

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk mengundari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam kajian ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu dengan jenis penelitian kualitatif dan content analysis sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Artikel	Penulis	Jenis Penelitian	Desain penelitian	Simpulan
1	Presentasi Content Marketing Pada Public Relation Agency Media Buffet. (Analisis Unggahan Instagram @Media_Buffet)	Ika Cahya Febriana , Tahun 2021	Kualitatif	Lokasi : Instagram Media Buffet Populasi : Pengikut akun Instagram Media Buffet Alat Analisis : Krippendorff dan SPSS	Pada masing-masing unggahan postingan di akun media buffet terdapat variasi kecenderungan yang muncul yakni unsur relevansi, konsisten, bernilai, mudah di pahami dan ditemukan

2	Peran Rekrutmen Online Koperasi Putra Daerah Transindo dalam Perekrutan Tenaga Kerja PT.Grab Kota Makassar	Sudirman, Tahun 2019	Kualitatif	Lokasi : PT. Grab Makassar Populasi : Para pekerja koperasi putra daerah transindo / PT. Grab Makassar Sampel : Direktur, Wakil Direktur, Karyawan Biasa, dan Calon Tenaga Kerja (Karyawan)	Peran media online dalam perekrutan tenaga kerja pelamar yang masuk pada Koperasi Putra Daerah Transindo yang bekerjasama dengan PT. Grab Makassar memiliki sistem e-recruitment dan media online pendukung sehingga lebih menghemat waktu dan lebih efisien
3	Content Analysis of Instagram Posts Relate to The Performance of The National Search and Rescue Agency in Early 2021	Daniel Susilo, Teguh Dwi Putranto, Tahun 2021	Content Analysis	Lokasi : Instagram @sar_nasional Populasi : Postingan @sar_nasional 1 Januari – 15 Januari 2021 Sampel : 72	Berdasarkan data yang telah di kumpulkan melalui Instagram @sar_nasional dan di bedakan menjadi 2, konten yang mengandung The

				postingan di akun @sar_nasional Alat analisis : Krippendorf	Performance of The National Search mendominasi postingan Instagram dibandingkan dengan postingan terkait kapasitas dan akuntabilitas selama 1-15 Januari 2021
4	Analisis Lowongan Pekerjaan	Eka Majida Agustyani, Ibnu Santoso, Tahun 2019	Content Analysis	Lokasi : Website jobstreet.co.id Populasi : postingan iklan lowongan pekerjaan di jobstreet.co.id Sampel : postingan lowongan pekerjaan dari tanggal 2 Desember	Pengelompokan judul lowongan pekerjaan menggunakan hierarchical agglomerative clustering menghasilkan 5 klaster. Dan jurusan yang paling banyak di cari yaitu jurusan sistem informasi sebab jurusan tersebut banyak berada di klaster 2 dengan

				2019-15 Januari 2020 Alat analisis : web scrapping, kapow catalyst	kriteria pendidikan s1 dan pengalaman kerja minimal 1 tahun
5	Peran Kompenasasi dan E- Recruitment Analisis Minat Melamar Pekerjaan Pada Calon Karyawan/Pega wai generasi Milenial	Shalahuddi n, Meilia Fatika Sari, Nurul Hidayat, Tahun 2022	Kualitatif	Lokasi : Universitas Borneo Tarakan Populasi : Alumni Universitas Borneo Tarakan Sampel : Alumni Fakultas ekonomi sebanyak 450 Mahasiswa, yaitu 263 mahasiswa jurusan manajemen dan 187 mahasiswa alumni jurusan	e-recruitment terbukti berpengaruh positif terhadap minat melamar pekerjaan pada alumni Universitas Borneo tarakan kompensasi berpengaruh positif terhadap minat melamar pekerjaan pada Alumni Universitas Borneo Tarakan

				ekonomi pembanguna n Alat analisis : pengumpula n data melalui kuisisioner	
6	Sistem E- Recruitment Laryawan Berbasis Web	Silvia Dina Sari, Silvia Ratna, Tahun 2017	Analisis sistem, Kualitatif	Lokasi : Bank Kalimantan Selatan Syariah Populasi : Calon pegawai Bank Kalsesl Syariah Sampel : lamaran yang masuk di website e- recruitmen Alat analisis : analisis sistem	- Aplikasi e- recruitme nt pada Bank Kalsel Syariah dapat diaplikasi kan langsung pada computer - Aplikasi ini memper mudah pengelola an data pelamar, meningk

					<p>atkan reliabilitas data, mempersingkat waktu pencarian data</p> <p>- Aplikasi e-recruitment pada Bank ini lebih terorganisir dengan baik dari sebelumnya yang belum ada sama sekali</p>
7	<p>Analisis Kesuksesan E-Recruitment Technology Pada Job Seekers Generasi Z Menggunakan</p>	<p>Rama Chandra Jaya, Tahun 2020</p>	<p>Kuantitatif</p>	<p>Lokasi : Media social</p> <p>Populasi : Masyarakat yang aktif di media sosial</p> <p>Sampel : responden</p>	<p>System Quality (Kualitas Sistem) terhadap USE (Penggunaan) memiliki koefisien jalur T-Statics 2,993 (</p>

	Metode Delon dan Mclean			berjenis kelamin laki-laki dan perempuan 8 orang : usia 18 tahun 20 orang : usia 19 tahun 36 orang : usia 20 tahun 15 orang : usia 21 tahun 21 orang : usia 22 tahun Alat analisis : kuisioner	0,05. Presentase pemodelan dapat diketahui bahwa System Quality (Kualitas Sistem) mempunyai pengaruh terhadap Use (Penggunaan) sebesar 33,8%.
8	The effectiveness of E-Recruitment Method Through Social Media (Case Study at PT. Es Teh Indonesia Makmur – West Java)	Jazimatul Husna, Salsabila Sadiqin, Yahya Muhaimin, Fitriyana, Rosidatul Wahyidah, Tahun	Pendekatan Studi Pustaka dan Metode Analisis Deskriptif	Lokasi : PT. Es Teh Indonesia Makmur Populasi : studi literatur e-books, paper, dan jurnal online	Dengan adanya E-Recruitment dan mengiklankan di sosial media PT Es Teh terbukti meningkatkan jumlah pelamar, dan mendapatkan

		2021		<p>Sampel : hasil yang participant dan non participant Participant : pekerja di PT Es Teh Non Participant : website dan media sosial PT Es Teh</p>	<p>hasil yang signifikan</p>
9.	<p>Analisis Faktor-Faktor Yang Berperan Dalam Pelaksanaan E-Recruitment Pada PT.Cipta Aneka Selera</p>	<p>Wudhiyani Putri S, Sutami Wisnu W. Tahun 2020</p>	Kualitatif	<p>Lokasi : PT.Cipta Aneka Selera Populasi : calon karyawan PT.Cipta Aneka Selera Sampel : hasil dari website, media sosial, online job boards, mobile recruitment</p>	<p>Atribut online job board dan media sosial terbukti dapat meningkatkan minat pala pelamar sehingga perusahaan dapat memiliki peluang lebih tinggi untuk memilih calon tenaga kerja yang berkualitas</p>

				Alat analisis : study question, unit analysis	
10	Tantangan dan Strategi Rekrutmen di Indonesia	Endro Puspo Wiroko, Tahun 2017	kualitatif	Lokasi : Online Populasi : pekerja di bidang rekrutmen Sampel : 46 laki-laki dan perempuan dengan tingkat jabatan staf, supervisor dan manager dengan masa kerja 1-4 tahun ke atas Alat Analisis : Kuisisioner	Sebagian besar perusahaan kesulitan untuk menariti kandidat yang memenuhi kualifikasi, masalah anggaran perusahaan harus bisa menyelaraskan dengan kebutuhan interna perusahaan

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Recruitment

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. Setelah hasil analisis pekerjaan menunjukkan adanya uraian dan kualifikasi pekerjaan, yang menjelaskan persyaratan yang harus dipenuhi calon tenaga kerja untuk memangku suatu jabatan (Yamin dalam Simbolon, 2018).

Rekrutmen menurut Faustino Carsodo Gomes (1995) adalah serangkaian proses yang dimulai dengan mencari, menemukan, hingga menarik para pelamar untuk dipekerjakan di dalam dan oleh suatu organisasi. Rekrutmen merupakan proses komunikasi yang berlangsung dua arah. Pelamar-pelamar mengharapkan informasi yang akurat mengenai bagaimana rasanya bekerja di dalam organisasi yang mereka lamar. Sementara, organisasi dan perusahaan pun sangat menginginkan informasi yang sama akuratnya tentang seperti bagaimana pelamar-pelamar tersebut jika nanti mereka diterima sebagai pegawai.

Berdasarkan dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen adalah usaha mencari, menemukan, menarik dan mempengaruhi tenaga kerja agar melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan.

2.2.2 Tujuan Rekrutmen

Menurut Sulistiyani dan Rosidah dalam Yusuf (2015), aktivitas penarikan atau rekrutmen tenaga kerja perlu menetapkan tujuan-tujuan yang meliputi :

1. Penarikan tenaga kerja sebagai alat keadilan sosial

Penarikan ini lebih berpihak pada kepentingan public secara umum, bukan berakibat pada kepentingan spesifik yang harus di capai oleh organisasi. Penarikan tenaga kerja dilakukan dengan memberikan pertimbangan proporsional kepada pihak yang perlu di lindungi, yang sangat mungkin berposisi sebagai pihak yang dirugikan akibat penarikan tenaga kerja, apabila di biarkan.

2. Penarikan tenaga kerja sebagai teknik untuk memaksimalkan efisiensi

Penarikan ini merupakan sebuah penarikan tenaga kerja yang biasanya dilakukan secara ketat. Tujuan penarikan tenaga kerja dapat menjaring calon pegawai berkualitas, sehingga jika diterima kelak dapat memenuhi tuntutan dan ritme dari organisasi.

3. Penarikan tenaga kerja sebagai strategi responsivitas politik

Rival dan Ella dalam Yusuf (2015) menuturkan bahwa penarikan tenaga kerja sebagai strategi responsivitas politik akan timbul dengan gejolak disuatu Negara atau daerah, seperti

masalah-masalah di perbatasan, perubahan kebijakan politik yang dibuat. Dengan kondisi yang berubah-ubah sangat mungkin jika kebutuhan SDM pun berubah-ubah.

2.2.3 Indiktor Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2011:41) indikator-indikator dari variabel proses rekrutmen antara lain :

1. Dasar perekrutan harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut.
2. Sumber perekrutan
 - a. Sumber rekrutmen *internal* dapat didapatkan dari karyawan perusahaan sendiri. Perusahaan bisa menggunakan metode promosi, demosi, atau rotasi. Penggunaan sumber daya internal ini lebih hemat dan efisien, serta dapat meningkatkan etos kerja karyawan.
 - b. Sumber rekrutmen *ekternal* harus dipertimbangkan. Hal ini terutama untuk pekerjaan yang membutuhkan inovasi dan kreativitas, karena harapannya sumber eskternal akan membawa angina dan ide baru ke dalam perusahaan.

3. Metode Rekrutmen

Ada dua metode rekrutmen yang umum digunakan, menggunakan metode tertutup dan metode terbuka.

- a. Metode tertutup dilakukan dengan cara mencari karyawan dari dalam perusahaan. Cara ini bisa dilakukan dengan cara *vertical* (mempromosikan atau demosi) atau dengan *horizontal* (rotasi atau memindahkan bagian tanpa mengubah jabatan).
- b. Metode terbuka adalah metode rekrutmen karyawan yang menggunakan media di luar *internal* perusahaan. Metode terbuka ini bisa dilakukan melalui beberapa saluran, seperti menggunakan iklan, rekomendasi *internal* perusahaan, jasa rekrutmen, lembaga pendidikan, lembaga pemerintahan.

2.2.4 Perbedaan rekrutmen dulu dan sekarang

Rekrutmen bukan hal mudah untuk dilakukan oleh perusahaan serta akan terus mengalami perkembangan sejak tahun 1940an. Saat ini, proses rekrutmen sudah semakin mudah dan singkat. Bahkan, perekrut tidak lagi membutuhkan waktu yang relative lama untuk menentukan kandidat-kandidat berkualitas. Ini semua berkat kemajuan teknologi. Partner di BDO Recruitment, Maurice Carr di akun LinkedIn miliknya (<https://ie.linkedin.com/in/mauricecarr1>) memaparkan perbedaan proses rekrutmen zaman duu dan sekarang. Adapun perbedaan-perbedaan rekrutmen zaman dulu dan sekarang yaitu :

1. Pencarian kandidat

Saat ini, lowongan pekerjaan dapat dengan mudah di jumpai dan diakses melalui internet. Pencari kerja tidak harus membeli surat kabar untuk mencari informasi peluang kerja. Sebagai perekrut, perusahaan pun kini bisa memasang iklan lowongan kerja dengan cepat, berkat kemajuan teknologi. Selain itu, perusahaan tidak perlu membayar space iklan baris untuk koran dan menunggu iklan terbut sepekan sekali.

2. Komunikasi

Dengan adanya media sosial dan berbagai layanan pesan singkat. Perusahaan bisa begitu mudah dan cepat berkomunikasi dengan para kandidat dan manajer sumber daya manusia (SDM). Memasang lowongan pekerjaan dan memberikan jawaban atas pertanyaan kandidat melalui media sosial, telah membantu pekerjaan dengan efisien. Saluran komunikasi ini telah memudahkan perusahaan atau calon karyawan berkomunikasi langsung dengan orang lain melalui media-media yang berbeda secara *real-time*.

3. Bursa tenaga kerja

Jumlah perusahaan manufaktur saat ini sudah banyak menyusut, jika dibandingkan dengan 20 tahun lalu. Dengan demikian, banyak posisi yang juga sudah tidak relevan. Yang banyak dicari saat ini adalah para kandidat untuk mengisi posisi yang

berkaitan dengan teknologi informasi. Meski demikian, posisi akuntan pun tetap dicari, walaupun sudah banyak *tools* untuk membantu proses akuntansi suatu perusahaan.

4. Pengiriman dokumen

Kehadiran *e-mail* telah menggantikan peran mesin faksimili dan pengantar pos, dan membuat aktifitas lebih mudah. Dengan email, kita perusahaan bisa menerima dokumen kandidat, termasuk CV dengan cepat.

5. Proses wawancara

Tidak seperti zaman dulu, saat ini perusahaan tidak perlu melakukan wawancara tatap muka secara langsung dengan kandidat. Ada teknologi *Skype* yang bisa dimanfaatkan. Sehingga kandidat yang berada di luar kota tidak perlu pergi jauh untuk menghadiri wawancara. Perusahaan pun bisa menggunakan waktu lebih efisien. Selain itu, wawancara melalui *Skype* memungkinkan perusahaan menciptakan suasana interview yang santai.

2.3 E-Recruitment

2.3.1 Pengertian E-Recruitment

Semakin berkembangnya dunia teknologi membuat proses perekrutan ikut berkembang, menjadi rekrutmen secara online biasa disebut dengan E-Recruitment atau online rekrutmen. *E-Recruitment*

hadir karena adanya kendala yang dialami apabila masih menggunakan sistem perekrutan secara manual. *E-Recruitment* sangat menguntungkan antara pencari kerja dan juga perusahaan karena alur sistem perekrutan lebih efisien, dengan aplikasi *database* yang handal, informasi tentang pencarian kerja yang up-to-date dan dengan biaya yang *relative* lebih murah (Ventura & Bringula, 2014).

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 bahwa ada nomor kontak bagi mereka yang memiliki kesulitan teknis. Dapat disimpulkan bahwa *E-recruitmen* adalah sebuah informasi lowongan pekerjaan yang dikemas dalam bentuk iklan atau komersial yang berguna untuk merekrut karyawan secara *online*, untuk mendapatkan karyawan yang mereka butuhkan.

2.3.2 Proses E-Recruitment

Perusahaan dapat membangun platform perekrutan mereka sendiri, menggunakan *Software Human Resource Information System* (HRIS) atau mempekerjakan agen rekrutmen yang memanfaatkan perekrut online sebagai bagian dari fungsi mereka. Ada 3 langkah

proses *e-recruitment* menurut Cappelli (2001) yang penting untuk rekrutmen karyawan secara online, yaitu :

1. Kandidat perlu ditarik dengan menggunakan reputasi organisasi, teknologi *online*, dan metode lain untuk menarik pelamar potensial sebanyak mungkin ke situs web organisasi. Organisasi dapat melakukan hal ini dengan memberi informasi mengenai pekerjaan dan kondisi kerja. Apabila calon pelamar tertarik, calon pelamar harus membuat akun yang biasanya menggunakan *e-mail*. Setelah memiliki akun, calon pelamar dapat melihat lowongan pekerjaan yang ditawarkan. Apabila calon pelamar tertarik pada pekerjaan tersebut, calon pelamar akan mengajukan lamaran dengan melampirkan CV.
2. Perusahaan akan melakukan penyortiran pelamar. Pelamar yang layak mengikuti tahap selanjutnya akan diinformasikan melalui *e-mail* yang telah mereka daftarkan. Hal ini juga berkaitan dengan melakukan tes secara *online*, wawancara melalui telepon, melihat probabilitas kecocokan kompetensi pelamar dengan kebutuhan perusahaan dari data diri dan CV yang diberikan pelamar.
3. Perusahaan akan menghubungi calon yang diinginkan. Dengan menggunakan internet, organisasi dapat bekerja dengan lebih cepat untuk menghubungi calon yang paling diinginkan melalui *e-mail* ataupun memberi informasi melalui situs perusahaan.

Idealnya, sebuah proses *erecruitment* dimulai dari proses perencanaan sumber daya manusia yang sistematis, dimana sebuah organisasi melakukan analisis dan rencana untuk keluar masuknya pegawai dari suatu organisasi Ciptakan branding perusahaan yang kuat untuk menarik kandidat yang tepat.

4. Pertemuan secara langsung oleh calon karyawan. Pertemuan yang berkaitan dengan membuat kesepakatan akhir antara perusahaan dan calon karyawan. Hal ini mengacu pada membuat panggilan telepon ataupun *e-mail* untuk menyiapkan pertemuan dan adanya kontak fisik secara langsung. Oleh karena itu, Cappelli (2001) menyoroti pentingnya pertemuan secara langsung pada akhir proses perekrutan.

2.3.3 Kelebihan dan Keunggulan E-Recruitment

E-Recruitment sebenarnya bukan lagi termasuk hal asing bagi beberapa perusahaan. Agar lebih efisien dalam waktu dan biaya. Perusahaan yang ada di kota atau negara yang berbeda dengan kandidat memilih wawancara melalui video. Hal ini tentu saja ada sisi positif dan negatifnya, seperti :

Menurut Karim, Miah, & Khatun (2015) *E-Recruitment* memiliki 6 kelebihan antara lain :

1. Hemat biaya

Iklan di internet jika dibandingkan dengan koran, majalah, dan media massa lainnya sangat murah. Seperti dalam sumber-sumber lain, misalnya perusahaan ini iklan mereka muncul pada setiap hari minggu selama sebulan dengan demikian mereka harus membayar empat iklan. Namun itu tidak berlaku di internet.

2. Hemat waktu

Hemat waktu dalam mengirim dan berkomunikasi antar *recruiters* dan *job-seekers* responnya yang langsung dan tanpa penundaan.

3. Memperluas pencarian

Di era internet jangkauan tidak dapat dibatasi di satu tempat saja. Jangkauan yang global menuju berbagai jenis informasi dan kegiatan dalam waktu yang tepat dan efisien biaya. Yang dapat menciptakan kandidat potensial berjumlah besar.

4. Memberikan kejelasan

Iklan dalam berita ketenagakerjaan, surat kabar lain, dan majalah akan memiliki batas kata, sehingga terkadang disalahartikan dan tidak cukup untuk menjelaskan profil lengkap. Sedangkan di internet tidak ada pembatasan kata.

5. *Resorvir*

Bertindak sebagai *resovir* informasi, dari profil pekerjaan hingga profil kandidat tersedia bersama dengan data pemohon sebelumnya.

6. Mengurangi penggunaan kertas

Saat pengumpulan data, persiapan, pekerjaan administrative dilakukan secara elektronik sehingga penggunaan kertas atau dokumen berkurang.

Menurut Karim, Miah & Khatun (2015) *e-recritment* memiliki

5 kendala diantara lain :

1. Membutuhkan ilmu komputer

Proses ini hanya dibatasi untuk kandidat yang mengerti akan pengguna komputer.

2. Konsekuensi Hukum

Sama seperti sumber perekrutan lainnya, sumber ini juga harus mewaspadaai kata-kata yang digunakan dalam iklan jika tidak maka dapat menimbulkan tuduhan diskriminasi.

3. Kelompok pemohon yang luas

Ini menguntungkan perusahaan namun juga dapat merugikan bagi mereka. Karena, basis data yang sangat besar tidak dapat dipidai dengan cepat secara mendalam. Entah beberapa banyak kandidat yang akan dipanggil untuk wawancara atau *resume* akan disaring berdasarkan beberapa kata kunci

4. Pelamar non-serius

Banyak pelamar meneruskan *resume* mereka hanya untuk mengetahui nilai pasar. Secara pribadi tidak diketahui apakah para kandidat serius atau tidak serius. Pada saat wawancara, perkrut mungkin menyadari bahwa kandidat tidak serius meninggalkan pekerjaannya saat ini. Tetapi pada saat ini beberapa kandidat yang serius mungkin telah di tolak.

5. Keterbukaan informasi

Profil kandidat dan perincian perusahaan tersedia untuk umum. Para pelamar tidak ingin *recruiters* tahu bahwa mereka sedang menurupi sesuatu. Mungkin nomor telepon, informasi alamat yang dapat menyebabkan banyak masalah keamanan.

2.4 Kompetensi

2.4.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standardisasi yang diharapkan (**Badan Nasional Sertifikasi Profesi**, 2014). Definisi lainnya menyatakan bahwa kompetensi merupakan suatu hal yang berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan individu untuk mencapai hasil yang diharapkan (*International Organization for Standardization*, 2012). Berdasarkan definisi ini, maka beberapa hal penting yang terkait dengan

kompetensi diantaranya adalah pengetahuan, sikap, pemahaman, nilai, bakat atau kemampuan, dan minat. Kompetensi dapat diartikan juga sebagai karakter individu yang dapat diukur dan ditentukan untuk menunjukkan perilaku dan performa kerja tertentu pada diri seseorang (Spencer, McClelland & Spencer, 1994). Jadi, kompetensi merupakan panduan bagi perusahaan untuk menunjukkan fungsi kerja yang tepat bagi seorang karyawan. Kompetensi berkaitan dengan sikap (apa yang dikatakan dan dilakukan seseorang) yang menunjukkan performa seseorang baik atau buruk. Banyak sekali studi dan penelitian yang membahas tentang kompetensi di dunia kerja ini.

2.4.2 Jenis-jenis Kompetensi

Jenis-Jenis Kompetensi ada bermacam-macam. Menurut Spencer and Spencer dalam Surya Dharma (2003), kompetensi dapat dibagi dua kategori yaitu Kompetensi dasar (*Threshold Competency*), dan Kompetensi pembeda (*Differentiating Competency*). *Threshold Competencies* adalah karakteristik utama (biasanya pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca) yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan *Differentiating Competencies* adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah.

Charles E. Jhonson dalam Wina Sanjaya (2005:34) membagi kompetensi kedalam 3 bagian yakni: Kompetensi pribadi, yakni

kompetensi yang berhubungan dengan pengembangan kepribadian (*personal competency*), Kompetensi profesional, yakni kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas tertentu, dan Kompetensi sosial, yakni kompetensi yang berhubungan dengan kepentingan sosial.

Sedangkan pada Kunandar (2007), kompetensi dapat dibagi 5 (lima) bagian yakni:

1. Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja.
2. Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.
3. Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
4. Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
5. Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

Talim (2003) mengatakan kompetensi dapat meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku karyawan. Dalam arti luas, kompetensi ini akan terkait dengan strategi organisasi dan

pengertian kompetensi ini dapatlah kita padukan dengan ketrampilan dasar (*soft skill*), ketrampilan baku (*hard skill*), ketrampilan sosial (*social skill*), dan ketrampilan mental (*mental skill*). Ketrampilan baku (*hard skill*) mencerminkan pengetahuan dan keterampilan fisik Sumber Daya Manusia (SDM), ketrampilan dasar (*soft skill*) menunjukkan intuisi, kepekaan Sumber Daya Manusia (SDM) ketrampilan sosial (*social skill*) menunjukkan keterampilan dalam hubungan sosial Sumber Daya Manusia (SDM), ketrampilan mental (*mental skill*) menunjukkan ketahanan mental Sumber Daya Manusia (SDM). Di dalam perkembangan manajemen SDM, saat ini sedang ramai dibicarakan mengenai bagaimana mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) berbasis kompetensi.

2.4.3 Proses Perolehan Kompetensi Menurut Surya Dharma (2002:38)

Proses perolehan kompetensi (*competency acquisition process*) menurut Surya Dharma (2002:38) telah dikembangkan untuk meningkatkan tingkat kompetensi yang meliputi :

1. Pengakuan (*Recognition*). suatu simulasi atau studi kasus yang memberikan kesempatan peserta untuk mengenali satu atau lebih kompetensi yang dapat memprediksi individu berkinerja tinggi di dalam pekerjaannya sehingga seseorang dapat berjalan dari pengalaman simulasi tersebut.

2. Pemahaman (*Understanding*). instruksi kasus termasuk modeling perilaku tentang apa itu kompetensi dan bagaimana penerapan kompetensi tersebut.
3. Pengkajian (*Assessment*). umpan balik kepada peserta tentang berapa banyak kompetensi yang dimiliki peserta (membandingkan skor peserta). Cara ini dapat memotivasi peserta mempelajari kompetensi sehingga mereka sadar adanya hubungan antara kinerja yang aktual dan kinerja yang ideal.
4. Umpan balik (*Feedback*). suatu latihan dimana peserta dapat mempraktekkan kompetensi dan memperoleh umpan balik bagaimana peserta dapat melaksanakan pekerjaan tertentu dibanding dengan seseorang yang berkinerja tinggi.
5. Permohonan kerja (*Job Application*) agar dapat menggunakan kompetensi didalam kehidupan nyata.

2.4.4 Faktor yang Mempengaruhi Seseorang Diterima Kerja

Faktor yang mempengaruhi yaitu :

1. Penampilan

Penampilan seseorang merupakan poin paling penting dan utama yang di nilai untuk mempertimbangkan seseorang diterima kerja. Dengan penampilan yang rapi dan sopan maka seseorang dapat menilai bagaimana kepribadian calon karyawan tersebut.

2. Motivasi

Motivasi pelamar untuk bekerja di perusahaan tentu menjadi bahan pertimbangan perusahaan sebab dengan mengetahui motivasi pelamar, perusahaan akan tau seberapa kuat keinginannya untuk bekerja di perusahaan tersebut.

3. Prestasi

Apa saja oencapaian dan prestasi dalam hidupnya dapat menjadi salah satu faktor untuk dia diterima kerja, seperti prestasinya saat masih sekolah, atau pekerjaan sebelumnya. Dapat dilihat juga dari seberapa aktif dia mengikuti kegiatan kegiatan positif.

4. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja seseorang dalam dunia kerja dapat dilihat dari kinerjanya, jabatan apa yang pernah dijabat pada pekerjaan sebelumnya, dan melihat bagaimana dia menyelesaikan suatu masalah. tetapi apabila seseorang cepat pindah dari satu perusahaan ke perusahaan yang lain (kurun waktu 3 bulan sudah pindah) itu dapat menjadi faktor yang akhirnya dia tidak diterima, karena kurang loyal dan tidak tahan stress menurut beberapa perusahaan.

5. Riwayat hidup

Daftar riwayat hidup pasti akan berpengaruh saat melamar pekerjaan dan menjadi bahan pertimbangan perusahaan, sebab

dengan adanya daftar riwayat hidup maka perusahaan dapat mengetahui latar belakang calon karyawannya

2.5 Lowongan Pekerjaan HRD

2.5.1 Pengertian Human Resource Department (HRD)

Human Resource (HR) 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 berbeda, antara lain bidang perencanaan, administrasi & sistem informasi, rekrutmen & seleksi, pelatihan & kompensasi, hubungan industrial, serta pengembangan organisasi.

Menurut Denison (1995), teori adaptasi merupakan penekanan pada kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan, menerima, menafsirkan dan menerjemahkan gangguan ataupun perubahan dari eksternal ke dalam norma-norma internal organisasi yang berdampak terhadap keberlangsungan dan ketahanan sebuah organisasi. Sebagai upaya kesuksesan adaptasi, organisasi harus memiliki persepsi dan respon terhadap lingkungan, kemampuan untuk menanggapi kondisi internal serta memiliki reaksi cepat terhadap perubahan.

2.5.2 Kompetensi Human Resource Department

Sebagai seorang *Human Resource Department* (HRD) tentunya harus memiliki kompetensi dasar untuk bekerja. Dilansir di Website Kanaka (2022) kompetensi dibagi menjadi 3 jenis, yaitu :

1. Kompetensi Utama (*Core Competencies*)

Kompetensi utama ini merupakan sebuah kompetensi yang didefinisikan sebagai kemampuan internal yang sangat penting bagi keberhasilan bisnis. Kompetensi ini diharapkan dimiliki semua individu dalam perusahaan. Kompetensi ini dipahami oleh kebanyakan orang. Tujuan kompetensi bagi individu ialah supaya dapat bekerja dalam beragam posisi di perusahaan.

2. Kompetensi Dasar (*Threshold Competencies*)

Karakteristik setiap pemegang pekerjaan sehingga bisa melakukan pekerjaan secara efektif, tetapi tidak dapat digunakan seorang yang berkinerja tinggi, rata-rata, atau rendah. Misalnya penjual yang baik harus memiliki kemampuan yang memadai tentang produk yang mereka jual, tetapi pengetahuan ini tidak selalu cukup untuk memastikan performa penjualan mereka.

3. Kompetensi Pembeda (*Differentiating Competencies*)

4. Karakteristik yang membedakan individu berkinerja superior dengan yang rata-rata. Kompetensi ini tidak ditemukan dalam

individu yang berkinerja rata-rata. Misalnya, individu yang bekerja di bidang desain memiliki kompetensi pembeda dalam mendesain yang membuatnya lebih unggul.

2.5.3 Fungsi Human Resource Department

Dilansir dari laman freepik.com ada beberapa fungsi *Human Resource Department* (HRD), yaitu :

1. Mengelola efektivitas hubungan antar karyawan.
2. Memperoleh dan mempertahankan karyawan berprestasi.
3. Mengelola kompensasi dan benefit kerja karyawan.
4. Mengelola kebutuhan rekrutmen masa kini dan masa mendatang.
5. Memastikan hukum berlaku pada kepada setiap karyawan.
6. Mengelola *training, learning and development*, dan *onboarding* yang berfungsi meningkatkan keterampilan kerja.
7. Mengelola tugas administrasi seperti data karyawan hingga *payroll*.

Memastikan adanya evaluasi untuk setiap kinerja.

2.5.4 Tugas Human Resorce Department

Dilansir dari website freepik.com *Human Resource Department* (HRD) memiliki tugas yang bersifat teknis dan non-teknis, yaitu:

1. Melakukan perencanaan

Tugas yang pertama yaitu perencanaan, ada banyak perencanaan yang bisa dilakukan seperti perencanaan dalam program dan perencanaan tenaga kerja. Ketika sedang melakukan perencanaan program, ada banyak hal yang harus dipersiapkan salah satunya sumber daya manusia. Setiap program pasti memiliki kebutuhan tenaga kerja yang berbeda-beda. Sedangkan perencanaan tenaga kerja diperlukan untuk menyiapkan kebutuhan tenaga kerja di setiap divisi. Selain itu, menyiapkan pula tenaga kerja yang memiliki potensi untuk memimpin.

2. Penyelenggaraan rekrutmen dan seleksi

Rekrutmen dibutuhkan untuk mencari dan menemukan karyawan (SDM) yang berpotensi. Namun, untuk melakukannya harus melalui serangkaian proses mulai dari administrasi, tes psikologi, hingga wawancara. Dengan memilih SDM yang tepat, perusahaan akan terbantu dan tidak akan mengalami kesulitan untuk mengembangkan potensi hingga mempersiapkan estafet kepemimpinan. Jika tidak bisa melakukan hal tersebut, HRD akan merasa kesulitan melakukan pengembangan potensi.

3. Memberikan *training and development*

Fungsinya agar karyawan mampu memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan. Pelatihan dan pengembangan (pendidikan) adalah hal penting yang perlu dilakukan perusahaan. Karyawan perlu meningkatkan kemampuan sehingga memberikan dampak positif bagi perusahaan.

4. Kompensasi dan keuntungan

Ketika hendak merancang program kompensasi maka yang dipikirkan mulai dari upah, program asuransi, hingga keuntungan atau benefit. HRD tidak hanya merancang melainkan juga mengelola skema dan mengatur tata cara distribusi. Namun, perlu dilihat bahwa kompensasi dan keuntungan diberikan dengan syarat mengikuti undang-undang yang berlaku. Sebab, hal ini cukup sensitif di dunia perusahaan.

5. Menghimpun administrasi data

Administrasi yang dimaksud adalah data karyawan, *payroll*, pembayaran karyawan lainnya, hingga sistem kontrak kerja. Data tersebut sebenarnya adalah tugas dari personalia, tetapi personalia adalah bagian dari *Human Resource Department* (HRD). Personalia akan sangat membantu dan meringankan kerja dari *Human Resource Department* (HRD) karena mampu mengurangi biaya tenaga kerja, motivasi karyawan, dan meningkatkan keuntungan.

6. Mengadakan evaluasi karyawan

Setiap periode atau setiap enam bulan sekali, perusahaan perlu melakukan evaluasi karyawan. Evaluasi menjadi penting untuk menilai kinerja karyawan dan dapat menjadi dasar dalam melakukan perbaikan. Evaluasi tidak hanya berfokus pada kinerja melainkan pada saat pelatihan dan pengembangan. Jika ada yang keliru, perlu memperbaiki kualitas pelatihan dan pengembangan. Hal ini menjadi penting karena sebagai daya dukung perusahaan.

2.6 Website

2.6.1 Pengertian Website

Perkembangan *internet* dari tahun ke tahun mengalami peningkatan dari sisi pengguna aktifnya. Setiap orang tentu mengakses internet dengan menggunakan berbagai perangkat, mulai dari desktop, mobile, hingga tablet. Dan *website* adalah salah satu media yang paling sering untuk diakses dan digunakan dalam mencari berbagai informasi dan sarana komunikasi. *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.

2.6.2 Fungsi website

1. Sarana informasi

Pertama, fungsi website adalah sebagai sarana untuk menyampaikan informasi terbaru dan menarik untuk dibaca oleh customer atau pelanggan anda. Pada dasarnya, website juga dapat dijadikan sebagai sarana edukasi, pembelajaran, tutorial, tips & trik, dan masih banyak lagi. Contoh website sebagai sarana informasi adalah situs pencarian berita, website company profile, dan lainnya. Untuk jenis kontennya, dapat berupa video, teks, dan gambar.

2. Sebagai blog

Fungsi website yang kedua ini untuk membuat blog, sehingga tujuan utamanya adalah untuk mendapatkan trafik pengunjung.

Serta, mengoptimalkan blog yang telah terpublikasi. Selain itu juga dapat berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan brand perusahaan agar mendatangkan customer lebih banyak lagi.

3. Sarana transaksi jual beli toko online/e-commerce

Dan fungsi terakhir sebagai media untuk menampung proses transaksi jual beli online atau sering disebut dengan e-commerce. Dengan menggunakan website ecommerce, mampu untuk mendatangkan lebih banyak konsumen untuk membeli produk barang atau jasa melalui website yang telah disediakan.

2.6.3 Jenis Website

Berdasarkan buku CMM Website Interaktif MCMS Joomla (CMS) jenis website dibagi berdasarkan sifat, tujuan, dan bahasa pemrograman. Jenis-jenis website berdasarkan sifatnya adalah :

1. Website dinamis, yaitu sebuah website yang menyediakan konten atau isi yang selalu berubah setiap saat. Contoh website dinamis adalah media berita daring.

2. *Website statis*

Website statis merupakan website yang memiliki tampilan yang tetap dan tidak banyak mengalami perubahan. Biasanya untuk perubahannya sendiri hanya terletak pada tampilan desain halaman web saja, terkait konten tidak mengalami

perubahan yang besar. Contoh dari web statis yaitu *website* yang menampilkan profil perusahaan atau organisasi..

2.6.4 Manfaat website

Menurut Bintu Humairah Bekti, situs web merupakan sekumpulan *webpage* yang berfungsi untuk memuat segala jenis informasi berupa teks, gambar, animasi, suara, dan atau bahkan kombinasi dari semua elemen ini. Pernyataan ini telah tertera di karyanya berjudul "**Mahir Membuat Website dengan Adobe. Dreamweaver CS6, CSS dan JQuery**" yang terbit di tahun 2015. Selain itu juga terdapat manfaat dari *website*, yaitu:

1. Untuk membangun *personal branding*

Dengan mengelola dan mengoptimalkan halaman situs anda, maka anda juga secara tidak langsung juga membangun *personal branding*. Yang terpenting, jangan lupa untuk selalu mengupdate konten setiap harinya secara rutin untuk dapat meningkatkan trafik dan ranking *website*. engan membangun branding yang baik, akan berdampak baik pula pada produk bisnis yang dikembangkan. Jadi, apabila *personal branding* anda mulai terbentuk, maka konsumen dapat lebih mudah untuk mengenali dan menggunakan produk.

2. Untuk memperkenalkan produk atau jasa

Manfaat *website* yang kedua adalah untuk memperkenalkan produk atau jasa. Dengan adanya web, maka dapat mengurangi biaya untuk pemasangan iklan dan anda dapat lebih fokus untuk memperbaiki dan mengoptimalkan situs anda. Dengan bantuan SEO, akan lebih mudah untuk menaikkan peringkat situs anda dalam mesin pencari.

3. Sebagai wadah untuk membagikan sumber informasi

Manfaat yang ketiga sebagai media untuk menginformasikan terkait berita, artikel, bacaan, dan lain – lain. Cukup dengan membaca artikel atau berita melalui situs, anda dapat mendapatkan berbagai informasi terbaru dari seluruh penjuru dunia. Sehingga, saat ini kedudukan dari website sudah dapat menggeser penggunaan media TV maupun radio.

4. Mendapatkan trafik dan menghasilkan uang

Manfaat yang terakhir adalah dengan adanya website mampu untuk mendatangkan trafik pengunjung lebih banyak. Hal tersebut dapat berlaku jika anda telah menerapkan optimasi yang benar. Mulai dari hal yang bersifat teknis, hingga melakukan optimasi *On Page* dan *Off Page* dengan SEO. Sehingga dapat meningkatkan keuntungan dalam jangka waktu yang lebih lama.

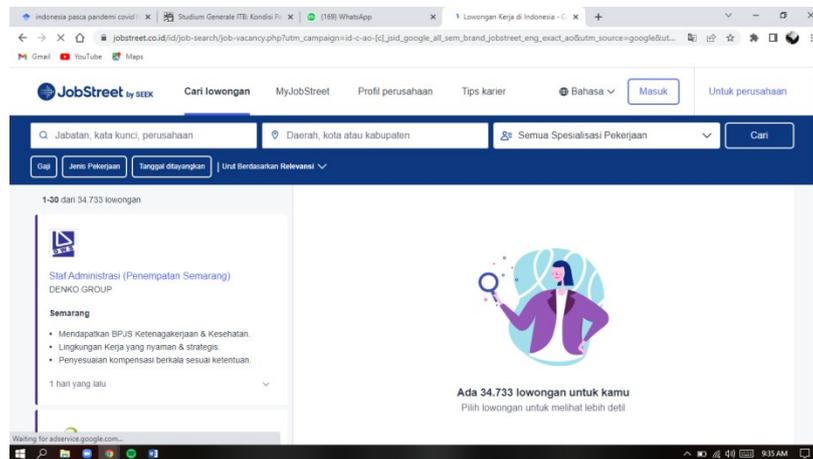
2.7 Jobstreet

2.7.1 Sejarah Jobstreet

Dilansir dari website resmi *JobStreet*. *Jobstreet* adalah salah satu perusahaan penyedia informasi lowongan pekerjaan terkemuka di Asia. Jobstreet berperan sebagai fasilitator pencocokan dan komunikasi lapangan kerja antara pencari kerja dan perusahaan, di Malaysia, Filipina, Singapura, Indonesia, dan Vietnam. Jobstreet didirikan di Malaysia pada tahun 1997, JobStreet.com saat ini memiliki 800 tim yang handal juga berbakat, dan tumbuh begitu kuat di setiap negara dimana kami beroperasi. Dengan pemahaman dan wawasan yang dimiliki di setiap pasar, serta semangat yang tinggi di dunia teknologi, JobStreet menyediakan peluang terbaik bagi para perusahaan.

Website resmi JobStreet mengatakan Pada November 2014, Jobstreet telah menjadi bagian dari Bursa Efek Australia dan terdaftar sebagai SEEK Limited – perusahaan penyedia informasi lowongan pekerjaan terbesar didunia dengan kapitalisasi pasar. Sebagai bagian dari keluarga SEEK, Jobstreet menggunakan produk kelas dunia untuk mempertemukan para pencari kerja dengan perusahaan terkemuka diseluruh wilayah. JobStreet berkomitmen untuk terus meningkatkan nilai yang kami berikan kepada pencari kerja dan perusahaan. Untuk memenuhi hal ini, kami terus mengembangkan produk dan layanan

kami agar pencocokan antara pencari kerja dan perusahaan menjadi lebih mudah.



Gambar 2.1