

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di kondisi pasca pandemic Covid-19 sudah berlangsung selama 2 (dua) tahun terakhir ini banyak sekali dampak yang ditimbulkan terutama di sektor perekonomian Indonesia . Hal ini dapat dilihat dari banyaknya para pekerja yang di Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), pekerja yang dirumahkan atau dihimbau untuk dirumah saja atau social distancing. Sehingga hal ini sangat membatasi masyarakat untuk bekerja. Kegiatan ini membatasi masyarakat untuk pekerjaan saat ini dapat memicu bertambahnya angka pengangguran.

Menurut (SIRUSA, BPS 2020) proyeksi Core Indonesia penambahan jumlah pengangguran terbuka yang signifikan bukan hanya disebabkan oleh perlambatan laju pertumbuhan ekonomi, melainkan disebabkan oleh perubahan perilaku masyarakat terkait pandemic Covid 19 dan kebijakan pembatasan sosial, baik dalam skala kecil maupun skala besar.

Pengangguran tidak terbatas hanya pada orang yang belum mendapatkan pekerjaan tetapi orang yang sedang mencari lowongan kerja dikategorikan sebagai pengangguran. Termasuklah orang-orang diminta untuk tinggal dirumah semuanya untuk memutus penyebaran virus covid-19 ini. (Hartina, D. (2009)

Meskipun covid-19 sedangkan melanda, namun bisnis harus tetap berjalan.

Covid-19 ternyata juga menimbulkan sisi positif, yaitu masyarakat dipaksa untuk lebih paham dan menggunakan media digital/online untuk memenuhi kebutuhannya, termasuk dibidang pencarian kerja (lowongan pekerjaan).

Saat ini banyak perusahaan melakukan iklan lowongan pekerjaan berbasis online. Karena perusahaan dirasa lebih efektif dan efisien jika dibandingkan dengan media offline. Karena itu semua orang harus beradaptasi dengan teknologi. Karyawan yang lebih paham teknologi, akan lebih dibutuhkan perusahaan di era digital ini. Perusahaan akan bergerak maju jika dalam organisasi tersebut ditempati oleh sumber daya manusia yang cekatan dalam bekerja, sumber daya manusia ialah salah satu aset penting yang merupakan modal perusahaan yang sekaligus sebagai ujung tombak perusahaan, yang diharap mampu menjalankan, merealisasikan tujuan, menghasilkan profit dan akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis antar karyawan (santi, 2012).

Guna mencapai keberhasilan dan kemajuan perusahaan, karyawan atau sumber daya manusia di dalam perusahaan juga harus memiliki kompetensi dan hanya sumber daya manusia (sdm) yang kompeten yang diinginkan perusahaan.

Kompetensi menurut Marwansyah (2012) adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan guna mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang dapat diukur dengan standar yang telah disepakati dan dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.

Kemudian Kessler (2011) juga telah menyimpulkan bahwasanya kompetensi merupakan karakteristik yang dimiliki karyawan terbaik untuk

membantu mereka menjadi berhasil. Karakteristik yang dimaksudkan disini adalah *list* yang didalamnya terdapat sub-sub atau beberapa jenis karakteristik yang terdiri dari jenis yang berbeda, yang dapat mendorong perilaku pekerja dengan harapan dapat terciptanya kinerja yang unggul dan efektif. Selain itu juga diharapkan dapat memberikan hasil kinerja yang sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu bisa diartikan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari cara seseorang berperilaku ditempat kerja. Berdasarkan penjelasan yang telah dijelaskan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kesuksesan perusahaan tidak akan berjalan mulus sesuai rencanakan.

Salah satu aspek terpenting dari manajemen sumber daya manusia adalah proses rekrutmen. Untuk menarik para pencari kerja, penggunaan strategi yang efektif dalam proses rekrutmen merupakan hal yang paling penting bagi industri untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang bermutu (kim 2013). Bagi para pencari kerja, iklan lowongan kerja adalah media awal untuk mencari pekerjaan.

Sedangkan bagi perusahaan, Iklan lowongan pekerjaan adalah strategi yang efektif karena dapat menyaring calon tenaga kerja yang sesuai dengan indikator kompetensi yang dibutuhkan oleh industry Iklan lowongan pekerjaan yang dimuat di media massa merupakan bagian dari kegiatan awal proses rekrutmen. Iklan lowongan pekerjaan ini bertujuan untuk menyebarkan informasi tentang adanya peluang kerja di suatu perusahaan.

Proses recruitment juga mengalami perkembangan saat ini. Pada saat ini, semua orang hidup di era digital dimana orang - orang selalu terhubung dengan

dunia digital, sehingga proses recruitment juga bisa dilakukan secara online yg dikenal dengan istilah e-recruitmt.

E-recruitment menurut In Lee dalam buku Marwansyah (2012) mendefinisikan sebagai praktik dan aktivasi yang dilakukan oleh organisasi dengan mendayagunakan beragam sarana elektronik untuk mengisi jabatan atau posisi yang lowong secara efektif dan efisien. Dan untuk proses E-Recruitment itu sendiri terdapat 2 proses tapi untuk di zaman sekarang masyarakat lebih mengunakan proses E-Recruitment modern menurut (Cappeli 2001) terdiri dari 4 langkah yaitu kandidat perlu ditarik menggunakan teknologi online, organisasi melakukan penyortiran pelamar dan pelamar yang layak mengikuti tahap selanjutnya, akan diinformasikan melalui e-mail, dan yang terakhir pertemuan secara langsung yang berkaitan dengan membuat kesepakatan akhir antara perusahaan dan calon pekerja.

Bagi perusahaan, cara yang lazim digunakan untuk meningkatkan laba perusahaan adalah dengan memperbanyak volume penjualan barang/jasa. Sehingga bisa dikatakan bahwa ujung tombak perusahaan adalah pada tenaga marketing. Posisi marketing juga bukan pekerjaan yang mudah, karena ada beberapa kualifikasi dan keahlian yang dibutuhkan perusahaan menurut (Kharismasiwi, R.2005). Umumnya, kompetensi yang dibutuhkan marketing berupa: kreatif, kemampuan beradaptasi, kemampuan berkomunikasi, jiwa kepemimpinan dan empati. Menurut (kodrat & christina, 2015).

Salah satu media sosial yang banyak menginformasikan loker termasuk loker bidang marketing adalah telegram. Telegram merupakan salah satu media

social yang pesan berbasis *cloud* yang cakupannya sangat luas, siapapun bisa mengakses aplikasi telegram tersebut. Telegram dirancang untuk memudahkan pengguna saling berkirim pesan teks, audio, video, gambar dan sticker dengan aman bahkan bisa join di grub manapun bisa mencari lowongan pekerjaan. Khususnya lowongan pekerjaan dibidang Marketing, banyak perusahaan besar yang mengiklankan lowongan pekerjaan melalui aplikasi telegram dengan memberikan kriteria yang lebih tinggi sesuai standar perusahaan.

Berikut ini adalah langkah – langkah membuat telegram lowongan kerja yaitu *mendonwload* aplikasi telegram menggunakan playstore, Setelah selesai membuat akun telegram, lakukan penelusuran di google dengan keyword/kata kunci awalan `site:t.me` ‘dilanjutkan dengan kata kunci lowongan kerja yang berkaitan’. Misalnya `site:t.me lowongan kerja jatim`; `site:t.me lowongan kerja Sidoarjo`; `site:t.me lowongan kerja guru`; dan lain sebagainya dan yang terakhir yaitu Setelah berhasil masuk ke telegram, akan langsung terbuka grup lowongan pekerjaan yang sebelumnya telah dicari melalui penelusuran google. Disini akan terlihat berbagai pesan masuk di grup yang telah ada dari awal dibuatnya grup, sehingga dapat melakukan scroll ke atas untuk melihat lowongan pekerjaan apa saja yang telah dibagikan oleh member atau admin di grup tersebut.

MALANG
Dreamland

**WE'RE
HIRING!**

ADMIN MARKETING

Kualifikasi :

- Wanita Muslimah
- Handphone minimal ram 3GB
- Pendidikan minimal SMA/SMK
- Berpengalaman/fresh graduate
- Siap bekerja dibawah tekanan
- Siap bekerja dengan target
- Memiliki komunikasi yang baik
- Mampu bekerja dalam team/individual
- Memiliki laptop sendiri
- Bersedia penempatan di Malang

Job Desc :

- Merekap data marketing
- Membuat laporan harian maupun bulanan
- Reminder janji temu marketing

KIRIM CV & LAMARAN

Ke Email :
hrd.malangdreamland@gmail.com

www.malangdreamland.com [malangdreamlandofficial](https://www.instagram.com/malangdreamlandofficial) [malang dreamland](https://www.facebook.com/malangdreamland)

Gambar 1.2
Contoh pamflet lowongan kerja

Namun, iklan loker di telegram juga menimbulkan masalah baru bagi para pencari kerja. beberapa masalah yg timbul 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 para pencari kerja kemampuan untuk memfilter dan mencocokkan kebutuhan yang diperukan dunia industry dengan kemampuan yang dimilikinya saat ini sangat perlu sehingga apabila masih ada gap antara kemampuan yang dimiliki mahasiswa dengan kebutuhan dunia kerja masih bisa dipenuhi dengan mengejar ketertinggalan tersebut.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa minat pada lowongan kerja Admin Marketing yang diduga karena adanya karyawan harus menyukai tantangan dan target serta mampu bekerja dibawah tekanan. Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, pengetahuan keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul ditempat kerja palan (2007). Dari pertanyaan tersebut dapat ditunjukkan bahwa dalam suatu bisnis penggunaan kompetensi menjadi penting. Dengan mengetahui karakteristik yang dapat membuat karyawan berkinerja unggul, maka perusahaan dapat mebuat keputusan yang lebih baik pada saat pemekerjaan dan menempatkan karyawan.

Berangkat dari permasalahan tersebut untuk menganalisis kompetensi yang dibutuhkan perusahaan untuk calon karyawan bagian Admin Makketing yang dipublikasikan pada situs Telegram info loker jati di media social. Dengan

adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi para menvari kerja di Telegram info loker jatim guna mengetahui kreteria kompetensi apa saja yang tengah diharapkan oleh perusahaan untuk calon karyawan dibagian Admin Marketing

Berdasarkan urain di atas penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam tentang karateristik perusahaan lowongan kerja oleh karena itu. Penulis mencari fenomena yang baru dan berbeda sekarang zamannya zaman internet ataupun digital, penulis ingin mengamati kira – kira SDM yang model bagaimana kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan digenerasi milenial saat ini yang ada iklan di Telegram info loker jatim oleh karena itu penulis mengambil judul **“Kompetensi Admin Marketing Pada E-Recruitment Di Media Sosial Telegram Loker Jatim(Pendekatan Content Analysis)“**

1.2. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana kompetensi yang dibutuhkan pada posisi Admin Marketing di media sosial telegram loker jatim?
2. Jenis perusahaan apakah yang paling banyak melakukan recruitment pada posisi Admin marketing pada media sosial telegram loker jatim?
3. Di lokasi manakah pekerjaan Admin Marketing di telegram loker jatim?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kompetensi yang dibutuhkan pada posisi Admin Marketing di telegram loker jatim
2. Untuk mengetahui jenis perusahaan yang paling banyak melakukan recruitment posisi Admin Marketing pada telegram loker jatim
3. Untuk mengetahui lokasi pekerjaan Admin marketing di telegram loker jatim paling banyak dibutuhkan

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoris

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi maupun pengetahuan mengenai bagaimana kualifikasi paling minimal untuk melamar pekerjaan di bidang Marketing, serta apa pengaruh dari iklan lowongan pekerjaan di Telegram Info loker Jatim

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

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

b. Bagi mahasiswa

Memberikan manfaat untuk memperluas gambaran dalam penulisan skripsi bermodel Content Analysis