

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Semakin berkembangnya zaman semakin maju pula sistem perekrutan karyawan di perusahaan/instansi. Di Indonesia penggunaan rekrutmen melalui online atau e-rekrutmen mulai diterapkan karena penggunaannya lebih efektif dari perekrutan secara tradisional (Husna, Prasetya, dkk , 2020). Menurut (Dina dan Dwi 2016) perekrutan menggunakan e-rekrutmen mempermudah perusahaan mendapatkan jangkauan luas dan beragam untuk calon karyawan. Namun siapa sangka dari adanya kemudahan e-rekrutmen ini ternyata didalamnya masih menyimpan adanya fenomena diskriminasi pada proses rekrutmen, yaitu pada kualifikasi lowongan pekerjaan yang disebarakan.

Menurut UU ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Pasal 5, yaitu setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan sama dan tidak ada diskriminasi didalam memperoleh pekerjaan. Berdasarkan Pasal 1 Ayat 3 UU No 39 Tahun 1999 mengenai HAM yang menjelaskan diskriminasi merupakan adanya pembatasan, pengucilan, dan pelecehan dilakukan langsung ataupun tidak langsung yang didasari adanya perbedaan seperti agama, ras, kelompok, gender, strata sosial, & faktor kehidupan lainnya. Namun kenyataannya pada praktik rekrutmen yang dijalankan oleh perusahaan masih saja mengandung diskriminasi didalamnya. Seperti fenomena yang sampai saat ini masih belum dapat diselesaikan mengenai kesetaraan gender dan adanya diskriminasi pada penyandang disabilitas.

Pada dasarnya terjadinya ketidaksetaraan gender berawal dari pandangan masyarakat Indonesia itu sendiri. Dimana mereka menganggap bahwa peran perempuan dalam dunia kerja masih dipandang rendah. Anggapan bahwa perempuan lebih baik bertanggung jawab pada keluarga membuat banyak perempuan enggan untuk memperjuangkan apa yang ingin mereka dapatkan dalam dunia kerja. Walaupun jika ada perempuan yang berhasil meyakinkan dirinya untuk berjuang dalam dunia kerja, namun tetap saja masih ada ketidaksetaraan untuk melangkah lebih tinggi lagi dalam karir kerjanya. Dan pandangan ini yang harus dibenahi, bahwa setiap manusia entah apapun gendernya memiliki hak yang sama. Jangan karena beberapa faktor tuntutan bermasyarakat sehingga membuat salah satu gender tidak terpenuhi hak nya.

Sedangkan fenomena diskriminasi disabilitas yang sampai saat ini masih terjadi, anggapan bahwa fisik yang sempurna dikaitkan dengan kinerja dan produktivitas difabel dalam menyelesaikan pekerjaannya, padahal keadaan disabilitas tidak menghilangkan potensi pekerja difabel untuk dapat produktif dalam bekerja (Gaol, 2020). Penjaminan bagi pekerja disabilitas sudah tertuang pada UU penyandang disabilitas pasal 53 yang mana mewajibkan untuk memperkerjakan penyandang disabilitas baik untuk pemerintah yakni paling sedikit sebesar 2% dan untuk swasta paling sedikit 1% dari jumlah pekerja yang ada. Contoh sederhana diskriminasi yang didapatkan oleh pekerja disabilitas adalah perbedaan akses yang didapat yakni dikutip dari website resmi Kemensos (2020) bahwa akses informasi penyandang disabilitas dalam penggunaan ponsel atau laptop sebesar 34,89% sedangkan non-disabilitas sebesar 81,61%. Juga perbedaan akses internet yang didapatkan penyandang disabilitasnya sebesar 8,50% sedangkan non-disabilitas sebesar 45,46%.

Menurut info melalui website resmi BPS yakni data penerimaan tenaga kerja tahun 2019 - 2021.

Gambar 1. 1 Persentase Jenis Kelamin Tenaga Kerja Formal Indonesia

Jenis Kelamin	Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen)		
	2019	2020	2021
Laki - Laki	47,19	42,71	43,39
Perempuan	39,19	34,65	36,20

Sumber: Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa persentase penerimaan kerja perempuan masih berada dibawah laki-laki. Dengan penurunan persentase kedua gender pada tahun 2020 karena dampak Covid-19 namun terdapat kenaikan yang cukup baik pada tahun 2021. Pada penerimaan kerja gender perempuan naik sebesar 2% penyerapannya lebih besar jika dibandingkan dengan laki-laki yang hanya naik sebesar 1% saja. Dari data diatas membuat timbul pertanyaan mengapa pada tahun 2021 gender perempuan memiliki kenaikan penerimaan kerja dibandingkan gender laki-laki. Hal inilah yang membuat permasalahan ini perlu untuk dipelajari lebih dalam lagi mengenai apa yang sebenarnya terjadi pada dunia kerja Indonesia, tentang bagaimana kesempatan kerja yang ada, kesetaraan gender apakah sudah benar-benar telah diterapkan oleh pemberi kerja hingga terjadi kenaikan pada penerimaan kerja gender perempuan, dan apakah masih terdapat unsur diskriminasi bagi disabilitas di dalam lowongan pekerjaan yang disebar oleh perusahaan pemberi kerja.

Hal ini memiliki kaitan dengan pengertian karir menurut (Suryo, 2020) yakni pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir seorang karyawan dilihat dari prestasi kerjanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, maka akan sulit bagi seorang karyawan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan. Ini dapat menunjukkan bahwa seseorang dapat mengembangkan karirnya berdasarkan pada kompetensi dirinya bukan karena faktor gender ataupun fisik seseorang yang membuatnya tidak bisa memiliki peluang untuk berkarir lebih tinggi lagi. Dari adanya fenomena ini lah yang akhirnya membuat penulis mengaitkan dengan maraknya aplikasi sistem penyebaran lowongan pekerjaan pada proses e-rekrutmen perusahaan. LinkedIn menjadi contoh aplikasi penerapan e-rekrutmen yang dikemas secara modern dengan fitur - fitur yang serupa seperti sosial media. LinkedIn bisa membantu penggunanya dengan memberikan informasi terkait dunia pekerjaan, seperti informasi mengenai lowongan kerja. Dari sini nantinya akan memperlihatkan tahap rekrutmen keryawan pada saat pamflet lowongan tersebar pada linkedIn. Apakah didalamnya terdapat kesempatan kerja bagi pelamar kerja, syarat penerimaan seperti memperhatikan kesetaraan gender, dan juga apakah dirasa syarat lowongan pekerjaan yang disebar masih bersifat diskriminasi pada penyandang disabilitas yang membatasi bagi pelamar kerja. Sehingga terpilihah penelitian berjudul “PENGARUH KESEMPATAN KERJA, KESETARAAN GENDER, DAN DISKRIMINASI TERHADAP E-REKRUTMEN LOWONGAN PEKERJAAN PADA APLIKASI LNKEDIN”

1. 2 Perumusan Masalah

1. Apakah kesempatan kerja berpengaruh terhadap e-rekrutmen lowongan pekerjaan aplikasi linkedin.
2. Apakah kesetaraan gender berpengaruh terhadap e-rekrutmen lowongan pekerjaan aplikasi linkedin.
3. Apakah diskriminasi disabilitas berpengaruh terhadap e-rekrutmen lowongan pekerjaan aplikasi linkedin.

1. 3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui kesempatan kerja yang sama pada e-rekrutmen lowongan pekerjaan aplikasi linkedin.
2. Mengetahui kesetaraan gender untuk pelamar kerja pada e-rekrutmen lowongan pekerjaan aplikasi linkedin.
3. Mengetahui diskriminasi disabilitas pada e-rekrutmen lowongan pekerjaan aplikasi linkedin.

1. 4 Manfaat Penelitian

1. Bagi pengguna linkedin, memberikan pemahaman jika diskriminasi pada lowongan pekerjaan bukan penghambat karir kerja seseorang .
2. Bagi perusahaan, menjadi bahan pertimbangan dalam peningkatan sistem e-rekrutmen yang mementingkan kesempatan kerja dan juga kesetaraan gender.
3. Bagi penelitian selanjutnya, menjadi referensi untuk bahan perbandingan saat melakukan penelitian pada bidang terkait.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2. 1 Kajian Teori

Grand Teori Equal Employment Opportunity (EEO)

Menurut (Aisyah dan Nur, 2014) EEO adalah upaya yang dilakukan pemerintah untuk memastikan bahwa setiap individu memiliki kesempatan yang sama atas pekerjaan tanpa membeda-bedakan. EEO menjadi salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan perusahaan secara berkelanjutan. Penghapusan diskriminasi pada semua elemen dalam organisasi dapat membantu meningkatkan produktivitas perusahaan melalui peningkatan keterampilan pada semua individu didalam organisasi. Dijelaskan bahwa berfokus pada sumber daya manusia, EEO harus dapat dilaksanakan pada semua kegiatan yang dimulai dari kegiatan rekrutmen hingga keselamatan dan kesehatan kerja.

2. 2 Kajian Variabel

2. 2. 1 Kesempatan Kerja

Menurut (Dina dan Dwi, 20016) kesempatan kerja yaitu lapangan pekerjaan bagi mereka yang memiliki dan masih mencari kerja. Pada teori kesempatan kerja menerangkan jika persen permintaan pekerja dapat berubah disebabkan dari peningkatan perubahan satu persen gaji.. Menurut (Awandari, 2016) kesempatan kerja ialah banyaknya warga yang bekerja dan sedang mencari pekerjaan, semakin tinggi kesempatan kerja, maka semakin tinggi pula jumlah pelamar yang mendapatkan kerja.

Menurut teori dari (Maria, 2021) menjelaskan jika dengan adanya kesempatan kerja yang ada pada angkatan kerja akan berpengaruh pada kesuksesan e-rekrutment pada perusahaan. Semakin banyak kesempatan kerja yang ada semakin baik juga lowongan kerja terisi pada perusahaan. Dalam teori ini juga menjelaskan sdm dengan tingkat ketrampilan yang tinggi akan memberikan pengaruh yang baik bagi kelangsungan hidup perusahaan. Karena sdm dipandang sebagai investasi yang akan memberikan dampak yang baik dan harus dijaga dengan baik oleh perusahaan.

Menurut (Maria, 2021) tiga faktor pengaruh kesempatan kerja yaitu Kesempatan kerja yang tersedia, banyaknya ketersediaan peluang kerja bagi pelamar kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Keterampilan angkatan kerja, diperlukan kemampuan-kemampuan lebih yang akan menjadi poin *plus* untuk pelamar kerja tersebut. Banyaknya angkatan kerja dilihat dari segi usia maupun persaingan dalam mendapatkan pekerjaan. Karena semakin bertambah tahun jumlah permintaan kerja akan semakin meningkat.

2.2. 2 Kesetaraan Gender

Menurut (Azizah dkk, 2017) gender ialah perbedaan wanita & pria secara sosial & budaya juga mempunyai kaitan terhadap sifat, perilaku, dan peran dipandang benar dilakukan pertukaran bagi laki - laki ataupun perempuan. Menurut (Gap, 2017)

kesetaraan gender ialah perbaikan praktik kerja, pengurangan kesenjangan upah, peningkatan tingkat pendidikan, dan keterlibatan wanita pada struktur dalam mengambil keputusan pada tingkat politik. Menurut KEMENPPPA tahun 2017 dalam website resminya mengatakan jika melalui kesetaraan gender bisa menguatkan negara agar dapat tumbuh, menurunnya penduduk kurang mampu, dan keefektifan dalam pemerintah.

Menurut teori yang dikemukakan oleh (Suryo, 2020) menerangkan jika kesetaraan gender yang diterapkan dengan baik maka akan berpengaruh baik juga pada proses kegiatan e-rekrutmen, dimana dengan ini perusahaan dapat memiliki posisi yang lebih baik untuk bersaing di pasar yang semakin kompetitif. Melalui kesetaraan ini perusahaan akan mendapatkan keuntungan dimana perusahaan akan dapat bertahan dan berkembang dari adanya penerapan kesetaraan gender pada proses e-rekrutmen oleh perusahaan.

Menurut (Nurhaen, 2012) terdapat tiga unsur dalam kesetaraan gender yaitu terdapatnya akses dimana kesempatan kedua gender saat memperoleh manfaat dan hak - hak dasar dari adanya sumber daya. Partisipasi, keterlibatan kedua gender saat adanya kegiatan agar memperoleh sumber daya, mengambil keputusan, dan menentukan proses pada pemecahan masalah. Manfaat, tugas kedua gender pada penerimaan dan penggunaan pada kebijakan. Jaminan ketika kebijakan akan mendapatkan pemanfaatan yang setara.

2.2. 3 Diskriminasi Disabilitas

Menurut (Aisyah dan Nur 2014) tenaga kerja penyandang disabilitas adalah penduduk yang atau seseorang yang memiliki kelainan fisik ataupun mental yang dapat menjadi rintangan dan juga hambatan untuk melakukan kegiatan. Sedangkan diskriminasi adalah adanya sikap yang membedakan seseorang ataupun berkelompok terhadap seorang ataupun sekelompok lain karena anggapan adanya kekurangan, lalu menciptakan ketidakpercayaan pada diri. Menurut (Gaol, 2020) diskriminasi disabilitas adalah adanya perlakuan berbeda yang dilakukan oleh pihak lain secara sengaja atas kekurangan fisik ataupun mental yang dimiliki oleh penyandang disabilitas atau orang yang dianggap difabel. Diskriminasi terbentuk diawali saat perekrutan kerja melalui poster lowongan kerja, dimana perusahaan memberikan kualifikasi yang dapat menghilangkan kesempatan bagi seseorang dalam perolehan pekerjaan (Reva dan Nurul , 2021).

Menurut teori yang dikemukakan oleh (Desseler, 2013) bahwa semakin terlihat adanya diskriminasi disabilitas maka akan berpengaruh pada rendahnya keefektifan e-rekrutmen yang dilakukan perusahaan. Karena dengan adanya pembatasan terhadap penyandang disabilitas perusahaan juga akan kehilangan potensi besar yang dimiliki oleh penyandang disabilitas tersebut yang berawal dari e-rekrutmen yang dilakukan perusahaan. Dimana dalam teori ini juga menyebutkan jika karyawan penyandang disabilitas dapat memberikan sumberdaya yang sangat baik bagi perusahaan melalui pemikiran yang out of the box, tingkat kepatuhan yang tinggi dan tingkat bekerja yang tinggi yang tidak dimiliki oleh karyawan normal pada umumnya.

Menurut (Permatasari, Dian, dkk, 2020) terdapat tiga faktor adanya diskriminasi disabilitas yaitu penggunaan istilah yang keliru pada masyarakat yang akhirnya memicu adanya pandangan negatif bagi masyarakat. Dari kesalahan penafsiran arti ini yang kemudian muncul ableisme, prasangka dan praktik yang mendorong perlakuan tidak

setara terhadap seseorang karena fisik, mental, atau perilaku yang terlihat berbeda. Yang kemudian menyebabkan perlunya akomodasi dan aksesibilitas, hak untuk mendapatkan perlindungan dan perlakuan khusus yaitu dengan melalui pemberian akomodasi dan juga akses agar penyandang disabilitas dapat berpartisipasi dengan seluas mungkin pada dunia pekerjaan.

2.2. 4 E - rekrutmen

Menurut (Parry dan Tyson, 2006) rekrutmen online merupakan pemanfaatan internet oleh perusahaan dalam penggunaannya sebagai sarana mencari pelamar kerja berpotensi diambil pada perusahaan tersebut, ketika menggunakan situs perusahaan, organisasi, dan pemanfaatan lowongan kerja lewat internet. Menurut (Alden, dan Harris, 2012) e-rekrutmen adalah tahap perekrutan karyawan melalui media internet bagi pelamar kerja yang mencukupi kriteria & berkompotensi baik, yang dibutuhkan oleh perusahaan. Melalui sistem online ini lebih mendapatkan kegunaan pada potensi keunggulan dari pada menggunakan cara tradisional jika dibandingkan pada potensi keunggulan biaya.

Menurut teori dari (Soejoatmodjo, 2019) dengan terbukanya kesempatan kerja yang luas, kesetaraan gender yang diterapkan dengan baik, dan pemenuhan hak pelamar kerja penyandang disabilitas atau rendahnya diskriminasi disabilitas maka akan berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan untuk pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan, dimana ini diawali pada proses e-rekrutmen yang dilakukan. Karena rekrutmen lowongan pekerjaan merupakan langkah awal dari keberlangsungan hidup perusahaan yang akan datang, sdm yang berperan sebagai investasi bagi perusahaan yang membuat sdm harus sangat dijaga dengan baik oleh perusahaan.

Menurut (Wasis L, 2018) rekrutmen melalui internet/online memiliki tiga unsur yaitu konten, tentang informasi yang diberikan perusahaan rekrutmen menggunakan media rekrutmennya. Kegunaan, pandangan kegunaan agar memperoleh minat pelamar pada organisasi. Membuat pertimbangan utama seorang manager dalam melaksanakan perekrutan online, wajib bisa menciptakan situs website mudah dalam penggunaannya. Fitur tambahan, dengan memberikan pandangan mengenai elemen pada e-rekrutmen melebihi fitur tradisional. Fitur tambahan dipergunakan pada e-rekrutmen online seperti (pelacakan aplikasi pelamar, resume tool, dan fitur manajemen aplikasi).

2. 3 Pengembangan Hipotesis

2.3. 1 Pengaruh Kesempatan Kerja Terhadap E - rekrutmen

Dengan adanya kesempatan kerja pada angkatan kerja akan berpengaruh pada kesuksesan e-rekrutment pada perusahaan. Semakin banyak kesempatan kerja yang ada semakin baik juga lowongan kerja terisi pada perusahaan. Sdm dengan tingkat ketrampilan yang tinggi akan memberikan pengaruh yang baik bagi kelangsungan hidup perusahaan. Karena sdm dipandang sebagai investasi yang akan memberikan dampak yang baik dan harus dijaga dengan baik oleh perusahaan.

Hasil penelitian (Dina dan Dwi, 2016) dari perhitungan jumlah iklan lowongan yang diteliti jika industri menghasilkan kecukupan kesempatan kerja untuk wanita ialah

sebanyak 60 persen dan pria sebanyak 40 persen. Hasil penelitian (Santi dan Lia, 2017) jika tingginya evaluasi *freshgraduate* sebagai sampel, sehingga menjadi faktor penyebab tingginya niat mereka untuk membuat lamaran kerja menggunakan e - rekrutmen.

H1 : Kesempatan kerja berpengaruh terhadap e – rekrutmen

2.3. 2 Pengaruh Kesetaraan Gender Terhadap E - rekrutmen

Kesetaraan gender yang diterapkan dengan baik maka akan berpengaruh baik juga pada proses kegiatan e-rekrutmen, dimana dengan ini perusahaan dapat memiliki posisi yang lebih baik untuk bersaing di pasar yang semakin kompetitif. Melalui kesetaraan ini perusahaan akan mendapatkan keuntungan dimana perusahaan akan dapat bertahan dan berkembang dari adanya penerapan kesetaraan gender pada proses e-rekrutmen oleh perusahaan.

Dari penelitian (Palupi, 2020) mendapatkan hasil saat tahap rekrutmen pekerjaan tidak tercantum syarat bagi kedua gender pada poster lowongan disebarakan melalui cara online. Hasil penelitian (Ainun dan Zulhaida, 2018) memperlihatkan terdapat kesetaraan bagi tiap-tiap karyawan baik wanita maupun pria untuk mengikuti setiap proses tanpa memandang perbedaan.

H2 : Kesetaraan gender berpengaruh terhadap e – rekrutmen

2.3. 3 Pengaruh Diskriminasi Disabilitas Terhadap E - rekrutmen

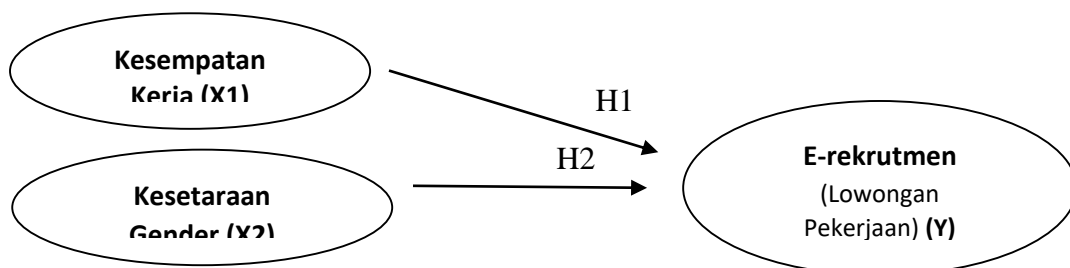
Semakin terlihat adanya diskriminasi disabilitas maka akan berpengaruh pada rendahnya keefektifan e-rekrutmen yang dilakukan perusahaan. Karena dengan adanya pembatasan terhadap penyandang disabilitas perusahaan juga akan kehilangan potensi besar yang dimiliki oleh penyandang disabilitas yang berawal dari e-rekrutmen yang dilakukan perusahaan. Karyawan penyandang disabilitas dapat memberikan sumberdaya yang sangat baik bagi perusahaan melalui pemikiran yang out of the box, tingkat kepatuhan yang tinggi dan tingkat bekerja yang tinggi yang tidak dimiliki oleh karyawan normal pada umumnya.

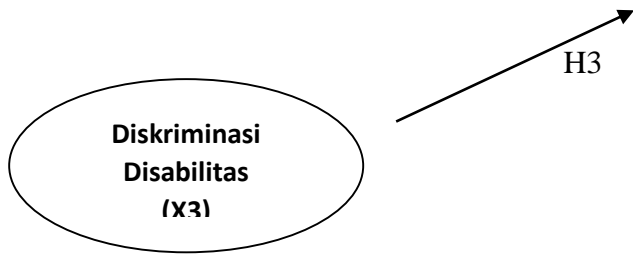
Dari penelitian (Heru, 2020) dengan mencantumkan sehat jasmani pada persyaratan penerimaan kerja dan diartikan secara kaku akan memicu timbulnya diskriminasi bagi beberapa pencari kerja seperti penyandang disabilitas. Hasil penelitian (Antikasari, 2021) masih ditemukan kasus diskriminasi pada penyandang disabilitas yaitu adanya persyaratan yang menuntut kesempurnaan fisik dan mental dalam pelaksanaan rekrutmen, dimana masalah dan hambatan ini muncul karena pemikiran negatif masyarakat yang menimbulkan diskriminasi.

H3 : Diskriminasi Disabilitas berpengaruh terhadap e – rekrutmen

2. 4 Model Penelitian

Gambar 2. 4 Model Penelitian





Sumber : Kerangka Penelitian Soejoatmodjo, 2019

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penggunaan metode pendekatan pada penelitian ini ialah metode kuantitatif. Penelitian dengan metode kuantitatif yakni suatu metode didalamnya didominasi oleh angka-angka yang diperoleh melalui cara pengumpulan sampai penampilan hasil data (Sandu dan Muhammad, 2015). Metode kuantitatif yang dipakai ialah asosiatif, dimana bersifat mempertanyakan dua variabel atau lebih dan kausalitas bersifat sebab akibat. Metode kuantitatif asosiatif melalui jenis kausal ialah penelitian saat awal mengumpulkan sampai akhir hasil data paling banyak berupa angka-angka dan bersifat mempertanyakan kaitannya antar dua variabel atau lebih berupa sebab akibat (Chika, 2021).

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini melakukan teknik penyebaran kuesioner melalui cara online kepada responden yang berada di wilayah pulau jawa. Pertanyaan – pertanyaan menggunakan google formulir, lalu disebarakan kepada responden pada aplikasi linkedIn dan sosial media peneliti. Penyebaran kuesioner ini dimulai pada akhir bulan November 2022.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi pada penelitian ini yaitu pengguna LinkedIn yang masuk usia angkatan kerja sesuai pada Undang - Undang yakni angkatan kerja yang telah berumur 15 tahun atau lebih. Populasi yang digunakan pada penelitian ini termasuk pada tak terhingga karena memiliki jumlah yang tidak bisa kita ketahui dengan pasti.

3.3.2 Sampel

Sampel pada penelitian ini yaitu sampel yang sebagian kecil diambil dari populasi. Sampel yang terpakai harus benar - benar mewakili atau representatif. Agar dapat menemukan berapa sampel yang digunakan perlu perhitungan dari rumus Lemeshow.

$$n = \frac{z^2 p (1 - p)}{d^2}$$
$$n = \frac{1,960^2 0,5 (1 - 0,5)}{0,01^2}$$
$$n = 96,04$$
$$n = 100$$

Keterangan :

n : jumlah sampel

z : kepercayaan 95 % = 1,960

p : proporsi populasi = 0,5

d : jarak 10 % = 0.01

Melalui perhitungan Lemeshow telah mendapatkan sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 100 sampel atau responden.

3. 4 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3. 4 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala	Sumber
Kesempatan Kerja (X1) Kesempatan kerja merupakan banyaknya warga yang bekerja dan sedang mencari pekerjaan, semakin tinggi kesempatan kerja , maka semakin tinggi pula jumlah pelamar yang mendapatkan kerja. (Awandari, 2016)	(Maria, 2021) 1. Kesempatan kerja yang tersedia 2. Ketrampilan angkatan kerja 3. Banyaknya angkatan kerja dilihat dari segi usia maupun persaingan	Linkert	(Maria, 2021)
Kesetaraan Gender (X2) Kesetaraan gender yaitu penilaian tentang perbaikan pada praktik kerja, peningkatan tingkat pendidikan perempuan, mengurangi kesenjangan upah, dan kontribusi wanita pada struktur dalam mengambil suatu keputusan. (Gap, 2017)	(Nurhaen, 2012) 1. Akses 2. Partisipasi 3. Manfaat	Linkert	(Nuraen, 2012)
Diskriminasi Disabilitas (X3) Diskriminasi Disabilitas merupakan adanya perlakuan berbeda yang dilakukan oleh pihak lain secara sengaja atas kekurangan fisik ataupun mental yang dimiliki oleh penyandang disabilitas atau orang yang dianggap difabel (Gaol, 2020)	(Permatasari, Dian, dkk, 2020) 1. Penggunaan istilah 2. Ableisme 3. Akomodasi dan aksesibilitas	Linkert	(Permatasari, Dian, dkk, 2020)
E - rekrutmen (Y) E-rekrutmen merupakan tahapan pada rekrutmen pelamar kerja yang berkompeten dan memiliki kriteria yang dibutuhkan perusahaan	(Wasis L, 2018) 1. Konten 1. Kegunaan 2. Fitur tambahan	Linkert	(Wasis L, 2018)

melalui cara online. (Allden dan Hariss, 2012)			
--	--	--	--

3.5 Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling yaitu purposive sampling, dimana merupakan metode pengambilan sampel yang dilakukan dengan cara memberikan kriteria yang telah ditentukan untuk menjadi sampel penelitian. Kriteria yang dipakai yaitu :

1. Responden pengguna aktif linkedin .
2. Responden termasuk usia angkatan kerja yakni berusia > 15 tahun .

Pada penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuesioner. Dalam mengumpulkan data penelitian ini melakukan dengan cara online melalui kuesioner google form. Yang mana didalamnya berisikan pertanyaan - pertanyaan yang diberikan kepada responden agar memperoleh data primer. Kuesioner didistribusikan pada skala likert menggunakan lima pilihan jawaban meliputi :

Skala Likert	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

3.6 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisa kuantitatif, lalu diolah menggunakan metode statistik pada aplikasi *Smart Partiall Least Square (SmartPLS)*. *SmartPLS* ialah software berguna untuk mengolah data *Structural Equation Modelling (SEM)* melalui metode *Partiall Least Squares (PLS)*.

3.6.1 Analisis Deskriptif Responden

Analisa deskripsi responden yaitu penggolongan identitas data individu responden seperti nama, gender, umur, pendidikan, dan domisili (Chika, 2021). Analisa ini berfungsi untuk mendeskripsikan terkumpulnya data tanpa memiliki maksud menciptakan suatu simpulan yang mempunyai sifat umum atau generalisasi (Sugiyono, 2014).

3.6.2 Analisis Outer Model

Analisis outer model / analisis model pengukuran adalah spesifikasi yang berkaitan antara variabel laten dengan indikator. Analisa ini berfungsi menguji dan mengetahui nilai validitas & reliabilitas.

Outer model diukur melalui nilai *loading faktor* yang terdapat disetiap indikator. Nilai loadingnya harus sebesar $> 0,7$ indikator dengan nilai loading rendah maka mengartikan jika indikator tersebut belum bisa dipakai pada model pengukurannya (Solimun, 2010). Namun bagi penelitian yang tergolong masih awal nilai *loading faktor* bisa sebesar 0,5 - 0,6 dinilai sudah mencukupi standar (Ghozali dan Latan, 2015)

- 1) *Convergent validity*, bisa kita lihat melalui *loading faktor* atau melalui hubungan dari skor indikator reflektif dengan skor variabel latennya. Indikator dinilai sudah valid jika mempunyai nilai loading factor sebesar $> 0,5$ jadi bisa kita simpulkan dari pengukuran tersebut syarat *convergent validity* berhasil dipenuhi (Ghozali dan Latan, 2015)
- 2) *Discriminant validity*, bisa kita lihat melalui nilai *cross loading*nya. *Discriminant validity* dinilai dari pengukuran pada indikator refleksi berdasarkan *cross loading* dengan variabel latennya. Ketika nilai *cross loading* oleh masing - masing indikator pada variabel nilainya lebih tinggi dari *cross loading* dalam variabel laten lainnya, sehingga bisa kita katakan data telah valid (Achmad dan Maharani, 2013). Suatu variabel dinyatakan valid terlihat melalui metode *Average Variance Extracted* (AVE), dimana jika nilai AVE $> 0,50$ maka variabel dapat dikatakan *discriminant validity* (Chika, 2021)
- 3) *Composite reliability*, melalui nilai *composite reliability* ini nantinya bisa terlihat hasil uji reliabilitasnya. Komposit reabilitas difungsikan untuk pengukuran nilai reliabilitas konstruksinya. Batas nilai yang didapatkan untuk tingkat reliabilitas komposisi sebesar 0,7 (Abdullah, 2015). Melalui nilai *cronbach's* dan nilai Komposit reabilitas bisa kita lihat uji reliabilitasnya. Data dapat disebut reliabel ketika nilai indeks dari *cronbach's alpha* harus sebesar $> 0,6$ (Ghozali dan Latan, 2015) .

3.6. 3 Analisis Inner Model

Inner model adalah spesifikasi dari kaitan dari variabel laten, dan menjelaskan kaitannya antar variabel laten berdasarkan teori yang dipakai pada penelitian. Analisis ini mempunyai dua pengukuran :

1. Uji koefisien determinasi (R^2), pengukuran dilakukan melalui *R-square* variabel laten dependen dimana penggambaran sama seperti model regresi. Untuk model structural menggunakan *Q-square predictive* relevan, dengan pengukuran sebegus mana nilai observasi bisa dihasilkan melalui model dan jarak pengukuran ketika nilai *Q - square* sebesar > 0 maka model ini mempunyai nilai predictive relevan. Namun ketika nilai *Q-square* sebesar < 0 maka model ini kurang mempunyai nilai prediktiv relevan (Supriyanto dan Maharani, 2013)
2. Uji hipotesis, pengukuran dapat dilaksanakan melalui nilai t-statistic $> 1,96$ dan bisa kita lihat melalui nilai *p-value*, ketika nilai *p-value* $< 0,05$ maka uji hipotesis telah diterima atau signifikan. (Ghozali dan Latan, 2015)