

## BAB II

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 2.1. Sejarah Perusahaan

GNA Group adalah sebuah perusahaan yang didirikan pada tahun 2000 oleh pasangan arsitek, Gregorius Gun Ho dan Bernadeta Ratna Niken. Perusahaan ini awalnya berfokus sebagai konsultan arsitek untuk *developer* maupun individu. Namun, mereka kemudian memperluas bisnisnya dengan mendirikan perusahaan pengembang properti yang diberi nama GNA Group. Proyek properti pertama GNA Group berlokasi di kawasan Bintaro, Tangerang Selatan. Proyek ini memiliki konsep *cluster* dan mencakup lahan seluas 2 ribu hektar. Setelah itu, mereka melanjutkan dengan proyek-proyek lain seperti Bintaro Park 1 dan 2, serta proyek di Cirendeu, Pondok Cabe, Tangerang Selatan. Perkembangan proyek GNA Group juga mencapai kawasan Serpong dengan proyek-proyek seperti Golden Stone Serpong, Golden Park 1 Serpong, Golden Park 2 Serpong, dan Golden Park 3 Serpong. Gregorius Gun Ho menyatakan bahwa dalam pengembangan Golden Park 3 Serpong, konsepnya hampir sama dengan proyek sebelumnya, yaitu area hijau yang luas, fasilitas pendukung seperti *club house*, *cctv*, *sport club*, serta spesifikasi material berkualitas.

Selain itu, GNA Group juga telah mengembangkan proyek Golden Stone Serpong dan Golden City Bekasi yang telah di *launching*. Kedua proyek ini memiliki lahan yang luas, dengan Golden Stone Serpong yang mencakup area seluas 25 hektar, sementara Golden City mencakup area seluas 30 hektar. Kedua proyek ini memiliki fasilitas komplet seperti rumah sakit, area komersial, sekolah, pusat belanja, dan hunian vertikal. GNA Group masih fokus memasarkan produk *landed house* yang dikemas dalam *cluster* pada proyek jangka panjang ini. Gregorius Gun Ho menyatakan bahwa dalam mengembangkan proyek-proyeknya, mereka selalu memosisikan diri sebagai konsumen. Mereka memikirkan jenis produk yang diinginkan, fasilitas yang diharapkan, serta seberapa strategis lokasi

proyek tersebut. Hal ini menjadi dasar pemikiran GNA Group dalam menghasilkan proyek-proyeknya.

Salah satu keunggulan GNA Group dalam mengembangkan proyek-proyeknya adalah keahlian mereka dalam memilih lokasi yang strategis. Misalnya, Golden Park 3 Serpong berjarak 500 meter dari Golden Park 2 Serpong dan terletak di sebelah selatan Serpong, khususnya di kawasan Cisauk. Saat ini, kawasan Cisauk telah menjadi area *favorit* di pasar properti dengan harga yang masih terjangkau dan lokasi yang strategis. Golden Park 3 Serpong juga dekat dengan fasilitas utama di Serpong, seperti 15 menit dari Aeon Mall BSD City, 25 menit dari EduTown, 15 menit dari Stasiun *Commuter line* Cisauk, dan 20 menit dari gerbang tol JORR II (Serpong). Sementara itu, Golden City yang terletak di Kota Bekasi, khususnya di kawasan Kaliabang, akan mendapatkan keuntungan dari pembangunan jalan tol Cibitung-Tanjung Priok sepanjang 25,4 kilometer yang akan melintas dekat dengan Golden City. Secara geografis, Kaliabang berkembang lebih cepat karena letaknya yang lebih dekat dengan Kota Bekasi, Stasiun *Commuter line* Bekasi, dan perumahan Summarecon Bekasi yang merupakan hunian menengah (property bank, 2018)

PT GNA Group telah dipercaya untuk mengembangkan 20 proyek perumahan yang fokusnya pada daerah strategis, proyek-proyek yang dikembangkan oleh PT GNA Group adalah

1. Bintaro Mansion (Finished Project)
2. Golden Park 1 Serpong (Finished Project)
3. Cirendeu Park (Finished Project)
4. Cirendeu Park 2 (Finished Project)
5. Bintaro Park (Finished Project)
6. Bintaro Park 2 (Finished Project)
7. Golden Park Luwuk
8. Golden Park 2 Serpong
9. Golden Park 3 Serpong
10. Golden Karawang City

11. Golden Stone Serpong (Finished Project)
12. Golden Hills
13. Golden Flower
14. Golden Cikeas
15. Golden Kencana
16. Golden Vista
17. Golden Estesia
18. Golden Nature (Belum Grand Launching)
19. Golden Gemilang
20. Golden City Bekasi

Berdasarkan Gambar 2.1 Pada tanggal 31 Mei 2023 disaat penulis melakukan praktik kerja magang di PT Gunho Niken Architect, penulis sempat merasakan dan mengikuti kegiatan *Grand Launching* salah satu proyek perumahan yang di kembangkan oleh GNA Group yaitu Golden Vista. Direktur Utama GNA Group, Gregorius Gun Ho, menyatakan bahwa kawasan Legok, Tangerang memiliki prospek masa depan yang cerah. Dengan lokasinya yang strategis dan akses yang mudah, seperti Jalan tol Serpong-Balaraja (Serbaraja) dan Moda Transportasi Kereta Rel Listrik (KRL) *Commuter Line*, permintaan akan hunian di kawasan Legok terus meningkat. GNA Group merespon permintaan ini dengan mengembangkan Golden Vista yang mengusung kawasan hijau dan konsep rumah villa yang menawarkan pemandangan alam yang indah. Rumah-rumah di Golden Vista menggunakan kombinasi material bertema alami, seperti lantai homogen dengan corak batu alam dan material Conwood dengan corak kayu. Pola *façade* rumah memiliki garis-garis yang kuat, dengan aksen simpel dan penggunaan warna cerah, serta memaksimalkan masuknya sinar matahari melalui penggunaan banyak kaca.

Setiap unit rumah menyajikan suasana hangat dan nyaman dengan kombinasi *material* dan warna yang diaplikasikan. Semua unit dilengkapi dengan *double ceiling* di ruang keluarga untuk memastikan udara panas dapat naik dengan cepat

dan menjaga suhu ruang keluarga tetap sejuk. Ruang keluarga dan ruang tidur dilengkapi jendela hidup untuk sirkulasi udara yang baik dan mengurangi kelembaban di dalam ruangan. Dalam perencanaan kawasan, terdapat berbagai konsep taman seperti *Tropical Garden*, *Zen Garden*, *Community Garden*, dan lainnya. Penghuni juga dapat menikmati pemandangan vegetasi yang warna-warni dengan kontur yang menarik. Selain taman, Golden Vista juga dilengkapi dengan fasilitas komunal seperti *Children Play Ground* dan *Sport Club*.

Setiap unit rumah di Golden Vista sudah dilengkapi dengan *Smart home System* dan *Smart Door Lock*. Untuk pembiayaan KPR, Golden Vista telah menjalin kerjasama dengan enam bank besar, termasuk bank swasta nasional, bank BUMN, dan bank syariah. Golden Vista menawarkan akses mudah ke berbagai fasilitas kota mandiri yang lengkap, termasuk fasilitas pendidikan, kesehatan, pusat perbelanjaan, serta pusat gaya hidup dan hiburan. Lokasinya sangat strategis dan dapat dengan mudah diakses, terletak dekat dengan stasiun Parung Panjang dan memiliki akses yang dekat pula ke pintu tol Serbaraja (Serpong-Balaraja), seperti pintu tol Legok dan pintu tol Mekar Jaya.



Gambar 2.1 Grand Launching Golden Vista

Sumber: Data Perusahaan, 2023

### 2.1.1. Logo Perusahaan



*Gambar 2.2 Logo Perusahaan*

Sumber: Data Perusahaan, 2023

Berdasarkan Gambar 2.2 yang merupakan Logo dari perusahaan PT Gunho Niken Architect (GNA Group) Developed by Architect. Meskipun hanya ada satu logo perusahaan yang selalu digunakan namun setiap proyek perumahan yang dikembangkan oleh GNA Group itu memiliki nama perusahaan yang berbeda, berikut beberapa proyek GNA dengan perusahaan yang berbeda,

- Golden Park 1: PT. Graha Nuansa Alam
- Godel Park 2: PT. Graha Nuansa Hijau
- Golden Park 3: PT. Graha Nuansa Asri
- Golden Flower: PT. Gaharu Nusa Asri
- Golden Hills: KSO Golden Sentosa
- Golden Stone: KSO GNA Marko
- Golden Cikeas: PT. Guna Negara Agung
- Golden Kencana: PT. Gedung Nusa Anggun
- Golden Estesia: PT. Genta Propertindo

### 2.1.2. Visi Misi Perusahaan

Berikut merupakan Visi dan Misi Perusahaan PT Gunho Niken Architect (GNA Group)

#### A) Visi

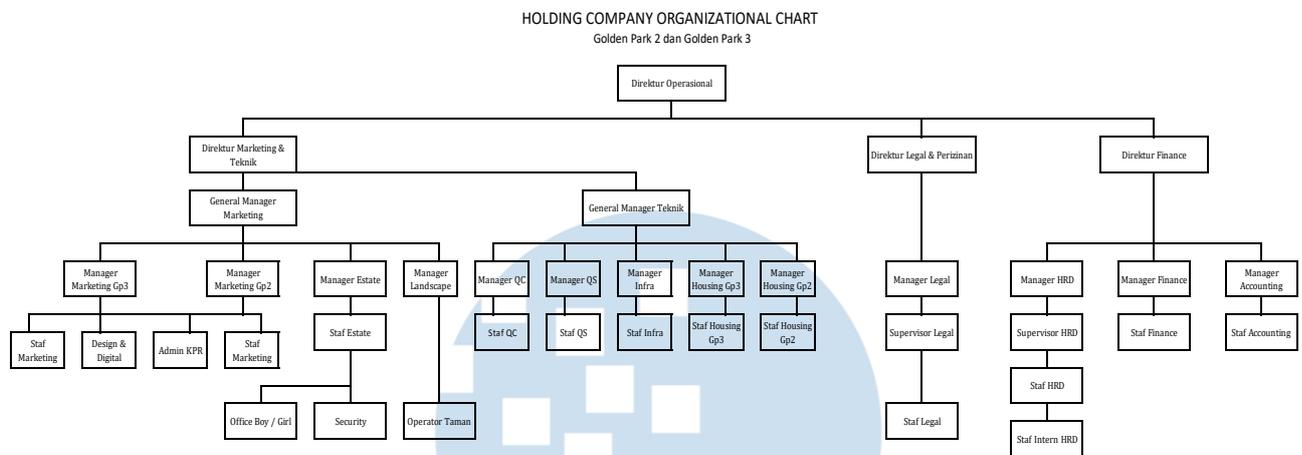
- Menjadi Perusahaan pengembangan property yang memiliki komitmen dan berdedikasi tinggi.

#### B) Misi

- Membangun Sumber Daya Manusia yang berkompeten dan berintegritas menurut nilai yang dianut perusahaan yaitu 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*) yang dapat diartikan sebagai 5R yaitu (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin).
- Menjadi perusahaan pengembang yang mampu memberikan nilai tambah bagi konsumen.
- Mengembangkan Kawasan property terpadu dan strategis yang mengedepankan kualitas, design premium, penyelesaian tepat waktu serta pelayanan yang terbaik



## 2.2. Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 2.3 Struktur Organisasi Perusahaan GNA Group

Sumber: Data Perusahaan, 2023

Berdasarkan Gambar 2.3 terkait Struktur Organisasi PT GNA Group, Direktur Operasional merupakan pimpinan tertinggi di perusahaan PT GNA Group. Pada tingkat kedua terdapat *director Marketing* dan Teknik, *director Legal* dan Perizinan serta *director Finance*. Tingkat ketiga terdapat *general manager Marketing* dan *general manager Teknik*, untuk Legal dan perizinan serta Finance tidak terdapat *general manager*. Tingkat keempat terdapat *manager Marketing*, *manager Teknik*, *manager Estate*, *manager Landscape*, *manager Quality Control*, *manager Quality Surveyor*, *manager Infra*, *manager Housing*, *manager Legal*, *manager Human Resource Development*, *manager Finance* dan *manager Accounting*. Tingkat kelima terdapat *supervisor* dari divisi *Human Resource Development* dan divisi Legal namun tidak ada tingkat *supervisor* pada divisi yang lain. Kemudian yang terakhir, pada tingkat keenam terdapat *staff Marketing*, *staff Design dan Digital*, *staff Estate*, *staff Quality Control*, *staff Quality Surveyor*, *Staff Infra*, *staff Housing*, *staff Legal*, *staff Human Resource Development*, *staff Intern Human Resource Development*, *staff Finance*, dan *staff Accounting*.

Berdasarkan informasi yang didapat oleh penulis, divisi *Human Resource Development* ada di bawah naungan direktur Finance karena dahulu ketika awal berdirinya GNA Group dan pengembangan proyek-proyek lama GNA Group itu belum ada divisi *Human Resource Development* yang mengatur administrasi karyawan, perekrutan karyawan, pelatihan, dan pengembangan karyawan. Oleh karena itu, sebelum adanya divisi *Human Resource Development* di perusahaan, yang mengatur urusan administrasi karyawan adalah divisi *Finance*. Namun, ketika divisi *Finance* mulai mengerjakan pekerjaan dengan jumlah yang besar dan proyek di GNA juga bertambah dan semakin besar, maka dibentuklah divisi *Human Resource Development* untuk dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan, administrasi karyawan, perekrutan karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan, dan lain-lain.

### **2.3. Tinjauan Pustaka**

#### **2.3.1. Management**

Menurut Angelo Kinicki (2017), manajemen adalah proses pengelolaan organisasi untuk mencapai tujuan dengan mengintegrasikan pekerjaan orang melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan sumber daya organisasi. Begitu pula menurut Schermerhorn (2017), manajemen merupakan pengelolaan perusahaan yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan orang dan sumber daya organisasi lainnya.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen melibatkan aktivitas koordinasi dan pengawasan terhadap kegiatan perusahaan. Tujuan dari manajemen adalah menyelesaikan kegiatan perusahaan dengan efisiensi dan efektivitas yang optimal. Dalam melakukan hal ini, manajemen harus memastikan bahwa semua sumber daya organisasi digunakan secara tepat dan terarah menuju pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Maskan et al. (2021) dalam bukunya yang berjudul "Pengantar Manajemen," manajemen memiliki unsur-unsur penting, yaitu:

1. *Human* (Sumber Daya Manusia): Unsur manusia adalah yang terpenting dalam manajemen karena mereka menetapkan tujuan dan mengambil langkah-langkah untuk mencapainya. Tanpa kehadiran manusia, tidak akan ada proses kerja.
2. *Money* (Uang): Uang memainkan peran penting dalam manajemen sebagai ukuran nilai dan media perdagangan. Jumlah uang yang beredar dalam organisasi dapat digunakan untuk mengukur sejauh mana pencapaian tujuan organisasi.
3. *Materials* (Bahan): Bahan mentah dan bahan jadi merupakan komponen penting dalam aktivitas bisnis. Bahan digunakan untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam kegiatan organisasi.
4. *Machines* (Mesin): Mesin digunakan untuk meningkatkan produktivitas, kenyamanan, dan pendapatan dalam operasi bisnis.
5. *Market* (Pasar): Pemasaran produk merupakan faktor penting dalam mencapai kesuksesan bisnis. Penguasaan pasar adalah kunci bagi kesuksesan perusahaan dalam menyebarkan hasil produksinya.

Fungsi manajemen, menurut Schermerhorn (2017), terdiri dari:

1. *Planning* (Perencanaan): Menetapkan tujuan organisasi, membuat rencana, mengidentifikasi sumber daya yang diperlukan, dan menetapkan anggaran.
2. *Organizing* (Pengorganisasian): Merancang struktur organisasi dan membangun lingkungan yang memungkinkan kolaborasi untuk mencapai tujuan organisasi.
3. *Staffing* (Pengadaan Tenaga Kerja): Mencari, memilih, melatih, mengembangkan, menilai, memberi arahan, dan memberi kompensasi kepada pekerja.
4. *Leading* (Kepemimpinan): Berkomunikasi, mengarahkan, memotivasi, dan melatih orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.
5. *Controlling* (Pengendalian): Menetapkan standar untuk menilai kemajuan organisasi menuju tujuan dan sasaran, serta mengukur apakah organisasi bergerak sesuai dengan tujuannya.

Dengan demikian, manajemen melibatkan proses koordinasi, pengawasan, dan pengelolaan berbagai unsur dan fungsi dalam organisasi guna mencapai tujuan.

### **2.3.2. Sumber Daya Manusia**

Proses perekrutan, orientasi, evaluasi, kompensasi, dan pembinaan untuk menjaga hubungan yang positif, kesehatan, keselamatan, dan keadilan bagi karyawan dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (Dessler, 2017). Konsep "manajemen sumber daya manusia" dirancang untuk memasok dan mengawasi sumber daya manusia dalam suatu organisasi (Schermerhorn, 2017).

Dalam buku "Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)" oleh Ichsan et al. (2021), dijelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terdiri dari dua aspek penting:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai bagian dari organisasi yang berhubungan dengan dimensi manusia.
2. Peran staf atau pendukung dalam suatu organisasi meliputi membantu karyawan untuk bekerja dengan baik, meningkatkan motivasi mereka, dan terus mengembangkan keterampilan mereka.

Dalam bukunya, Dessler (2017) menjelaskan beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Melakukan analisis pekerjaan untuk menentukan dan memilih pekerjaan yang jelas bagi setiap karyawan.
2. Melakukan perencanaan tenaga kerja untuk menentukan kebutuhan karyawan saat ini dan merekrut calon karyawan ketika dibutuhkan oleh perusahaan.
3. Melakukan seleksi kandidat untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
4. Memberikan pelatihan kepada karyawan baru untuk membantu mereka beradaptasi dengan peran dan tanggung jawab mereka.

5. Menetapkan penggajian (*payroll*) untuk memastikan karyawan menerima kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan mereka.
6. Memberikan insentif dan manfaat kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan dan motivasi.
7. Melakukan komunikasi dengan karyawan melalui wawancara, konseling, dan tindakan disiplin yang diperlukan.
8. Membentuk komitmen di antara karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan membangun hubungan yang baik.

Menurut Angelo Kinicki (2017) dalam edisi delapan bukunya, manajemen sumber daya manusia adalah proses di mana seorang manajer menciptakan, merencanakan, menjaga, dan mempekerjakan staf yang terampil. Perencanaan sumber daya manusia akan mempertimbangkan tuntutan karyawan saat ini serta kebutuhan karyawan yang diantisipasi di masa depan.

Dalam bukunya yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia", Wulandari (2020) menjelaskan bahwa perusahaan saat ini menghadapi lima tantangan bisnis yang ketat, yaitu:

1. Globalisasi: Dengan adanya ekspansi pasar global yang cepat, manajer perusahaan harus menghadapi permintaan yang saling bertentangan antara berpikir secara global dan bertindak secara lokal. Mereka harus memindahkan orang, ide, produk, dan informasi di seluruh dunia untuk memenuhi kebutuhan lokal.
2. Profitabilitas Melalui Pertumbuhan Bisnis: Sebagian besar perusahaan telah melakukan upaya untuk meningkatkan efisiensi dan mengurangi biaya melalui perampingan, re-engineering, delayering, dan konsolidasi. Namun, dorongan untuk memperoleh pertumbuhan pendapatan memunculkan tuntutan yang unik bagi perusahaan dalam mencapai profitabilitas.
3. Perkembangan Teknologi: Kemajuan teknologi telah membuat dunia menjadi lebih kecil dan lebih cepat. Perusahaan harus memahami dan

memanfaatkan teknologi dengan baik untuk mempertahankan keunggulan bersaing. Mereka harus mendapatkan pengetahuan dan teknologi baru dari lingkungan luar agar dapat bertahan dalam pasar yang kompetitif.

4. Modal Intelektual: Pengetahuan menjadi aset kompetitif yang penting bagi bisnis yang menjual ide dan hubungan, serta sebagai keunggulan kompetitif tidak langsung bagi semua bisnis yang ingin menonjol dari persaingan dengan menyediakan layanan pelanggan yang unggul. Perusahaan yang sukses akan mampu menarik dan mempertahankan para karyawan berbakat.

5. Perubahan: Kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan konstan merupakan tantangan terbesar yang dihadapi. Mereka harus belajar dengan cepat, berinovasi secara teratur, dan mengambil langkah-langkah strategis yang baru, lebih cepat, dan lebih praktis.

### **2.3.3. *Human Resource Administrator***

Dalam perkembangan teknologi informasi yang pesat, penggunaan komputersasi dalam sistem Informasi Sumber Daya Manusia (*Human Resource Information System* atau HRIS) telah memberikan dampak signifikan dalam pengelolaan administrasi, koordinasi, dan pengarsipan SDM. HRIS membantu mempercepat, meningkatkan akurasi, dan menjaga kebersihan data yang terkait dengan manajemen personalia. Dengan adanya HRIS, manajemen administrasi personalia menjadi lebih efisien dan berkualitas. Sistem ini membantu dalam mengelola proses rekrutmen, penggajian, absensi karyawan, lembur, dan berbagai aspek administrasi lainnya. HRIS juga memungkinkan *HR Administrator* untuk mengintegrasikan data karyawan dengan sistem lainnya, sehingga mempermudah akses dan pengolahan informasi terkait dengan karyawan. Dalam hal ini, HRIS telah membawa perubahan positif dalam pengelolaan sumber daya manusia. Proses administrasi yang sebelumnya membutuhkan waktu dan tenaga manusia yang besar, sekarang dapat dilakukan secara otomatis dan lebih efektif. Hal ini memungkinkan *HR Administrator* untuk fokus pada tugas-tugas lain yang lebih

strategis, seperti pengembangan karyawan dan perencanaan sumber daya manusia (Raja Bambang Sutikno, 2018).

Menurut Robert L. Mathis, John H. Jackson, dan Sean R. Valentine (2017) *HR Administrator* adalah seorang profesional di bidang Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki tanggung jawab utama dalam melaksanakan tugas administratif dan operasional terkait dengan pengelolaan karyawan dan kegiatan SDM di suatu organisasi. Mereka bertanggung jawab untuk memastikan kelancaran dan efisiensi proses administratif yang berkaitan dengan karyawan, termasuk pengelolaan data karyawan, administrasi kepegawaian, pengelolaan waktu dan absensi karyawan, penyusunan dokumen SDM, koordinasi proses rekrutmen dan seleksi, serta penanganan masalah karyawan terkait administrasi.

Sedangkan menurut Raymond A. Noe, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, dan Patrick M. Wright (2019) *HR Administrator* berperan sebagai penjaga keberlanjutan operasional SDM dan memastikan kepatuhan terhadap kebijakan dan regulasi yang berlaku. Mereka juga berperan dalam menjaga dan memelihara dokumen-dokumen terkait SDM, seperti kontrak kerja, perizinan, dan catatan karyawan. Selain itu, *HR Administrator* juga dapat berperan dalam memberikan dukungan administratif kepada tim HR lainnya dan membantu dalam mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan SDM.

#### **2.3.4. Recruitment**

Rekrutmen adalah proses strategis yang dilakukan oleh organisasi untuk menarik individu yang memenuhi persyaratan dan memiliki kualifikasi yang sesuai untuk mengisi posisi yang tersedia. Tujuan utama dari rekrutmen adalah menarik kandidat terbaik dengan cara yang efektif dan efisien, serta memastikan pelantikan karyawan dilakukan dengan cepat dan tepat waktu.

Pada dasarnya, rekrutmen melibatkan komunikasi antara organisasi dan calon pelamar. Organisasi perlu memahami profil dan kebutuhan posisi yang sedang dibuka, serta berkomunikasi dengan kelompok target individu yang

memiliki kualifikasi yang sesuai. Komunikasi ini meliputi informasi mengenai posisi yang tersedia, persyaratan, proses seleksi, dan manfaat yang ditawarkan oleh organisasi.

Dalam konteks persaingan yang ketat, organisasi perlu memasarkan diri mereka dengan komunikasi yang positif kepada calon pelamar potensial. Dalam "pasar" karyawan, di mana terdapat lebih banyak lowongan daripada kualitas staf yang sesuai, kandidat memiliki kekuatan untuk memilih organisasi yang mereka ingin bergabung. Oleh karena itu, organisasi perlu menawarkan insentif yang menarik, seperti kompensasi yang kompetitif, fleksibilitas kerja, dan manfaat yang menarik.

Selain itu, organisasi yang beroperasi di pasar global atau internasional juga perlu mempertimbangkan faktor budaya dan sensitivitas dalam rekrutmen mereka. Di lingkungan yang berbeda, metode rekrutmen dapat berbeda, seperti meng ekspatriasi karyawan atau merekrut staf lokal, sesuai dengan kebutuhan dan pertumbuhan organisasi (Lenartowicz & Johnson, 2007).

Secara tradisional, perusahaan menggunakan media cetak seperti surat kabar dan jurnal profesional, atau melibatkan konsultan sumber daya manusia untuk membantu dalam proses rekrutmen. Namun, dengan kemajuan teknologi dan akses yang lebih besar terhadap komunikasi, rekrutmen secara online telah menjadi lebih umum. Perusahaan dapat mengiklankan lowongan secara online dan mencapai audiens yang lebih luas. Selain itu, platform daring juga digunakan oleh organisasi pekerja dan konsultan eksekutif untuk mendaftarkan lowongan kerja atas nama klien mereka, menjangkau audiens global yang lebih besar (Parry & Wilson, 2009).