

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia telah menjadi fokus utama sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam sebuah organisasi, baik itu organisasi pemerintahan, pendidikan, industri dan lain lain. Sumber Daya Manusia memiliki keunggulan yang signifikan dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemecahan berbagai masalah dalam lingkup karyawan, pekerja-pekerja, manajer dan pekerja lainnya untuk dapat mendukung kegiatan sumber daya manusia, organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, manajer harus memastikan bahwa perusahaan atau organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, pada waktu yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. (Amelia et al., 2022)

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan yang signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam bidang sumber daya manusia (SDM). Hal ini dapat dilihat dari perkembangan era digital yang saat ini berkembang pesat yang dipicu oleh perkembangan teknologi yang melahirkan interaksi secara luas dalam kehidupan manusia. Di era digital ini, MSDM dihadapkan dengan tantangan besar, terutama dalam menyesuaikan strategi manajemen tradisional dengan perubahan teknologi dan dinamika tempat kerja yang berkembang. Teknologi tidak hanya membantu mempercepat proses kerja, tetapi juga memungkinkan tenaga kerja untuk bekerja lebih cerdas, fleksibel, dan efisien. Dalam era digital saat ini, berbagai teknologi dapat digunakan untuk memberdayakan karyawan, mengoptimalkan alur kerja, serta meningkatkan hasil kinerja. (Herawati et al., 2024)

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah membawa perubahan besar dalam cara masyarakat Indonesia berkomunikasi, berinteraksi,

dan mengakses informasi. Dari perkembangan infrastruktur telekomunikasi hingga meledaknya penggunaan perangkat seluler dan internet, teknologi telah menjadi komponen penting dalam setiap aspek kehidupan. Ponsel pintar, media sosial, platform pesan instan, dan berbagai aplikasi telah menjadi teman sehari-hari yang tak terpisahkan bagi banyak orang (Dinas Komunikasi Informatika, Statistik dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan, 2021). (Rabbani & Najicha, 2023)

Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) mengumumkan jumlah pengguna internet Indonesia tahun 2024 mencapai 221.563.479 jiwa dari total populasi 278.696.200 jiwa penduduk Indonesia tahun 2023. Dari hasil survei penetrasi internet Indonesia 2024 yang dirilis APJII, maka tingkat penetrasi internet Indonesia menyentuh angka 79,5%. Dibandingkan dengan periode sebelumnya, maka ada peningkatan 1,4%, tetapi hanya 30% perusahaan lokal yang memanfaatkan e-recruitment secara optimal. Dengan adanya perubahan yang signifikan tersebut sehingga berpengaruh pada penggunaan teknologi dalam kehidupan manusia, teknologi kini digunakan sebagai media hampir semua aktivitas manusia, termasuk transportasi, perdagangan, pelayanan publik, pendidikan dan perusahaan. Kemajuan teknologi yang semakin pesat di era digital yang semakin kompleks, setiap orang harus dapat. Memanfaatkan sepenuhnya seluruh sumber daya manusianya untuk mendukung kinerjanya.

Kegiatan rekrutmen merupakan proses mencari dan menarik (membujuk untuk melamar) pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi jabatan/posisi tertentu yang lowong, yang telah diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia. Penentuan metode rekrutmen harus berhati-hati karena adanya pertimbangan biaya rekrutmen yang tinggi untuk proses seleksi para karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan secara bijak berbagai metode alternatif yang akan digunakan sebelum melakukan rekrutmen. (Widhayani Puri S & Utama Wisnu W, 2020) Terdapat beberapa macam metode recruitment yang seringkali digunakan oleh perusahaan seperti Job fair dan Posting, serta iklan dalam perusahaan, rekomendasi dari pegawai,

kerjasama dengan perguruan tinggi, dan sebagainya. Namun, seiring dengan perkembangan jaman, banyak perusahaan mulai menerapkan E-recruitment atau perekrutan kerja melalui media internet saat ini. Diketahui bahwa Sistem informasi Elektronik (internet) mengalami peningkatan penggunaan di dalam ranah manajemen perusahaan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia. (Puri S & Wisnu W, 2020)

Dalam beberapa dekade terakhir, perkembangan teknologi digital telah menciptakan perubahan besar dalam dunia rekrutmen tenaga kerja. Seiring kemajuan internet dan perangkat lunak, metode peminasan yang sebelumnya dilakukan secara manual mulai bertransformasi menuju proses yang lebih digital, yang dikenal sebagai *rekrutmen elektronik* atau *e-rekrutmen*. Dalam perkembangannya, muncul berbagai aplikasi dan platform yang dikhususkan untuk rekrutmen tenaga kerja. Aplikasi-aplikasi seperti *LinkedIn*, *JobStreet*, hingga platform lokal seperti *Talent Club* di Indonesia, telah mempermudah perusahaan dan pelamar untuk saling terhubung. Aplikasi-aplikasi ini menawarkan berbagai fitur yang membantu perusahaan untuk memasang iklan lowongan, menyaring kandidat berdasarkan kualifikasi tertentu, dan berkomunikasi langsung dengan para calon pelamar. Bagi pencari kerja, aplikasi rekrutmen ini menyediakan akses cepat dan mudah untuk melihat berbagai kesempatan kerja, mengirimkan lamaran, dan bahkan mendapatkan informasi tentang budaya kerja serta reputasi perusahaan.

Secara khusus, pencari kerja memiliki keinginan untuk melamar pekerjaan melalui internet. Disebutkan juga bahwa beberapa penelitian telah meneliti minat perilaku pencari kerja terhadap situs web rekrutmen online. (Junaedi et al., 2024) Dengan adanya aplikasi rekrutmen, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan efisiensi dalam proses perekrutan, tetapi juga dapat membangun citra yang lebih menarik di mata calon pelamar. Teknologi ini juga memungkinkan perusahaan untuk menampilkan nilai-nilai dan budaya mereka, yang dapat meningkatkan daya tarik mereka di antara pencari kerja. Dengan meningkatnya popularitas aplikasi rekrutmen, perusahaan kini memiliki kesempatan yang lebih besar untuk menarik kandidat yang sesuai.

Meskipun dengan adanya *e-recruitment* telah terbukti mampu meningkatkan efisiensi proses rekrutmen, penggunaannya di Indonesia masih belum optimal, banyak perusahaan di Indonesia terutama sektor menengah dan kecil masih mengandalkan proses rekrutmen secara konvensional. Hal ini menyebabkan proses seleksi menjadi kurang optimal dan sistematis sehingga memakan waktu lebih lama dalam prosesnya. Sebagian besar perusahaan atau organisasi belum memiliki strategi untuk implementasi yang matang, sehingga fitur-fitur yang ada dalam platform *e-recruitment* belum dimanfaatkan secara maksimal. Laporan dari Kementerian Ketenagakerjaan (2023) mencatat bahwa hanya sekitar 30% perusahaan yang benar-benar menerapkan sistem rekrutmen digital secara terintegrasi.

Kesenjangan digital salah satu tantangan besar dalam penerapan *e-recruitment* di Indonesia. Sementara itu, dari sisi pelamar juga memiliki keterbatasan dalam literasi digital, penggunaan berbagai platform digital seperti aplikasi *e-recruitment* yang dapat menghambat proses rekrutmen secara optimal. Keterbatasan ini juga dapat menghambat proses aplikasi, mengurangi pengalaman kandidat, dan bahkan dapat menyebabkan kegagalan dalam mengikuti proses seleksi. Kesenjangan digital yang signifikan antara wilayah perkotaan dan pedesaan atau antara kelompok sosial-ekonomi yang berbeda. Kandidat dari daerah terpencil atau dari latar belakang kurang mampu mungkin memiliki keterbatasan akses terhadap teknologi atau koneksi internet yang stabil, sehingga mereka tidak dapat berpartisipasi secara optimal dalam proses rekrutmen digital. Hal ini berpotensi memperkuat ketimpangan kesempatan kerja jika tidak diantisipasi oleh perusahaan. (A'fa Nafasha et al., 2025)

Di Indonesia, berbagai aplikasi *e-recruitment* mulai bermunculan, salah satunya adalah “Talent Club”, yang merupakan platform perekrutan yang menawarkan fitur-fitur menarik untuk menjaring calon pelamar kerja. Aplikasi ini menyediakan informasi lengkap mengenai lowongan pekerjaan serta memungkinkan interaksi langsung antara perusahaan dan kandidat. Penggunaan aplikasi seperti Talent Club ini diharapkan dapat meningkatkan daya tarik perusahaan serta menciptakan citra positif di mata para pencari kerja. *Talent*

Club adalah *Applicant Tracking System* (ATS) yang berbasis SaaS untuk merevolusi proses perekrutan. Aplikasi ini dapat menjangkau pelamar yang tepat sehingga membantu menghemat waktu dan memastikan perekrutan dengan bakat yang berkualitas.

Dengan adanya aplikasi rekrutmen, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan efisiensi dalam proses perekrutan, tetapi juga dapat membangun citra yang lebih menarik di mata calon pelamar. Teknologi ini juga memungkinkan perusahaan untuk menampilkan nilai-nilai dan budaya mereka, yang dapat meningkatkan daya tarik mereka di antara pencari kerja. Dengan meningkatnya popularitas aplikasi rekrutmen, perusahaan kini memiliki kesempatan yang lebih besar untuk menarik kandidat yang sesuai. Namun, efektivitas aplikasi e-recruitment seperti *Talent Club* dalam menarik minat pelamar kerja masih menjadi pertanyaan. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi minat melamar kerja antara lain adalah kualitas aplikasi itu sendiri, daya tarik perusahaan, dan citra perusahaan. Faktor-faktor ini dianggap berperan penting dalam membangun persepsi positif yang dapat mendorong pelamar untuk melamar di perusahaan yang bersangkutan.

Daya Tarik Perusahaan memberikan suatu nilai dalam mengambil keputusan melamar pekerjaan pada suatu Perusahaan. Daya tarik perusahaan, dimensi yang memiliki kontribusi terbanyak ialah nilai ekonomis. Oleh karena itu, dengan Daya Tarik Perusahaan yang menjamin nilai ekonomis dengan baik maka akan sangat mempengaruhi Minat Melamar Kerja (Junaedi et al., 2024). Akan tetapi, terdapat suatu perbedaan untuk perolehan studi mengenai Daya Tarik Perusahaan pada bermacam negara. Perusahaan yang menarik, bagi para pencari kerja, akan dilihat sebagai tempat terbaik untuk bekerja. Penelitian yang dilakukan mengklarifikasi bahwa daya tarik organisasi berpengaruh mengarahkan niat pelamar untuk mengisi lowongan pekerjaan. Dimensi organisasi yang paling menarik minat melamar pekerjaan meliputi lingkungan kerja yang baik, gaji yang mencukupi, dan pekerjaan yang menarik. Berbeda dengan yang mendapati bahwa upah, kesempatan promosi, kebijakan pemutusan hubungan kerja, dan kebijakan lingkungan dapat mempengaruhi

ketertarikan pada suatu organisasi. Perusahaan dapat menawarkan *work-life benefit*, salah satunya kecocokan orang dengan organisasi, untuk menambah daya tarik perusahaan dalam memikat para pencari kerja.(Rizky et al., 2023)

Dalam konteks rekrutmen, citra perusahaan dapat menjadi faktor penentu dalam menarik atau, sebaliknya, menghalangi minat kandidat untuk melamar. Perusahaan dengan citra positif dan reputasi baik cenderung lebih mudah menarik pelamar kerja berkualitas tinggi. Sebaliknya, perusahaan dengan citra buruk atau terlibat dalam masalah etis cenderung mengalami kesulitan dalam menarik bakat yang diinginkan. Dalam hal ini, citra perusahaan berperan sebagai “magnet”. Citra perusahaan memainkan peran yang sangat penting dalam proses rekrutmen, terutama di era mana informasi tentang perusahaan mudah diakses oleh publik. Citra perusahaan mengacu pada persepsi publik atau pandangan masyarakat terhadap perusahaan, yang mencakup reputasi, nilai-nilai, budaya kerja, serta kesan keseluruhan yang ditinggalkan oleh perusahaan tersebut.

PT Weefer merupakan perusahaan yang bergerak di bidang teknologi informasi, yang dikenal inovatif dalam menghadirkan solusi digital, termasuk pengembangan aplikasi “Talent Club”. Sebagai pengembang aplikasi e-recruitment, PT Weefer memiliki relevansi yang tinggi dengan topik penelitian ini, karena aplikasi tersebut digunakan sebagai alat utama dalam memfasilitasi proses rekrutmen modern. Di era digitalisasi, penggunaan teknologi seperti e-recruitment menjadi salah satu strategi penting dalam menarik dan menjaring talenta terbaik. Aplikasi “Talent Club” yang dikembangkan oleh PT Weefer merupakan contoh nyata dari implementasi teknologi dalam mendukung efisiensi proses rekrutmen. Peneliti tertarik untuk memahami bagaimana aplikasi ini berdampak pada daya tarik perusahaan, citra perusahaan, serta minat pelamar kerja, mengingat tren ini semakin relevan di dunia kerja saat ini.

PT Weefer dikenal sebagai perusahaan yang memiliki peran penting dalam memajukan sistem manajemen sumber daya manusia berbasis teknologi. Sebagai pemain utama dalam industri ini, penelitian yang dilakukan di PT Weefer berpotensi memberikan kontribusi tidak hanya untuk perusahaan, tetapi

juga untuk industri teknologi dan rekrutmen secara umum. Peneliti memiliki ketertarikan terhadap penggabungan teknologi dan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal daya tarik dan citra perusahaan sebagai faktor penentu dalam minat melamar kerja. Topik ini sejalan dengan fokus penelitian akademik dan memberikan peluang untuk menerapkan teori yang dipelajari ke dalam praktik nyata.

Oleh karena itu, Peneliti memilih PT Weefer Indonesia karena perusahaan ini memberikan akses terhadap data yang relevan dan mendukung pelaksanaan penelitian. Hal ini memberikan peluang untuk mendapatkan data yang valid dan komprehensif. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas penggunaan aplikasi Talent Club sebagai media e-recruitment serta pengaruh daya tarik perusahaan dan citra perusahaan terhadap minat pelamar kerja. Dengan mengangkat topik yang relevan terhadap kebutuhan industri, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi akademik, tetapi juga manfaat praktis bagi PT Weefer dalam mengembangkan aplikasi e-recruitment yang lebih efektif, serta memperkuat daya tarik dan citra perusahaan di mata pelamar kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

“Bagaimana persepsi dan pengalaman tim HR, manajer, dan karyawan PT Weefer Indonesia terhadap efektivitas aplikasi Talent Club dalam membentuk daya tarik dan citra perusahaan serta minat melamar kerja”

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

“Mengeksplorasi persepsi dan pengalaman pengguna Talent Club dalam konteks efektivitas e-recruitment, khususnya dalam membentuk daya tarik dan citra perusahaan serta minat melamar kerja berdasarkan pengalaman tim HR, manajer, dan karyawan PT Weefer Indonesia.”

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada seluruh pihak, baik bagi peneliti, bagi pembaca serta pihak lainnya. Terkhususnya bagi kalangan akademis atau masyarakat umum agar tau mengenai efektivitas penggunaan aplikasi talent club Sebagai media e-recruitment, daya tarik perusahaan dan citra perusahaan terhadap minat melamar kerja. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

A. Manfaat Teoritis

1. Bagi penulis
 - a. Sebagai ilmu pengetahuan baru dan menambah pengetahuan tentang efektivitas penggunaan aplikasi talent club Sebagai media e-recruitment, daya tarik perusahaan dan citra perusahaan terhadap minat melamar kerja
 - b. Sebagai syarat memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia di STIE Malangkecewara
2. Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi awal dalam menyusun skripsi mengenai objek penelitian yang berbeda dan sebagai sumber informasi untuk permasalahan yang serupa.

B. Manfaat Praktis

1. Bagi PT Weefer Indonesia penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai masukan strategis untuk meningkatkan efektivitas penggunaan aplikasi Talent Club dalam proses rekrutmen, serta memperkuat daya tarik perusahaan dan citra perusahaan dimata calon pelamar.
2. Bagi Praktisi HR dan Rekruter temuan dari penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam memilih atau mengembangkan strategi e-recruitment yang lebih tepat sasaran sesuai dengan kebutuhan organisasi, berdasarkan pengalaman nyata dalam penggunaan aplikasi.
3. Bagi Pengembang aplikasi Talent Club penelitian ini dapat memberikan rekomendasi berbasis temuan kualitatif yang dapat digunakan untuk

menambah atau menyempurnakan fitur, tampilan dan pengalaman pengguna (*user experience*) pada aplikasi Talent Club agar lebih efektif.