



MANAJEMEN PROFIL PEKERJA DI WEBSITE JOBSTREET SEBAGAI KESEMPATAN KARIER DI KALANGAN GEN Z

Oleh

Fatimah Malini Lubis¹, Donny Dharmawan², Rizkia Shaulita³, Mashudi Hariyanto⁴, Wasiran⁵¹Politeknik LP3I Jakarta, Indonesia² Universitas Krisnadwipayana, Indonesia³ IAIN Takengon, Indonesia⁴ Universitas Islam Batang Hari, Indonesia⁵ Universitas Papua Madani Jayapura, IndonesiaEmail: ¹lubisfm@gmail.com, ²donny28dh@gmail.com, ³celiantrazoonky@gmail.com,⁴Masyhudhi@gmail.com, ⁵wasiran24@upmj.ac.id

Article History:

Received: 24-12-2024

Revised: 30-12-2024

Accepted: 27-01-2025

Keywords:Manajemen Profil Pekerja,
Website Jobstreet,
Kesempatan Karier, Gen Z

Abstract: Tujuan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah memberikan pelatihan pentingnya manajemen profil pekerja di website Jobstreet sebagai kesempatan karier di kalangan gen Z. Metode kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dalam bentuk pelatihan tutorial. Untuk mendukung kegiatan pelatihan tutorial ini diperlukan data tambahan yang berguna membantu penjelasan tutorial yakni menggunakan data sekunder. Hasil kegiatan pengabdian kepada masyarakat menunjukkan bahwa manajemen profil pekerja adalah proses membuat profil pekerja dan mengelola profil tersebut dalam suatu organisasi atau perusahaan. Profil pekerja biasanya berisi informasi tentang karakteristik pribadi dan profesional. Manajemen profil pekerja di website Jobstreet sebagai kesempatan karier di kalangan gen Z dimulai dengan pembuatan informasi pribadi, ringkasan pribadi, riwayat karier, pendidikan, dan keahlian.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah proses sistematis dalam mengatur dan mengelola karyawan dalam suatu organisasi. Tujuannya adalah agar karyawan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan (Kurdhi et al., 2023; Mariani et al., 2023). Manajemen sumber daya manusia juga merupakan upaya yang dilakukan perusahaan untuk mengelola sumber daya manusianya. Sumber daya manusia mencakup dua hal yang menentukan kemampuan seseorang yaitu kekuatan fisik dan kekuatan mental. Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab atas proses perekrutan termasuk perencanaan perekrutan, pemilihan kandidat, orientasi hingga titik penutupan kolaborasi, serta pemutusan hubungan kerja karyawan. Semua ini harus dilakukan dengan menggunakan proses yang mematuhi persyaratan hukum atau aturan. Tujuan



pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan sikap karyawan atau anggota organisasi sehingga dapat mencapai tujuan program atau sasaran organisasi secara lebih efektif dan efisien (Abdullah, 2014).

Manajemen profil pekerja adalah proses mengelola profil sumber daya manusia suatu organisasi (Gitosudarmo, 2001). Manajemen profil pekerja mencakup seluruh proses karyawan mulai dari perekrutan hingga pemecatan. Tujuan manajemen profil pekerja adalah membantu karyawan mencapai tujuan perusahaan. Mengelola karyawan dengan benar dapat membantu bisnis sukses dan memaksimalkan potensi karyawannya. Ada beberapa jenis manajemen profil pekerja berikut:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Proses perencanaan, pengelolaan, dan pelacakan pekerjaan pegawai.

2. Manajemen Kinerja Karyawan

Proses sistematis untuk mengelola kinerja karyawan.

3. Manajemen Diri Karyawan

Suatu metode menjalankan perusahaan berdasarkan otonomi karyawan.

Jobstreet didirikan pada tahun 1997 di Malaysia oleh Mark Chang Mun Kee. Jobstreet awalnya merupakan salah satu platform daring pertama yang menawarkan layanan perekrutan di Asia Tenggara. Dengan meningkatnya adopsi *internet* dan kebutuhan akan solusi perekrutan digital, Jobstreet telah berkembang pesat menjadi salah satu portal karier terbesar di kawasan ini. Awalnya, Jobstreet berfokus melayani bisnis dan pencari kerja di Malaysia. Namun, platform tersebut segera memperluas jangkauannya ke negara lain di Asia Tenggara, termasuk Indonesia, Singapura, Filipina, dan Vietnam. Jobstreet telah berhasil menyederhanakan proses pencarian kerja dan perekrutan, yang selanjutnya meningkatkan pengakuannya. Namun, pada tahun 2014, Jobstreet akhirnya diakuisisi oleh SEEK Limited, sebuah perusahaan pencarian kerja global yang berpusat di Australia. Akuisisi ini akan memungkinkan JobStreet untuk memperkuat posisinya di pasar Asia Tenggara dan lebih jauh mengembangkan teknologi dan layanannya. Hingga hari ini, Jobstreet tetap menjadi salah satu alamat teratas bagi para pencari kerja dan pemberi kerja di Asia Tenggara. Jutaan pengguna menggunakan platform ini untuk menemukan peluang karier dan menemukan bakat terbaik.

Pekerja gen Z lahir di era digital dan memiliki karakteristik khusus seperti kemampuan beradaptasi, kreativitas, dan keterampilan dalam menggunakan teknologi (Pandiangan et al., 2025; Tambunan et al., 2024; Tambunan et al., 2025). Generasi ini juga dikenal mementingkan keseimbangan hidup dan kesehatan mental. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan gen Z, perusahaan harus berfokus pada transparansi dari manajemen, kejujuran dan perilaku etis, lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, serta program yang mendukung kesehatan mental, dan masih banyak lagi.

Tujuan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah memberikan pelatihan pentingnya manajemen profil pekerja di *website* Jobstreet sebagai kesempatan karier di kalangan gen Z.

METODE KEGIATAN

Metode kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dalam bentuk pelatihan tutorial. Pelatihan tutorial merupakan pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan



keterampilan tutor dalam memberikan tutorial (Pandiangan, 2022; Pandiangan, 2023; Pandiangan et al., 2023; Ratnawita et al., 2023; Sudirman et al., 2023). Pelatihan ini dapat dilakukan untuk calon tutor melalui *online* atau *offline*. Pelatihan tutorial adalah untuk meningkatkan keterampilan tutor dalam merancang, mengelola dan menyelenggarakan tutorial yang efektif, memperkuat keterampilan tutor dalam merancang tutorial, memperkuat keterampilan tutor dalam mengelola tutorial, dan memperkuat keterampilan tutor dalam menyelenggarakan tutorial. Memperkuat keterampilan dan mutu instruktur pembelajaran. Tutorial yang baik adalah suatu metode pembelajaran yang dilakukan secara individual maupun kelompok, di mana instruktur memberikan bimbingan belajar kepada para siswa.

Untuk mendukung kegiatan pelatihan tutorial ini diperlukan data tambahan yang berguna membantu penjelasan tutorial yakni menggunakan data sekunder. Data sekunder adalah data yang sudah ada dalam berbagai bentuk. Data sekunder biasanya berupa bukti, catatan, atau laporan yang dihasilkan secara arsip (dokumenter) (Fransisco et al., 2024; Lumbanraja et al., 2024; Marcella et al., 2024; Pandiangan, 2024; Sihombing et al., 2024; Wijaya et al., 2024; Yoppy et al., 2023). Data sekunder juga dapat berasal dari data yang dikumpulkan oleh organisasi atau individu lain, seperti data sensus yang dikumpulkan oleh pemerintah atau data pasar yang dikumpulkan oleh perusahaan riset pasar. Data ini sering digunakan dalam kegiatan karena lebih mudah diakses dan lebih murah daripada data primer. Namun, data sekunder memiliki beberapa keterbatasan seperti data yang diperoleh tidak selalu akurat dan tidak selalu sesuai dengan tujuan pengumpulan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambar 1. Profil Jobstreet



Jobstreet adalah salah satu portal karir terbesar di Asia Tenggara, termasuk Indonesia, yang didirikan oleh Mark Chang Mun Kee di Malaysia pada tahun 1997. JobStreet saat ini masih menjadi salah satu platform rekrutmen *online* di Asia Tenggara yang menawarkan layanan bagi para pencari kerja dan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Platform ini memungkinkan para pencari kerja untuk menemukan berbagai lowongan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi pencari kerja, baik untuk posisi *entry-level* maupun profesional. Jobstreet juga mempermudah proses lamaran kerja dengan fitur-fitur seperti pencarian pekerjaan berdasarkan kategori, lokasi, dan industri. Selain itu, pengguna dapat membuat profil, mengunggah *curriculum vitae*, dan melamar pekerjaan langsung melalui platform ini. Bagi perusahaan, Jobstreet menawarkan solusi perekrutan yang efisien dengan jangkauan luas untuk menemukan kandidat yang tepat. Dengan jutaan pengguna dan ribuan perusahaan yang bergabung. Jobstreet telah menjadi salah satu pilihan utama bagi para pencari kerja dan pemberi kerja di Indonesia dan wilayah lainnya.

Jobstreet dirancang agar mudah digunakan baik oleh pencari kerja maupun pemberi kerja. Filter seperti lokasi, industri, dan jenis pekerjaan memungkinkan pengguna mencari



pekerjaan dengan cepat. Selain itu, proses pengajuannya sederhana dan dapat dilakukan langsung melalui platform. Jobstreet memastikan bahwa daftar pekerjaan yang dipublikasikan di platform jelas dan dapat diandalkan. Banyak perusahaan besar dan terkenal menggunakan Jobstreet untuk mencari kandidat, yang memungkinkan pengguna menemukan pekerjaan berkualitas yang sesuai dengan kualifikasi mereka. Jobstreet menawarkan para pencari kerja kesempatan untuk langsung menghubungi perusahaan yang mereka minati. Beberapa perusahaan bahkan menawarkan wawancara langsung melalui platform ini, membuat proses perekrutan lebih cepat dan efisien. Keunggulan ini menjadikan Jobstreet sebagai platform yang andal dan efektif yang membantu para pencari kerja menemukan peluang karier yang sesuai dan membantu perusahaan menemukan kandidat yang sesuai.

Manajemen profil pekerja adalah proses membuat profil pekerja dan mengelola profil tersebut dalam suatu organisasi atau perusahaan. Profil pekerja biasanya berisi informasi tentang karakteristik pribadi dan profesional. Karakteristik pribadi adalah ciri bawaan yang menentukan tipe orang seseorang (Gultom et al., 2024; Pandiangan et al., 2024). Karakteristik ini mencakup kepribadian, sikap, dan karakteristik fisik seseorang. Karakteristik pribadi penting dalam pencarian kerja karena dapat memberikan informasi tentang seberapa baik seseorang akan cocok dengan organisasi atau perusahaan. Memiliki karakteristik pribadi yang relevan dengan pekerjaan dapat meningkatkan peluang untuk dipekerjakan. Karakteristik profesional adalah kualitas yang dimiliki seseorang yang menunjukkan etos kerja dan memberikan kesan baik kepada organisasi atau perusahaan (Flippo, 1994).

Manajemen profil pekerja di *website* Jobstreet sebagai kesempatan karier di kalangan gen Z dimulai dengan:

1. Pembuatan Informasi Pribadi

Dalam pembuatan informasi pribadi ini, calon pekerja gen Z akan diminta menulis nama lengkap, lokasi rumah, nomor telepon, dan alamat email. Pastikan calon pekerja gen Z mengisi setiap bagian informasi pribadi dengan lengkap dan benar. Hal itu penting agar rekruter atau *human resource development* bisa menghubungi calon pekerja gen Z sewaktu-waktu.

2. Pembuatan Ringkasan Pribadi

Pembuatan ringkasan pribadi adalah rangkuman profil calon pekerja gen Z. Bagian ini bisa dimulai dengan menulis ringkasan umum tentang profil calon pekerja gen Z dan alasan mengapa calon pekerja gen Z adalah kandidat terbaik dalam bagian ini. Jelaskan secara pengalaman, keterampilan atau skill, dan informasi penting lainnya. Pada bagian ini juga bisa menceritakan ambisi dan target calon pekerja gen Z untuk masa depan.

3. Pembuatan Riwayat Karier

Pembuatan rincian riwayat karier yang pernah atau masih dilakukan calon pekerja gen Z. Detail informasi yang harus diisi dalam bagian riwayat karier adalah posisi pekerjaan, nama perusahaan, masa kerja, dan deskripsi. Dalam kolom deskripsi, tuliskan secara detail tanggung jawab, keahlian, dan pencapaian ketika bekerja. Calon pekerja gen Z wajib mengisi kolom deskripsi secara detail agar rekruter atau *human resource development* memiliki gambaran jelas tentang pengalamanmu sebelumnya.



4. Pembuatan Pendidikan

Pada bagian pembuatan pendidikan, tuliskan dua pendidikan terakhir dalam bagian ini. Jangan lupa untuk menulis detail setiap pendidikan mulai dari nama institusi, jurusan, dan tanggal kelulusan. Setelah itu, ceritakan berbagai pengalaman calon pekerja gen Z selama menempuh pendidikan di kolom deskripsi. Calon pekerja gen Z bisa menulis pengalaman organisasi, penghargaan, pencapaian, atau apa saja yang dipelajari selama masa pendidikan.

5. Pembuatan Keahlian

Pada bagian pembuatan keahlian, calon pekerja gen Z diminta untuk menulis berbagai keahlian yang dimiliki mulai dari *soft skills* hingga *hard skills*. Calon pekerja gen Z bisa mencantumkan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan idamannya yang relevan. Berbagai keahlian yang calon pekerja gen Z tulis dalam bagian keahlian menentukan bagaimana cara rekruter atau *human resource development* melihat calon pekerja gen Z.

KESIMPULAN

Manajemen profil pekerja adalah proses membuat profil pekerja dan mengelola profil tersebut dalam suatu organisasi atau perusahaan. Profil pekerja biasanya berisi informasi tentang karakteristik pribadi dan profesional. Manajemen profil pekerja di *website* Jobstreet sebagai kesempatan karier di kalangan gen Z dimulai dengan pembuatan informasi pribadi, ringkasan pribadi, riwayat karier, pendidikan, dan keahlian.

DAFTAR REFERENSI

- [1] Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- [2] Flippo, Edwin B. (1994). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga.
- [3] Fransisco, F., Prasetyo, K., Surya, S., Hutahean, T. F., & Pandiangan, S. M. T. (2024). Faktor-Faktor Fundamental Terhadap Earning Per Share Pada Perusahaan Perbankan BUMN. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(3), 5837-5844.
- [4] Gitosudarmo. (2001). *Kepemimpinan Organisasi*. Jakarta: Salemba Raya.
- [5] Gultom, J. A., Pandiangan, S. M. T., Silitonga, M., Sinurat, W., & Naibaho, R. (2024). PENGARUH PELATIHAN KERJA KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS PRODUK. *ATDS SAINTECH JOURNAL OF ENGINEERING*, 5(1), 14-18.
- [6] Gultom, J. A., Sinurat, W., Silitonga, M., & Harahap, E. F. (2024). EFFECT OF PROBLEM-BASED LEARNING MODEL ON LEARNING MOTIVATION IN QUALITY CONTROL COURSE. *EDUMASPUL: JURNAL PENDIDIKAN*, 8(1), 1817-1824.
- [7] Kurdhi, N. A., Sunarta, D. A., SH, M., Nur, N., Jenita, S. E., Hatta, I. H. R., ... & Rahman, A. (2023). *Statistika Ekonomi*. Cendikia Mulia Mandiri.
- [8] Lumbanraja, P. C., Lumbanraja, P. L., & Pandiangan, S. M. T. (2024). Covid-19 Pandemic: Is there any impact on the Agribusiness Index? *Research of Finance and Banking*, 2(2), 87-96.
- [9] Mariani Alimuddin, S. E., Jana Sandra, S. E., Sarce Babra Awom, S. E., Pandiangan, S. M. T., Solehudin, M. M., Ahmad, S. E., ... & SE, M. (2023). *Pengantar Ekonomika*. Cendikia Mulia Mandiri.
- [10] Marcella, Vicky, Hutahaeen, Thomas Firdaus, & Pandiangan, Saut Maruli Tua. (2024). Determinant of Transfer Pricing Practices for Property and Real Estate Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange Period 2020-2022. *Journal of Management and*



- Bussines (JOMB)*, 6(6), 1986-1993.
- [11] Pandiangan, S. M. T. (2022). Analysis of Factors Affecting Interest in Buying a House. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(6), 2615-2620.
- [12] Pandiangan, S. M. T. (2023). Effect of Packaging Design and E-Satisfaction on Repurchase Intention with Quality of Service as an Intervening Variable to the Politeknik Unggulan Cipta Mandiri Students Using E-Commerce Applications. *Journal of Production, Operations Management and Economics (JPOME)*, 3(4), 51-58.
- [13] Pandiangan, S. M. T. (2024). Effect of Income and Expenditure on Foreign Visitors at Indonesian Commercial Tourist Attractions. *Journal of Social Responsibility, Tourism, and Hospitality (JSRTH)*, 4(2), 1-7.
- [14] Pandiangan, S. M. T., Gultom, J. A., Ariani, D., Dharmawan, D., & Butar-Butar, R. S. (2023). Effect of Problem-Based Learning Model on Learning Outcomes in Microeconomic Course. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 7(2), 5572-5575.
- [15] Pandiangan, S. M. T., Pattiasina, V., Mawadah, B., & Dharmawan, D. Suratminingsih. (2023). Effectiveness of Problem-Based Learning Model on Critical Thinking Ability in Financial Management Course. *Edumaspul. Jurnal Pendidikan*, 7(2), 5576-5580.
- [16] Pandiangan, S. M. T., Tambunan, H. N., Gultom, J. A., & Hutahaean, T. F. (2024). Analysis of Asset Management Ratio and Solvency Management Ratio. *Journal of Corporate Finance Management and Banking System (JCFMBS)*, 4(2), 25-36.
- [17] Pandiangan, Saut Maruli Tua, Fachrurazi, Indajang, Kevin, Novita, Yulia, & Dharmawan, Donny. (2024). Increasing Learning Achievement through the Application of Inquiry Methods in Entrepreneurship Courses. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 8(1), 2471-2476.
- [18] Pandiangan, S. M. T., Sintesa, N., MM, C. P., Tarmin Abdulghani, S. T., MT, C., Ayi Muhiban, S. E., ... & Ak, M. (2024). *PENGANTAR BISNIS DIGITAL*. Cendikia Mulia Mandiri.
- [19] Pandiangan, Saut Maruli Tua, Lumbanraja, Penny Chariti, Lumbanraja, Pretty Luci, Gultom, Josua Alexander, & LC, Mohammad Anwar. (2024). Effect of Service Quality on Hotel Guest Loyalty with Hotel Guest Satisfaction as an Intervening Variable in Five-Star Hotel. *Journal of Social Responsibility, Tourism, and Hospitality (JSRTH)*, 4(3), 33-41.
- [20] Pandiangan, S. M. T., Sigalingging, L., Nafisa, L., Tasrim, T., & Santosa, S. (2025). PELATIHAN PENGGUNAAN FITUR SPSS KEPADA WIRAUUSAHA SEBAGAI SARANA PROMOSI BISNIS. *J-ABDI: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 4(8), 1585-1592.
- [21] Pandiangan, S. M. T., Dharmawan, D., Hariyanto, M., Pujiastuti, E., & Zalogo, E. F. (2025). Resilience Management in Generation Z Entrepreneurs in Medan City. *International Journal Of Education, Social Studies, And Management (IJESSM)*, 5(1), 19-26.
- [22] Ratnawita, P., Tua, S. M., Pratomo, A. B., Saputra, E. K., & Nuryanto, U. W. (2023). Analysis of the Experience of Teachers on Student Achievement in Economics at Private High School. *Edumaspul. Jurnal Pendidikan*, 7(1), 522-526.
- [23] Sihombing, R. S. Z., Tutik, D. W., Nathalie, N., Hutahean, T. F., & Pandiangan, S. M. T. (2024). Analisis Rasio Likuiditas, Solvabilitas, Aktivitas, Pertumbuhan Dan Profitabilitas Terhadap Earning Per Share Terhadap PT. Bank BRI Tbk Pada Tahun 2018-2021. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 8085-8093.
- [24] Sudirman, S., Taryana, T., Suprihartini, Y., Maulida, E., & Pandiangan, S. M. T. (2023). Effect of Lecturer Service Quality and Infrastructure Quality on Student Satisfaction. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(9), 3577-3582.
- [25] Tambunan, H. N., Pandiangan, S. M. T., & Candra, S. Mei Veronika Sri Endang, & Hendarti,



- Ricca.(2024). Upaya Peningkatan Perekonomian dengan Memanfaatkan Potensi Ibu Rumah Tangga di Era Digital pada Kelurahan Durian, Kecamatan Medan Timur. *E-Amal: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 4 (1), 1-6.
- [26] Tambunan, H. N., & Pandiangan, S. M. T. (2024). Pengaruh Kegunaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(2), 650-658.
- [27] Tambunan, Hotbona Novandi, Haribowo, Rio, Akbar, Munizu, Musran, & Pandiangan, Saut Maruli Tua. (2025). Operational Management for Business Production Processes. *International Journal of Education, Social Studies, and Management (IJESSM)*, 5(1), 161-169.
- [28] Wijaya, A., Hutahean, T. F., & Pandiangan, S. M. T. (2024). PENGARUH FEE AUDIT, AUDIT TENURE, REPUTASI AUDITOR, KOMITE AUDIT, DAN ROTASI AUDIT TERHADAP KUALITAS AUDIT PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2019-2022. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 4426-4438.
- [29] Yoppy, I., Hartono, I. A., Hutahaeen, T. F., & Pandiangan, S. M. T. (2023). Influence Profitability, Policy debt, Policy Dividend, Investment Decision, And Firm Size to Company Value Manufacture Sub Sector Food And Drink Which Registered In the Indonesian Stock Exchange. *International Journal of Economics Social and Technology*, 2(3), 175-183.



HALAMAN INI SENGAJA DIKSONGKAN