

**PERBANDINGAN EFEKTIVITAS PENGGUNAAN LINKEDIN  
DAN HEADHUNTER PADA PROSES REKRUTMEN  
(Studi Kasus: PT. Hermis Consulting)**

**TUGAS AKHIR**

**Diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar**

**Sarjana Manajemen**



**DITHA SALSABILLA LISTIN**

**1141001029**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS BAKRIE**

**JAKARTA**


**2018**

**HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS**

**Tugas Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.**

**Nama : Ditha Salsabilla Listin**

**NIM : 1141001029**

**Tanda Tangan :** 

**Tanggal : 30 Agustus 2018**

## HALAMAN PENGESAHAN

Tugas Akhir ini diajukan oleh:

Nama : Ditha Salsabilla Listin

NIM : 1141001029

Program Studi : Manajemen


Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial (FEIS)

Judul Skripsi : Perbandingan Efektivitas Penggunaan LinkedIn dan Headhunter  
Pada Proses Rekrutmen (Studi Kasus PT Hermis Consulting)

**Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Bakrie.**

## DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Dr. Ir. Urip Sedyowidodo, MM

(  )

Penguji I : M. Taufiq Amir, SE., MM., Ph.D

(  )

Penguji II : Holila Hatta, S.Pd., M.M

(  )

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 30 Agustus 2018

## KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis panjatkan kepada Allah SWT karena atas rahmat-Nya Penulis mampu menyelesaikan penyusunan tugas akhir yang berjudul **“Perbandingan Efektivitas Penggunaan LinkedIn dan Headhunter Pada Proses Rekrutmen (Studi Kasus PT Hermis Consulting)** dengan tepat waktu.

Penelitian Tugas Akhir ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Bakrie. Penulis menyadari bahwa dari awal masa perkuliahan sampai penyusunan Tugas Akhir ini tidak luput dari dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Mama, Bapak, Aa, Tete, dan Adek yang selalu ada untuk mendukung dan mendoakan kebaikan peneliti di waktu suka maupun duka;
2. Bapak Dr. Ir. Urip Sedyowidodo, MM sebagai dosen pembimbing tugas akhir yang selalu sabar dan menyediakan waktu berharga untuk memberikan arahan, saran, semangat, motivasi dan banyak masukan dalam bentuk apapun kepada Penulis sehingga mampu menyelesaikan tugas akhir ini;
3. Segenap jajaran dosen program studi Manajemen Universitas Bakrie selama tujuh semester perkuliahan yang telah memberikan wawasan, pemahaman, dan inspirasi yang telah menjadi bekal bagi Penulis untuk melangkah ke depan;
4. Ahmad Fadhil Sutradara yang selalu memberikan doa, motivasi, semangat dan perhatian bagi Penulis selama penelitian dilakukan;
5. Seluruh karyawan PT Hermis Consulting yang telah memberi banyak pelajaran serta bersedia mendukung segala proses penelitian;
6. Teman-teman program studi Manajemen 2014 yang selalu memberikan semangat dan dukungan satu sama lain;
7. Semua pihak yang tidak dapat Penulis sebutkan satu-persatu, terimakasih atas dukungannya.

Penulis menyadari bahwa penulisan tugas akhir ini masih memiliki banyak kekurangan. Namun demikian, Penulis mengharapkan kritik, saran, dan masukan yang membangun untuk menyempurnakan tugas akhir ini. Semoga tugas akhir ini memberikan manfaat kepada kita semua.

Jakarta, Agustus 2018

Penulis

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Bakrie, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ditha Salsabilla Listin  
NIM : 1141001029  
Program Studi : Manajemen  
Jenis Tugas Akhir : Studi Kasus

Demi Pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Bakrie Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non-exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah yang berjudul:

**Perbandingan Efektivitas Penggunaan LinkedIn dan Headhunter Pada  
Proses Rekrutmen (Studi Kasus PT Hermis Consulting)**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Bakrie berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada Tanggal : 30 Agustus 2018

Yang menyatakan



Ditha Salsabilla Listin

**PERBANDINGAN EFEKTIVITAS PENGGUNAAN LINKEDIN DAN  
HEADHUNTER PADA PROSES REKRUTMEN  
(STUDI KASUS PT HERMIS CONSULTING)**

**Ditha Salsabilla Listin**

---

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perbandingan efektivitas penggunaan LinkedIn dan Headhunter pada proses rekrutmen di perusahaan PT Hermis Consulting dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Peneliti mewawancarai dua informan dan satu tringulator. Terdapat enam faktor efektifitas rekrutmen diantaranya biaya (*cost*), jumlah pelamar (*volume*), menemukan kandidat yang berkualitas (*qualified*), hemat waktu dengan pilihan yang tepat (*time*), mengurangi potensi hukum (*law*), dan juga keputusan strategis (*decisions*). Hasil analisa wawancara menunjukkan bahwa Headhunter memenuhi empat indikator diantaranya menemukan kandidat yang berkualitas (*qualified*), hemat waktu dengan pilihan yang tepat (*time*), mengurangi potensi hukum (*law*), dan juga keputusan strategis (*decisions*), sedangkan LinkedIn memenuhi tiga indikator lainnya yaitu biaya (*cost*), jumlah pelamar (*volume*) dan juga keputusan strategis (*decisions*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Headhunter lebih efektif dibandingkan oleh LinkedIn. Sehingga, PT Hermis Consulting perlu menggunakan Headhunter dalam proses rekrutmennya.

Kata Kunci : Efektivitas Rekrutmen, LinkedIn, Headhunter



***EFFECTIVENESS COMPARISON BETWEEN LINKEDIN AND  
HEADHUNTER ON THE RECRUITMENT PROCESS  
(CASE STUDY PT HERMIS CONSULTING)***

**Ditha Salsabilla Listin**

---

***ABSTRACK***

*This study aims to find out how the comparison of the effectiveness of the use of LinkedIn and Headhunters in the recruitment process in the company PT Hermis Consulting using a qualitative approach. The researcher interviewed two informants and one triangulator. There are six factors of recruitment effectiveness including costs (cost), number of applicants (volume), finding qualified candidates (qualified), saving time with the right choices (time), reducing legal potential (law), and also strategic decisions (decisions). The results of interview analysis indicate that Headhunters meet four indicators including finding qualified candidates, saving time with the right choices (time), reducing legal potential (law), as well as strategic decisions (decisions), while LinkedIn fulfills three other indicators, namely cost (cost), number of applicants (volume) and also strategic decisions (decisions). The results of this study indicate that Headhunter is more effective compared to LinkedIn. So, PT Hermis Consulting needs to use Headhunters in its recruitment process.*

*Keywords : Effectiveness of Recruitment, LinkedIn, Headhunter*



## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>1.1 Latar Belakang</b> .....	1
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	6
<b>1.3 Batasan Masalah</b> .....	6
<b>1.4 Tujuan Penelitian</b> .....	6
<b>1.5 Manfaat Penelitian</b> .....	6
<b>1.6 Sistematika Penulisan</b> .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	8
<b>2.1 Rekrutmen</b> .....	8
<b>2.2 Efektivitas Rekrutmen</b> .....	15
<b>2.3 LinkedIn</b> .....	18
<b>2.4 Headhunter</b> .....	20
<b>2.5 Penelitian Terdahulu</b> .....	21
<b>2.6 Kerangka Pemikiran</b> .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	26
<b>3.1 Metode Penelitian</b> .....	26
<b>3.2 Objek Penelitian</b> .....	26
<b>3.3 Sumber Data</b> .....	27
<b>3.4 Teknik Pengumpulan Data</b> .....	28
<b>3.5 Instrumen Penelitian</b> .....	29
<b>3.6 Teknik Analisis Data</b> .....	29
<b>3.7 Keabsahan Data</b> .....	30
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	32
<b>4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian</b> .....	32

<b>4.1.1 Sejarah PT Hermis Consulting.....</b>	<b>32</b>
<b>4.1.2 Bidang Usaha PT Hermis Consulting .....</b>	<b>32</b>
<b>4.1.3 Visi dan Misi PT Hermis Consulting .....</b>	<b>32</b>
<b>4.1.4 Sturuktur Organisasi PT Hermis Consulting .....</b>	<b>33</b>
<b>4.2 Profil Informan .....</b>	<b>34</b>
<b>4.3 Faktor-faktor Efektivitas Rekrutmen .....</b>	<b>36</b>
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>44</b>
<b>5.1 Kesimpulan.....</b>	<b>44</b>
<b>5.2 Saran .....</b>	<b>44</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>45</b>
<b>Lampiran 1 Timeline Penelitian .....</b>	<b>48</b>
<b>Lampiran 2 Pedoman Wawancara .....</b>	<b>49</b>
<b>Lampiran 3 Verbatim Wawancara .....</b>	<b>52</b>
<b>Lampiran 4 Tabel Kategorisasi dan Coding Tema.....</b>	<b>60</b>
<b>Lampiran 5 Uji Keabsahan Data .....</b>	<b>65</b>

## DAFTAR TABEL

Table 1.1 Database Applicant LinkedIn dan Headhunter.....	5
Table 2.1 Penelitian terdahulu.....	21
Table 3.1 Pemilihan Informan dan Tringulator.....	27
Table 3.2 Daftar Informan dan Tringulator.....	28
Table 3.3 Detail Pelaksanaan Wawancara.....	29
Table 4.1 Profil Informan.....	34
Table 4.2 Kesimpulan Analisis.....	42

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Proses Rekrutmen.....	12
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	25
Gambar 4.1 Logo PT Hermis Consulting.....	32
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT Hermis Consulting.....	33
Gambar 4.3 Flowchart Proses Rekrutmen.....	35