

IDENTIFIKASI KEBUTUHAN FINANCE STAFF PADA E-RECRUITMENT DI WEBSITE GLINTS: CONTENT ANALYSIS

Lely Ibrah Kistanti¹, Rita Mutiarni²

^{1,2}STIE PGRI Dewantara, Jombang

e-mail: 1961186@stiedewantara.ac.id, ritam@stiedewantara.ac.id

Abstract

The Glints website is a site that contains online job vacancy advertisements (e-recruitment) which provide various benefits for both job seekers and companies in recruiting. This study aims to analyze the identification of the characteristics and competencies required by employers to occupy finance staff positions based on job advertisements on the Glints website. This study uses a qualitative approach by analyzing the information (content analysis) contained in the job advertisements on the Glints website. The data used is secondary data. Documentation data collection techniques. The observation period is advertisements for job vacancies for finance staff located in the DKI Jakarta province which are posted from January 2023 – May 2023 on the Glints website. The data analysis technique in this study uses content analysis. The results showed that the main competencies needed to occupy the position of finance staff are: 1) Minimum education S1 or D3, majoring in accounting, 2) Minimum 2 (two) years work experience in finance, 3) Have Ms. Office skills, 4) Have good interpersonal communication skills, 5) Maximum age of 25 years.

Keyword: Competency, Finance Staff, E-Recruitment, Glints Website

Abstrak

Website Glints adalah salah satu situs yang memuat iklan lowongan pekerjaan online (e-recruitment) yang memberi berbagai keuntungan baik bagi para pencari kerja maupun perusahaan untuk melakukan perekrutan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis identifikasi karakteristik dan kompetensi yang dibutuhkan oleh para pemberi kerja untuk menempati posisi finance staff berdasarkan iklan lowongan pekerjaan yang ada di website Glints. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode menganalisa informasi (content analysis) yang tertera pada iklan lowongan pekerjaan di website Glints. Data yang digunakan adalah data sekunder. Teknik pengumpulan data dokumentasi. Periode pengamatan adalah iklan lowongan pekerjaan finance staff berlokasi di wilayah provinsi DKI Jakarta yang diposting mulai periode Januari 2023 – Mei 2023 di website Glints. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan content analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi utama yang dibutuhkan untuk menempati posisi finance staff adalah: 1) Pendidikan minimal S1 atau D3, jurusan akuntansi, 2) Pengalaman kerja minimal 2 (dua) tahun di bidang finance, 3) Memiliki keterampilan Ms. Office, 4) Memiliki kemampuan komunikasi interpersonal yang baik, 5) Usia maksimal 25 tahun.

Kata kunci: Kompetensi, Finance Staff, E-Recruitment, Website Glints

PENDAHULUAN

Kehadiran internet membuat berbagai layanan *website* dinamis dapat diakses secara global, misalnya forum komunitas, belanja *online* (*e-commerce*), *email*, serta pencarian kerja dan rekrutmen *online*. Internet yang semakin berkembang salah satunya dimanfaatkan sebagai media pencarian pekerjaan dan rekrutmen *online*, internet memperkenalkan cara baru antara perusahaan dan pencari kerja terhubung satu sama lain. Perusahaan harus memanfaatkan teknologi internet untuk bertahan dan berkembang di pasar yang kompetitif ini, terutama dalam mencari calon kandidat

tepat untuk mengisi posisi penting yang kosong di perusahaan. Rekrutmen kini telah beralih dari rekrutmen konvensional menjadi rekrutmen *online* (*e-recruitment*) (Ekanayaka & Gamage, 2019). Dengan menggunakan rekrutmen *online* (*e-recruitment*), perusahaan dapat menghemat biaya yang dikeluarkan untuk merekrut calon kandidat dibandingkan dengan menggunakan perekrutan calon kandidat secara konvensional (Rahmawati et al., 2021).

E-recruitment menurut (Parry, 2006) merupakan pemanfaatan internet guna mencari calon kandidat potensial untuk bergabung dengan perusahaan, *e-recruitment* dapat dilakukan dengan menggunakan situs *website* perusahaan dan *website* pencarian pekerjaan *online*. Menurut (Holm, 2012) dalam (Ismanto & Cynthia, 2019) *e-recruitment* didefinisikan sebagai proses dan aktivitas perekrutan menggabungkan teknologi juga agen manusia, memungkinkan terjadinya kolaborasi antara ruang dan waktu untuk dapat berinteraksi bertujuan menemukan, memikat, dan membujuk calon kandidat yang berkompeten untuk masuk ke dalam perusahaan.

Di era digital ini manusia dan teknologi saling berdampingan, hal ini merupakan tahapan baru yang perlu dikembangkan, termasuk dalam hal merekrut dan menyeleksi sumber daya manusia yaitu melalui iklan lowongan kerja *online* yang bertujuan untuk menghasilkan tenaga kerja kompeten di bidangnya dan dapat berkolaborasi untuk memajukan perusahaan. Semua informasi dibagikan secara *online* melalui internet, baik dari media sosial, berita, dan sebagainya. Kemudian cara yang efisien juga bisa menggunakan *website* pencari kerja dimana perusahaan bisa mengidentifikasi calon kandidat sesuai kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan begitupun pencari kerja juga bisa mencari lowongan pekerjaan sesuai dengan bidang yang diminatinya.

Dalam proses *e-recruitment* teknologi memiliki peranan yang penting. Didukung oleh teknologi AI (*Artificial Intelligence*) pada berbagai *software e-recruitment* dapat merampingkan proses rekrutmen, seperti proses penyaringan kandidat, penjadwalan wawancara (*interview*), dan *chat boots* untuk memudahkan menjawab pertanyaan dari pelamar. Menurut (Zurnali & Wahjono, 2022) dengan teknologi AI mengumpulkan data dan melakukan penilaian rutin untuk meningkatkan proses perekrutan menjadi lebih mudah dilakukan. Oleh sebab itu, tidak hanya meningkatkan kandidat terpilih, tetapi juga berdampak signifikan mempersingkat waktu perekrutan. Hal ini juga mengikuti perkembangan zaman yang menuntut pekerjaan lebih cepat, akurat, dan efisien.

Perusahaan kini memerlukan tenaga kerja yang kompeten. Oleh sebab itu, perusahaan melakukan upaya untuk memperoleh tenaga kerja yang berkompeten melalui proses rekrutmen dan seleksi calon kandidat. Persaingan bisnis semakin ketat untuk menghadapinya diperlukan landasan sumber daya manusia yang kuat untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Di dalam perusahaan sumber daya manusia memiliki kompetensi menjadi sebuah keharusan untuk mencapai keberhasilan ini (Kasanah & Franksiska, 2017).

Kompetensi yang dikemukakan oleh (Spencer & Spencer) dalam (Dharmanegara, 2019) didefinisikan sebagai karakteristik dasar yang berhubungan dengan keefektifan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sesuai dengan harapan perusahaan untuk mencapai tujuannya. (Wibowo, 2016) dalam (Prabawati et

al., 2022) menerangkan kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dimiliki guna menyelesaikan pekerjaan yang didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang diminta oleh pekerjaan tersebut. Adapun indikator kompetensi antara lain pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik pribadi.

Setiap perusahaan pasti memiliki seseorang yang bertugas untuk mengelola dan mengatur aktivitas pemasukan serta pengeluaran keuangan perusahaan. *Finance staff* atau staf keuangan adalah orang yang bertugas untuk mengelola keuangan perusahaan (Hidayati, 2023). Bertanggung jawab mengontrol, menyiapkan dan meneliti keuangan, kredit, investasi, aset, dan liabilitas yang membentuk struktur keuangan perusahaan. Jadi dapat disimpulkan *finance staff* merupakan orang yang bertugas mengelola berbagai kegiatan keuangan perusahaan seperti administrasi, penerimaan, transaksi, pencatatan, dan pelaporan (Prima, 2021). Seorang *finance staff* harus memiliki kualifikasi dan keahlian yang dibutuhkan perusahaan antara lain menguasai ilmu akuntansi, menguasai ilmu matematika dan statistika, dapat mengoperasikan microsoft excel, kemampuan analisis, kemampuan pemecahan masalah atau *problem solving*, kemampuan berkomunikasi, manajemen data, pemahaman *digital tools*, manajemen *cashflow*, dan memiliki *interpersonal skill* (Hidayati, 2023)

Pencari kerja saat ini lebih memilih rekrutmen *online (e-recruitment)* untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan, rekrutmen *online (e-recruitment)* juga tidak memerlukan banyak pengeluaran, dan dapat mempersingkat waktu. Pencari kerja tidak perlu datang ke suatu perusahaan untuk mendapatkan informasi lowongan kerja berbentuk fisik karena dengan adanya jaringan internet rekrutmen *online (e-recruitment)* menjadi cara efektif mendapatkan pekerjaan (Brahmana & Brahmana, 2013).

Pencarian lowongan pekerjaan dapat dilakukan secara *online* melalui *website*, salah satunya adalah *website* Glints sebagai situs pencarian lowongan pekerjaan di Indonesia. Pencari kerja dapat melakukan pencarian pada bidang yang diminati di *website* pengembangan karir dan rekrutmen tersebut, seperti lowongan pekerjaan *finance staff*. Melalui *website* Glints, pencari kerja dapat menjumpai berbagai iklan lowongan pekerjaan dan informasi terkait perusahaan menjadi lebih spesifik seperti penjelasan mengenai perusahaan sampai dengan kriteria yang dicari perusahaan. Pencari kerja dimudahkan dalam pemilihan secara mendetail kategori atau bidang pekerjaan dan lokasi pekerjaan yang diminatinya serta aspek-aspek lain. Lebih jelas dan spesifik persyaratan pada iklan lowongan pekerjaan dapat meningkatkan minat bagi pencari kerja akan posisi pekerjaan yang ditawarkan oleh perusahaan (Feldman et al., 2006).

Dengan adanya teknologi juga media digital yang kian berkembang memberikan kemudahahan dalam mencari iklan lowongan pekerjaan (Lasut et al., 2022). Pencarian iklan lowongan pekerjaan dapat dengan mudah dilakukan melalui *website* pencarian pekerjaan seperti *jobstreet.co.id*, *kalibrr.com*, *indeed.com*, *glints.com*, dan masih banyak lagi. Namun, dalam pencarian iklan lowongan pekerjaan menimbulkan persoalan baru bagi pencari kerja yaitu: 1) Dibutuhkan kejelian dalam memilah informasi yang disampaikan pada iklan lowongan

perkerjaan, 2) Pencari kerja belum tentu dapat melakukan filter informasi pada iklan lowongan pekerjaan.

Dari fenomena diatas, maka pencari kerja diminta agar dapat membuat pengkategorian dan menentukan kualifikasi yang diinginkan oleh perusahaan sehingga dapat melakukan persiapan diri untuk memenuhi kualifikasi tersebut.

Perusahaan mencari sumber daya manusia berkompeten di bidangnya sesuai tuntutan zaman di era digital. Untuk meningkatkan peluang melamar pekerjaan dan diterima di perusahaan yang dituju pencari kerja harus memiliki kompetensi yang diharapkan oleh perusahaan. Pencari kerja dapat membekali diri dengan *softskill* dan *hardskill* serta melatih diri untuk menguasai suatu keterampilan di bidang tertentu (Dwiharyadi et al., 2021). Sangat penting bagi pencari kerja untuk dapat menyaring dan mencocokkan kompetensi yang dimiliki dengan kebutuhan perusahaan saat ini. Jika masih ada kesenjangan (*gap*) antara kompetensi yang dimiliki pencari kerja dengan kebutuhan perusahaan saat ini, pencari kerja masih bisa memenuhi dengan meningkatkan kompetensinya.

Berdasarkan fenomena yang disampaikan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai lowongan pekerjaan yang dilakukan perusahaan melalui sistem *e-recruitment* serta ingin mengetahui bagaimana karakteristik kompetensi *finance staff* yang dibutuhkan perusahaan melalui kualifikasi iklan lowongan pekerjaan yang dimuat di *website* Glints, oleh karena itu peneliti mengambil judul "**Identifikasi Kebutuhan Finance Staff Pada E-Recruitment Di Website Glints: Content Analysis**"

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode menganalisa informasi (*content analysis*) yang tertera pada iklan lowongan pekerjaan di *website* Glints. *Content analysis* (analisis isi) adalah tahap memproses informasi mengenai isi komunikasi diolah dan diubah menjadi data yang dapat diamati dan diperbandingkan melalui aplikasi yang sistematis dan objektif sesuai dengan ketentuan klasifikasi (Kasanah & Franksiska, 2017). Data yang digunakan adalah data sekunder. Teknik pengumpulan data dokumentasi. Unit analisis dan pengamatan adalah iklan lowongan pekerjaan *finance staff* berlokasi di wilayah provinsi DKI Jakarta yang *diposting* mulai periode Januari 2023 – Mei 2023 di *website* Glints diperoleh sebanyak 1560 iklan, kemudian dipilih yang paling relevan sebanyak 25 iklan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *content analysis*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dalam pengumpulan data, selanjutnya dari 1560 iklan lowongan pekerjaan posisi *finance staff* dipilih dan diperoleh data yang relevan sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Iklan Lowongan Pekerjaan *Finance Staff* Relevan

| No. | Posisi | Jumlah |
|-----|---------------|--------|
| 1 | Finance Staff | 25 |

Sumber: Data diolah penulis (2023)

Berdasarkan data pada tabel 1. dapat diketahui bahwa dari 1560 iklan lowongan pekerjaan posisi *finance staff* di *website* Glints yang relevan sebanyak 25 iklan.

Kemudian dari 25 iklan lowongan pekerjaan posisi *finance staff* dikategorikan berdasarkan lokasi yang sudah ditentukan yaitu wilayah Provinsi DKI Jakarta sebagai berikut:

Tabel 2. Lokasi Pekerjaan *Finance Staff* Pada Iklan Lowongan Pekerjaan

| No. | Lokasi | Jumlah |
|-------|-----------------|--------|
| 1 | Jakarta Utara | 5 |
| 2 | Jakarta Selatan | 6 |
| 3 | Jakarta Timur | 5 |
| 4 | Jakarta Barat | 5 |
| 5 | Jakarta Pusat | 4 |
| Total | | 25 |

Sumber: Data diolah penulis (2023)

Dari hasil penelitian pada tabel 1. dan tabel 2. untuk dapat menjawab rumusan masalah yang sudah ditentukan, selanjutnya dilakukan telaah secara mendalam terhadap 25 iklan lowongan pekerjaan posisi *finace staff* di *website* Glints yang dijelaskan sebagai berikut ini:

a. Kompetensi yang dibutuhkan pada iklan lowongan pekerjaan posisi *finance staff* di *website* Glints.

1. Pengetahuan

Keberhasilan pelaksanaan tugas yang dibebankan perusahaan kepada seorang pekerja ditentukan oleh pengetahuan yang dimilikinya. Jika pekerja memiliki pengetahuan yang luas maka pekerjaan yang dilakukan akan lebih efisien begitu juga sebaliknya pelaksanaan tugas yang dibebankan akan menjadi lambat apabila pekerja tidak memiliki pengetahuan yang cukup. Pada penelitian ini pengetahuan dibagi menjadi dua kategori yakni pendidikan dan pengalaman. Dapat dilihat pada gambar 1. kategori pendidikan menunjukkan hasil bahwa iklan lowongan pekerjaan *finance staff* membutuhkan lulusan SMA dengan persentase sebesar 8%, lulusan D1 dengan persentase sebesar 8%, lulusan D3 dengan persentase sebesar 20%, lulusan S1 dengan persentase sebesar 48%, dan iklan lowongan pekerjaan *finance staff* di *website* Glints yang tidak mencantumkan tingkat pendidikan yang dibutuhkan yaitu sebesar 16%. Dari hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa untuk kualifikasi posisi *finance staff* perusahaan banyak membutuhkan calon tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan S1 atau D3.



Gambar 1. Tingkat Pendidikan

Iklan lowongan pekerjaan *finance staff* di *website* Glints mencantumkan jurusan sebagai salah satu persyaratan yang harus dimiliki oleh pelamar. Pada gambar 2. menunjukkan bahwa perusahaan mencari pelamar yang memiliki latar belakang pendidikan jurusan akuntansi dengan persentase sebesar 40%, jurusan akuntansi/manajemen keuangan dengan persentase sebesar 32%, akuntansi/administrasi perkantoran dengan persentase sebesar 4%, jurusan yang relevan dengan posisi pekerjaan *finance staff* sebesar 4%, dan iklan lowongan pekerjaan *finance staff* di *website* Glints yang tidak mencantumkan jurusan sebagai salah satu persyaratan sebesar 20%. Dari hasil perolehan diatas dapat dikatakan bahwa perusahaan banyak mencari pelamar yang memiliki latar belakang pendidikan jurusan akuntansi untuk menempati posisi *finance staff*.



Gambar 2. Jurusan

IPK bukan menjadi persyaratan utama dalam melamar suatu pekerjaan. Akan tetapi memiliki IPK yang bagus akan menjadi nilai tambah dan mungkin menjadi bahan pertimbangan diterima bekerja. Dapat dilihat pada gambar 3. iklan lowongan pekerjaan *finance staff* bahwa standar IPK 3.00/4.00 mempunyai hasil persentase sebesar 4%, IPK 3.50 dengan persentase sebesar 4%, IPK 2.75/4.00 dengan persentase sebesar 4%, kategori sangat memuaskan dengan persentase sebesar 4%, dan iklan lowongan pekerjaan *finance staff* yang tidak mencantumkan standar IPK dengan persentase sebesar 84%.



Gambar 3. Standar IPK

Pengalaman merupakan salah satu data yang dikategorikan dalam pengetahuan. Seseorang yang berpengalaman tentunya dapat melaksanakan pekerjaannya secara profesional. Untuk menempati posisi pada jabatan tertentu, iklan lowongan pekerjaan seringkali mensyaratkan minimal lama pengalaman bekerja. Pengalaman bekerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan karir dalam suatu perusahaan. Untuk menempati posisi *finance staff* tentu perusahaan mencari calon pekerja yang memiliki pengalaman di bidang *finance*. Pengalaman kerja yang diminta oleh perusahaan satu dengan perusahaan lain berbeda. Pengalaman kerja yang harus dimiliki calon *finance staff* memiliki beberapa kategori, dapat dilihat pada gambar 4. perusahaan membutuhkan calon pekerja yang memiliki pengalaman bekerja dibidang *finance*, yaitu *fresh graduate*/pengalaman dengan persentase sebesar 8%, *fresh graduate* - 2 tahun pengalaman bekerja sebesar 4%, kurang dari 1 tahun/*fresh graduate* sebesar 4%, minimal 1 tahun pengalaman bekerja/*fresh graduate* sebesar 4%, minimal 1 tahun pengalaman bekerja sebesar 8%, minimal 1,5 - 2 tahun pengalaman bekerja sebesar 8%, minimal 2 tahun pengalaman bekerja sebesar 16%, minimal lebih dari 2 tahun pengalaman bekerja sebesar 4%, minimal 2 - 3 tahun pengalaman bekerja sebesar 4%, minimal 3 tahun pengalaman bekerja sebesar 8%, dan masih banyak juga perusahaan yang tidak mencantumkan minimal lama pengalaman bekerja pada iklan lowongan pekerjaan posisi *finance staff* di *website* Glints sebesar 32%. Dari gambar tersebut dapat diketahui bahwa perusahaan membutuhkan calon pekerja untuk menempati posisi *finance staff* yaitu memiliki pengalaman bekerja di bidang *finance* minimal selama 2 tahun.



Gambar 4. Pengalaman

2. Keterampilan

Dalam melakukan rekrutmen calon pekerja tentunya perusahaan harus memperhatikan keterampilan yang dimiliki. Keterampilan yang dimiliki pekerja dapat meningkatkan kinerjanya juga akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, namun sebaliknya pekerja yang tidak memiliki keterampilan akan menghambat aktivitas pekerjaan juga tugas yang diberikan tidak terlaksana dengan baik sehingga nantinya tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Pada gambar 5. kualifikasi yang dicantumkan pada iklan lowongan pekerjaan posisi *finance staff* di *website* Glints untuk kategori keterampilan antara lain: keterampilan Ms. Office (excel, word, dan powerpoint) memiliki persentase 52%, dapat mengoperasikan komputer sebesar 20%, pemahaman *digital tools* sebesar 28%, *database* akuntansi 8%, keterampilan berbahasa mandarin 4%, menguasai akuntansi 36%, perpajakan sebesar 20%, sistem perbankan sebesar 20%, administrasi keuangan sebesar 8%, dan analisis keuangan sebesar 20%.



Gambar 5. Keterampilan

3. Kemampuan

Dalam gambar 6. kemampuan yang menjadi persyaratan pada iklan lowongan pekerjaan posisi *finance staff* di *website* Glints yaitu kemampuan komunikasi interpersonal yang baik dengan persentase sebesar 52%, kemampuan bekerja dengan tim maupun kemampuan bekerja individu sebesar 32%, kemampuan beradaptasi dan belajar cepat sebesar 20%, mampu bekerja dibawah tekanan sebesar 24%, mampu memenuhi *deadline* sebesar 8%, kemampuan memecahkan masalah sebesar 8%, teliti sebesar 28%, dan detail sebesar 16%.



Gambar 6. Kemampuan

4. Karakteristik Pribadi

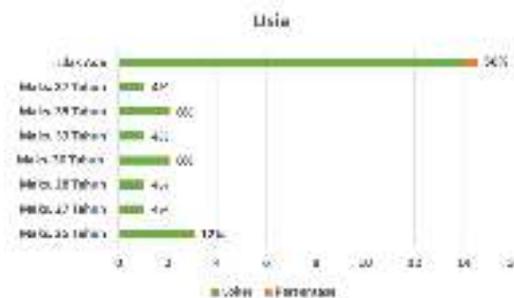
Dalam perusahaan karakteristik pribadi dapat mencerminkan bagaimana seorang pekerja dapat melaksanakan aktivitas pekerjaannya juga tugas yang diberikan dapat dikerjakan dengan mudah ataupun mengalami kesulitan. Untuk itu dalam merekrut calon pekerja perusahaan harus memperhatikan karakteristik pribadi karena termasuk kedalam hal penting yang nantinya dapat meningkatkan kinerja. Pada penelitian ini karakteristik pribadi dibagi meliputi beberapa kategori yaitu jenis kelamin, usia, status, dan perilaku/sikap. Peneliti juga menemukan dua kategori lain yaitu domisili dan motif yang dianggap masuk kedalam karakteristik pribadi setelah melakukan pengumpulan data pada iklan lowongan pekerjaan.

Dapat dilihat pada gambar 7. pada iklan lowongan pekerjaan posisi *finance staff* di *website* Glints mendapatkan perolehan untuk jenis kelamin pria dengan persentase sebesar 4%, wanita sebesar 16%, pria/wanita sebesar 16%, dan iklan lowongan pekerjaan yang tidak mencantumkan jenis kelamin memiliki persentase sebesar 64%. Dari gambar tersebut dapat diketahui bahwa pada iklan lowongan pekerjaan sebagian besar perusahaan tidak memandang jenis kelamin untuk dapat bekerja pada posisi *finance staff*, baik pria maupun wanita memiliki kesempatan yang sama.



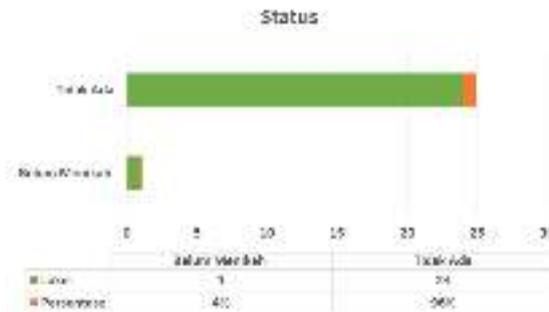
Gambar 7. Jenis Kelamin

Pada gambar 8. dapat dilihat kualifikasi usia, hasil yang didapatkan untuk usia maksimal 25 tahun memiliki persentase sebesar 12%, usia maksimal 27 tahun sebesar 4%, usia maksimal 28 tahun sebesar 4%, usia maksimal 30 tahun sebesar 8%, usia maksimal 33 tahun sebesar 4%, usia maksimal 35 tahun sebesar 8%, usia maksimal 37 tahun sebesar 4%, dan iklan lowongan pekerjaan *finance staff* di *website* Glints yang tidak mencantumkan persyaratan usia dengan persentase sebesar 56%. Dari gambar tersebut dapat diketahui pada iklan lowongan pekerjaan posisi *finance staff* di *website* Glints perusahaan menentukan batas usia maksimal 25 tahun untuk dapat melamar pekerjaan.



Gambar 8. Usia

Dapat dilihat pada gambar 9. iklan lowongan pekerjaan posisi *finance staff* di *website* Glints yang mencantumkan status sebagai persyaratan hanya 1 iklan saja yaitu dengan persentase sebesar 4% dan iklan yang tidak mencantumkan status sebagai persyaratan memiliki persentase sebesar 96%. Dari gambar tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian besar perusahaan tidak memperlmasalahkan status untuk dapat bekerja.



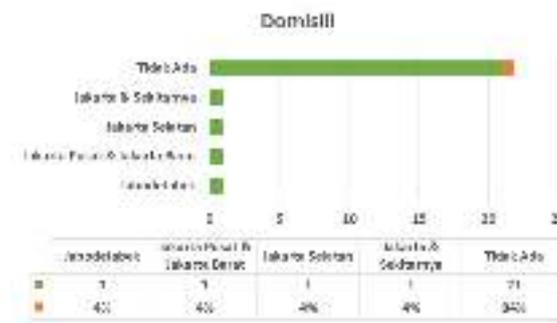
Gambar 9. Status

Perilaku kerja atau sikap seorang pekerja merupakan hal yang harus diperhatikan atau dipertimbangkan oleh perusahaan dalam merekrut calon pekerja agar nantinya tugas serta tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dapat dilaksanakan dengan baik. Pada gambar 10. iklan lowongan pekerjaan posisi *finance staff* di *website* Glints mencantumkan perilaku/sikap sebagai standar kualifikasi calon pekerja antara lain: memiliki *attitude* yang baik dengan persentase sebesar 12%, inisiatif sebesar 16%, memiliki integritas yang tinggi sebesar 16%, bertanggung jawab sebesar 28%, jujur sebesar 24%, (rajin, tekun, dan cekatan) sebesar 8%, disiplin sebesar 16%, serta dapat dipercaya sebesar 8%. Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa perusahaan banyak mencari calon pekerja yang memiliki perilaku/sikap bertanggung jawab.



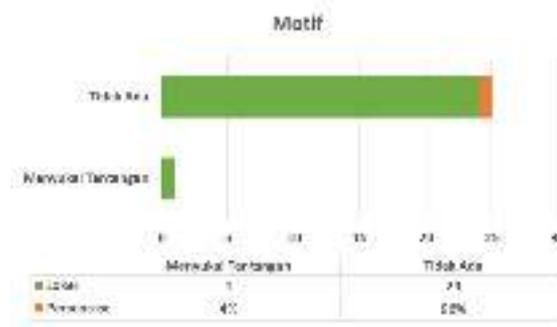
Gambar 10. Perilaku/Sikap

Beberapa perusahaan juga mencantumkan domisili sebagai salah satu kualifikasi dalam iklan lowongan pekerjaan *finance staff* di *website* Glints. Dapat dilihat pada gambar 11. sebanyak 4 iklan lowongan pekerjaan mencantumkan domisili calon pekerja yang dicari yaitu Jabodetabek dengan persentase 4%, Jakarta Pusat dan Jakarta Barat sebesar 4%, Jakarta Selatan 4%, Jakarta dan sekitarnya sebesar 4%, dan iklan lowongan pekerjaan yang tidak mencantumkan domisili calon pekerja sebesar 84%.



Gambar 11. Domisili

Motif merupakan daya penggerak yang mengembangkan suatu perilaku guna mencapai kepuasan diri selain berperan sebagai pemicu untuk melakukan suatu tindakan. Dapat dilihat pada gambar 12. setelah mengumpulkan data peneliti menemukan 1 iklan lowongan pekerjaan yang mencantumkan kategori motif yaitu menyukai tantangan sebesar 4% dan iklan lowongan pekerjaan yang tidak mencantumkan kategori motif sebesar 96%. Dapat dikatakan bahwa untuk calon pekerja posisi *finance staff* harus menyukai tantangan dalam bekerja.



Gambar 12. Motif

- b. Jenis perusahaan yang paling banyak melakukan perekrutan posisi *finance staff* di *website* Glints.

Website Glints memuat berbagai iklan lowongan pekerjaan dengan segala karakteristiknya, seperti jenis perusahaan. Dapat dilihat pada gambar 13. *postingan* iklan lowongan pekerjaan periode Januari 2023 sampai dengan Mei 2023 di *website* Glints yaitu terdapat beberapa jenis perusahaan yang merekrut posisi *finance staff* bergerak di bidang *marketing & advertising* dengan persentase sebesar 12%, *IT & services* sebesar 24%, *legal & services* sebesar 4%, *automotive* sebesar 8%, *retail* sebesar 12%, *financial services* sebesar 8%, *food & beverages* sebesar 8%, *construction* sebesar 8%, *non-formal education* sebesar 4%, *manufacture* 8%, dan *real estate* sebesar 4%. Dari gambar tersebut dapat diketahui bahwa jenis perusahaan yang paling banyak melakukan rekrutmen posisi *website* Glints yaitu jenis perusahaan yang bergerak di bidang *IT & services*.



Gambar 13. Jenis Perusahaan

- c. Lokasi posisi *finance staff* yang banyak dibutuhkan pada iklan lowongan pekerjaan di *website* Glints.

Website Glints memuat berbagai iklan lowongan pekerjaan dengan segala karakteristiknya, seperti lokasi. Pada penelitian ini lokasi yang telah ditetapkan yaitu di wilayah Provinsi DKI Jakarta. Dapat dilihat pada gambar 14, terdapat lokasi yang dicantumkan pada iklan lowongan pekerjaan posisi *finance staff* di *website* Glints periode Januari 2023 sampai dengan Mei 2023 yaitu Jakarta Utara dengan persentase sebesar 20%, Jakarta Selatan sebesar 24%, Jakarta Timur sebesar 20%, Jakarta Barat sebesar 20%, dan Jakarta Pusat sebesar 16%. Dari gambar tersebut dapat diketahui bahwa posisi pekerjaan *finance staff* banyak dibutuhkan terletak di Jakarta Selatan.



Gambar 14. Lokasi

Pembahasan

Posisi atau jabatan yang tercantum pada iklan lowongan pekerjaan bidang *finance* sangat beragam mulai posisi *staff* hingga manajemen. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan telaah secara mendalam diperoleh hasil yaitu 25 iklan lowongan pekerjaan di *website* Glints posisi *finance staff* yang paling banyak dicari perusahaan. Dalam proses penelitian yang dilakukan, peneliti menggunakan indikator kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik pribadi sesuai dengan yang dikemukakan oleh (Wibowo, 2016).

Pada kategori pengetahuan didapatkan hasil kualifikasi yang dicantumkan perusahaan pada iklan lowongan pekerjaan posisi *finance staff* di *website* Glints yaitu untuk tingkat pendidikan banyak dicari lulusan minimal S1 atau D3 dengan latar belakang pendidikan jurusan akuntansi. Pendidikan merupakan jenjang atau standar

kemampuan pelamar ketika nantinya telah diterima bekerja dapat memberikan hasil kerja yang maksimal seperti apa yang diharapkan perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Suwintana & Sudiadnyani, 2019) iklan lowongan pekerjaan pada bidang akuntansi mensyaratkan pelamar dengan tingkat pendidikan minimal S1 atau D3 jurusan akuntansi. Sedangkan untuk pengalaman, calon pekerja harus memiliki pengalaman minimal 2 (dua) tahun di bidang *finance*. Adanya pengalaman kerja diharapkan dapat lebih mudah untuk menyesuaikan diri di tempat kerja baru serta mampu mengerjakan tugas yang diberikan dengan baik dan profesional sehingga perusahaan puas dengan kinerjanya. Setelah melakukan pengumpulan data lebih banyak dalam penelitian ini ditemukan perusahaan yang mencantumkan IPK sebagai salah satu kualifikasi, namun masih banyak juga perusahaan yang tidak mencantumkannya.

Pada kategori keterampilan dan kemampuan didapatkan hasil kualifikasi yang banyak dicantumkan perusahaan pada iklan lowongan pekerjaan posisi *finance staff* di *website* Glints yaitu keterampilan Ms. Office dan kemampuan komunikasi interpersonal yang baik. Dampak perkembangan teknologi kini mengharuskan perusahaan menggunakan teknologi digital dan otomatisasi untuk menunjang pekerjaan bidang *finance*. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab akan lebih efektif jika didukung dengan memiliki keterampilan teknologi digital, salah satu keterampilan yang diminta perusahaan kepada pelamar kerja yaitu memiliki keterampilan Ms. Office. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Suarda et al., 2021) banyak perusahaan mensyaratkan keterampilan Ms. Office pada iklan lowongan pekerjaan profesional akuntan. Sedangkan kemampuan komunikasi interpersonal yang baik sangat diperlukan oleh *finance staff* untuk melakukan komunikasi yang efektif dan berperan besar dalam mendukung pencapaian tujuan dari seluruh aktivitas pekerjaannya baik yang berhubungan dengan pihak internal maupun dengan pihak eksternal perusahaan. Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi, pesan dan gagasan dari satu pihak ke pihak lain guna mencapai kesepahaman. Kegiatan komunikasi merupakan modal dan kunci sukses menjalin hubungan dan jenjang karir. *Finance staff* membutuhkan keterampilan komunikasi verbal dan tertulis yang sangat baik untuk menjelaskan bagaimana proses bisnis berhubungan dengan finansial agar manajemen dapat memahami angka-angka yang terkandung dalam laporan keuangan. Keterampilan komunikasi diperlukan untuk menyampaikan berbagai informasi dalam bentuk analisis visual melalui komunikasi verbal atau tertulis (Daylor, J. & Amant, 2019). Keterampilan komunikasi sangat penting bagi *finance staff* untuk mendapatkan berbagai informasi dan membangun bisnis yang lebih baik. Keterampilan komunikasi yang baik dapat meningkatkan efisiensi dalam mengumpulkan berbagai informasi yang disampaikan (Colquhoun, 2018). Karena hubungan yang baik dapat dibangun dan dipelihara melalui komunikasi. Keterampilan komunikasi harus dilatih dan dikembangkan karena kegiatan komunikasi yang sukses didukung oleh keterampilan komunikasi. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Suwintana & Sudiadnyani, 2019) iklan lowongan pekerjaan pada bidang akuntansi dimana kemampuan komunikasi interpersonal yang baik merupakan hal yang diutamakan.

Pada kategori karakteristik pribadi didapatkan hasil kualifikasi yang banyak dicantumkan perusahaan pada iklan lowongan pekerjaan posisi *finance staff* di *website Glints* yaitu untuk jenis kelamin laki-laki maupun perempuan dapat melamar pekerjaan posisi *finance staff*. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kasanah & Franksiska, 2017) pada iklan lowongan pekerjaan *sales* yaitu sebagian besar perusahaan tidak memandang jenis kelamin untuk dapat bekerja, keduanya (baik pria maupun wanita) memiliki kesempatan yang sama. Untuk batas usia yang dicantumkan perusahaan yakni pelamar berusia maksimal 25 tahun. Status perkawinan belum menikah atau sudah menikah diperbolehkan melamar, sebagian besar perusahaan tidak mencantumkan status perkawinan sebagai kualifikasi. Perilaku/sikap yang diutamakan perusahaan harus dimiliki oleh calon pekerja yaitu bertanggung jawab. Beberapa perusahaan juga mencantumkan domisili. Motif kerja yang harus dimiliki oleh calon pekerja posisi *finance staff* yaitu menyukai tantangan dalam bekerja seperti diketahui bahwa *finance staff* berurusan dengan angka dan data yang sangat banyak sehingga dibutuhkan ketelitian tingkat tinggi karena hal tersebut berdampak pada kemajuan perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Website Glints adalah salah satu situs yang memuat iklan lowongan pekerjaan *online (e-recruitment)* yang memberi berbagai keuntungan baik bagi para pencari kerja maupun perusahaan untuk melakukan perekrutan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan berkaitan dengan kompetensi yang dibutuhkan perusahaan pada calon pekerja untuk menempati posisi *finance staff* melalui iklan lowongan pekerjaan di *website Glints* selama periode Januari 2023 sampai dengan Mei 2023 diperoleh 25 iklan dengan memasukkan kata kunci "*finance staff*" menampilkan data lengkap, maka ditarik beberapa kesimpulan. 1) Tingkat pendidikan yang banyak dicari lulusan minimal S1 atau D3, jurusan akuntansi, 2) Pengalaman bekerja minimal 2 (dua) tahun di bidang *finance*, 3) Memiliki keterampilan Ms. Office, 4) Memiliki kemampuan komunikasi interpersonal yang baik, 5) Usia maksimal 25 tahun. Jenis perusahaan dan lokasi yang paling banyak melakukan rekrutmen posisi *finance staff* di *website Glints* yaitu jenis perusahaan yang bergerak di bidang *IT & services* dan berlokasi di Jakarta Selatan. Dari hasil penelitian dan pembahasan secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kompetensi-kompetensi yang diminta oleh perusahaan untuk menempati posisi *finance staff* sesuai dengan indikator kompetensi yang dikemukakan oleh (Wibowo, 2016).

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan, disarankan kepada, 1) Pencari kerja (*jobseekers*) khususnya yang berminat untuk bekerja pada posisi *finance staff* agar dapat menyaring iklan lowongan pekerjaan di *website Glints* yang menampilkan data atau informasi lengkap, salah satunya dengan cara memasukkan kata kunci "*finance staff*" untuk mengetahui kualifikasi yang tercantum pada iklan lowongan pekerjaan tersebut kemudian mencocokkan dengan kompetensi yang dimiliki, 2) Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan

menggunakan unit analisis dan sampel yang berbeda sehingga dapat menambah jumlah referensi penelitian kualitatif dengan pendekatan *content analysis*.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]Rahmawati, R., MM, S. E., Ratnasari, S. D., & MM, S. E. (2021). Pengaruh online recruitment dan persepsi pencari kerja terhadap niat melamar pekerjaan (studi pada mahasiswa semester akhir di kota malang. *Jurnal Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 6(2), 266–277.
- [2]Ismanto, E., & Cynthia, E. P. (2019). Rancang Bangun e-Recruitment untuk Sekolah Kejuruan dengan Model Knowledge Centered Services (KCS). *Journal of Education Informatic Technology and Science*, 1(1), 70–80.
- [3]Zurnali, C., & Wahjono, W. (2022). ARTIFICIAL INTELLIGENCE DALAM REKRUTMEN. *Jurnal Ilmiah Infokam*, 18(2), 119–124.
- [4]Kasanah, S. N., & Franksiska, R. (2017). Karakteristik Kompetensi SDM: Content Analysis Iklan Lowongan Pekerjaan Sales Pada E-Recruitment. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 19(1), 47–62.
- [5]Dharmanegara, I. B. A. (2019). Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Universitas Warmadewa Dalam Rangka Penguatan Daya Saing Perguruan Tinggi di Masa Depan. *WICAKSANA: Jurnal Lingkungan Dan Pembangunan*, 3(2), 61–70.
- [6]Prabawati, N. P. E., Sudja, I. N., & Verawati, Y. (2022). PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN GIANYAR. *EMAS*, 3(1), 72–81.
- [7]Lasut, K. B., Wibowo, K. A., & Fuady, I. (2022). KRITERIA YANG DICARI PERUSAHAAN: ANALISIS KONTEN IKLAN KETENAGAKERJAAN HUBUNGAN MASYARAKAT PADA SITUS INDEED. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(1), 137–148.
- [8]Dwiharyadi, A., Asrina, N., & Rosalina, E. (2021). Analisis Kebutuhan Kompetensi Lulusan Akuntansi. *Akuntansi Dan Manajemen*, 16(2), 22–32.
- [9]Suwintana, L. M. W. I. K., & Sudiadnyani, I. G. A. O. (2019). EKSPLORASI KETERAMPILAN KOMUNIKASI YANG DIBUTUHKAN PASAR KERJA BIDANG AKUNTANSI. *Jurnal Riset Terapan Akuntansi*, 3(1), 22–30.
- [10]Suarta, I. M., Suwintana, I. K., & Sudiadnyani, I. G. A. O. (2021). Persyaratan Keterampilan Teknologi Digital Untuk Profesional Akuntan: Analisis Iklan Lowongan Kerja. *Prosiding Simposium Nasional Akuntansi Vokasi-[SNAV]*, 9(1), 41–53.