

ANALISIS PERBEDAAN PENILAIAN PEREKRUT KERJA TERHADAP

DAYA TARIK, KREDIBILITAS, DAN DAYA TERIMA

KANDIDAT PELAMAR KERJA BERTINDIK

Oleh: Bayu Nuswantoro (Manajemen 11/315604/EK/18430)

Dosen Pembimbing: Dr. T. Hani Handoko, M.B.A.

ABSTRAKSI

Belakangan ini, kesulitan dalam mendapatkan sebuah pekerjaan merupakan hal yang lumrah. Selain karena persaingan antar kandidat pelamar kerja yang semakin ketat, kesulitan mendapatkan pekerjaan juga muncul akibat bias penilaian relatif perekrut terhadap kandidat pelamar kerja dibandingkan dengan kandidat pelamar kerja lainnya. Penelitian-penelitian sebelumnya telah membahas mengenai adanya beberapa karakteristik tertentu seperti obesitas, perbedaan jenis kelamin, dan bahkan kehamilan menjadi salah satu bias kesan pertama yang membuat proses seleksi kerja menjadi tidak adil.

Dalam penelitian ini, penulis mencoba untuk menganalisis adanya tren para pekerja usia dewasa yang menggunakan tindik dengan ada tidaknya persepsi perbedaan penilaian perekrut kerja pada kandidat pelamar kerja. 52 perekrut diminta untuk menilai daya tarik, kredibilitas, dan daya terima kerja dari kandidat pelamar kerja bertindik dengan kandidat pelamar kerja yang tidak bertindik secara terpisah. Hasilnya ialah kandidat pelamar kerja bertindik secara signifikan dinilai lebih tidak kredibel dari pada kandidat pelamar kerja yang tidak bertindik, sementara untuk daya tarik dan daya terima kandidat pelamar kerja bertindik secara tidak signifikan dinilai tidak lebih menarik dan patut diterima dari kandidat pelamar kerja tidak bertindik.

Kata kunci: Kandidat pelamar kerja, bias, kesan pertama, perbedaan penilaian, bertindik, tidak bertindik, daya tarik, kredibilitas, daya terima.

**RECRUITERS RATING DIFFERENCES ANALYSIS ON
ATTRACTIVENESS, CREDIBILITY, AND HIRABILITY OF
PIERCED JOB APPLICANT**

Written by: Bayu Nuswantoro (Management 11/315604/EK/18430)

Thesis Supervisor: Dr. T. Hani Handoko, M.B.A.

ABSTRACT

Recently, the difficulties of getting a job are become usual. Besides of the competition between the job applicants, the difficulties of getting a job is also happen because of recruiter's bias on how they rate a candidate to another candidate relatively. Previous studies have been asses some particular characteristics such as obesity, gender differentiation, and even pregnancy is one of some first impression biases that makes the selection process become unfair.

In this research, the author is trying to analyze the trend of working adult wearing a facial piercing relates to if there is any of recruiter's differ rating perception. 52 recruiters were asking to rate attractiveness, credibility, and hirability of pierced and non-pierced job applicant separately. The results is that the pierced job applicant get significantly lower rating on credibility compared to the non-pierced job applicant, while for the attractiveness and hirability the pierced job applicant get insignificantly lower rating compared to the non-pierced job applicant.

Keywords: Job applicants, bias, first impression, rating differentiation, pierced, non-pierced, attractiveness, credibility, hirability.