

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini teknologi informasi dan komunikasi berkembang semakin pesat sehingga mempengaruhi perilaku dan perspektif manusia akan teknologi (Teo, T., & Zhou, M., 2014; Mudawamah, 2020; Zheng, J. S., 2020). Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) pada tahun 2023, jumlah pengguna internet di Indonesia menumbus angka 215,63 juta jiwa. Diprediksi jumlah pengguna internet di Indonesia akan semakin bertambah, didukung pula oleh upaya yang dilakukan pemerintah agar masyarakat lebih *aware* akan penggunaan internet. Besarnya jumlah penggunaan internet di Indonesia, semakin mendorong pemerintah untuk melakukan transformasi secara digital. Harapan dilakukannya transformasi digital tidak lain agar Indonesia memiliki kedudukan yang sama dengan negara lain yang mulai bergerak dari cara konvensional menuju era digital.

Berbagai sektor industri mulai meninggalkan cara konvensional pada proses bisnisnya dan lebih mengembangkan transformasi digital dalam berbagai aspek. Transformasi digital dalam sebuah perusahaan dilakukan tidak hanya semata-mata untuk memenuhi perkembangan bisnis, faktor pendukung lainnya yaitu wabah pandemi Covid-19. Anjuran Pemerintah untuk mencegah sekaligus mengurangi penyebaran Covid-19 dengan melakukan pembatasan dan interaksi secara langsung, menjadikan masyarakat

lebih adaptif dalam memanfaatkan teknologi digital. Namun disisi lain pandemi Covid-19 mengakibatkan banyak perusahaan harus gulung tikar.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik, hampir 29,12 juta penduduk usia kerja terdampak pandemi. Data menunjukkan per Februari 2022, tingkat pengangguran di Indonesia mencapai 5,83 persen dari total penduduk usia kerja sebanyak 208,54 juta orang. Ironisnya hampir 14 persen diantaranya merupakan penduduk dengan latar belakang pendidikan diploma maupun sarjana (S1). Terbatasnya lapangan kerja bukan permasalahan baru di Indonesia, adanya pandemi Covid-19 semakin memperburuk keadaan, jumlah pengangguran tidak sebanding dengan lapangan kerja yang tersedia. Oleh karena itu, muncul tantangan baru bagi generasi muda dalam mencari pekerjaan pasca pandemi.



Gambar 1.1 Keadaan Ketenagakerjaan Indonesiastik

Sumber : Badan Pusat Statistik 2022

Ketika individu mencari pekerjaan tentu tidak terlepas dari proses rekrutmen yang harus mereka jalani. Rekrutmen merupakan serangkaian proses untuk menarik individu sesuai kualifikasi yang dibutuhkan secara tepat waktu (Mondy, 2016:131; Aggerholm, H. K., & Andersen, S. E., 2018). Tujuan utama sebuah perusahaan melakukan proses rekrutmen yaitu untuk memenuhi kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkompeten. Sumber daya manusia menjadi aset bagi perusahaan karena bakat, kemampuan, pengalaman serta keahlian yang mereka miliki memegang peran penting dalam mencapai keunggulan kompetitif (Mathis, 2017; Abdalla Hamza, P., et al, 2017).

Pada proses rekrutmen dalam rangka pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia sekaligus menjawab tantangan dari perkembangan digital, banyak perusahaan berlomba-lomba untuk memperoleh calon karyawan yang berkompeten secara online. Saat ini sebagian besar perusahaan telah menggunakan sistem perekrutan secara online melalui *website*, karena dianggap lebih mudah dan cepat dalam menemukan kandidat (Atmoko, 2017; Bejtkovský, J., 2018). Namun sangat disayangkan, pemanfaatan *website* pencarian kerja bagi generasi muda masih belum maksimal. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan *Solution for Youth Employment (S4YE)* dan berkolaborasi dengan salah satu *platform digital*, LinkedIn, menunjukkan bahwa lebih dari 78 juta profil LinkedIn kurang menggunakannya untuk mencari pekerjaan (Barbarasa et al, 2017; Ekanayaka, E. M. M. S., & Gamage, P. P. , 2019).

Sistem perekrutan online atau yang lebih dikenal dengan istilah *e-recruitment* dianggap mampu menjangkau seluruh lapisan masyarakat bahkan hingga daerah yang

secara geografis letaknya jauh dengan perusahaan. *E-recruitment* dapat diartikan sebagai pemanfaatan teknologi komunikasi seperti sosial media atau *website* harapannya hal ini mampu mengidentifikasi sekaligus menyerap kandidat berkompeten (Johnson et al., 2021). *E-recruitment* juga merujuk pada setiap proses rekrutmen berbasis *web* yang mencakup sistem pencarian kerja, sistem pelacakan pelamar hingga *online test* (Josimovski et al., 2019). Pada penelitian terdahulu banyak diungkapkan keuntungan dari diterapkannya *e-recruitment* yaitu mampu menghemat biaya serta mempercepat proses administrasi sehingga proses rekrutmen berjalan lebih efektif. Keuntungan yang paling umum dari pemanfaatan *e-recruitment* adalah penghematan dalam segi waktu, apalagi ketika dilakukan rekrutmen secara *massive*. Jumlah kandidat yang banyak dan beragam tentu memerlukan waktu lama dalam proses *screening*, sistem akan mempermudah perekrut mengevaluasi lebih akurat, apakah kandidat cocok atau tidak untuk posisi yang dilamar (Mang, 2012; Josimovski et al, 2019).

Literatur lain mengakui kelemahan terkait proses digitalisasi, baik dalam hal penerimaan teknologi yang tidak sesuai atau kebutuhan yang terus-menerus mengalami perubahan (Monteiro et al., 2019). Terkhusus pada penelitian terkait *e-recruitment* kendala teknis yang dihadapi kandidat adalah sulit dalam melengkapi aplikasi online (Ramabanu & Saranya, 2014). Ramaabanu dan Sarayana (2014) mengungkapkan masalah lain yang kerap dihadapi yaitu tidak adanya *feedback* dari proses rekrutmen, sehingga menyebabkan pelamar merasa frustrasi. Kemudahan dalam mengaplikasikan sebuah sistem perekrutan online menjadi faktor yang mendorong seseorang untuk menggunakannya (Alsultanny & Alotaibi, 2015).

Dalam literatur pencarian kerja, Quint dan Kopelman (1995) dengan menggunakan Job Search Behavior Index (JSBI) meminta responden 59 % yang bekerja, 37 % sedang mencari pekerjaan untuk menunjukkan sepuluh item dikotomis (ya atau tidak), apakah mereka memiliki keterikatan dalam sepuluh aktivitas pencarian kerja yang berbeda selama setahun terakhir, prediksi keberhasilan perolehan pekerjaan berhubungan positif dengan tingkat perilaku pencarian kerja. Artinya, untuk keberhasilan perolehan pekerjaan, aplikasi pencari kerja harus menunjukkan tiga variabel yaitu *motivasi* untuk mencari pekerjaan, pengetahuan dan keterampilan yang sesuai, serta strategi untuk memperoleh pekerjaan secara cepat dan tepat. Dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa usia tampaknya memiliki hubungan yang lebih kuat dengan kemungkinan mencari pekerjaan baru. Pekerja berusia 16 hingga 24 tahun lebih aktif mencari kesempatan kerja daripada orang berusia 25 tahun ke atas. Namun, karena pasar tenaga kerja semakin ketat, kemungkinan pekerja muda untuk mencari pekerjaan baru menurun, terutama bila dibandingkan dengan tingkat pencarian pekerjaan pekerja berusia 25 tahun ke atas.

Pertumbuhan situs web *e-recruitment* ini telah mengubah individu dalam mencari pekerjaan, dan cara perusahaan merekrut karyawan, tetapi sedikit yang diketahui tentang pengaruhnya terhadap pasar tenaga kerja. Terbatasnya penelitian yang menyatakan *e-recruitment* dari sisi pengalaman kandidat terkait penggunaan teknologi selama proses rekrutmen (Langer. et al, 201) menarik perhatian peneliti untuk mengkajinya lebih dalam. Penelitian terdahulu berupaya untuk mengkaji rekrutmen online yang diukur melalui variabel persepsi kemudahan pengguna, persepsi kegunaan, persepsi kenyamanan serta perilaku positif yang diperlihatkan

ketika mengakses rekrutmen online (Alsultanny & Alotaibi, 2015). Oleh karena itu, dalam penelitian ini mengarah pada penelaahan dan pemahaman tentang pencarian kerja dan teknologi informasi (TI) literatur. Menggabungkan literatur ini, penelitian ini menggunakan Technology Acceptance Model (TAM) yang sangat tervalidasi yang dikembangkan oleh Davis (1986) sebagai kerangka kerja penelitian untuk menganalisis dan memahami adopsi teknologi yang sangat baru ini untuk pencarian kerja. Sebagai pencetus teori TAM, Davis mendefinisikannya sebagai sikap individu terkait penerima teknologi dari persepsi pengguna (*user*), sehingga dapat diketahui bagaimana sikap yang ditunjukkan setiap individu dalam menggunakan teknologi.

Hasil penelitian terkait penerapan *e-recruitment* serta faktor-faktor yang mempengaruhinya dari persepsi penggunaannya masih sangat minim di Indonesia (Mudawamah, N. S., 2020). Peneliti tertarik untuk memperdalam penerapan *e-recruitment*, sekaligus memperbaharui temuan studi yang telah dilakukan sebelumnya untuk menguji variabel-variabel yang mempengaruhi *intention to use* (Brahmana, 2013) serta *attitude toward user* (Kashi & Zheng, 2013) para pencari kerja dalam menggunakan *e-recruitment*. Terbatasnya penelitian yang menyatakan *e-recruitment* dari sisi pengalaman kandidat terkait penggunaan teknologi selama proses rekrutmen (Langer. et al, 2017; Melanthiou, Y., Pavlou, F., & Constantinou, E., 2015; Mindia, P. M., & Hoque, M. K., 2018) menarik perhatian peneliti untuk mengkajinya lebih dalam. Penelitian terdahulu berupaya untuk mengkaji rekrutmen online yang diukur melalui variabel persepsi kemudahan pengguna, persepsi kegunaan, persepsi kenyamanan serta perilaku positif yang diperlihatkan ketika mengakses rekrutmen online (Alsultanny & Alotaibi, 2015).

Peneliti menggunakan teori TAM untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi pengoperasian sebuah sistem karena menurut Khan et al. (2019) dan Harst et al. (2019) TAM adalah suatu teori yang paling tepat untuk melihat kesiapan individu atau sekelompok masyarakat untuk menggunakan sebuah teknologi baru. Adapun menurut *penelitian Khan et al. (2019) konsep TAM* yang digunakan untuk penelitian pada bidang kesehatan dan kedokteran adalah Persepsi kegunaan (Perceived usefulness), Persepsi kemudahan (Perceived ease of use), Privasi (Privacy), Kepercayaan (Trust), Niat untuk menggunakan (Intention to use) dan Penggunaan yang sebenarnya (Actual use). Walaupun sudah ada beberapa penelitian sebelumnya yang mencoba untuk mengetahui pengaruh dari faktor-faktor TAM (Woosley, J. M., 2011; Muduli, A., & Trivedi, J. J., 2020), namun masih sedikit yang melihat variabel apa yang paling dominan pengaruhnya. Dalam laporan *Unlocking Indonesia's Digital Opportunity* disimpulkan bahwa penggunaan teknologi digital mampu meningkatkan angka partisipasi angkatan kerja serta mengurangi pengangguran.

Berdasarkan uraian permasalahan sebelumnya, penelitian ini diberi judul "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengaruh Penggunaan *E-Recruitment* pada Generasi Milenial dengan Pendekatan TAM." Generasi Milenial sangat lekat sekali dengan perkembangan teknologi. Perkembangan teknologi sudah menjadi bagian dari gaya hidup para milenial. Survei yang dilakukan oleh Alvara Research Center menyimpulkan bahwa 20,4% generasi milenial merupakan *addicted*

user terhadap gawai. Mereka dapat mengakses apapun yang diinginkan, salah satunya mengakses atau mencari lowongan pekerjaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya mengenai penerapan *e-recruitment* serta tantangan yang dihadapi para pencari kerja di tengah perkembangan digital dan pemulihan ekonomi pasca-pandemi, peneliti tertarik untuk mengetahui persepsi mengenai manfaat dan kegunaannya, dengan demikian, para pencari kerja lebih mudah mendapatkan pekerjaan sehingga tingkat pengangguran menurun.

Melalui permasalahan tersebut maka peneliti mencoba membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh persepsi kemudahan (*perceived ease of use*) terhadap niat (*intention to use*) untuk mengoperasikan aplikasi *E-Recruitment* pada generasi milenial?
2. Apakah terdapat pengaruh persepsi kegunaan (*perceived usefulness*) terhadap niat (*intention to use*) untuk mengoperasikan aplikasi *E-Recruitment* pada generasi milenial?
3. Apakah terdapat pengaruh kepercayaan (*trust*) terhadap niat (*intention to use*) untuk mengoperasikan aplikasi *E-Recruitment* pada generasi milenial?

4. Apakah terdapat pengaruh privasi (*privacy*) terhadap niat (*intention to use*) untuk mengoperasikan aplikasi *E-Recruitment* pada generasi milenial?
5. Apakah terdapat pengaruh niat (*intention to use*) terhadap penggunaan yang sebenarnya (*actual to use*) untuk mengoperasikan aplikasi *E-Recruitment* pada generasi milenial?

1.3 Tujuan Penelitian

Setelah menjabarkan permasalahan penelitian ini bertujuan untuk membuktikan:

1. Mengetahui pengaruh persepsi kemudahan (*perceived ease of use*) terhadap niat (*intention to use*) untuk mengoperasikan aplikasi *E-Recruitment* pada generasi milenial.
2. Mengetahui pengaruh persepsi kegunaan (*perceived usefulness*) terhadap niat (*intention to use*) untuk mengoperasikan aplikasi *E-Recruitment* pada generasi milenial.
3. Mengetahui pengaruh kepercayaan (*trust*) terhadap niat (*intention to use*) untuk mengoperasikan aplikasi *E-Recruitment* pada generasi milenial.
4. Mengetahui pengaruh privasi (*privacy*) terhadap niat (*intention to use*) untuk mengoperasikan aplikasi *E-Recruitment* pada generasi milenial.

5. Mengetahui pengaruh niat (*intention to use*) terhadap penggunaan yang sebenarnya (*actual to use*) untuk mengoperasikan aplikasi *E-Recruitment* pada generasi milenial.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperkaya referensi karya ilmiah dan menjadi masukan dalam pengembangan ilmu terkait penerapan *e-recruitment* terhadap proses rekrutmen.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dari penerapan *e-recruitment* pada suatu organisasi atau perusahaan, sehingga perusahaan dapat mengembangkan sistem rekrutmen menjadi lebih baik, memberikan gambaran kepada para *jobseeker* atau kandidat terkait sistem *e-recruitment*, serta dapat mempermudah *jobseeker* dalam proses pencarian kerja yang lebih efektif sehingga mampu menurunkan tingkat pengangguran.