

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Profil Lulusan Program Studi Ilmu Perpustakaan UINSU

1. Pustakawan

Pustakawan adalah tenaga profesional dalam mengelola dan menyajikan informasi dan bahan pustaka kepada pengguna perpustakaan di berbagai jenis lembaga dan instansi.

2. Arsiparis

Arsiparis adalah tenaga profesional dalam mengelola arsip dan dokumen, memiliki keahlian dalam manajemen arsip, klasifikasi, dan preservasi informasi.

3. Akademisi dalam Bidang Perpustakaan dan Informasi

Akademisi dalam bidang perpustakaan dan informasi, fokusnya adalah pada pengelolaan perpustakaan yang efisien, penelusuran informasi yang tepat, dan integrasi teknologi dalam layanan perpustakaan.

4. Peneliti Pemula dalam Bidang Perpustakaan dan Informasi

Pengkaji permasalahan dalam bidang perpustakaan, dokumentasi dan informasi yang bernuansa Islami menggunakan pendekatan transdisipliner dan mempublikasikan hasil-hasil penelitian dengan menggunakan sarana teknologi informasi.

5. Analis Data Ilmiah

Analis data ilmiah memiliki kemampuan untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan memanfaatkan data untuk mendukung keputusan dan operasi di perpustakaan serta institusi informasi. Analis ini memanfaatkan keterampilan dalam statistik, penelitian, teknologi informasi, dan pemahaman mendalam tentang kebutuhan informasi dan perilaku pencarian pengguna (Islam et al. 2013)

B. Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti dengan melakukan pengumpulan data menggunakan metode penelitian kualitatif yaitu dengan teknik wawancara yang diajukan kepada informan yang melibatkan seorang alumni untuk mendapatkan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian dan menyangkut tentang perilaku pencarian informasi alumni dalam mencari pekerjaan.

1. Perilaku Pencarian Informasi Alumni Ilmu Perpustakaan UINSU Stambuk 2015-2019 dalam Mencari Pekerjaan

Pencarian informasi adalah kegiatan seseorang yang dilakukan untuk mendapatkan informasi. Seseorang akan menunjukkan perilaku pencarian informasi untuk memenuhi kebutuhannya. Untuk memenuhi kebutuhan tadi seseorang mencari informasi dengan menggunakan berbagai sumber informasi. Dalam melakukan kegiatan pencarian informasi ada beberapa tahapan kegiatan yang dilakukan oleh alumni dalam memenuhi kebutuhan informasinya, dalam penelitian yang dilakukan penulis ingin melihat perilaku pencarian informasi alumni Ilmu Perpustakaan UIN Sumatera Utara dalam mencari pekerjaan menggunakan teori menurut David Ellis yang diawali pada tahap *starting, chaining, browsing, differentiating, monitoring, extracting, verifying, ending*.

Berdasarkan hasil beberapa wawancara yang dilakukan peneliti terhadap beberapa alumni Ilmu Perpustakaan UIN Sumatera Utara pada tanggal 31 Mei 2024 sampai dengan 11 Juni 2024 digambarkan dari hasil wawancara sebagai berikut:

a. *Starting*

Starting adalah tahap awal dalam perilaku pencarian informasi. Pencari informasi dalam tahap *starting* ini harus memulai mencari informasi seperti bertanya kepada seseorang yang lebih tahu bidang keilmuan yang ingin ia tanyakan atau bisa juga melakukan *starting* dengan mudah melalui *smartphone* yang dimiliki.

Peneliti melakukan wawancara dengan saudari Nora Junita Azmar (Alumni Ilmu Perpustakaan Stambuk 2015) pada tanggal 31 Mei 2024. Informan mengungkapkan bahwa:

“Karena saya termasuk angkatan pertama, untuk mendapatkan informasi pekerjaan masih lebih dipermudah, seperti pihak program studi langsung mengabarkan jika ada informasi terkait lowongan pekerjaan, selain itu saya juga bertanya kepada teman-teman saya yang lainnya.” (NJA)

Berdasarkan hasil wawancara yang dijelaskan, ia mengatakan bahwasannya *starting* dilakukan dengan bertanya kepada teman ataupun dosen

untuk mencari gambaran dalam mempersiapkan pencarian informasi. Tahapan *starting* dalam memulai pencarian informasi terkait pekerjaan sering kali dimulai dengan memanfaatkan jaringan sosial dan dukungan institusi pendidikan. Dalam hal ini, lulusan menggunakan informasi yang diberikan oleh program studi serta bantuan dari dosen ataupun teman untuk mendapatkan gambaran awal tentang informasi kerja. Dengan demikian, *starting* yang melibatkan sumber terpercaya dan jaringan sosial dapat meningkatkan efektivitas dalam menemukan peluang kerja yang sesuai.

Peneliti melakukan wawancara dengan saudari Tiara Rachellya (Alumni Ilmu Perpustakaan Stambuk 2019) pada tanggal 06 Juni 2024. Informan juga mengungkapkan hal yang sama:

“Saya kemarin setelah sidang sudah mulai mencari pekerjaan, saya juga bertanya kepada teman-teman saya, kemudian saya juga mencari ke beberapa aplikasi yang direkomendasikan untuk mencari pekerjaan.”(TR)

Dalam mencari pekerjaan diawali dengan tahapan *starting* yaitu tahapan pertama yang dilakukan oleh seseorang saat akan memulai melakukan pencarian informasi berupa mengenali sumber informasi yang akan digunakan. Yang mana pada tahap ini alumni memulai dengan menelusur informasi melalui media online seperti website dan Instagram, setelah itu baru menentukan topik apa yang ingin dicari lebih dalam.

Peneliti melakukan wawancara dengan saudara Muhammad Ridwan (Alumni Ilmu Perpustakaan Stambuk 2016) pada tanggal 05 Juni 2024. Informan mengungkapkan bahwa:

“Karena sebelumnya saya sudah pernah bekerja, dan untuk tahap awal dalam mencari informasi pekerjaan ya sama saja, saya tetap melihat-lihat Instagram, ya pokoknya melihat media sosial untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan-pekerjaan saya yang sebelumnya.”(MR)

Dalam mencari informasi pekerjaan, ia tetap menggunakan metode yang sama seperti sebelumnya, tetap menggunakan media sosial untuk

menemukan peluang kerja. Dengan jangkauan yang luas, memungkinkan alumni untuk melihat postingan perusahaan mengenai lowongan pekerjaan. Dengan demikian, media sosial dapat menjadi alat yang efektif dalam mencari dan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Peneliti melakukan wawancara dengan saudari Ulzana Nurlian Nawa (Alumni Ilmu Perpustakaan Stambuk 2017) pada tanggal 11 Juni 2024. Informan mengungkapkan bahwa:

“Awal saya memulai mencari informasi pekerjaan setelah lulus itu melalui media sosial terlebih dahulu.” (UNN)

Peneliti melakukan wawancara dengan saudari Wiwik Dwi Febianti (Alumni Ilmu Perpustakaan Stambuk 2018) pada tanggal 06 Juni 2024. Informan juga mengungkapkan bahwa:

“Untuk tahap awal dalam mencari informasi pekerjaan, bahkan setelah sidang saya sudah mencari informasi terkait pekerjaan melalui media sosial.” (WDF)

Pencarian melalui media sosial dilakukan untuk menemukan referensi sampai alumni bisa melanjutkan tahapan pencarian selanjutnya dan nantinya bisa terhubung pada tahapan *chaining*. Kemudian dapat dikatakan bahwasannya media sosial menjadi alat utama dalam melakukan pencarian informasi terkait pekerjaan.

Dari hasil wawancara tersebut mereka mengatakan bahwasannya pada *starting* tahap awal dalam melakukan pencarian informasi pekerjaan setelah lulus mereka memulai mencari informasi dengan bertanya kepada dosen dan teman-teman, kemudian mereka juga menggunakan *smartphone* untuk melihat media sosial dan beberapa aplikasi khusus untuk mencari kerja.

b. *Chaining*

Pada tahap ini para pelaku pencarian informasi mengikuti rantai kutipan atau mengikuti sumber yang ada pada sumber utama. Seperti, melanjutkan pencarian informasi dari satu sumber ke sumber lainnya dalam proses mencari pekerjaan.

Peneliti melakukan wawancara dengan saudari Ulzana Nurlian Nawa (Alumni Ilmu Perpustakaan Stambuk 2017) pada tanggal 11 Juni 2024. Informan mengungkapkan bahwa:

“Setelah saya sudah mendapatkan informasi tersebut, pada saat itu saya langsung melanjutkan pencarian informasi dengan melihat websitenya.” (UNN)

Peneliti melakukan wawancara dengan saudari Wiwik Dwi Febianti (Alumni Ilmu Perpustakaan Stambuk 2018) pada tanggal 06 Juni 2024. Informan juga mengungkapkan hal yang sama:

“Saya kunjungi websitenya untuk eksplor lebih lanjut.” (WDF)

Setelah mendapatkan informasi awal, kegiatan dari *chaining* dalam perilaku pencarian informasi yang dilakukan mereka untuk melanjutkan pencarian informasi yaitu dengan melihat website. Dalam teori *chaining*, setiap langkah dalam proses pencarian informasi berfungsi sebagai pemicu untuk langkah selanjutnya. Kegiatan ini diperkuat oleh kebutuhan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam.

Peneliti melakukan wawancara dengan saudara Muhammad Ridwan (Alumni Ilmu Perpustakaan Stambuk 2016) pada tanggal 05 Juni 2024. Informan mengungkapkan bahwa:

“Untuk melanjutkan pencarian informasi, misalnya saya ingin bekerja di perpustakaan atau saya menemukan lowongan pekerjaan menjadi dosen di kampus, maka saya akan langsung menuju websitenya mereka, dan setelah itu biasanya saya langsung membuat akun.” (MR)

Berdasarkan hasil wawancara yang dijelaskan mereka mengatakan bahwasannya setelah menentukan pekerjaan yang diinginkan atau menemukan lowongan pekerjaan yang sesuai, maka tahap *chaining* yang dilakukan yaitu melanjutkannya dengan menelusuri website. *Chaining* pada tahap ini di mana individu mulai menghubungkan antara informasi yang telah didapat selama aktivitas *starting* dengan pengetahuan yang dimilikinya. Pada tahap ini alumni

juga akan membuat akun pada sumber informasi yang sudah dipilih sebelumnya untuk menelusur informasi.

Peneliti melakukan wawancara dengan saudari Tiara Rachellya (Alumni Ilmu Perpustakaan Stambuk 2019) pada tanggal 06 Juni 2024. Informan mengungkapkan:

“Pada saat itu saya buat akun terlebih dahulu, kemudian saya mencari lowongan pekerjaan di aplikasi pendukung cari kerja seperti LinkedIn.” (TR)

Ia akan bergabung dalam platform lowongan pekerjaan dan mengaktifkan akun LinkedIn untuk memudahkan dalam mencari informasi lowongan pekerjaan secara online. Maka pada tahap ini dapat dilihat bahwa penggunaan aplikasi pencari pekerjaan seperti yang disebutkan sebelumnya dianggap lebih efektif karena pada masa kini perusahaan juga membuka lowongan pekerjaan melalui media online.

Peneliti melakukan wawancara dengan saudari Nora Junita Azmar (Alumni Ilmu Perpustakaan Stambuk 2015) pada tanggal 31 Mei 2024. Informan mengungkapkan bahwa:

“Pekerjaan sebelumnya saya mendapatkan informasi dari teman saya, jadi kalau untuk melanjutkan pencarian informasinya saya langsung bertanya ke pemberi informasi terkait pekerjaannya, dan untuk pekerjaan yang sekarang sumber informasinya dari media sosial seperti Instagram, jadi setelah dapat cuplikan dari Instagram saya langsung melanjutkan untuk menelusuri websitenya, strategi lainnya juga seperti membuat akun di LinkedIn dengan memperlengkap CV.” (NJA)

Hasil wawancara tersebut menjelaskan bahwasannya setelah mendapatkan informasi dari teman, ia bertanya lebih lanjut untuk mendalami topiknyanya. Begitu juga ketika menemukan informasi di Instagram, selanjutnya akan mencari lebih dalam dengan mengunjungi website terkait. Kegiatan yang sama juga dilakukan yaitu membuat akun di LinkedIn dan memperbarui CV

untuk memaksimalkan peluang mendapatkan informasi dan kesempatan baru. Dengan demikian, langkah-langkah ini saling mendukung dan mengarahkan ke arah yang tepat untuk memenuhi kebutuhannya.

Dari hasil wawancara tersebut mereka mengatakan bahwasannya pada tahap kedua yaitu *chaining* dalam melanjutkan pencarian informasi mereka melanjutkannya dengan cara mengunjungi website dan membuat akun untuk menelusur informasi. Kemudian, mereka juga melanjutkan informasi yang didapat dari teman dengan cara bertanya terkait topik tersebut.

c. *Browsing*

Browsing adalah kegiatan dalam menelusuri sumber-sumber informasi. *Browsing* ini menelusuri informasi di berbagai media yang menyediakan sumber informasi. Dalam hal ini pencari informasi bisa melakukan *browsing* dengan melihat sumber informasi yang sudah tertera, biasanya menelusuri situs web atau platform online untuk mencari informasi pekerjaan. Tahapan ketiga penelusuran informasi ini dilakukan dengan mencari langsung melalui media sosial.

Peneliti melakukan wawancara dengan saudara Muhammad Ridwan (Alumni Ilmu Perpustakaan Stambuk 2016) pada tanggal 05 Juni 2024. Informan mengungkapkan bahwa:

“Untuk mencari informasinya saya langsung mencari lowongan pekerjaan di media sosial, saya juga melihat-lihat dari Instagram.” (MR)

Alumni mengatakan bahwasannya ia mencari lowongan pekerjaan melalui media sosial seperti Instagram. Pencarian lowongan kerja melalui media sosial termasuk Instagram, semakin umum digunakan karena banyak perusahaan membagikan informasi lowongan secara langsung di platform tersebut. Selain itu, terdapat platform lain yang digunakan oleh alumni lainnya.

Peneliti melakukan wawancara dengan saudari Tiara Rachellya (Alumni Ilmu Perpustakaan Stambuk 2019) pada tanggal 06 Juni 2024. Informan mengatakan:

“Untuk sumber informasinya saya gunakan dari platform lowongan pekerjaan seperti LinkedIn dan Joobstreet, kemudian ada juga yang dari website atau media sosial perusahaannya langsung.” (TR)

Selain Instagram, LinkedIn juga menjadi platform yang sangat penting bagi pencari kerja karena memungkinkan mereka untuk membangun profil profesional, mencakup pengalaman kerja, pendidikan, dan keterampilan.

Peneliti melakukan wawancara dengan saudari Nora Junita Azmar (Alumni Ilmu Perpustakaan Stambuk 2015) pada tanggal 31 Mei 2024. Informan mengungkapkan bahwa:

“Untuk mencari pekerjaan melalui platform online biasanya mencari di situs LinkedIn dan sejenisnya, kemudian saya juga sering mencari informasi di media sosial itu seperti Instagram dan mencari informasi pekerjaan khusus pustakawan.” (NJA)

Peneliti melakukan wawancara dengan saudari Wiwik Dwi Febianti (Alumni Ilmu Perpustakaan Stambuk 2018) pada tanggal 06 Juni 2024. Informan juga mengungkapkan bahwa:

“Ketika dalam proses pencarian informasi, sumber yang saya gunakan yaitu media sosial seperti Instagram, dan saya juga follow lowongan pekerjaan seperti @lokerpustakawan.” (WDF)

Kedua informan tersebut sama-sama mencari informasi pekerjaan yang mereka inginkan, yaitu sebagai pustakawan. Mereka menggunakan LinkedIn untuk menemukan banyak lowongan kerja dan membangun profil profesional, serta Instagram untuk mengikuti akun seperti @lokerpustakawan yang menyediakan informasi terbaru tentang lowongan pustakawan.

Peneliti melakukan wawancara dengan saudari Ulzana Nurlian Nawa (Alumni Ilmu Perpustakaan Stambuk 2017) pada tanggal 11 Juni 2024. Informan mengungkapkan bahwa:

“Sumber informasi ataupun media sosial yang saya gunakan untuk mencari lowongan pekerjaan yaitu Instagram, Jobstreet dan LinkedIn.” (UNN)

Dari hasil wawancara tersebut mereka mengatakan bahwasannya pada tahap ketiga yaitu browsing dalam pencarian informasi mereka menggunakan berbagai media seperti Instagram, LinkedIn, dan Jobstreet untuk mendapatkan informasi pekerjaan.

d. Differentiating

Merupakan kegiatan dalam menyaring kualitas dari informasi tersebut sehingga mendapatkan informasi yang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pencari informasi tersebut. *Differentiating* pada tahap ini yaitu kegiatan dalam penyaringan kualitas dari informasi tadi sampai menemukan informasi yang relevan dan valid sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pencari informasi.

Peneliti melakukan wawancara dengan saudari Nora Junita Azmar (Alumni Ilmu Perpustakaan Stambuk 2015) pada tanggal 31 Mei 2024. Informan mengungkapkan bahwa:

“Biasanya sebelum mencari informasi itu kita sudah menentukan ingin mencari informasi pekerjaan yang kita inginkan, jadi nanti seperti di checkre check dengan kebutuhan informasi kita dan dengan informasi yang kita dapatkan.” (NJA)

Adanya penyaringan dikarenakan banyaknya sumber-sumber yang sudah didapatkan sehingga harus disaring sedemikian rupa agar mendapatkan sumber yang tepat. Jadi, *Differentiating* pada tahap ini adalah memilah informasi yang diperoleh dengan membandingkannya agar mendapat informasi yang tepat.

Peneliti melakukan wawancara dengan saudari Ulzana Nurlian Nawa (Alumni Ilmu Perpustakaan Stambuk 2017) pada tanggal 11 Juni 2024. Informan mengungkapkan bahwa:

“Kalau saya melihat pekerjaan ini sesuai tidak dengan keterampilan yang saya miliki.” (UNN)

Kemudian setelah mendapatkan informasi pekerjaan tersebut, ia membandingkannya dengan melihat keterampilan yang dimilikinya. Selain itu, para alumni juga melakukan pemilahan informasi agar informasi yang didapat tepat sasaran sesuai dengan kebutuhan informasinya dengan melihat kualifikasi yang dicari oleh perusahaan.

Hal ini dibuktikan dengan peneliti melakukan wawancara dengan saudara Muhammad Ridwan (Alumni Ilmu Perpustakaan Stambuk 2016) pada tanggal 05 Juni 2024. Informan mengungkapkan bahwa:

“Kalau berbicara relevan itu sesuai dengan kebutuhan saya, bagaimana saya melihatnya, saya juga melihat sumber informasi ini sesuai tidak dengan kebutuhan saya, yang paling utama informasi ini relate tidak untuk saat ini, setelah itu biasanya saya melihat kualifikasi apa saja yang dibutuhkan.” (MR)

Melihat kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan saat mencari pekerjaan adalah langkah penting dalam persiapan. Para alumni dapat memahami persyaratan yang diperlukan untuk posisi yang diminati, seperti pengalaman kerja, pendidikan, keterampilan teknis, dan sertifikasi yang mungkin dibutuhkan. Dengan memahami kualifikasi ini, mereka dapat menilai sejauh mana memenuhi syarat untuk posisi tersebut dan perlu meningkatkan atau menyesuaikan kualifikasinya.

Peneliti melakukan wawancara dengan saudari Tiara Rachellya (Alumni Ilmu Perpustakaan Stambuk 2019) pada tanggal 06 Juni 2024. Informan mengatakan:

“Saya selalu mengecek informasi pekerjaan tersebut seperti persyaratannya apa saja, saya lihat kualifikasinya, karena ada beberapa lowongan pekerjaan yang biasanya tidak menerima fresh graduate.” (TR)

Beberapa perusahaan dan posisi tertentu menetapkan kualifikasi yang tidak menerima *fresh graduate*. Hal ini biasanya terjadi karena peran tersebut memerlukan keahlian khusus dan pengalaman yang hanya bisa didapatkan melalui beberapa tahun bekerja di bidang tersebut. Perusahaan mungkin juga mencari anggota atau pekerja yang telah menghadapi situasi kerja nyata, memiliki pemahaman yang lebih baik, dan mampu bekerja secara mandiri tanpa memerlukan pelatihan dasar.

Peneliti melakukan wawancara dengan saudari Wiwik Dwi Febianti (Alumni Ilmu Perpustakaan Stambuk 2018) pada tanggal 06 Juni 2024. Informan mengungkapkan bahwa:

“Terkait informasi pekerjaannya saya lihat dari kriteria tertentu seperti kemarin saya langsung menanyakan perihal gaji, kemudian tempat tinggal bahkan akses ke tempat kerja.” (WDF)

Dalam konteks ini, *differentiating* mengacu pada proses di mana seseorang mengevaluasi dan membandingkan informasi dari berbagai sumber berdasarkan kriteria tertentu untuk menentukan mana yang paling relevan dan bermanfaat bagi kebutuhannya. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, informan memfokuskan pada aspek-aspek spesifik seperti gaji, tempat tinggal, dan akses ke tempat kerja. Ini menunjukkan bahwa mereka tidak hanya mencari informasi umum tentang pekerjaan, tetapi juga menilai dan memprioritaskan informasi berdasarkan faktor-faktor yang paling penting bagi situasi dan pilihan mereka. Proses ini membantu dalam membuat keputusan sesuai dengan kebutuhan mereka.

Dari hasil wawancara tersebut mereka mengatakan bahwasannya pada tahap keempat yaitu *differentiating* dalam pencarian informasi mereka

melakukannya dengan melihat kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan dan juga menyesuaikan dengan keterampilan yang mereka miliki.

e. *Monitoring*

Tahap ini merupakan aktivitas melihat perkembangan yang terjadi dalam topik yang ingin diketahui oleh pencari informasi.

Peneliti melakukan wawancara dengan saudara Muhammad Ridwan (Alumni Ilmu Perpustakaan Stambuk 2016) pada tanggal 05 Juni 2024. Informan mengungkapkan bahwa:

“Kalau untuk pemantauan saya memantaunya setiap hari, bahkan juga saya setiap harinya melihat ada tidak lowongan untuk hari ini, jika tidak ada, ya besoknya lagi.” (MR)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, informan menunjukkan aktivitas monitoring dengan secara rutin memeriksa lowongan pekerjaan setiap hari. Mereka terus mengikuti perkembangan terbaru dan memastikan bahwa mereka tidak melewatkan peluang yang mungkin muncul. Dengan memantau secara teratur, mereka dapat segera menindaklanjuti lowongan yang sesuai dengan kriteria yang dimiliki, sehingga meningkatkan peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan.

Peneliti melakukan wawancara dengan saudari Ulzana Nurlian Nawa (Alumni Ilmu Perpustakaan Stambuk 2017) pada tanggal 11 Juni 2024. Informan mengungkapkan bahwa:

“Untuk melihat perkembangannya saya terkadang memantau lowongan pekerjaan lainnya, jika ada buka lowongan pekerjaan lain saya juga tes atau mencobanya.” (UNN)

Pada tahap ini merupakan tahapan di mana alumni melakukan pemantauan terhadap sumber informasi agar mendapatkan informasi yang terbaru. Hal ini didasari dengan adanya kesadaran setiap informan akan informasi terbaru dari suatu sumber informasi. Selain memantau, alumni juga mencoba melamar ke berbagai lowongan pekerjaan yang berbeda. Ini menunjukkan kesiapan mereka untuk mengeksplorasi berbagai peluang yang

mungkin tidak sepenuhnya sesuai dengan rencana awal tetapi masih relevan dengan keahlian dan minat mereka. Hal ini penting karena dapat membuka lebih banyak kesempatan dan mengurangi ketergantungan pada satu jenis pekerjaan atau perusahaan tertentu.

Peneliti melakukan wawancara dengan saudari Tiara Rachellya (Alumni Ilmu Perpustakaan Stambuk 2019) pada tanggal 06 Juni 2024. Informan mengatakan:

“Saya selalu memantau di platform terkait informasi pekerjaan, bahkan saya sampai aktifkan notifikasinya, karena jika dalam waktu 2 minggu atau 1 bulan tidak ada kemajuan, berarti saya menganggap itu gagal. Misalnya saya lihat di platform sudah tutup atau tidak menerima lowongan pekerjaan lagi, ya sudah kita bisa pantau dari situ aja. Tetapi semisal saya memantau di platform tersebut masih terus membuka atau mencari lagi kan saya jadi bingung, itu sebenarnya diterima atau tidak.” (TR)

Pada tahap ini alumni juga mengaktifkan fitur notifikasi pada sumber informasi yang dipilih. Karena dengan hal itu informasi mengenai lowongan pekerjaan yang terbaru dengan informasi yang dicari akan muncul dan mendapatkan pemberitahuan.

Peneliti melakukan wawancara dengan saudari Nora Junita Azmar (Alumni Ilmu Perpustakaan Stambuk 2015) pada tanggal 31 Mei 2024. Informan mengungkapkan bahwa:

“Saya sering melakukan pemantauan secara berkala melalui email atau website yang kita gunakan untuk apply job nya.”
(NJA)

Peneliti melakukan wawancara dengan saudari Wiwik Dwi Febianti (Alumni Ilmu Perpustakaan Stambuk 2018) pada tanggal 06 Juni 2024. Informan mengungkapkan bahwa:

“Sebelum saya mendapatkan pekerjaan yang sekarang ini, sebelumnya saya banyak kirim cv atau melamar pekerjaan, selama proses itu bisa dikatakan setiap harinya saya selalu memantau email, bahkan sampai spamnya juga saya cek, kali aja ada yang panggilan” (WDF)

Dengan melakukan pemantauan tersebut, alumni memastikan bahwa mereka selalu mendapatkan informasi terbaru tentang status lamaran, lowongan pekerjaan baru, atau komunikasi penting dari pemberi kerja. *Monitoring* semacam ini membantu mereka tetap responsif terhadap peluang baru yang mungkin muncul. Selain itu, dengan memanfaatkan notifikasi email atau pembaruan dari website, mereka dapat menghemat waktu dan usaha karena tidak perlu memeriksa secara manual setiap saat.

Dari hasil wawancara tersebut mereka mengatakan bahwasannya pada tahap kelima yaitu *monitoring*, mereka melakukan pemantauan dengan cara memantau sumber informasi yang mereka gunakan dan mereka melakukan pemantauan dengan cara mengaktifkan fitur notifikasi pada platform tersebut, bahkan mereka juga memantaunya melalui email.

f. *Extracting*

Merupakan kegiatan untuk menggali lebih jauh informasi telah didapatkan oleh pencari informasi. Pencari informasi bisa lebih fokus dengan sasaran informasi yang ingin didapatkan. Pencari informasi dalam tahapan ini akan mengelompokkan informasi yang didapat ke dalam folder atau file penyimpanan.

Peneliti melakukan wawancara dengan saudari Nora Junita Azmar (Alumni Ilmu Perpustakaan Stambul 2015) pada tanggal 31 Mei 2024. Informan mengungkapkan bahwa:

“Biasanya ketika saya mencari informasi pekerjaan, saya simpan informasi tersebut di sebuah catatan khusus. Kemudian sayalihat dari persyaratannya juga seperti pencarian kerja dengan kata kunci tertentu seperti “yang diterima memiliki pengalaman satu tahun”. Jadi, teknik pemilahan data sumber

informasi tertentu juga dengan teknik penyortiran sampai menemukan informasi yang paling dicari.” (NJA)

Pada tahap *extracting* ini merupakan tahap di mana alumni melakukan pencarian informasi secara lebih selektif untuk mendapatkan informasi yang relevan. Dengan menggunakan kata kunci tertentu seperti “yang diterima memiliki pengalaman satu tahun”, alumni secara aktif menyaring data untuk menemukan informasi yang paling relevan dan sesuai dengan kebutuhannya. Dengan demikian, kemampuan untuk membedakan informasi yang penting juga memastikan bahwa hasil yang diperoleh benar-benar memenuhi kebutuhan pencari kerja.

Peneliti melakukan wawancara dengan saudara Muhammad Ridwan (Alumni Ilmu Perpustakaan Stambuk 2016) pada tanggal 05 Juni 2024. Informan mengungkapkan bahwa:

“Misalnya ada informasi mengenai lowongan pekerjaan dosen, saya bakal telusuri betul apa saja persyaratannya, kemudian saya kan lulusan ilmu perpustakaan, bisa tidak latar belakang saya itu masuk ke jurusan lain, saya akan menelaah dan melihat lagi informasi itu, jika memang cocok dan selagi saya merasa itu linier dengan latar belakang pendidikan saya, maka saya akan ambil, jika informasinya sesuai dengan kebutuhan saya, maka akan saya screenshot dan saya simpan, suatu saat nanti akan saya buka dan saya submit untuk melamar pekerjaan di situ.” (MR)

Selain itu, pencari informasi pada tahapan ini akan mengelompokkan informasi yang ia temukan ke dalam folder juga file penyimpanan. Penyimpanan file ini dilakukan supaya file atau informasi yang ditemukan tidak hilang. Dan, apabila di waktu lain ingin menggunakan informasi tersebut, informasi itu sudah ada di file dan tidak kesulitan untuk mencari informasi tersebut ke tempat lain yang membutuhkan waktu yang panjang.

Peneliti melakukan wawancara dengan saudari Wiwik Dwi Febianti (Alumni Ilmu Perpustakaan Stambuk 2018) pada tanggal 06 Juni 2024. Informan mengungkapkan bahwa:

“Saya dalam proses cari kerja tidak ada ngelist pekerjaan yang saya dapat, tetapi begitu saya dapat informasi pekerjaan ya saya langsung screenshot, dan setelah saya dapat informasi pekerjaan biasanya saya langsung ambil dan lamar, karena bagi saya yang penting saya dapat pekerjaan.” (WDF)

Dalam hal ini, alumni mengumpulkan informasi pekerjaan dengan melakukan *screenshots* saat menemukan lowongan yang menarik. Proses ini menunjukkan bahwa mereka sedang mengekstrak atau mengambil informasi yang diperlukan dari sumber yang berbeda. Setelah itu, informan langsung melamar pekerjaan yang sudah diekstrak informasinya, mengambil tindakan cepat dan langsung untuk memanfaatkan informasi tersebut.

Peneliti melakukan wawancara dengan saudari Ulzana Nurlian Nawa (Alumni Ilmu Perpustakaan Stambuk 2017) pada tanggal 11 Juni 2024. Informan mengungkapkan bahwa:

“Saya ketika sudah mendapatkan lowongan pekerjaan biasanya saya screenshot, saya simpan informasinya itu kan, terus mana yang cocok dan sesuai dengan yang saya inginkan, ya saya bakal ambil pekerjaan tersebut.” (UNN)

Dengan menyimpan *screenshots* lowongan pekerjaan yang ditemukan, dapat mengorganisir dan menyeleksi informasi yang relevan sesuai dengan kriteria dan kebutuhan. Ini memungkinkan untuk dengan mudah mengakses kembali informasi tersebut saat informan siap untuk mengambil keputusan dan melamar posisi yang paling cocok dan sesuai dengan keinginannya.

Adapun pendapat lain dari informan berikutnya, peneliti melakukan wawancara dengan saudari Tiara Rachellya (Alumni Ilmu Perpustakaan Stambuk 2019) pada tanggal 06 Juni 2024. Informan mengatakan:

“Kemarin waktu mencari kerja, semua informasi pekerjaan yang saya dapat itu saya catatin, tidak hanya pustakawan saja yang saya ambil, bahkan sekadar admin-admin di dealer pun saya apply kemarin, karena niat saya agar ada kegiatan saja, ada banyak sih informasi pekerjaan yang saya catat.” (TR)

Dalam proses mencari kerja, informan mencatat semua informasi pekerjaan yang didapatkannya. Kemudian mengumpulkan sebanyak mungkin informasi agar digunakan untuk mendapatkan pekerjaan dan memiliki kegiatan.

Dari hasil wawancara tersebut mereka mengatakan bahwasannya pada tahap keenam yaitu *extracting*, mereka melakukannya dengan mengumpulkan, mencatat, *screenshoots* atau menyimpan informasi pekerjaan yang beragam untuk digunakan lebih lanjut untuk melamar pekerjaan.

g. Verifying

Pada tahap ini pencari informasi akan mengecek kembali informasi yang sudah didapatkan, pada tahap ini melibatkan keakuratan informasi yang telah dikumpulkan.

Peneliti melakukan wawancara dengan saudari Nora Junita Azmar (Alumni Ilmu Perpustakaan Stambuk 2015) pada tanggal 31 Mei 2024. Informan mengungkapkan bahwa:

“Untuk melihat informasi yang relevan biasanya saya melihat dari kredibilitas tempat yang dilamar dan website yang digunakan sebagai wadah pencari informasi, kemudian juga jika tempat yang dilamar termasuk dekat dari jangkauan, maka saya langsung mendatangi tempat tersebut untuk konfirmasi kebenaran informasi lowongan tersebut.” (NJA)

Menilai kredibilitas tempat yang memberikan informasi lowongan dan website yang digunakan sebagai sumber informasi. Ini penting untuk memastikan bahwa sumbernya dapat dipercaya dan informasinya valid. Selanjutnya, informan mengambil langkah lebih lanjut dengan mendatangi

langsung tempat yang dilamar untuk mengkonfirmasi kebenaran dan ketersediaan lowongan tersebut. Dengan demikian, tidak hanya mengandalkan informasi dari satu sumber, tetapi juga mengambil langkah untuk memverifikasi keberadaan dan kevalidan informasi tersebut secara langsung.

Pada tahapan ini yaitu tahap di mana alumni memeriksa keakuratan informasi yang didapat. Hal ini didasari oleh kesadaran para alumni bahwa informasi yang telah mereka dapatkan tidak bisa diterima begitu saja melainkan perlu adanya validasi agar tidak mendapat informasi yang palsu.

Peneliti melakukan wawancara dengan saudari Ulzana Nurlian Nawa (Alumni Ilmu Perpustakaan Stambuk 2017) pada tanggal 11 Juni 2024. Informan mengungkapkan bahwa:

“Untuk mendapatkan informasi yang lebih relevan biasanya saya menelusuri lebih lanjut lagi, benar tidak linknya, kemudian dilihat dari platform lain, misalnya Perpustakaan UMSU membuka lowongan pekerjaan, kita cek juga semua medianya mulai dari Instagram, Facebook, hingga ke websitenya, jika hanya berita dari WhatsApp saja mungkin dapat terjadi hoax, jadi untuk menghindari itu kita harus mengecek lebih dalam lagi.” (UNN)

Dengan mengecek semua platform perusahaan tersebut, informan berhati-hati dalam proses pencarian informasi. Dengan menelusuri lebih dari satu platform, seperti Instagram, Facebook, dan website resmi perusahaan, akan mendapatkan keuntungan dari informasi yang didapat lebih lengkap dan terverifikasi. Setiap platform mungkin menyediakan informasi yang berbeda-beda, seperti detail tambahan tentang posisi pekerjaan, persyaratan, atau kriteria pengajuan yang mungkin tidak tersedia di platform lain. Dengan cara ini, informan dapat memvalidasi keberadaan dan kebenaran informasi yang diterima sebelum mengambil langkah berikutnya, seperti mengajukan lamaran atau menghubungi perusahaan.

Peneliti melakukan wawancara dengan saudari Wiwik Dwi Febianti (Alumni Ilmu Perpustakaan Stambuk 2018) pada tanggal 06 Juni 2024. Informan mengungkapkan bahwa:

“Kita harus pastikan kalau informasi yang didapatkan itu berasal dari sumber yang terpercaya, jadi untuk melihat keakuratan informasinya saya biasanya lihat situs web perusahaannya langsung ya.” (WDF)

Dengan melihat langsung ke situs web perusahaan memungkinkan pengguna mendapatkan informasi resmi dan terkini mengenai posisi yang ditawarkan serta persyaratannya. Dengan melakukan langkah ini, pengguna dapat memastikan bahwa informasi yang diperoleh benar dan terpercaya, kemudian juga menghindari risiko mendapatkan informasi yang tidak akurat.

Peneliti melakukan wawancara dengan saudari Tiara Rachellya (Alumni Ilmu Perpustakaan Stambuk 2019) pada tanggal 06 Juni 2024. Informan mengatakan:

“Biasanya saya cek informasi ini valid atau tidaknya itu bisa dilihat dari pembuat informasi tersebut, misalnya lihat postingannya, terus saya suka stalking hrd nya langsung, minimal saya tahu kebenarannya, atau saya tahu jangka waktu dia bekerja.” (TR)

Dengan melihat langsung postingan dari pembuat informasi atau sumbernya, dapat memperoleh petunjuk lebih lanjut tentang keandalan dan keakuratan informasi yang disediakan. Selain itu, melakukan *stalking* terhadap HRD (*Human Resources Department*) atau penanggung jawab langsung lainnya dapat memberikan wawasan tambahan tentang keberadaan dan validitas lowongan kerja yang diiklankan.

Peneliti melakukan wawancara dengan saudara Muhammad Ridwan (Alumni Ilmu Perpustakaan Stambuk 2016) pada tanggal 05 Juni 2024. Informan mengungkapkan bahwa:

“Saya melihat kapan terakhir kali informasi itu di posting, dan kapan batas akhir masa kerjanya.” (MR)

Dengan memperhatikan tanggal posting terakhir, dapat menilai seberapa *up to date* informasi tersebut. Selain itu, memperhatikan batas akhir masa kerja adalah penting untuk memahami jangka waktu atau *deadline* yang ditetapkan untuk mengajukan lamaran.

Dari hasil wawancara tersebut mereka mengatakan bahwasannya pada tahap ketujuh yaitu *verifying*, mereka melakukan pengecekan pada media dari sumber informasi tersebut seperti Facebook, Instagram, dan sumber lainnya. Selain itu, mereka juga melihat waktu terakhir postingan dan batas akhir masa kerjanya. Hal ini dilakukan untuk menghindari terjadinya *hoax* atau informasi palsu.

h. Ending

Tahap ini merupakan tahapan terakhir dalam perilaku pencarian informasi. Pencarian informasi bisa dianggap selesai apabila informasi yang diinginkan sudah didapatkan dan sudah terpenuhi.

Peneliti melakukan wawancara dengan saudari Nora Junita Azmar (Alumni Ilmu Perpustakaan Stambuk 2015) pada tanggal 31 Mei 2024. Informan mengungkapkan bahwa:

“Saya simpan informasi tersebut disebuah catatan khusus dan saya akhiriketika saya sudah mendapatkan pekerjaan.” (NJA)

Tahap *ending* merupakan fase di mana seseorang menutup atau mengakhiri proses pencarian informasi setelah mencapai tujuan atau memenuhi kebutuhan informasinya. Dalam hal ini, informan menyatakan bahwa akan menyimpan informasi yang ditemukan di catatan khusus dan mengakhiri pencarian ketika sudah mendapatkan pekerjaan. Ini menunjukkan bahwa informan telah mencapai tujuan pencarian informasi pekerjaan.

Peneliti melakukan wawancara dengan saudara Muhammad Ridwan (Alumni Ilmu Perpustakaan Stambuk 2016) pada tanggal 05 Juni 2024. Informan mengungkapkan bahwa:

“Saya mengakhirinya ya kalau saya sesuai bakal saya screenshot dan saya simpan, kemudian saya melihat semua berkas persyaratan, jika berkas saya sudah lengkap ya kemudian saya langsung mendaftar.” (MR)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut informan mengatakan akan mengakhiri pencarian informasi setelah menemukan informasi yang dibutuhkan untuk melamar pekerjaan. Kemudian akan menyimpan screenshot dari informasi tersebut, dan setelah memeriksa bahwa semua persyaratan lamaran sudah lengkap, kemudian langsung melakukan pendaftaran. Pendekatan ini menunjukkan bahwa informan memiliki rencana yang terstruktur dalam menanggapi informasi, dan fokus pada tujuan untuk mendapatkan pekerjaan.

Peneliti melakukan wawancara dengan saudari Ulzana Nurlian Nawa (Alumni Ilmu Perpustakaan Stambuk 2017) pada tanggal 11 Juni 2024. Informan mengungkapkan bahwa:

“Tahap akhir saya dalam mengakhiri informasi ya setelah saya dapat baru saya berhenti mencari.” (UNN)

Informan mengatakan akan menghentikan pencarian informasi setelah berhasil mendapatkan pekerjaan. Ini adalah tahap akhir dari proses pencarian informasi, di mana informan mencapai tujuan utama yaitu mendapatkan pekerjaan dan tidak lagi perlu mencari informasi lebih lanjut dalam konteks tersebut.

Peneliti melakukan wawancara dengan saudari Wiwik Dwi Febianti (Alumni Ilmu Perpustakaan Stambuk 2018) pada tanggal 06 Juni 2024. Informan mengungkapkan bahwa:

“Saya akan kirim cv dan lamaran, kemudian setelah mendapatkan pekerjaan ya saya akan mengakhirinya.” (WDF)

Dengan mengirimkan CV dan surat lamaran sebagai langkah untuk mencapai tujuan tersebut. Setelah berhasil diterima di pekerjaan, informan akan mengakhiri dan menganggap proses pencarian informasi selesai.

Peneliti melakukan wawancara dengan saudari Tiara Rachellya (Alumni Ilmu Perpustakaan Stambuk 2019) pada tanggal 06 Juni 2024. Informan mengatakan:

“Karena sumber informasi pekerjaan yang saya jalani sekarang ini dari rekan saya dan informasinya juga sudah jelas, kemudian dari semua proses pencarian informasi saya terkait pekerjaan, inilah sumber terakhir yang saya dapatkan. Jadi ketika saya sudah mendapatkan informasi yang sesuai dan pas maka saya langsung berhenti mencari dan mengakhiri pencarian informasi ini, lalu saya langsung mendaftar/melamar pekerjaan ini.” (TR)

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa informan mengandalkan sumber informasi dari rekan dan bahwa informasi yang diberikan sudah cukup jelas baginya. Informan juga menyatakan bahwa setelah menemukan informasi pekerjaan yang sesuai, akan menghentikan pencarian dan langsung melamar pekerjaan tersebut.

Dari hasil wawancara tersebut mereka mengatakan bahwasannya pada tahap akhir yaitu *ending*, bahwa setiap informan memiliki pendekatan yang berbeda namun memiliki tujuan akhir yang sama. Secara umum, mereka mengakhiri pencarian informasi pekerjaan setelah memenuhi syarat yang mereka tetapkan sendiri untuk melamar posisi yang diinginkan. Sebagian besar informan menyatakan bahwa mereka akan menghentikan pencarian setelah mendapatkan informasi yang cukup untuk melamar pekerjaan, menyimpan informasi tersebut, dan kemudian langsung mengambil langkah berikutnya dengan mendaftar.

2. Hambatan Alumni Ilmu Perpustakaan UINSU Stambuk 2015-2019 dalam Mencari Informasi Pekerjaan

Pada saat melakukan pencarian informasi seperti yang telah dijelaskan di atas, para alumni juga mengalami hambatan selama pencarian informasi lowongan pekerjaan, diantaranya:

Peneliti melakukan wawancara dengan saudari Nora Junita Azmar (Alumni Ilmu Perpustakaan Stambuk 2015) pada tanggal 31 Mei 2024. Informan mengungkapkan bahwa:

“Untuk hambatannya beberapa instansi sulit dihubungi terkait lamaran yang ingin dimasukin, dan jika ada beberapa tempat yang cocok ternyata jauh dari rumah.” (NJA)

Dari hasil wawancara tersebut, berdasarkan pengalaman yang dialami saat proses pencarian kerja ia mengalami kesulitan untuk menghubungi pihak perusahaan terkait lamaran yang dikirimnya, kesulitan dalam menghubungi instansi dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk ketidaksesuaian waktu, kurangnya informasi kontak yang jelas, atau respon yang lambat dari pihak perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan frustrasi dan keterlambatan dalam proses pencarian kerja. Selain itu ia juga mengatakan jika ada tempat pekerjaan yang sesuai, hambatannya terdapat pada jarak.

Hal itu juga dikatakan oleh informan lainnya, peneliti melakukan wawancara dengan saudari Wiwik Dwi Febianti (Alumni Ilmu Perpustakaan Stambuk 2018) pada tanggal 06 Juni 2024. Informan mengungkapkan bahwa:

“Saya kan kebanyakan lamar pekerjaan itu di luar kota, jadi hambatannya itu ya jarak sih, karena mereka tidak mau menerima yang di luar kota, seperti kemarin saya lamar di Jakarta, mereka mau interviewnya langsung ke sana, jadi proses saya dalam mencari pekerjaan ini hambatannya hanya di jarak saja sih.” (WDF)

Hal ini menjadi kendala karena jarak yang jauh membuatnya sulit untuk memenuhi permintaan tersebut. Oleh karena itu, proses pencariannya terhambat terutama oleh faktor jarak. Situasi ini menggambarkan tantangan yang dialami oleh pelamar kerja yang tinggal jauh dari pusat pekerjaan atau kota-kota besar, di mana mereka mungkin perlu mempertimbangkan biaya dan waktu perjalanan. Selain hambatan pada lingkungan ataupun jarak, terdapat hambatan lain yang dialami oleh para informan, salah satunya adalah kompensasi yang tidak sesuai.

Peneliti melakukan wawancara dengan saudara Muhammad Ridwan (Alumni Ilmu Perpustakaan Stambuk 2016) pada tanggal 05 Juni 2024. Informan mengungkapkan bahwa:

“Kalau hambatan sampai sejauh ini karena lowongan pekerjaan perpustakaan sangat sedikit, mungkin banyak yang butuh pustakawan tapi untuk gaji sementara tidak sesuai, jadi itu hambatan saya, karena kan kita kalau bekerja outputnya adalah gaji, itu sih hambatan saya.” (MR)

Gaji ataupun upah menjadi faktor penting dalam memutuskan apakah akan menerima suatu pekerjaan atau tidak. Jika gaji yang ditawarkan tidak memenuhi kebutuhan atau harapan, itu menjadi hambatan utama bagi individu tersebut untuk bekerja. Meskipun ada kebutuhan akan pekerjaan, banyak lembaga atau organisasi yang tidak menawarkan gaji yang sesuai dengan harapan atau standar yang dianggap layak. Ini menciptakan dilema di mana pekerjaan tersedia, tetapi kompensasi yang ditawarkan tidak menarik atau tidak mencukupi. Selain itu, terdapat hambatan lain seperti masa tunggu atau ketidakpastian dari perusahaan.

Peneliti melakukan wawancara dengan saudari Ulzana Nurlian Nawa (Alumni Ilmu Perpustakaan Stambuk 2017) pada tanggal 11 Juni 2024. Informan mengungkapkan bahwa:

“Hambatannya yaitu terkadang kita kan tidak tahu diterima atau tidaknya, tidak ada kepastian, tidak dipanggil, sudah beberapa bulan tidak ada kabar sama sekali, daripada fokus sama yang tidak diterima itu bagus usaha untuk mencari pekerjaan yang lain.” (UNN)

Kesulitan yang sering dialami oleh pencari kerja, yaitu ketidakpastian mengenai status lamaran mereka. Terkadang, pelamar tidak tahu apakah mereka diterima atau ditolak, dan bahkan bisa saja tidak menerima kabar apa pun selama berbulan-bulan. Oleh karena itu, daripada alumni terfokus pada lamaran yang belum pasti, lebih baik mereka terus berusaha mencari peluang kerja lainnya. Sikap ini lebih produktif karena membantu mereka tetap optimis dalam proses pencarian pekerjaan dan meningkatkan peluang untuk mendapatkan pekerjaan

yang sesuai. Adapun hambatan lain yaitu terdapat pada kualifikasi yang diinginkan oleh perusahaan dengan kemampuan yang dimilikinya.

Peneliti melakukan wawancara dengan saudari Tiara Rachellya (Alumni Ilmu Perpustakaan Stambuk 2019) pada tanggal 06 Juni 2024. Informan mengatakan:

“Awalnya target saya untuk mencari pekerjaan ini yang sesuai dengan jurusan, yaitu pustakawan. Semisal saya ingin melamar di perpustakaan sekolah, mereka mencari yang sudah profesional, padahal bisa seiringan, apalagi saya kan baru lulus, sebenarnya kalau untuk mencari informasinya itu mudah, maksudnya bisa masuk kemana aja jika kita ingin belajar lagi.” (TR)

Kesulitan yang dihadapi oleh seseorang yang baru lulus dan ingin bekerja sesuai dengan yang diinginkan yaitu ketika institusi ataupun perusahaan mencari anggota yang sudah memiliki pengalaman profesional. Padahal, orang tersebut berpendapat bahwa pekerjaan dan pembelajaran bisa dilakukan secara bersamaan sehingga pengalaman bisa diperoleh seiring waktu bekerja. Masalah utama yang dihadapinya adalah adanya ketidaksesuaian antara kualifikasi yang dimiliki oleh pencari kerja baru dengan persyaratan pengalaman yang ditetapkan oleh institusi, yang menyebabkan kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan di bidang yang diinginkan.

C. Pembahasan

1. Perilaku Pencarian Informasi Alumni Ilmu Perpustakaan UIN Sumatera Utara dalam Mencari Pekerjaan

Informasi adalah hal yang bisa digunakan sebagai sumber pengetahuan yang dibutuhkan oleh setiap orang. Informasi yang dibutuhkan oleh setiap orang pastinya berbeda-beda, di mana informasi juga dibutuhkan seseorang pada saat memecahkan masalah dan pengambilan keputusan. Maka dari itu, jika dikaitkan dengan perilaku pencarian informasi, kebutuhan informasi merupakan dasar utama yang mendorong setiap individu melakukan proses pencarian informasi untuk memenuhi kebutuhannya.

Pada penelitian kali ini, perilaku pencarian informasi alumni Ilmu Perpustakaan UIN Sumatera Utara dalam mencari pekerjaan menggunakan model David Ellis yang memiliki 8 tahapan pencarian informasi, yaitu *starting, chaining, browsing, differentiating, monitoring, extracting, verifying, ending*.

a. Starting

Starting adalah tahap awal dalam perilaku pencarian informasi. Pada tahap awal dalam proses pencarian pekerjaan, alumni harus mengidentifikasi kebutuhan mereka. Kebutuhan ini mencakup aspek internal dan eksternal. Secara internal, alumni menyadari bahwa mereka memerlukan pekerjaan sebagai bentuk aktualisasi diri dan untuk melanjutkan hidup mereka. Secara eksternal, mereka harus menentukan saluran informasi yang akan digunakan untuk mencari pekerjaan, seperti bertanya kepada teman dan mencari melalui media sosial.

Pada alumni, kebutuhan informasi berkaitan dengan berbagai aspek kehidupan mereka, termasuk pencarian pekerjaan. Teori kebutuhan informasi sering kali dikaitkan dengan teori kebutuhan manusia secara umum. Salah satu teori yang menerangkan berbagai tingkatan kebutuhan manusia yaitu teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Dalam teorinya, Maslow membuat hipotesis bahwa pada setiap manusia terdapat tingkatan atau hierarki yang terdiri dari 5 (lima) kebutuhan manusia. Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)

Kebutuhan ini mencakup hal-hal dasar yang diperlukan untuk bertahan hidup seperti makanan, minuman, pakaian, dan tempat tinggal. Dalam kebutuhan ini, alasan seseorang harus bekerja dikarenakan kita perlu bekerja untuk mendapatkan penghasilan yang digunakan seperti untuk membeli makanan, minuman, pakaian, dan membayar sewa atau membeli rumah. Tanpa penghasilan, kebutuhan dasar ini tidak bisa terpenuhi, yang dapat mengancam kelangsungan hidup kita.

2. Kebutuhan akan keamanan dan rasa aman (*safety and security needs*)

Kebutuhan yang timbul ini adalah adanya keinginan seseorang terhadap rasa aman baik dalam kondisi tempat tinggal, tempat kerja maupun perasaan aman. Dalam kebutuhan ini, alasan seseorang harus

bekerja dikarenakan pekerjaan akan memberikan stabilitas finansial dan jaminan keamanan melalui asuransi kesehatan, jaminan hari tua, dan kondisi kerja yang aman. Dengan memiliki pekerjaan yang stabil, kita merasa lebih aman dan terlindungi dari ketidakpastian ekonomi.

3. Kebutuhan sosial (*social needs*)

Kebutuhan ini mencakup interaksi sosial, rasa memiliki, dan hubungan dengan orang lain. Dalam kebutuhan ini, alasan seseorang harus bekerja dikarenakan pekerjaan memberikan kesempatan untuk berinteraksi dengan rekan kerja, membangun jaringan sosial, dan menjadi bagian dari komunitas kerja. Ini membantu memenuhi kebutuhan kita akan hubungan sosial dan rasa memiliki.

4. Kebutuhan harga diri (*esteem needs*)

Kebutuhan ini mencakup penghargaan, pengakuan, dan perasaan berprestasi. Kebutuhan harga diri ini seperti adanya keinginan untuk mendapatkan penghargaan yang dicapai dari lingkungan atau orang lain. Dalam kebutuhan ini, alasan seseorang harus bekerja dikarenakan melalui pekerjaan, kita mendapatkan penghargaan dan pengakuan atas kontribusi dan prestasi kita. Pekerjaan juga memungkinkan kita untuk meraih pencapaian dan membangun rasa percaya diri serta harga diri.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization need*)

Kebutuhan ini mencakup keinginan untuk mencapai potensi penuh, kreativitas, dan pengembangan diri. Dalam kebutuhan ini, alasan seseorang harus bekerja dikarenakan melalui pekerjaan dapat memberikan peluang untuk mengembangkan keterampilan, mengekspresikan kreativitas, dan mencapai tujuan pribadi serta profesional. Dengan bekerja, kita dapat mengejar passion dan mengaktualisasikan potensi diri kita sepenuhnya.

Secara keseluruhan, bekerja adalah cara untuk memenuhi berbagai tingkat kebutuhan manusia, dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan tertinggi untuk aktualisasi diri. Pekerjaan tidak hanya memberikan penghasilan untuk bertahan hidup tetapi juga menawarkan keamanan, kesempatan untuk bersosialisasi, penghargaan, dan peluang untuk berkembang. Melalui teori

kebutuhan dari Abraham Maslow, para alumni mencari informasi pekerjaan yang dapat memberikan penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan ini. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas di tempat kerja bersifat sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya berfungsi untuk memuaskan keinginan. Namun, seseorang bekerja untuk mendapatkan kompensasi atas kerja kerasnya dalam bentuk pendapatan atau gaji. Dengan kata lain, individu bekerja untuk meningkatkan taraf hidup mereka (Goma 2019).

Kebutuhan informasi seseorang dalam pencarian pekerjaan sering kali muncul akibat kekurangan informasi atau ketidaksesuaian antara pengetahuan yang dimiliki dengan informasi yang dibutuhkan. Kurangnya informasi ini juga dijelaskan oleh Wersig, ketika seseorang mencari pekerjaan mereka mungkin menghadapi kekurangan informasi terkait peluang kerja yang relevan. Kekurangan ini dapat disebabkan oleh informasi yang tidak tersedia atau tidak mudah diakses. Sementara itu, pengetahuan yang dimiliki seseorang, seperti keterampilan, pengalaman, atau pemahaman tentang industri, mungkin tidak selalu sesuai dengan informasi yang diperlukan untuk mencari pekerjaan secara efektif. Gap antara pengetahuan yang dimiliki dan informasi yang dibutuhkan ini menciptakan kebutuhan untuk mencari informasi tambahan yang dapat membantu mereka memahami peluang kerja, memenuhi persyaratan yang ditetapkan, dan mempersiapkan diri dengan lebih baik. Mengidentifikasi dan mengatasi gap ini penting untuk memastikan bahwa pencarian pekerjaan dilakukan dengan efisien dan bahwa individu dapat membuat keputusan yang lebih tepat dalam mencapai tujuan karier mereka.

Terdapat beberapa hal yang mempengaruhi kebutuhan informasi dalam pencarian pekerjaan. Motivasi berperan sebagai pendorong utama dalam pencarian informasi pekerjaan. Motivasi bisa berasal dari berbagai faktor, seperti kebutuhan untuk mencapai tujuan karier, memperoleh stabilitas finansial, atau mencari kepuasan kerja. Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih aktif dalam mencari informasi pekerjaan. Mereka akan lebih rajin mencari lowongan kerja, memanfaatkan berbagai sumber informasi, dan

terus mengembangkan keterampilan mereka untuk memenuhi persyaratan pekerjaan yang diinginkan.

Relasi atau hubungan sosial juga sangat mempengaruhi pencarian informasi pekerjaan. Jaringan profesional yang kuat, seperti teman, keluarga, atau rekan kerja, sering kali dapat memberikan informasi pekerjaan yang tidak tersedia secara publik atau merekomendasikan calon pelamar kepada perusahaan. Relasi ini juga dapat memberikan dukungan moral dan saran berharga selama proses pencarian kerja. Koneksi yang baik dapat membuka pintu untuk peluang yang mungkin tidak dapat diakses melalui saluran tradisional.

Luasan jaringan atau jangkauan koneksi sosial seseorang berperan penting dalam pencarian informasi pekerjaan. Semakin luas jaringan seseorang, semakin banyak sumber informasi yang dapat diakses. Jaringan yang luas memungkinkan individu untuk mendapatkan informasi dari berbagai sektor dan industri, termasuk peluang kerja yang mungkin belum diumumkan secara umum. Luasan jaringan juga membantu dalam mendapatkan informasi yang lebih beragam dan akurat tentang perusahaan dan posisi yang diinginkan.

Wawasan atau pengetahuan seseorang tentang industri, tren pekerjaan, dan keterampilan yang dibutuhkan mempengaruhi efektivitas pencarian informasi pekerjaan. Individu yang memiliki wawasan yang baik tentang pasar kerja dan perkembangan industri cenderung lebih tahu di mana mencari informasi yang relevan dan bagaimana menyesuaikan aplikasi mereka dengan kebutuhan pasar. Wawasan ini juga membantu dalam memahami persyaratan pekerjaan dan mempersiapkan diri dengan keterampilan yang sesuai.

Secara keseluruhan, motivasi yang kuat, relasi yang baik, jaringan yang luas, dan wawasan yang mendalam semuanya berkontribusi pada efektivitas pencarian informasi pekerjaan dan meningkatkan peluang untuk mendapatkan posisi yang diinginkan.

Setelah kebutuhan informasi diidentifikasi, alumni mulai mencari informasi pekerjaan melalui beberapa saluran:

- Bertanya kepada teman, salah satu saluran utama yang digunakan oleh alumni adalah bertanya kepada teman-teman mereka. Interaksi ini memberikan informasi yang relevan dan terkini mengenai lowongan pekerjaan yang mungkin tidak ditemukan di tempat lain.
- Pemberitahuan dari Program Studi, beberapa alumni mendapatkan informasi langsung dari program studi mengenai lowongan pekerjaan, biasanya pihak program studi memberikan informasi melalui grup alumni di WhatsApp.
- Media sosial, ini menjadi platform yang populer untuk mencari pekerjaan. Media sosial juga berfungsi sebagai media penyebaran informasi. Ada banyak media sosial dengan berbagai bentuk penyajian informasi dan fitur-fitur yang berguna sebagai media penyebaran informasi. Keberagaman dan keunikan dalam penyajian informasi juga menjadi alasan utama masyarakat tertarik untuk menggunakan media sosial. Alumni memanfaatkan berbagai aplikasi dan platform seperti Instagram, LinkedIn, dan Jobstreet untuk mendapatkan informasi mengenai lowongan pekerjaan.

Selain itu, terdapat alumni yang sudah pernah bekerja sebelumnya, dan pekerjaan yang sebelumnya juga berbeda-beda. Pengalaman kerja sebelumnya memiliki pengaruh besar terhadap proses pencarian pekerjaan alumni yang telah bekerja sebelumnya. Pengalaman ini tidak hanya membekali mereka dengan keterampilan dan pengetahuan, tetapi juga mempengaruhi strategi mereka dalam mencari pekerjaan yang baru. Selain itu, saluran informasi yang digunakan dari awal bekerja hingga sekarang juga berbeda. Awal bekerja, alumni mendapatkan sumber informasi dari pihak keluarga, kemudian selanjutnya hingga sekarang mendapatkan informasi tersebut cenderung menggunakan media sosial untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

Jadi, pada tahap *starting* alumni mengalami proses identifikasi kebutuhan yang mendorong mereka untuk mencari informasi pekerjaan melalui berbagai saluran. Kebutuhan akan pekerjaan sebagai bentuk aktualisasi diri dan mendorong mereka untuk aktif mencari informasi. Saluran informasi yang digunakan bervariasi, termasuk bertanya kepada teman,

menggunakan media sosial, dan informasi dari program studi, merupakan metode utama yang digunakan dalam memulai pencarian pekerjaan.

b. Chaining

Pada tahapan kedua ini pelaku pencarian informasi menghubungkan informasi yang ada pada sumber utama. *Chaining* juga bisa dilakukan menjadi dua jenis:

- *Backward chaining*, yaitu penelusuran kembali sumber-sumber informasi dari informasi yang sudah diketahui, dan menggunakan satu sumber. Seperti, seorang alumni setelah mengetahui adanya lowongan pekerjaan dari teman, alumni menelusuri kembali ke sumber informasi tersebut untuk memvalidasi atau mendapatkan detail lebih lanjut.
- *Forward chaining*, yaitu proses penelusuran lebih lanjut dari informasi yang sudah diketahui ke informasi yang lebih spesifik. Seperti, setelah mengetahui adanya lowongan pekerjaan di media sosial, alumni mungkin akan menelusuri lebih lanjut melalui situs web perusahaan atau platform pencarian kerja untuk mendapatkan detail lebih lanjut mengenai pekerjaan tersebut.

Adapun model pencarian informasi yang dikemukakan oleh Wilson, salah satunya yaitu pencarian berlanjut (*on going search*). Pencarian informasi lebih lanjut adalah, yang mana ketika informasi telah didapatkan oleh pengguna informasi maka alumni melakukannya dengan mengunjungi situs web perusahaan untuk detail lebih lanjut, kemudian menggunakan platform pencarian kerja seperti LinkedIn untuk mencari informasi tambahan, kemudian alumni membuat akun di platform pencarian kerja, selain itu alumni juga menggunakan media sosial dan jaringan sosial untuk mendapatkan informasi lebih lanjut, dan melanjutkan pencarian informasi dengan eksplorasi mendalam setelah menerima petunjuk awal.

c. Browsing

Browsing merujuk pada tindakan pengguna dalam menjelajahi berbagai sumber informasi untuk menemukan yang paling relevan dengan kebutuhan mereka. Dalam konteks pencarian pekerjaan oleh alumni, *browsing*

mencakup aktivitas mencari dan meninjau lowongan pekerjaan di berbagai platform online dan media sosial.

Adapun media ataupun platform yang digunakan oleh alumni dalam mencari pekerjaan, yaitu:

- Instagram, merupakan media yang semakin umum digunakan karena banyak perusahaan membagikan informasi lowongan secara langsung di platform tersebut. Instagram sering digunakan untuk mempromosikan budaya perusahaan dan menampilkan kehidupan sehari-hari di tempat kerja yang bisa memberi gambaran kepada pencari kerja tentang lingkungan kerja yang mereka inginkan. Kita dapat mengikuti akun khusus seperti @lokerpustakawan, @infopustakawan_, dan masih banyak akun Instagram lainnya yang menyediakan informasi terbaru tentang lowongan pustakawan. Dengan cara ini, mereka bisa lebih mudah mendapatkan informasi terbaru untuk menyesuaikan peluang kerja yang sesuai dengan yang dicari dan mempersiapkan diri untuk mengambil kesempatan pekerjaan yang mereka minati.
- LinkedIn, merupakan platform yang sangat penting bagi pencari kerja karena memungkinkan mereka untuk membangun profil profesional yang mendetail, mencakup pengalaman kerja, pendidikan, dan keterampilan. Hal ini tidak hanya membantu mereka dalam pencarian pekerjaan dengan fitur pencarian yang kuat berdasarkan lokasi dan industri, tetapi juga memungkinkan untuk terhubung langsung dengan recruiter dan pemimpin industri. Dengan informasi perusahaan yang tersedia di halaman perusahaan LinkedIn, pencari kerja dapat mempelajari lebih lanjut tentang budaya perusahaan dan peluang karier yang tersedia (Putra and Fahamsyah 2021).
- Jobstreet, adalah platform yang menyediakan informasi lengkap seputar lowongan kerja yang spesifik yang diperlukan sesuai dengan pekerjaan tersebut.

Menggunakan Instagram, LinkedIn, dan Jobstreet sebagai sumber informasi untuk mencari lowongan pekerjaan menunjukkan kecerdasan dalam memanfaatkan berbagai platform yang berbeda untuk mencapai tujuan

pencarian kerja. Perpaduan ini memungkinkan alumni untuk mendapatkan informasi dari berbagai sumber dan memperluas jangkauan pencarian kerja, sehingga meningkatkan peluang untuk menemukan posisi yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka.

d. *Differentiating*

Differentiating merupakan kegiatan yang dilakukan dalam pemilihan informasi yang sudah diperoleh. *Differentiating* pada intinya adalah suatu kegiatan dalam penyaringan kualitas dari informasi tersebut sehingga menghasilkan informasi yang relevan dan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pencari informasi tersebut. Strategi yang dilakukan oleh alumni dalam melakukan penelusuran dan penemuan informasi menghasilkan informasi yang random dan dalam jumlah yang banyak. Alumni melakukan organisasi terhadap informasi yang ditemukan dengan mereduksi hasil dari informasi yang ditemukan terutama menilai informasi yang relevan. Pengelompokan informasi yang dilakukan oleh alumni akan ditinjau kembali melalui proses membandingkan dan mengevaluasi informasi (Purwaningtyas 2022).

Sebelum memulai pencarian informasi, alumni sudah memiliki gambaran tentang jenis pekerjaan yang mereka inginkan. Ini mencakup aspek seperti posisi pekerjaan, lokasi, gaji, dan lingkungan kerja. Proses ini merupakan langkah awal dalam tahap *differentiating* di mana individu menentukan kriteria yang akan digunakan untuk mengevaluasi informasi pekerjaan yang didapatkan.

Setelah mengumpulkan informasi dari berbagai sumber, alumni kemudian melakukan proses validasi atau *checkre check* terhadap informasi tersebut. Ini berarti mereka membandingkan informasi yang diterima dengan kebutuhan dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Misalnya, jika mereka mendapatkan informasi tentang lowongan pekerjaan, mereka akan mengecek apakah posisi tersebut sesuai dengan kualifikasi mereka, apakah lokasi kerja sesuai dengan preferensi mereka, dan apakah gaji yang ditawarkan memenuhi harapan mereka.

Tahap *differentiating* juga melibatkan penyaringan informasi. Alumni akan menyaring informasi yang tidak relevan atau tidak memenuhi kriteria

yang telah ditetapkan. Ini membantu mereka fokus hanya pada peluang pekerjaan yang benar-benar sesuai dengan profil dan kebutuhan mereka.

Secara umum, arti dari relevan adalah kecocokan. Relevansi ialah sesuatu sifat yang dapat membantu seseorang dalam memecahkan kebutuhan akan informasi. Ketika alumni mendapatkan informasi pekerjaan, yang mereka lakukan adalah melihat kualifikasi yang diminta oleh pekerjaan tersebut. Setelah menilai kualifikasi pekerjaan, alumni kemudian mencocokkannya dengan keterampilan dan kemampuan yang mereka miliki. Keterampilan kerja adalah kemampuan untuk melakukan suatu tugas yang hanya dapat dikuasai melalui latihan dan ditingkatkan dengan pelatihan tambahan dan bantuan orang lain. Akibatnya, tergantung pada bakat dan pengalaman, setiap orang akan memiliki tingkat keterampilan kerja yang berbeda-beda (Natalia 2022).

Kemampuan seseorang dalam mencocokkan diri dengan pekerjaan juga sangat dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimiliki. Pengalaman kerja merupakan pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu, dengan memperhatikan pengalaman kerja maka perusahaan dapat menentukan posisi atau jabatan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki (Paais 2020). Pengalaman kerja memainkan peran penting dalam menambah keterampilan dan kemampuan seseorang, yang pada gilirannya mempengaruhi penilaian mereka terhadap relevansi informasi pekerjaan.

Setelah melalui proses validasi dan penyaringan, alumni akan lebih siap untuk membuat keputusan akhir mengenai pekerjaan yang akan mereka lamar. Tahap ini sangat penting karena memastikan bahwa usaha dan waktu yang diinvestasikan dalam proses pencarian pekerjaan diarahkan pada peluang yang paling sesuai dan berpotensi besar untuk berhasil.

Proses *differentiating* dapat dihubungkan dengan teori kognitif yang diungkapkan oleh Wilson dan menyatakan bahwa manusia secara aktif memproses informasi melalui penyaringan dan evaluasi untuk membuat keputusan yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa alumni tidak hanya menerima informasi secara pasif tetapi juga secara aktif terlibat dalam menganalisis dan menyaring informasi berdasarkan pengetahuan dan kriteria pribadi mereka.

Pada penelitian ini, perilaku pencarian informasi dalam mencari pekerjaan diteliti melalui berbagai kegiatan yang dilakukan oleh alumni, salah satunya adalah pembuatan akun di platform lowongan pencari kerja seperti LinkedIn. Alumni yang membuat akun LinkedIn memanfaatkan platform ini sebagai alat promosi diri dan *personal branding*. LinkedIn, sebagai akun profesional, memungkinkan pengguna untuk menampilkan profil mereka secara publik, dapat melihat dan menilai profil tersebut.

Pembuatan akun LinkedIn oleh informan menunjukkan bahwa mereka menyadari pentingnya memanfaatkan media sosial untuk membangun citra profesional. LinkedIn tidak hanya digunakan untuk memperluas jaringan profesional tetapi juga sebagai bagian dari proses pencarian informasi pekerjaan. Profil yang dibuat di LinkedIn berfungsi sebagai *profiling* atau penggambaran diri yang bisa digunakan saat melamar pekerjaan. Ini menunjukkan bahwa alumni melakukan branding diri dengan memanfaatkan media sosial untuk menonjolkan keterampilan, pengalaman, dan pencapaian mereka. Dengan demikian, pembuatan akun LinkedIn tidak hanya sebatas pembuatan profil, tetapi merupakan bagian dari perilaku pencarian informasi mereka yang bertujuan untuk meningkatkan peluang mereka dalam mendapatkan informasi pekerjaan yang diinginkan.

e. **Monitoring**

Monitoring merupakan suatu aktivitas melihat perkembangan yang terjadi dalam topik yang ingin diketahui oleh pencari informasi. Aktivitas atau kegiatan ini bisa dilakukan dengan mengikuti perkembangan. Kegiatan *monitoring* ini bisa juga dilakukan melalui media sosial.

Memantau lowongan pekerjaan secara rutin, baik melalui pemantauan harian, media sosial, email, dan pengaktifan notifikasi di platform pencarian kerja, memiliki dampak yang penting terhadap efektivitas pencarian kerja. Dengan pemantauan setiap hari penting karena memberikan akses cepat ke informasi terbaru tentang lowongan pekerjaan, memungkinkan seseorang untuk segera melamar sebelum tenggat waktu. Dengan cara ini, peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan dapat meningkat karena seseorang dapat merespon dengan cepat terhadap lowongan yang relevan.

Mengawasi media sosial juga penting karena banyak perusahaan yang memposting lowongan pekerjaan mereka di platform seperti Instagram dan

Facebook. Media sosial tidak hanya menyediakan akses ke lowongan yang tidak selalu diumumkan di situs pencarian kerja tradisional tetapi juga memungkinkan individu untuk membangun jaringan profesional yang dapat membuka peluang kerja baru. Dengan aktif di media sosial, individu dapat meningkatkan visibilitas atau sejauh mana mereka dapat dilihat di kalangan perekrut dan profesional di perusahaan yang relevan.

Kemudian, pemantauan email secara rutin memastikan bahwa individu tidak melewatkan komunikasi penting dari perusahaan, seperti undangan wawancara atau informasi status aplikasi. Mengelola email dengan baik, termasuk memeriksa folder spam, membantu menjaga agar semua informasi terkait pencarian kerja tetap terorganisir dan memastikan respon yang cepat terhadap tawaran atau komunikasi dari perekrut.

Bahkan, sampai pengaktifan fitur notifikasi di platform pencarian kerja juga sangat bermanfaat. Notifikasi memberikan informasi *real time* tentang lowongan baru yang sesuai dengan kriteria pencarian, sehingga individu tidak perlu terus-menerus memeriksa platform secara manual. Ini menghemat waktu dan memungkinkan pencarian pekerjaan menjadi lebih efisien, serta memastikan bahwa individu mendapatkan informasi terbaru tanpa terlambat. Banyak platform pencarian kerja menyediakan fitur notifikasi yang dapat diaktifkan oleh pengguna untuk menerima pemberitahuan langsung tentang lowongan baru yang sesuai dengan kriteria mereka. Dalam hal ini, alumni dapat mengatur pada platform seperti LinkedIn dan Jobstreet, untuk menerima notifikasi setiap kali ada lowongan yang sesuai dengan profil mereka., sehingga setiap kali ada posisi baru yang diposting, mereka akan langsung mendapatkan pemberitahuan. Ini sangat membantu dalam memastikan bahwa mereka tidak ketinggalan informasi penting dan dapat segera mengambil tindakan yang diperlukan.

Analisis ini dapat dihubungkan dengan teori pencarian informasi dari Wilson yang menunjukkan bahwa tahap *monitoring* informasi pekerjaan sejalan dengan perilaku *active search* dan *on going search*. Wilson mengidentifikasi bahwa individu yang terlibat dalam pencarian informasi akan terus-menerus mencari dan menyaring informasi relevan, yang sesuai dengan pemantauan harian dan pengaktifan notifikasi. Dengan melakukan pemantauan

harian, individu aktif mencari lowongan baru dan memastikan bahwa mereka tidak ketinggalan informasi penting.

f. *Extracting*

Pada tahap ini, pencari informasi akan mengelompokkan informasi yang didapat ke dalam folder atau file penyimpanan. Penyimpanan ini bertujuan agar informasi yang didapatkan tidak hilang. Selain itu, jika di kemudian hari informasi tersebut dibutuhkan, informasi tersebut sudah tersimpan dan tidak perlu mencarinya kembali, yang bisa memakan waktu lama.

Strategi dalam menyaring dan menyimpan informasi pekerjaan pada tahap *extracting* sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pencarian pekerjaan. Pada tahap *extracting* dalam perilaku pencarian informasi pekerjaan, seseorang cenderung melakukan beberapa aktivitas penting untuk mempermudah proses temu kembali informasi yang relevan di kemudian hari. Pada tahap ini, pencatatan dan penyimpanan informasi menjadi penting. Seseorang seringkali menyimpan informasi yang dianggap penting dalam catatan khusus, yang bisa berupa catatan tertulis, dokumen, atau tangkapan layar (*screenshots*). Proses ini tidak hanya melibatkan pencatatan informasi secara langsung tetapi juga penyusunan informasi tersebut dengan cara yang terstruktur, seperti mengorganisasi data berdasarkan kategori tertentu.

Seseorang yang mencari pekerjaan mungkin menyimpan informasi tentang lowongan pekerjaan yang menarik, termasuk detail kontak perusahaan, persyaratan pekerjaan, dan tanggal batas pendaftaran. Dengan menyusun informasi ini dalam format yang terorganisir, mereka dapat dengan mudah mengakses dan mengingat informasi tersebut ketika diperlukan. Ini adalah bagian dari kebiasaan manusia untuk mencatat hal-hal yang dianggap penting dan kemudian menyimpan informasi tersebut dengan detail yang lebih spesifik.

Pencatatan yang terperinci ini tidak hanya membantu dalam proses temu kembali informasi tetapi juga dalam proses menyatukan informasi yang relevan dari berbagai sumber untuk menghasilkan pemahaman yang lebih luas. Ketika informasi disimpan dengan cara yang terstruktur, individu dapat lebih mudah membandingkan dan menganalisis data, yang pada gilirannya mempermudah pengambilan keputusan terkait pencarian pekerjaan.

Tahap ini melibatkan pemilahan informasi yang relevan dari informasi yang tidak relevan, yang sering dilakukan dengan mencatat dan mengorganisasi data dalam bentuk yang lebih terstruktur. Menurut teori Ellis, informasi yang dicatat dengan cara yang terorganisir akan mempermudah proses selanjutnya dalam pencarian informasi, seperti evaluasi dan keputusan akhir.

Dengan demikian, proses pencatatan dan penyimpanan informasi yang dilakukan dengan baik pada tahap *extracting* tidak hanya meningkatkan efektivitas pencarian informasi tetapi juga mendukung efisiensi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pencarian pekerjaan.

g. *Verifying*

Pada tahap ini pencari informasi akan mengecek kembali informasi yang sudah didapatkan, pada tahap ini melibatkan keakuratan informasi yang telah dikumpulkan.

Pada tahap *verifying* dalam perilaku pencarian informasi pekerjaan, individu mengambil langkah-langkah yang cermat untuk memastikan bahwa informasi yang mereka terima adalah valid dan kredibel. Proses ini dimulai dengan memeriksa kredibilitas perusahaan atau tempat kerja. Hal ini dilakukan dengan mengunjungi situs web resmi perusahaan, yang biasanya menyediakan informasi mendalam tentang struktur organisasi, budaya perusahaan, serta informasi kontak resmi. Situs web ini berfungsi sebagai sumber utama yang dapat dipercaya untuk memverifikasi eksistensi dan legitimasi perusahaan.

Selain itu, individu sering memanfaatkan media sosial seperti Instagram dan Facebook. Platform-platform ini memungkinkan mereka untuk melihat postingan terbaru, ulasan, dan komentar. Informasi ini dapat memberikan wawasan tambahan mengenai lingkungan kerja dan reputasi perusahaan. Media sosial juga sering digunakan untuk mendapatkan *feedback* atau ulasan dari pihak ketiga yang dapat menambah konfirmasi tentang kualitas dan keandalan perusahaan.

Langkah berikutnya adalah memeriksa timeline atau jadwal informasi yang diposting. Individu harus memastikan bahwa informasi tentang lowongan kerja atau posisi yang ditawarkan masih berlaku dengan melihat tanggal posting. Jika informasi tersebut sudah lama atau tidak diperbarui, ada kemungkinan bahwa posisi tersebut sudah terisi atau informasi tersebut tidak

relevan lagi. Dengan memeriksa tanggal-tanggal tersebut, calon pelamar dapat menghindari informasi yang kadaluarsa dan memastikan bahwa mereka hanya mempertimbangkan posisi yang masih terbuka dan *up to date*.

Pembahasan ini sejalan dengan teori pengambilan keputusan informasi David Ellis, khususnya tahap *verifying* dalam modelnya. Ellis mengemukakan bahwa pada tahap ini, individu harus melakukan verifikasi untuk memastikan keakuratan dan kredibilitas informasi yang diperoleh. Dalam konteks pencarian pekerjaan, ini berarti memastikan bahwa informasi tentang perusahaan dan posisi yang ditawarkan benar-benar valid dan masih berlaku. Proses verifikasi ini membantu calon pelamar membuat keputusan yang lebih informasi dan mengurangi risiko mendapatkan informasi yang salah atau menyesatkan. Dengan demikian, individu dapat memastikan bahwa mereka tidak hanya tertarik pada posisi yang sesuai dengan kualifikasi mereka tetapi juga pada perusahaan yang memiliki reputasi baik dan stabil.

Pada tahap *verifying* dalam model pencarian informasi, alumni Ilmu Perpustakaan memanfaatkan keterampilan yang diperoleh dari mata kuliah perilaku pencarian informasi untuk memeriksa kembali keakuratan informasi yang ditemukan selama proses pencarian kerja. Pendidikan mereka telah membekali mereka dengan kemampuan kritis dalam mengevaluasi sumber informasi. Mereka akan membandingkan data dari berbagai sumber, seperti situs resmi perusahaan atau berbagai media sosial perusahaan.

Dalam wawancara yang dilakukan, terlihat bahwa alumni menunjukkan kehati-hatian yang tinggi dalam proses verifikasi ini. Mereka memastikan bahwa setiap informasi yang mereka gunakan untuk membuat keputusan karier adalah informasi yang akurat. Hal ini mencerminkan kemampuan kritis yang telah dibangun selama pendidikan mereka.

h. *Ending*

Ending merupakan tahapan terakhir dalam perilaku pencarian informasi. Pencarian informasi bisa dianggap selesai apabila informasi yang diinginkan sudah didapatkan dan sudah terpenuhi. Dalam tahapan ini pencari informasi sudah bisa meninggalkan tempat pencarian informasi.

Pada tahap ini, para informan menyelesaikan proses pencarian informasi dengan cara yang sistematis. Ketika mereka telah menemukan pekerjaan yang diinginkan dan sesuai dengan kriteria yang dicari, mereka akan

mengumpulkan berkas-berkas yang diperlukan seperti CV, surat lamaran, dan dokumen lain yang relevan. Proses ini menunjukkan bahwa informan telah mengevaluasi informasi yang dikumpulkan pada tahap-tahap sebelumnya untuk memutuskan tindakan yang tepat. Setelah semua persyaratan terpenuhi dan mereka merasa yakin bahwa informasi yang diperoleh sudah lengkap dan akurat, mereka akan menghentikan pencarian. Tahap *ending* ini mencerminkan penutupan siklus pencarian informasi, di mana pencari kerja mencapai titik kepuasan dan siap untuk melangkah ke tahap berikutnya, yaitu pengajuan lamaran kerja atau menunggu hasil dari aplikasi yang telah diajukan. Ini menunjukkan bahwa pencarian informasi bukan hanya sekadar mengumpulkan data, tetapi juga mengelola dan menggunakan data tersebut secara efektif untuk mencapai tujuan tertentu, dan mendapatkan pekerjaan yang diinginkan.

2. Hambatan Alumni Ilmu Perpustakaan UINSU Stambuk 2015-2019 dalam Mencari Informasi Pekerjaan

Dalam proses mencari informasi akan ditemukan kendala-kendala atau hambatan untuk memenuhinya. Para alumni Ilmu Perpustakaan UIN Sumatera Utara dalam proses mencari informasi pekerjaan, mengalami beberapa hambatan. Menurut Wilson (1999) terjadinya aktivitas pencarian informasi didahului akan adanya kebutuhan informasi, ada beberapa hal yang mempengaruhi seseorang berperilaku dalam pencarian informasi, yaitu:

- a. Kondisi psikologis seseorang, merujuk pada faktor-faktor internal yang berhubungan dengan kondisi mental dan emosional seseorang yang dapat menghalangi atau menghambat upaya dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pencarian pekerjaan, seperti alumni merasa cemas dan khawatir tentang kemampuan mereka dalam memenuhi kriteria pekerjaan, yang dapat mengurangi motivasi untuk melamar pekerjaan tersebut. Kemudian, kurangnya kepercayaan diri dan takut penolakan yang dapat mempengaruhi motivasi dan efisiensi pencarian informasi pekerjaan.
- b. Demografis, yaitu faktor-faktor yang terkait dengan kondisi sosial-budaya seseorang. Ini mencakup usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, tempat tinggal, dan status sosial ekonomi. Hambatan demografis bisa terjadi ketika seseorang menghadapi keterbatasan pada tempat asal mereka. Misalnya, seorang yang berasal dari suatu daerah tertentu dan

merasa ingin kembali dan bekerja di daerah asalnya setelah menyelesaikan pendidikan. Hambatan ini terjadi ketika profesi yang diinginkan atau bidang keahliannya memiliki peluang kerja yang terbatas di daerah tersebut. Akibatnya, ia harus memilih antara bekerja di luar bidang keahliannya, atau pindah ke daerah lain yang memiliki lebih banyak peluang kerja sesuai dengan keahliannya. Hambatan lainnya terdapat pada seseorang yang baru lulus salah satunya terdapat pada pengalaman kerja, yaitu institusi atau perusahaan mencari anggota dengan pengalaman profesional. Ini termasuk pada hambatan demografis, karena terkait dengan status seseorang sebagai *fresh graduate* yang sering kali kurang pengalaman dibandingkan dengan seseorang yang lebih senior. Faktor sosial-budaya seperti akses ke pendidikan dan pelatihan juga berperan. Bahwa latar belakang sosial dan budaya seseorang dapat mempengaruhi kesempatan mereka untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang diperlukan untuk memasuki dunia kerja.

- c. Peran seseorang di masyarakatnya, hambatan ini merujuk pada tanggung jawab dan kewajiban yang diemban oleh seseorang dalam konteks sosial mereka, seperti peran dalam keluarga, komunitas, atau masyarakat luas. Adapun hambatan yang dialami oleh alumni terdapat pada gaji ataupun upah yang tidak sesuai. Seseorang yang memasuki dunia kerja sering kali memiliki peran yang diharapkan oleh diri mereka sendiri dan juga oleh orang lain, termasuk keluarga, teman, dan masyarakat luas. Ekspektasi terhadap gaji dan kompensasi tidak hanya didasarkan pada kebutuhan individu tetapi juga pada peran sosial mereka, seperti menjadi penyedia bagi keluarga, menjaga status sosial, atau memenuhi tanggung jawab tertentu. Jika alumni menerima tawaran pekerjaan dengan gaji yang rendah, hal ini dapat mempengaruhi bagaimana mereka dipandang dalam masyarakat dan bagaimana mereka menjalankan peran sosial mereka. Misalnya, seseorang yang diharapkan oleh keluarganya untuk memberikan kontribusi finansial mungkin merasa tertekan jika harus menerima pekerjaan dengan gaji yang tidak memadai, yang pada akhirnya mempengaruhi keputusannya dalam menerima atau menolak pekerjaan tersebut. Jadi, hambatan terkait gaji yang tidak sesuai dapat dikaitkan dengan peran sosial yang dipegang oleh individu dalam masyarakat.

- d. Lingkungan, yaitu faktor-faktor eksternal yang berkaitan dengan kondisi fisik, infrastruktur, dan aksesibilitas yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pencarian pekerjaan, seseorang yang tinggal di daerah terpencil atau dengan infrastruktur yang kurang memadai mungkin menghadapi kesulitan dalam mengakses tempat kerja. Misalnya, kurangnya transportasi umum, jalan yang buruk, atau jarak yang jauh ke pusat-pusat pekerjaan dapat menjadi hambatan. Hambatan ini dapat mengakibatkan alumni harus mengeluarkan biaya lebih untuk transportasi, menghabiskan waktu lebih lama di perjalanan, atau bahkan membuat mereka tidak dapat menghadiri wawancara atau bekerja di tempat yang mereka inginkan.
- e. Karakteristik sumber informasi, yaitu kesulitan yang muncul dari sifat dan kualitas informasi yang tersedia, serta cara informasi tersebut disajikan dan diakses. Pada pencarian pekerjaan, hambatan yang terkait dengan karakteristik sumber informasi mencakup kesulitan menghubungi perusahaan terkait lamaran yang mereka kirimkan. Hambatan ini berkaitan dengan bagaimana perusahaan menyajikan informasi kontak dan bagaimana media atau platform yang digunakan mungkin tidak memadai dalam memberikan informasi yang dibutuhkan oleh pelamar. Alumni yang mengirimkan lamaran pekerjaan sering kali membutuhkan informasi yang jelas dan akurat mengenai cara menghubungi perusahaan untuk menindaklanjuti lamaran mereka atau untuk mendapatkan informasi lebih lanjut mengenai proses rekrutmen. Namun, beberapa perusahaan mungkin tidak menyediakan informasi kontak yang lengkap atau mudah diakses (Syawqi and Hajiri 2017).