

Influence Gender Equality, Competence, And Disability Discrimination On Job Opportunities Employment Opportunities With E-Recruitment Of Linkedin Application Users

Pengaruh Kesetaraan Gender, Kompetensi, Dan Diskriminasi Disabilitas Terhadap Kesempatan Kerja Dengan E-Rekrutment Pengguna Aplikasi Linkedin

Rendi ¹⁾; Fauzan ²⁾; Veny Puspita ³⁾

^{1,2,3)}Study Program of Management, Faculty of Economic & Business, Universitas PROF. DR. HAZAIRIN, SH
Email: ¹⁾ rendisaputra08122000@gmail.com ; ²⁾ fauzanunihaz@gmail.com ; ³⁾ venypuspita2288@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [15 Juni 2025]
Revised [18 Juni 2025]
Accepted [19 Juni 2025]

KEYWORDS

*Gender Equality, Competence,
Disability Discrimination,
Employment Opportunities,
Linkedin Application.*

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah kesetaraan gender berpengaruh terhadap kesempatan kerja dengan E-rekrutment pengguna aplikasi Linkedin, untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh terhadap kesempatan kerja dengan E-rekrutment pengguna aplikasi Linkedin, untuk mengetahui apakah diskriminasi disabilitas berpengaruh terhadap kesempatan kerja dengan E-rekrutment pengguna aplikasi Linkedin, untuk mengetahui apakah kesetaraan gender, kompetensi, dan diskriminasi disabilitas berpengaruh terhadap kesempatan kerja dengan E-rekrutment pengguna aplikasi Linkedin. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengguna Linkedin. Teknik pengumpulan data yaitu studi kepustakaan, observasi, dan kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : 1). Terdapat pengaruh kesetaraan gender (X_1) terhadap kesempatan kerja dengan E-rekrutment pengguna aplikasi Linkedin (Y) dengan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,548 > 1.65882$) dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. 2). Terdapat pengaruh kompetensi (X_2) terhadap kesempatan kerja dengan E-rekrutment pengguna aplikasi Linkedin (Y) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,243 > 1.65882$) dengan demikian H_0 di terima dan H_a ditolak. 3). Terdapat pengaruh diskriminasi disabilitas (X_3) terhadap kesempatan kerja dengan E-rekrutment pengguna aplikasi Linkedin (Y) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,080 > 1.65882$). Dengan demikian H_0 di tolak dan H_a di terima. 4). Nilai F_{sig} adalah $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,042 > 2,69$), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kesetaraan gender, diskriminasi disabilitas, kompetensi dan promosi berpengaruh terhadap kesempatan kerja dengan E-rekrutment pengguna aplikasi Linkedin.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine whether gender equality affects employment opportunities with E-recruitment of Linkedin application users, to determine whether competence affects employment opportunities with E-recruitment of Linkedin application users, to determine whether disability discrimination affects employment opportunities with E-recruitment of Linkedin application users, to determine whether gender equality, competence, and disability discrimination affect employment opportunities with E-recruitment of Linkedin application users. The type of research used is quantitative with an explanatory approach. The population in this study were all Linkedin users. Data collection techniques are literature study, observation, and questionnaires. Based on the research results, the following conclusions can be drawn: 1). There is an effect of gender equality (X_1) on employment opportunities with E-recruitment of Linkedin application users (Y) with a significance value of $0.008 < 0.05$ and $t_{count} > t_{table}$ ($4.548 > 1.65882$) thus H_0 is rejected and H_a is accepted. 2). There is an effect of competence (X_2) on employment opportunities with E-recruitment of Linkedin application users (Y) with a significance value of $0.000 < 0.05$ and $t_{count} > t_{table}$ ($4.243 > 1.65882$) thus H_0 is accepted and H_a is rejected. 3). There is an effect of disability discrimination (X_3) on employment opportunities with E-recruitment of Linkedin application users (Y) with a significance value of $0.000 < 0.05$ and $t_{count} > t_{table}$ ($4.080 > 1.65882$). Thus H_0 is rejected and H_a is accepted. 4). The value of F_{sig} is $0.000 < 0.05$ and $F_{count} > F_{table}$ ($15.042 > 2.69$), so it can be concluded that together gender equality, disability discrimination, competence and promotion affect employment opportunities with E-recruitment of Linkedin application users.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan menghendaki agar karyawan dalam perusahaannya mempunyai kinerja karyawan yang baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Suatu perusahaan sebaiknya dapat membuat karyawan melaksanakan pekerjaan dalam keadaan yang tenang dan nyaman tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan. Tujuan perusahaan adalah target yang bersifat kuantitatif dan pencapaian target tersebut merupakan ukuran keberhasilan kinerja karyawan perusahaan agar

tujuan perusahaan bisa tercapai tidak terlepas dari adanya peranan penting karyawan dalam perusahaan. (Dicky Stiawan, 2023)

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat penting peranan dan fungsinya, tidak dapat digantikan dengan sumber daya yang lainnya. Oleh karenanya kemajuan suatu organisasi ditentukan pula oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individu dan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, salah satu definisi kinerja karyawan adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama karyawan. Setiap perusahaan tentunya memberikan kesempatan kerja pada pencari loker. (Ali Huzaifi, 2022)

Kesempatan kerja merupakan salah satu indikator pembangunan ekonomi Ketika kesempatan kerja tinggi, pengangguran akan rendah dan ini akan berdampak pada naiknya pertumbuhan ekonomi suatu negara. Kesempatan kerja dapat dilihat dari banyaknya jumlah orang yang diterima bekerja dan tersedianya lapangan pekerjaan. Pentingnya lapangan pekerjaan bagi masyarakat adalah sebagai sumber penghidupan untuk memenuhi kehidupannya sehari-hari. Lahan pekerjaan yang tersedia biasanya hanya terbatas, sehingga untuk mendapatkannya relatif semakin sulit. Hal Ini akan menimbulkan kesenjangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja, sehingga berdampak pada pengangguran. Terdapat banyak hal yang mempengaruhi kesempatan kerja diantaranya adalah kesetaraan gender, kompetensi dan terkadang adanya diskriminasi terhadap disabilitas (Angely et.al, 2023)

Kesetaraan gender tidak menyiratkan bahwa perempuan dan laki-laki adalah sama, tetapi bahwa mereka memiliki nilai yang sama dan harus diberi perlakuan yang sama. Kesetaraan gender, atau kesetaraan antara laki-laki dan perempuan, merujuk pada kesamaan hak, tanggungjawab, kesempatan, perlakuan, dan penilaian bagi kaum lelaki dan perempuan dalam pekerjaan dan dalam hubungan antara kerja dan kehidupan. Kesetaraan gender berarti bahwa semua orang dari segala umur dan jenis kelamin harus memiliki kesempatan yang sama untuk berhasil dalam hidup. Ini berarti bahwa semua manusia harus memiliki akses dan kontrol terhadap sumber daya dan manfaat yang setara, dengan kata lain secara adil, sehingga semua orang dapat mengambil manfaat dan berpartisipasi dalam pembangunan.

Tingkat kompetensi karyawan di sangat menentukan kesempatan kerja karyawan. Karyawan dengan kompetensi yang sesuai akan lebih mampu menyelesaikan tugas dengan efisien, meningkatkan produktivitas, dan memberikan pelayanan. Seorang petugas layanan pelanggan yang memiliki keterampilan interpersonal yang baik dapat membangun hubungan yang positif dengan pelanggan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan memperkuat reputasi perusahaan (Basso Yusril, 2024).

Dinamika dunia kerja terus mengalami pergeseran yang dianggap berkembang ke arah yang lebih baik secara berkelanjutan. Meski demikian, perilaku tidak adil dalam dinamika dunia kerja dapat menjadi penghambat perkembangan dunia kerja. Perilaku tersebut merupakan bentuk diskriminasi yang tidak terpisahkan dari kehidupan pekerjaan. Salah satu bentuk diskriminasi yang memerlukan perhatian hingga saat ini adalah diskriminasi gender. Diskriminasi gender sebagai perlakuan yang berbeda terhadap laki-laki dan perempuan ditemukan di berbagai tempat, baik secara langsung maupun terselubung. Meskipun terdapat berbagai kebijakan terhadap diskriminasi gender secara global dan nasional, hal ini masih banyak terjadi di lapangan. Tidak terkecuali di negara-negara maju yang memiliki atensi lebih terhadap prinsip non-diskriminasi. Kelompok usia 15-65 tahun sebagai tenaga kerja utama juga menghadapi tantangan dalam mengatasi ketimpangan gender dalam dunia kerja.

Seiring dengan perkembangan teknologi dan digitalisasi, akses terhadap informasi mengenai kesempatan kerja semakin luas. Namun, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan dalam pemanfaatan teknologi untuk mengakses peluang kerja, terutama di kalangan masyarakat dengan keterbatasan akses terhadap pendidikan dan pelatihan keterampilan. Selain itu, perusahaan kini semakin mengutamakan kompetensi digital dalam berbagai bidang pekerjaan, sehingga individu yang tidak memiliki keterampilan tersebut menghadapi tantangan lebih besar dalam mendapatkan pekerjaan yang sesuai. Penelitian juga menunjukkan bahwa penggunaan platform digital seperti LinkedIn semakin berperan dalam proses rekrutmen, namun tidak semua pencari kerja memiliki akses yang setara terhadap platform tersebut, yang mengarah pada kesenjangan peluang dalam pasar tenaga kerja. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang lebih inklusif dalam meningkatkan akses dan kompetensi tenaga kerja agar dapat bersaing dalam dunia kerja yang terus berkembang.

LinkedIn adalah media sosial yang berorientasi bisnis, yang digunakan untuk membangun jaringan profesional. LinkedIn dapat digunakan oleh siapa saja yang ingin memajukan kariernya, seperti pelajar, pemilik usaha kecil, dan pencari kerja. LinkedIn memiliki beberapa fungsi, di antaranya: Membangun jaringan profesional, membagikan pengalaman dan resume profesional, mencari kerja, membangun merek pribadi, menjalin hubungan dengan alumni kampus, mengetahui informasi lowongan kerja, mempelajari banyak ilmu seputar dunia kerja. LinkedIn juga memiliki platform edukasi online bernama

LinkedIn Learning. Platform ini menyediakan kursus-kursus yang dapat membantu pengguna mengembangkan keahlian bisnis, teknologi, dan kreatif (M R A Prasetya, 2021).

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

MSDM sebagai disiplin yang mencakup semua keputusan dan tindakan yang mempengaruhi hubungan antara organisasi dan karyawannya. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif melibatkan pengembangan dan implementasi kebijakan dan praktik yang mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi melalui pengelolaan sumber daya manusianya. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebuah disiplin ilmu yang fokus pada pengelolaan individu dalam organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan strategis perusahaan.

Kesetaraan Gender

Sejarah gender berawal pada abad ke 17 tepatnya di Inggris, setelah terjadinya revolusi Inggris dimana pada saat itu derajat manusia menjadi turun karena digantikan oleh mesin produksi sehingga akhirnya terjadi yang namanya diskriminasi berbasis seksual dalam bidang industri. Kata ini menjadi sebuah kesepakatan untuk membedakan antara kaum laki-laki dan perempuan.¹ Gender memiliki sebuah makna sebagai bagian dari adanya pranata sosial yang dimaknai menjadi pembagian tanggung jawab berdasarkan pada konstruksi sosial. Dalam kajian keagamaan sendiri konsep keseimbangan, keserasian, keutuhan, baik terhadap sesama ataupun dengan lingkungan dan alam, sehingga dalam Islam adanya konsep kesetaraan gender dan keadilan gender telah diatur dalam bentuk keadilan. (Cindy, 2023).

Tujuan Kesetaraan Gender

Tujuan kesetaraan gender adalah mewujudkan keadilan dan pemberdayaan bagi semua individu, terlepas dari jenis kelamin mereka. Hal ini mencakup pemenuhan hak asasi manusia, pertumbuhan ekonomi, pengentasan kemiskinan, peningkatan kesehatan, stabilitas sosial, inovasi, dan kreativitas. Secara lebih spesifik, kesetaraan gender bertujuan untuk mengakhiri diskriminasi, kekerasan, dan pernikahan dini, serta menjamin partisipasi yang sama dan kesempatan yang sama bagi semua orang dalam semua aspek kehidupan. Berikut adalah beberapa tujuan utama kesetaraan gender: (Sudirman, 2022)

Kompetensi

Pengertian kompetensi menurut (Lutfiyah,2020). Pengertian Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang professional.

Diskriminasi Disabilitas

Pengertian disabilitas menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah orang yang menyandang (menderita) sesuatu, sedangkan disabilitas merupakan kata bahasa Indonesia yang berasal dari kata serapan bahasa Inggris *disability* yang berarti cacat atau ketidakmampuan. Penyandang disabilitas termasuk orang-orang dengan kondisi kesehatan seperti *cerebral palsy*, *spina bifida*, distrofi otot, cedera tulang belakang traumatik, *down sindrom*, dan wanita dengan gangguan pendengaran, visual, fisik, komunikasi dan gangguan intelektual (Nida Salsabila, 2019)

Kesempatan Kerja

Secara umum, kesempatan kerja adalah suatu keadaan yang mencerminkan seberapa jumlah dari total angkatan kerja yang dapat diserap atau ikut serta secara aktif dalam kegiatan perekonomian (Syaparuddin, 2020) Selain itu kesempatan kerja juga dapat diartikan sebagai jumlah penduduk yang bekerja atau orang yang sudah memperoleh pekerjaan, semakin banyak orang yang bekerja semakin luas kesempatan kerja. Menurut (Suatan Naukoko, 2023) kesempatan kerja adalah banyaknya orang yang dapat tertampung untuk bekerja pada suatu perusahaan atau suatu instansi. Kesempatan kerja ini akan menampung semua tenaga kerja yang tersedia jika lapangan pekerjaan yang ada mencukupi atau seimbang dengan banyaknya tenaga kerja yang ada.

E-Rekrutmen

E-Rekrutmen adalah jumlah dan kategori pegawai yang diperlukan yang ditetapkan dalam perencanaan pegawai atau pengelolaan SDM secara formal. E-Rekrutmen disusun melalui perencanaan yang terperinci. Persyaratan jabatan disajikan dalam bentuk tuntutan permintaan yang ditujukan bagi pegawai yang disebabkan oleh adanya lamaran pekerjaan baru, ekspansi terhadap area atau wilayah kerja yang baru atau kebutuhan penggantian pegawai. Tuntutan jangka pendek menempatkan SDM dalam tekanan untuk memberikan calon pegawai secara cepat (Pariansa, 2020)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengguna LinkedIn. Teknik pengumpulan data yaitu studi kepustakaan, observasi, dan kuesioner.

Selanjutnya agar jawaban responden dapat diukur maka jawaban responden diberi skor. Dalam pemberian skor maka digunakan skala likert (Sugiyono, 2020) Skala likert merupakan cara pengukuran yang berhubungan dengan pertanyaan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu. Dalam prosedur skala likert yaitu menentukan skor atas setiap pertanyaan dalam kuisisioner yang disebarkan, jawaban responden terdiri dari lima kategori yang bervariasi yaitu :

Tabel 1 Bobot Nilai Setiap Pertanyaan

Alternative Jawaban	Bobot nilai
Sangat setuju	
Setuju	
Netral	
Tidak setuju	
Sangat tidak setuju	

Sumber : (Sugiyono, 2020)

Definisi Operasional Untuk memudahkan analisis, maka definisi operasional dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Definisi Operasional

	Variabel	Definisi	Indikator
(X ₁)	Kesetaraan Gender	Pandangan bahwa semua orang harus mempunyai kesempatan, sumber daya, dan pengetahuan yang seimbang serta menerima perlakuan yang sama	1. Memiliki posisi yang sama di masyarakat 2. Mendapatkan kesempatan pendidikan formal yang setinggi-tingginya 3. Tidak diperlakukan kasar 4. Mendapatkan ruang yang sama 5. Memiliki hak kepemilikan yang sama. (Suryadi, E. (2020))
(X ₂)	Kompetensi	Kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan	1. Pengalaman kerja 2. Pendidikan 3. Pengetahuan (<i>knowledge</i>) 4. Ketrampilan (<i>skills</i>) (Iman Sidik Nusannas, 2023)
(X ₃)	Diskriminas Disabilitas	Perlakuan tidak adil terhadap seseorang karena disabilitas yang dimilikinya. Diskriminasi ini dapat berupa penindasan, pelanggaran martabat, atau	1. Pemberi kerja tidak memberikan penyesuaian yang wajar 2. Pemberi kerja menarik tawaran pekerjaan 3. Persyaratan yang ditentukan oleh instansi/lembaga membuat

	Variabel	Definisi	Indikator
		tindakan yang merugikan	adanya pengecualian 4. Pemberi kerja memperlakukan individu yang memenuhi syarat secara tidak baik (Priyono, A. & Sari, R. (2022))
(Y)	kesempatan kerja	tempat di mana ada lapangan kerja yang tersedia untuk diisi oleh pencari kerja. Kesempatan kerja juga dapat diartikan sebagai jumlah tenaga kerja yang dapat bekerja secara aktif dalam perekonomian.	1. Kondisi Perekonomian 2. Pertumbuhan Penduduk 3. Produktifitas/kualitas sumber daya manusia 4. Tingkat Upah 5. Struktur umur penduduk (sarmianti,2020)

Sumber: Teori Bab 2, 2025

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : 1). Terdapat pengaruh kesetaraan gender (X_1) terhadap kesempatan kerja dengan E-rekrutment pengguna aplikasi LinkedIn (Y) dengan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,548 > 1.65882$) dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. 2). Terdapat pengaruh kompetensi (X_2) terhadap kesempatan kerja dengan E-rekrutment pengguna aplikasi LinkedIn (Y) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,243 > 1.65882$) dengan demikian H_0 di terima dan H_a ditolak. 3). Terdapat pengaruh diskriminasi disabilitas (X_3) terhadap kesempatan kerja dengan E-rekrutment pengguna aplikasi LinkedIn (Y) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,080 > 1.65882$). Dengan demikian H_0 di tolak dan h_a di terima. 4). Nilai F_{sig} adalah $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,042 > 2,69$), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kesetaraan gender, diskriminasi disabilitas, kompetensi dan promosi berpengaruh terhadap kesempatan kerja dengan E-rekrutment pengguna aplikasi LinkedIn.

Pembahasan

Pengaruh Kesetaraan Gender Terhadap Kesempatan Kerja Dengan E-Rekrutment Pengguna Aplikasi LinkedIn

Berdasarkan hasil penelitian Terdapat pengaruh kesetaraan gender (X_1) terhadap kesempatan kerja dengan E-rekrutment pengguna aplikasi LinkedIn (Y) dengan nilai signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7662 > 1.66196$) dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima.

Agar dapat mewujudkan lingkungan kerja yang inklusif, kesetaraan gender di dunia kerja harus diperjuangkan. Sesungguhnya perempuan dan laki-laki memiliki kesempatan yang sama dalam mengembangkan karirnya. Namun, perempuan lebih mudah mendapatkan diskriminasi sehingga permasalahan kesetaraan gender dalam dunia kerja masih menjadi isu yang kompleks hingga saat ini. Kesetaraan gender akan terwujud apabila tidak ada diskriminasi gender. Kesetaraan gender dalam dunia kerja yaitu: memberikan kebebasan berpendapat bagi perempuan, memenuhi hak ketenagakerjaan, memberi upah yang setara antara laki-laki dan perempuan, memberi kesempatan yang sama antara laki-laki dan perempuan untuk mengembangkan karirnya, memberi perlindungan terhadap perempuan dari bentuk kekerasan dan pelecehan dalam dunia pekerjaan (Anggita, 2022) dengan adanya kesetaraan gender dalam dunia kerja maka akan memberikan berbagai dampak yang positif yaitumemiliki kesempatan kerja yang sama. Berdasarkan indikator penelitian dari (Suryadi, E. (2020):

1. Memiliki posisi yang sama di masyarakat:

Ini berarti tidak adanya diskriminasi dalam hal peran, fungsi, dan tanggung jawab di masyarakat, sehingga setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam berbagai bidang.

2. Mendapatkan kesempatan pendidikan formal yang setinggi-tingginya:
Kesempatan untuk mengakses pendidikan tanpa adanya batasan berdasarkan gender adalah kunci untuk pemberdayaan individu dan menciptakan masyarakat yang lebih setara.
3. Tidak diperlakukan kasar:
Perlindungan dari segala bentuk kekerasan, baik fisik maupun psikologis, adalah hak dasar yang harus dijamin untuk semua orang, tanpa memandang gender.
4. Mendapatkan ruang yang sama:
Ini mencakup kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, baik di tingkat lokal maupun nasional, dan memiliki akses yang sama terhadap ruang publik.
5. Memiliki hak kepemilikan yang sama:
Kesempatan yang sama untuk memiliki dan mengendalikan sumber daya ekonomi, seperti tanah, properti, dan aset lainnya, adalah penting untuk memastikan kesetaraan ekonomi.

Penelitian ini sejalan dengan Elvia (2020), hasil penelitian ini menemukan bahwa penerapan kesetaraan gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan dalam mengembangkan karir dan penerapan kesetaraan gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dalam bekerja.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kesempatan Kerja Dengan E-Rekrutment Pengguna Aplikasi LinkedIn

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh kompetensi (X_2) terhadap kesempatan kerja dengan E-rekrutment pengguna aplikasi LinkedIn (Y) dengan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,248 > 1.66196$) dengan demikian H_0 di terima dan H_a ditolak.

Pencari loker memiliki kesempatan kerja tinggi tentu akan disukai atasan karena atasan tahu kalau orang yang memiliki kesempatan tinggi akan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik. Kesempatan yang diberikan dapat menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kompetensi. (Mangkunegara, 2020) menegaskan bahwa kesempatan kerja merupakan perpaduan antara motivasi yang ada pada diri seseorang dan kemampuannya dalam memahami konsep. Kompetensi bertujuan untuk mengatur penugasan-penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi, teknologi dan berperilaku. Kompetensi merupakan uraian pekerjaan yang menjadi pedoman dalam bekerja dan dalam pelaksanaannya bisa mencapai kesempatan kerja yang tinggi. Berdasarkan indikator penelitian dari (Iman Sidik Nusannas, 2023):

1. Pengalaman Kerja
Pengalaman kerja merujuk pada riwayat pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang, termasuk durasi, posisi, tanggung jawab, dan pencapaian selama bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Ini adalah bukti praktis dari aplikasi pengetahuan dan keterampilan dalam situasi dunia nyata.
2. Pendidikan
Pendidikan meliputi latar belakang akademik seseorang, seperti tingkat pendidikan (SMA, S1, S2, dst.), jurusan, institusi, dan kualifikasi yang diperoleh (gelar, sertifikat). Pendidikan formal seringkali menjadi fondasi pengetahuan teoritis.
3. Pengetahuan (Knowledge)
Pengetahuan adalah kumpulan informasi, fakta, konsep, teori, dan pemahaman yang dimiliki seseorang tentang suatu subjek atau bidang tertentu. Pengetahuan bisa didapat dari pendidikan formal, pelatihan, pengalaman, membaca, dan interaksi.
4. Keterampilan (Skills)
Keterampilan adalah kemampuan praktis seseorang untuk melakukan suatu tugas atau aktivitas dengan baik. Keterampilan bisa berupa *hard skills* (teknis dan terukur) atau *soft skills* (interpersonal dan personal).

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian K.D. Krisnawati (2021), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sapta Prima Cargo

Pengaruh Diskriminasi Disabilitas Terhadap Kesempatan Kerja Dengan E-Rekrutment Pengguna Aplikasi LinkedIn

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh diskriminasi disabilitas (X_3) terhadap kesempatan kerja dengan E-rekrutment pengguna aplikasi LinkedIn (Y) dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,965 > 1.66196$). Dengan demikian H_0 di tolak dan H_a di terima.

Diskriminasi disabilitas terhadap kesempatan kerja dapat menyebabkan penyandang disabilitas kehilangan kesempatan untuk bekerja dan mengalami dampak ekonomi. Diskriminasi ini juga dapat menghambat potensi penyandang disabilitas untuk berkontribusi di lingkungan kerja. beberapa dampak



diskriminasi disabilitas terhadap kesempatan kerja kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan. Penyandang disabilitas yang merasa terpinggirkan atau tidak dihargai cenderung memiliki produktivitas yang lebih rendah. Persepsi yang salah tentang kemampuan penyandang disabilitas dapat menghambat kontribusi positif mereka. (Dhea, 2023). Indikator berdasarkan (Priyono, A. & Sari, R. (2022)

1. Pemberi Kerja Tidak Memberikan Penyesuaian yang Wajar
Poin ini merujuk pada situasi di mana seorang pemberi kerja gagal atau menolak untuk menyediakan modifikasi atau adaptasi yang diperlukan di lingkungan kerja agar seorang individu, terutama penyandang disabilitas, dapat menjalankan tugas-tugas pekerjaannya secara efektif. "Penyesuaian yang wajar" bisa berupa aksesibilitas fisik (ram, toilet disabilitas), teknologi adaptif (software pembaca layar), jadwal kerja fleksibel, atau perubahan tugas yang minor.
2. Pemberi Kerja Menarik Tawaran Pekerjaan
Ini terjadi ketika sebuah tawaran pekerjaan yang sudah diberikan kepada seorang kandidat ditarik kembali oleh pemberi kerja, seringkali setelah mengetahui adanya kondisi atau karakteristik tertentu pada kandidat (misalnya, disabilitas, kehamilan, atau kondisi kesehatan). Penarikan tawaran ini bisa dianggap diskriminatif jika alasan penarikan tidak berkaitan langsung dengan kemampuan fundamental kandidat untuk menjalankan pekerjaan.
3. Persyaratan yang Ditentukan oleh Instansi/Lembaga Membuat Adanya Pengecualian
Poin ini mengacu pada kebijakan atau persyaratan formal yang ditetapkan oleh perusahaan, lembaga, atau bahkan peraturan pemerintah yang secara tidak langsung atau langsung mengecualikan kelompok individu tertentu dari kesempatan kerja. Persyaratan ini mungkin tampak netral di permukaan, tetapi dalam praktiknya, mereka menciptakan hambatan bagi kelompok tertentu.
4. Pemberi Kerja Memperlakukan Individu yang Memenuhi Syarat Secara Tidak Baik
Poin ini mencakup berbagai bentuk perlakuan diskriminatif di tempat kerja yang bukan berupa penolakan pekerjaan atau penarikan tawaran, tetapi lebih pada perlakuan yang tidak adil atau merugikan setelah individu tersebut dipekerjakan. Ini bisa berupa pelecehan, intimidasi, pengucilan, hambatan promosi, atau pemberian tugas yang merendahkan, yang semuanya didasari oleh prasangka atau diskriminasi terhadap karakteristik tertentu individu.

Hasil penelitian dari Geminastiti (2018), diskriminasi yang telah dirasakan oleh penyandang disabilitas tentu dapat menghambat proses penyesuaian diri. Karena itu pekerja sosial mempunyai peran untuk meningkatkan kapasitas orang dalam mengatasi masalah yang dihadapi dan menghubungkan sumber sumber yang ada di sekitarnya untuk membantu mengatasi masalah.

Pengaruh Kesetaraan Gender, Kompetensi, Diskriminasi Disabilitas (X_1, X_2, X_3) Secara Bersamaan Berpengaruh Terhadap Keputusan Pembeli Online (Y)

Nilai F_{sig} adalah $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel} (15,042 > 2,69)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kesetaraan gender, diskriminasi disabilitas, kompetensi berpengaruh terhadap kesempatan kerja dengan E-rekrutment pengguna aplikasi.

Kesempatan kerja yang inklusif tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil dari berbagai aspek yang saling berinteraksi. Kesetaraan gender, kompetensi, dan diskriminasi disabilitas merupakan tiga faktor utama yang dapat menentukan akses terhadap kesempatan kerja dalam era digital, khususnya melalui platform e-recruitment seperti LinkedIn.

Kesetaraan gender dalam dunia kerja memastikan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki akses yang sama dalam memperoleh pekerjaan, mendapatkan hak yang adil, serta kesempatan untuk mengembangkan kariernya. Sementara itu, kompetensi menjadi faktor penentu dalam proses seleksi kerja, di mana individu dengan keterampilan yang relevan lebih cenderung mendapatkan peluang kerja yang lebih besar. Di sisi lain, diskriminasi terhadap penyandang disabilitas masih menjadi tantangan dalam dunia kerja, di mana banyak perusahaan yang belum sepenuhnya mengakomodasi kebutuhan mereka, sehingga mempersempit kesempatan kerja yang dapat diakses oleh kelompok ini (Haspels, 2012)

Ketiga faktor ini saling berhubungan dalam membentuk ekosistem kerja yang inklusif dan adil. Dengan adanya e-recruitment seperti LinkedIn, peluang untuk mengurangi bias dan diskriminasi semakin besar, karena sistem berbasis teknologi memungkinkan seleksi kandidat berdasarkan kompetensi dan kualifikasi yang objektif. Oleh karena itu, kesetaraan gender, kompetensi, dan diskriminasi disabilitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesempatan kerja di era digital.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kesetaraan gender, diskriminasi disabilitas, kompetensi dan promosi terhadap kesempatan kerja dengan E-rekrutment pengguna aplikasi LinkedIn, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh kesetaraan gender (X_1) terhadap kesempatan kerja dengan E-rekrutment pengguna aplikasi LinkedIn (Y) dengan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,548 > 1.65882$) dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima
2. Terdapat pengaruh kompetensi (X_2) terhadap kesempatan kerja dengan E-rekrutment pengguna aplikasi LinkedIn (Y) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,243 > 1.65882$) dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima
3. Terdapat pengaruh diskriminasi disabilitas (X_3) terhadap kesempatan kerja dengan E-rekrutment pengguna aplikasi LinkedIn (Y) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,080 > 1.65882$). Dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima.
4. Nilai F_{sig} adalah $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,042 > 2,69$), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kesetaraan gender, diskriminasi disabilitas, kompetensi dan promosi berpengaruh terhadap kesempatan kerja dengan E-rekrutment pengguna aplikasi LinkedIn.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa hal yang bisa dipertimbangkan bagi pihak terkait, antara lain:

1. Bagi aplikasi LinkedIn agar dapat meningkatkan kesetaraan gender agar menjadikan tempat pengguna aplikasi LinkedIn lebih baik lagi untuk kemajuan kedepannya karena kesetaraan gender berpengaruh terhadap kesempatan kerja dengan E-rekrutment pengguna aplikasi LinkedIn Agar dapat meningkatkan kompetensi dengan menjual produk yang baik agar kompetensi meningkat karena kompetensi berpengaruh terhadap kesempatan kerja dengan E-rekrutment pengguna aplikasi LinkedIn Agar dapat meningkatkan diskriminasi disabilitas agar selalu meningkatkan rating yang sudah ada karena diskriminasi disabilitas berpengaruh terhadap kesempatan kerja dengan E-rekrutment pengguna aplikasi LinkedIn
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Disarankan agar penelitian selanjutnya dilakukan dengan jumlah sampel yang lebih banyak lagi dan juga dengan variasi variabel lainnya yang belum dilakukan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Huzaifi and others, 'Peran Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Kinerja Pada UMKM Griya Cendekia Di Desa Curug, Kecamatan Gunung Sindur, Kabupaten Bogor', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Mengabdikan (JimawAbdi)*, 2.1 (2022)
- Angely C.M. Suatan, Amran T. Naukoko, and Ita Pingkan F. Rorong, 'Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Inflasi Dan Jumlah Industri Terhadap Kesempatan Kerja Di Kota Manado', *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 23.4 (2023).
- Anggita, S. D. (2022). Bias Gender dalam Iklan Lowongan Pekerjaan:(Studi pada Akun Instagram@openkerja,@loker.id, dan@lokerind). *Paradigma*, 11(1).
- Asso Yusril, 'YUME: Journal of Management Peran Kompetensi Dalam Mendorong Efektivitas Penempatan Kerja Dan Kinerja Karyawan', 7.3 (2024)
- A Sutrisno and S Riyanto, 'Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel Dit Binmas Polda Metro Jaya', *Jurnal SWOT*, VII.1 (2017)
- Adih Supriadi and others, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kunststoffe International* (Jakarta Tahta Media Group, 2022), cvi.
- Afif Fiqhi and others, 'Analisis Manajemen Karir Terhadap Kesetaraan Gender Dan Kaum Disabilitas Di Dalam Organisasi (Studi Kasus Provinsi Banten)', *Jurnal JUMANIS-BAJA*, 6.1 (2024)
- Alya Fatimah Azzahra, 'Student Edited Law Journals: Strengthening the Creativity of Law Students in a Challenging Era', *Journal of Creativity Student*, 7.2 (2022)
- Cindy Shira Riyanto and others, 'Kesetaraan Gender', *Humantech: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2.8 (2023).



- Dicky Stiawan and Eti Arini, 'Pengaruh Reward Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Cabang Bengkulu', *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi Review*, 3.1 (2023)
- Dhea Errisa (2022). Akses Pen Akses Penyandang Disabili Ang Disabilitas Terh As Terhadap Pekerj Ap Pekerjaan: Kajian Literatur. *Jurnal Pengembangan Manusia* 3 (1).
- Edy Sutrisno. 2010. Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta Kencana Prenada Media Group
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*, vol. 7 New Jersey.H
- aspels, N., de Meyer, T., & Paavilainen, M. (2012). *Kesetaraan dan non diskriminasi di tempat kerja di Indonesia: buku panduan dan latihan untuk pelatih/ILO CO-Jakarta* (No. 479742). International Labour Organization.
- Hutapea Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk THR dan Organisasi yang Dinamis. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Huzaifi and others, 'Peran Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Kinerja Pada UMKM Griya Cendekia Di Desa Curug, Kecamatan Gunung Sindur, Kabupaten Bogor' *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Mengabdi (JimawAbdi)* Vol. 2, No.1, (April 2022).
- Iman Sidik Nusannas, Terhadap Kinerja, Pegawai Proyek, and Kereta Cepat, 'Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Proyek Kereta Cepat Jakarta-Bandung', *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12.3 (2023).
- Kuncoro, H. (1999). Dimensikualitatif Keberhasilan Perluasan Kesempatan Kerja. *Journal of Indonesian Economy and Business (JIEB)*, 14(1), 00-00.
- Lutfi Nur Afifah and others, 'Dukungan Sosial Terhadap Upaya Penerimaan Diri Anak Tunawicara', *NATHIQIYYAH: Jurnal Psikologi Islam*, 7.1 (2024), pp. 41–51.
- Lutfiyah Lutfiyah, Hening Widi Oetomo, and Suhermin Suhermin, 'Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Person Job Fit Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Andromedia', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8.3 (2020), p. 684, doi:10.26740/jim.v8n3.p684-699.
- M R A Prasetya and P Ramadhan, 'Peran Media LinkedIn Dalam Pendidikan Manajemen Olahraga', *Jurnal Pendidikan Kesehatan ...*, 7.1 (2021), pp. 205–13 <<https://ojs.mahadewa.ac.id/index.php/jpkr/article/view/1006/841>>.
- Marlina, 'Analisis Kesetaraan Gender Di Dalam Dunia Kerja', *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2.10 (2024)
- Nida Salsabila, Hetty Krisnani, and Nurliana Cipta Apsari, 'Rehabilitasi Sosial Bagi Remaja Dengan Disabilitas Sensorik', *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1.3 (2019), p. 190, doi:10.24198/focus.v1i3.20496
- Nur Haliza, Eko Kuntarto, and Ade Kusmana, 'Pemerolehan Bahasa Anak Berkebutuhan Khusus (Tunarungu) Dalam Memahami Bahasa', *Jurnal Genre (Bahasa, Sastra, Dan Pembelajarannya)*, 2.1 (2020), pp. 5–11, doi:10.26555/jg.v2i1.2051
- Pangastuti, Y. (2015). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah. *Economics Development Analysis Journal*, 4(2), 203-211.
- Rahmat, S. N. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 121-132.
- Priyono, A. & Sari, R. (2022). "Diskriminasi terhadap Penyandang Disabilitas di Dunia Kerja: Tantangan dan Solusi." *Jurnal Sosial dan Humaniora*, 10(1), 45-60.
- Sarmiati, 'Analisis Faktor Ekonomi Dan Sosial Ekonomi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Pasar Kerja Kota Palu', *E-Jurnal Katalogis*, Volume 3 N (2020)
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- hania Intan Permata Suly, Yenrizal, and Gita Astrid, 'Representasi Kesetaraan Gender Dalam Dunia Kerja (Studi Kasus Pada Stasiun Pal Tv Palembang)', *Jurnal Studi Ilmu Komunikasi*, 3.2 (2024)
- Shinta, K. P. (2021). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Dalam Menggunakan E-Recruitment Pada Generasi Millenial Di Kota Semarang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Sudirman, F. A., & Susilawaty, F. T. (2022). Kesetaraan Gender Dalam Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Sdgs): Suatu Reviuw Literatur Sistematis. *Journal Publicuho*, 5(4), 995-1010.

- Suharjuddin, D., & Pd, M. (2020). Kesetaraan Gender dan Strategi Pengarusutamaannya. *Naradidik: Journal of Education and Pedagogy*, 1(1).
- Suatan, Naukoko, and Rorong, 'Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Inflasi Dan Jumlah Industri Terhadap Kesempatan Kerja Di Kota Manado' *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 2.3(Juni.2023.)
- Syaparuddin dan Siti Hodijah Idris, Kamal, 'Pertumbuhan Ekonomi, Kesempatan Kerja, Kemiskinan Dan Ketimpangan Pendapatan Di Provinsi Jambi', *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 9.1 (2020)
- Wijayanto, A., Hubeis, M., Affandi, M. J., & Hermawan, A. (2011). Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi kerja Karyawan. *Manajemen IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, 6(2)
- Yanto, A. B. H., Fauzi, A., & Jariyah, F. A. (2018). Sistem Informasi E-Recruitment Karyawan Berbasis Web Pada Pt. Jasa Swadaya Utama (Jayatama). *Jurnal Teknologi Informatika Dan Komputer*, 4(2)
- Suryadi, E. (2020). "Kesetaraan Gender dalam Pendidikan dan Politik: Tinjauan Sosial." *Jurnal Gender dan Sosial Budaya*, 8(2)