

LAMPIRAN 1

KUESIONER

1. Nama :
2. Jenis kelamin :
3. Usia :
4. Universitas :

No	Pertanyaan	Jawaban		
		Setuju (S)	Netral (N)	Tidak Setuju (TS)
Karakteristik Generasi Z				
1.	Kecanggihan teknologi berpengaruh terhadap keputusan Anda untuk bekerja di suatu perusahaan.			
2.	Anda lebih suka mencoba banyak pekerjaan yang berbeda untuk mendapatkan keterampilan baru.			
3.	Anda mempunyai bisnis atau pekerjaan “sampingan” selain pekerjaan utama.			
4.	Semakin banyak fleksibilitas dan penyesuaian yang dapat ditawarkan perusahaan kepada Anda, semakin baik.			
5.	Anda cenderung memilih bekerja sendiri daripada kelompok			
6.	Anda bersedia memulai karir dari bawah asal mendapat keamanan dalam pekerjaan.			
7.	Anda mengharapkan <i>feedback</i> yang sering dalam pekerjaan.			

No	Pertanyaan	Jawaban		
		Setuju (S)	Netral (N)	Tidak Setuju (TS)
<i>E-Recruitment</i>				
<i>Perceived of usefulness</i>				
1.	Menggunakan e-recruitment memungkinkan mencari pekerjaan lebih cepat			
2.	Menggunakan e-recruitment meningkatkan pencarian pekerjaan yang diinginkan			
3.	Menggunakan e-recruitment menjadi sangat efektif dalam mencari pekerjaan			
4.	Menggunakan e-recruitment memudahkan dalam mencari pekerjaan			
<i>Perceived of ease of use</i>				
1.	Mempelajari menggunakan e-recruitment adalah hal yang mudah			
2.	Menggunakan e-recruitment memudahkan hal yang ingin dilakukan terkait dengan mencari pekerjaan			
3.	Interaksi dengan e-recruitment sudah jelas dan mudah dimengerti			
4.	Mudah untuk menjadi ahli dalam menggunakan e-recruitment			
<i>Perceived enjoyment</i>				
1.	Menggunakan e-recruitment adalah hal yang menyenangkan			
2.	Menggunakan e-recruitment adalah hal yang menarik			
3.	Secara keseluruhan, anda <i>enjoy</i> menggunakan e-recruitment			

<i>Perceived of stress</i>				
1.	Saat menggunakan e-recruitment, halaman e-recruitment tidak error tiba-tiba			
2.	Tidak mengalami error saat akan login ke e-recruitment			
3.	Tidak perlu menunggu waktu lama untuk halaman e-recruitment <i>loading</i>			

No	Pertanyaan	Jawaban		
		Setuju (S)	Netral (N)	Tidak Setuju (TS)
<i>Intention to Use</i>				
1.	Kemungkinan akan menggunakan e-recruitment untuk pencarian kerja adalah tinggi			
2.	Bersedia untuk menggunakan situs e-recruitment untuk mencari lowongan			
3.	Dalam waktu dekat akan mempertimbangkan menggunakan situs e-recruitment untuk mencari lowongan			
4.	Secara teratur menggunakan situs e-recruitment untuk pencarian lowongan pekerjaan			

LAMPIRAN 2

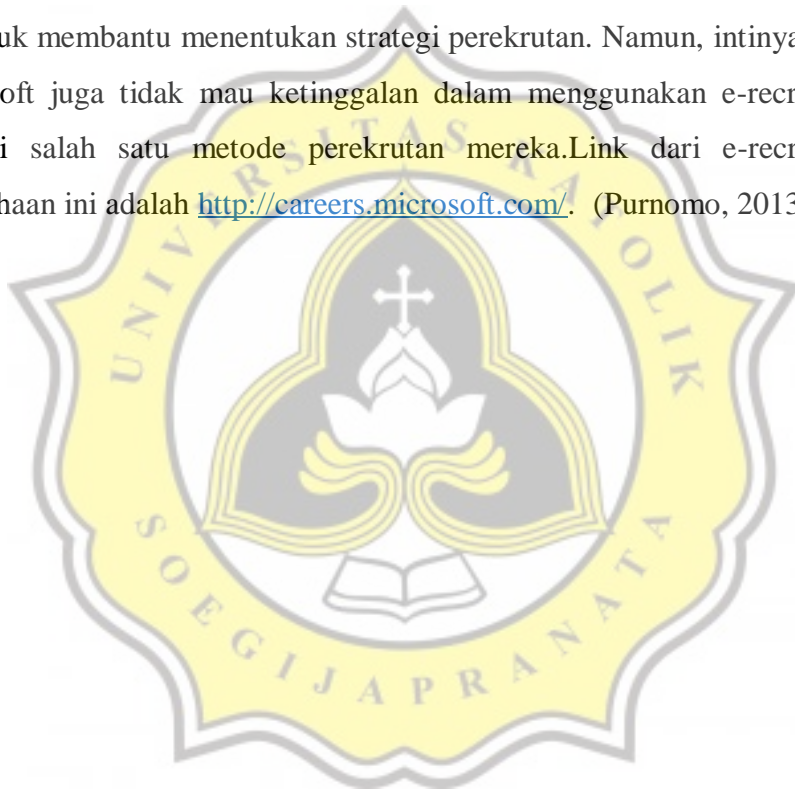
CONTOH PERUSAHAAN YANG TELAH MENERAPKAN *E-RECRUITMENT*

Menurut Plessis, Nel, Marriott, dan Mathew, Nike mengubah proses rekrutmen menjadi online untuk menjadi lebih efektif. Sebelumnya butuh 62 hari untuk mengisi posisi jabatan yang kosong, dengan bantuan rekrutmen online, berkurang menjadi 42 hari. Dengan adanya e-rekrutmen, ruang dokumen menjadi longgar karena ribuan resume dapat dengan mudah disimpan dan diambil. Rekrutmen online mempermudah proses rekrutmen dan mendapatkan kandidat terbaik dari seluruh dunia. Keunggulan software yang dimiliki sistem rekrutmen online Nike adalah setiap resume kandidat yang masuk secara otomatis dieliminasi jika tidak sesuai dengan kriteria. Dengan memiliki sistem khusus sendiri, Nike tidak perlu bantuan dari agensi karena sudah mendapat sekelompok pelamar yang tertarik di database mereka. Fitur khusus lain dari sistem rekrutmen online Nike adalah mengirim pesan kepada pelamar di database setiap 6 bulan sekali untuk memperbarui resume. Dengan menggunakan e-rekrutmen, Nike telah menghemat sekitar 54% dari seluruh biaya perekrutan dan mendapat 8500 pelamar yang tertarik dalam database mereka. Pada 2003, Nike adalah perusahaan pembuat sepatu terbesar yang mempekerjakan 23000 orang di seluruh dunia dan mendapatkan keuntungan sebesar 10,3 miliar dolar.

Microsoft

Microsoft percaya bahwa hasil perekrutan terbaik dicapai dengan menjadi fleksibel dan menggabungkan berbagai pendekatan, untuk memperluas jangkauan ke beragam kelompok pelamar potensial. Microsoft percaya bahwa metode perekrutan yang digunakan harus disesuaikan untuk setiap lowongan pekerjaan dan bahwa hanya dengan satu ukuran saja tidak mungkin

cocok untuk semua. Microsoft mengiklankan lowongan mereka di website perusahaan mereka, tetapi juga menggunakan berbagai metode perekrutan tambahan, termasuk agen perekrutan, papan pekerjaan, jurnal teknis, sumber daya pencarian internet dan kadang-kadang iklan surat kabar. Metode yang tepat dipilih berdasarkan kebutuhan spesifik dari peran dan metode apa yang akan paling efektif untuk memasarkan pekerjaan kepada kandidat yang tepat. Manajer sumber daya manusia memainkan peran penting di sini untuk mengidentifikasi keterampilan yang diperlukan dan menggunakan informasi ini untuk membantu menentukan strategi perekrutan. Namun, intinya adalah microsoft juga tidak mau ketinggalan dalam menggunakan e-recruitment sebagai salah satu metode perekrutan mereka. Link dari e-recruitment perusahaan ini adalah <http://careers.microsoft.com/>. (Purnomo, 2013)





PLAGIARISM
CHECK.ORG



9.98% PLAGIARISM
APPROXIMATELY

Report #9666402

BAB IPENDAHULUAN Latar Belakang Masalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) harus melakukan aktivitas sesuai fungsi-fungsi operasional agar dapat pmencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Fungsi-fungsi operasional MSDM yang dikemukakan pendapat para ahli tidak sama, tergantung sudut pandang pendekatan dan pandangan masing-masing ahli.

1 Menurut Hasibuan (2008:21),

terdapat 11 fungsi MSDM, yaitu meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahagan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Pengadaan (procurement) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan dengan kebutuhan perusahaan CITATION Mal\ 1033 (Hassibuan, 2008). Salah satu proses pengadaan adalah penarikan (recruitment). Menurut Dessler (2015:165) perekrutan karyawan berarti menemukan dan atau menarik pelamar untuk posisi terbuka pemberi kerja. Proses rekrutmen bertujuan untuk menjanging sebanyak-banyaknya calon karyawan yang mempunyai kompetensi dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar dapat bekerja dengan optimal yang menunjang kinerja perusahaan atau istilah lain yang sering digunakan adalah the right man in the right place. Seiring dengan

REPORT #9666402
CHECKED 6 FEB 2020, 12:12 AM

AUTHOR
DELLANI PUTRI

PAGE
1 OF 39