobstreet?
2. Jenis perusahaan apakah yang paling banyak melakukan rekrutment posisi *Human Resource Department* (HRD) di webstite JobStreet?
3. Di lokasi manakah pekerjaan *Human Resource Department* (HRD) di website JobStreet banyak dibutuhkan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kompetensi yang dibutuhkan pada posisi *Human Resource Department* (HRD) di webstite Jobstreet.
2. Untuk mengetahui jenis perusahaan yang paling banyak melakukan rekrutmen posisi *Human Resource Department* (HRD) pada website JobStreet.
3. Untuk mengetahui lokasi pekerjaan *Human Resource Department* (HRD) di website JobStreet paling banyak dibutuhkan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi maupun pengetahuan mengenai bagaimana kualifikasi paling minimal untuk melamar pekerjaan di bidang *Human Resource Department* (HRD), serta apa pengaruh dari iklan lowongan pekerjaan di website *jobstreet*.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

a. Bagi penulis

Dapat menambah wawasan mengenai informasi kriteria lamaran pekerjaan serta bagaimana cara kita memberikan informasi di website secara baik sehingga informasi yang di berikan dapat menarik calon karyawan.

b. Bagi mahasiswa

Memberikan manfaat untuk memperluas gambaran dalam penulisan skripsi bermodel *analysis content*.