

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Pada jaman globalisasi seperti sekarang, persaingan antar perusahaan semakin meruncing dan semakin ketat. Perusahaan-perusahaan harus bisa mempertahankan kesejahteraan perusahaan dengan memanfaatkan dan mengelola apa yang mereka miliki dengan baik. Salah satu cara untuk dapat lebih baik adalah dengan berusaha untuk selalu maju dan selalu siap untuk menghadapi semua permasalahan. Permasalahan yang sering ada di setiap perusahaan, terutama di Indonesia adalah tidak setiap perusahaan mau dan mampu menerapkan teknologi-teknologi terbaru dalam perusahaan mereka. Selain itu, yang permasalahan lain yang dihadapi dari perusahaan adalah mereka tidak memiliki SDM yang berkualitas dan berkompentensi, sehingga sering kali menghambat bahkan gagal dalam pencapaian tujuan perusahaan itu tersebut (Dale : 2003, 1) .

Manajemen sumber daya manusia sendiri memiliki fungsi meliputi: Perencanaan SDM, Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan, Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Dekrutmen (Mondy : 2008, 4). Sebelum mengisi lowongan kerja, organisasi haruslah terlebih dahulu mencari orang-orang yang tidak hanya memenuhi syarat untuk posisi tersebut, namun juga menginginkan pekerjaan. Organisasi memerlukan sejumlah tenaga kerja dalam usaha mewujudkan eksistensinya untuk pencapaian tujuan. Tenaga kerja tersebut

berfungsi sebagai pelaksana pekerjaan yang menjadi tugas pokok organisasi. Setelah diadakan perencanaan SDM, dan analisis serta klasifikasi pekerjaan, maka langkah berikutnya adalah melaksanakan rekrutmen.

Rekrutmen merupakan sebuah proses untuk mendapatkan SDM yang berkompeten. Menurut Schuler dan Jackson (1997, 227) rekrutmen meliputi upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada. Rekrutmen yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang bekemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan. Jadi bisa disimpulkan, bahwa secara umum proses rekrutmen dan seleksi pegawai adalah untuk mendapatkan orang yang tepat, bagi suatu jabatan tertentu sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

Proses rekrutmen berlangsung mulai dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar. Oleh karena itulah rekrutmen sebagai salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan atau jabatan sebagai hasil analisis pekerjaan atau jabatan yang memberikan gambaran tentang tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan. Sasaran dari perekrutan adalah untuk menyediakan pasokan tenaga kerja yang cukup untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Dengan

mengerti apa yang dilakukan oleh tenaga kerja, analisis pekerjaan adalah dasar dari perekrutan.

Proses rekrutmen sendiri memiliki manfaat utama yaitu mencapai tujuan organisasi yang diinginkan dan mendapatkan orang yang tepat untuk suatu jabatan dalam sebuah perusahaan. Menurut Dale (2003, 1) tujuan rekrutmen yang terlihat sederhana ini sebenarnya sangat kompleks, memakan waktu banyak, biaya yang dibutuhkan tidak sedikit dan sangat terbuka peluang bahwa sasaran yang dituju dapat salah. Proses Rekrutmen tidak mudah dilakukan jadi dibutuhkan sarana/media yang tepat untuk menyampaikan isi dari rekrutmen tersebut.

Sarana yang paling banyak digunakan dalam pengadaan rekrutmen adalah dengan menggunakan iklan. Iklan adalah semua bentuk terbayar atas presentasi nonpribadi dan promosi ide, barang atau jasa oleh sponsor yang jelas (Kotler dan Keller: 2008, 202). Manfaat terbesar dari iklan adalah membawa pesan yang ingin disampaikan oleh produsen atau perusahaan kepada khayalak ramai. Memasang iklan dapat dilakukan melalui berbagai media seperti televisi, media cetak, radio, baliho dan pamphlet. Selain media massa yang sudah disebutkan tadi, internet sekarang telah menjadi salah satu media sistem informasi yang global dan dapat diakses oleh semua orang, juga menjadi salah satu medianya.

Perubahan terbesar pada abad ke-21 ini salah satunya adalah dalam cara rekrutmen yang dilakukan dengan rekrutmen *online*, yaitu melalui media internet. Rekrutmen *online* merupakan metode rekrutmen eksternal. Rekrutmen menggunakan media koran sendiri sekarang secara global telah berkurang akibat

adanya rekrutmen *online* (Mondy: 2008 , 149). Seorang individu yang berkompoten tinggi harus bisa mengakses semua informasi dengan cepat, mampu mengikuti perubahan teknologi dan menguasainya. Karena itu dengan rekrutmen *online* sendiri, perusahaan sudah dapat memastikan bahwa calon-calon pelamar yang membaca iklan lowongan pekerjaan mereka yang telah diposting di internet adalah individu yang memiliki kecepatan dalam mencari informasi dan mampu menguasai perubahan teknologi yang merupakan salah satu kunci kesuksesan pada jaman globalisasi ini.

Perekrutan bisa memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan yang berhasil menerapkan metode rekrutmen *online* (Barber: 2006) . Dari segi biaya, penerapan rekrutmen *online* bisa mengurangi biaya yang harus dikeluarkan perusahaan jika dibandingkan dengan harus mencetak di surat kabar, majalah ataupun baliho. Kemudian, penerapan rekrutmen *online* juga dapat mempercepat proses rekrutmen , yaitu dengan penyebaran informasi melalui internet dan kemudahan serta kecepatan mengirimkan CV yang menggunakan email. Selain itu, rekrutmen *online* juga dapat memperluas akses dari rekrutmen itu sendiri, maksudnya disini adalah postingan mengenai rekrutmen tersebut bisa dibaca oleh siapapun dimanapun, baik secara lokal, nasional maupun internasional. Kemudian, internet sendiri sudah menjadi salah satu alat promosi dan menguatkan *image*, merek dan reputasi dari perusahaan.

Meskipun rekrutmen *online* memiliki banyak keuntungan, ada pula keterbatasan potensial yang harus diperhitungkan, karena begitu mudahnya bagi

seseorang untuk melamar pekerjaan secara online, harus ada proses untuk menyaring pelamar yang tidak memenuhi persyaratan minimum (Mondy : 2008, 145). Untuk itu dalam iklan lowongan pekerjaan yang hendak diposting diinternet diharapkan memiliki persyaratan yang benar-benar dibutuhkan dalam suatu jabatan itu, sehingga bisa mengurangi kekurangan dari rekrutmen *online*.

Berikut ini adalah salah satu contoh lowongan pekerjaan profesi manager SDM yang peneliti temukan di internet, yaitu di forum internet (www.job-article.com), (Gambar 1):

Lowongan Kerja HRD

April 13, 2012 - HRD & ADMIN, [Lowongan Kerja Terbaru](#), [Lowongan Pekerjaan](#)



info [lowongan kerja terbaru](#), lowongan kerja terbaru buat kamu yang sedang cari kerja, PT. PRIMA VISTA membutuhkan kandidat untuk ditempatkan pada posisi :

MANAGER HRD & GA

Requirement :

- Pria, usia 35 – 40 tahun
- Pendidikan min. S-1 Manajemen SDM atau Psikologi
- Memiliki pengalaman min. 3 tahun di bidang yang sama
- Mampu mengoperasikan computer minimal MS-Word & MS-Excel
- Menguasai Undang – undang Ketenagakerjaan
- Mengerti dan memahami masalah Jamsostek & Kontrak Kerja
- Mengerti dan memahami masalah penggajian
- Memahami masalah recruitment dan Man Power Planning
- Memahami masalah inventaris perkantoran
- Memahami masalah pengelolaan fasilitas dan maintenance gedung
- Memahami masalah prosedur administrasi & operasional kendaraan dinas
- Memiliki jiwa kepemimpinan
- Penempatan di Kantor Pusat
- Memiliki motivasi & semangat kerja yang tinggi
- Mampu bekerja dibawah tekanan
- Mampu bekerjasama dalam team

jika kamu tertarik dan merasa memenuhi kualifikasi [lowongan kerja](#) di atas, kamu bisa apply lamaran kerja kamu dengan cara [klik di sini](#)

[info lowongan kerja](#), [lowongan kerja](#), [lowongan kerja HRD](#), [Lowongan Kerja Terbaru](#)

Dapatkan INFO LOWONGAN KERJA TERBARU langsung di email kamu

Submit

Gambar 1.1 Contoh Lowongan Pekerjaan Manager SDM di Internet

Dalam iklan lowongan pekerjaan, perusahaan mempunyai persyaratan yang berbeda yang , ditinjau dari posisi yang dibutuhkan dan aspek terkait seperti spesifikasi pekerjaan dan deskripsi pekerjaan. Iklan lowongan pekerjaan yang baik adalah yang berusaha mempersempit atau membatasi jumlah responden menjadi hanya untuk yang paling cocok untuk lowongan tersebut. Perkembangan iklan lowongan pekerjaan di media massa saat ini tidak hanya memaparkan spesifikasi pekerjaan namun juga deskripsi pekerjaan Sehingga iklan tersebut dapat menimbulkan ketertarikan pembaca, membangkitkan dan mempertahankan minat pembaca, menimbulkan keinginan pembaca untuk mengetahui lebih banyak atau untuk melamar dan merangsang tindakan yang diperlukan .

Seperti yang sudah disebutkan diatas, bahwa rekrutmen dengan menggunakan internet dapat memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan, tidak hanya dalam segi biaya, namun juga dari berbagai segi penting lainnya, dan juga melihat banyaknya orang yang sekarang menjadikan internet sebagai kebutuhan pokok, maka peneliti mengambil sampel iklan lowongan kerja profesi manajer SDM untuk penelitian ini di media internet.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut spesifikasi pekerjaan dan deskripsi pekerjaan dari profesi Manager SDM dilihat dari iklan lowongan pekerjaan yang diposting melalui media internet. Sehingga peneliti mengambil judul penelitian “Spesifikasi dan deskripsi pekerjaan profesi manajer SDM dalam iklan lowongan pekerjaan melalui media internet”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasar latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang dapat dibuat adalah:

Bagaimana spesifikasi pekerjaan dan deskripsi pekerjaan profesi manager SDM dalam iklan lowongan pekerjaan melalui media internet?

1.3. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui spesifikasi pekerjaan dan deskripsi pekerjaan profesi manager SDM dalam iklan lowongan pekerjaan melalui media internet.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

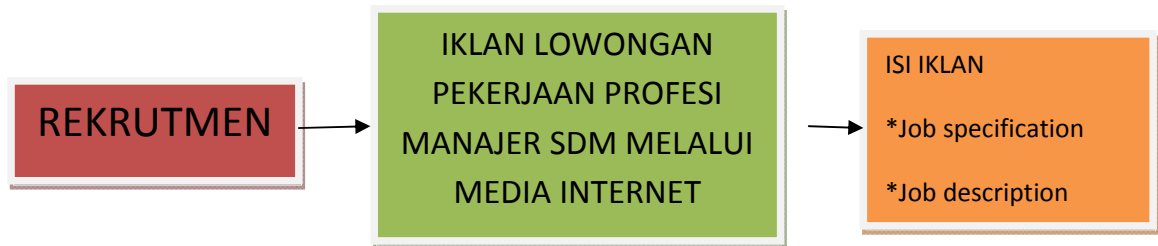
a. Lembaga pendidikan

Untuk memberikan informasi mengenai perkembangan isi iklan lowongan pekerjaan profesi Manager SDM di media internet berkaitan dengan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan, sehingga bisa memberikan gambaran dan dapat menyiapkan para peserta didik di kemudian hari.

b. Kaum akademis

Untuk memberikan informasi yang diharapkan dapat berguna di masa depan dalam menentukan lowongan pekerjaan.

1.5. Kerangka Pikir



Gambar 1.2. Kerangka Pikir Penelitian

Pada gambar di atas (Gambar 1.2), tentang garis besar pemikiran peneliti dalam penelitian ini, dimana peneliti meneliti profesi manager SDM yang tercantum dalam iklan lowongan pekerjaan melalui media dalam proses rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan. Peneliti bermaksud untuk mengetahui spesifikasi pekerjaan dan deskripsi pekerjaan profesi manager SDM dalam iklan lowongan pekerjaan melalui media internet.

1.6. Definisi Operasional

1. Spesifikasi pekerjaan adalah kriteria persyaratan calon pelamar yang dibutuhkan yang dimuat dalam iklan lowongan pekerjaan untuk profesi manager SDM. Persyaratan yang dimaksud, contohnya: usia, jenis kelamin, gelar pendidikan, kewarganegaraan, pengalaman bekerja, soft skill yang terkait manajerial.
2. Deskripsi pekerjaan adalah uraian pekerjaan yang dicantumkan dalam iklan lowongan pekerjaan untuk profesi Manager SDM. Uraian pekerjaan ini bisa berisi: (Mondy, 2008:101)

1. Tugas –tugas utama yang harus dilakukan
2. Presentase waktu yang dialokasikan untuk setiap tugas
3. Standar-standar kinerja yang harus dicapai
4. Kondisi-kondisi kerja dan bahaya yang mungkin terjadi
5. Jumlah karyawan yang menjalankan pekerjaan dan kepada siapa mereka melapor
6. Mesin-mesin dan peralatan yang digunakan dalam pekerjaan

1.7. Sistematika Penulisan

Pada bagian ini diuraikan secara garis besar tentang organisasi pelaporan hasil penelitian. Tujuan penjelasan sistematika penulisan ini adalah membantu pembaca untuk mencari bab-bab yang diperlukan secara cepat dengan mengetahui isi yang dimuat dalam masing-masing bab secara garis besar.

BAB I Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan penelitian, tujuan dan manfaat yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan, kerangka pikir, definisi operasional dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori

Bab ini berisi mengenai teori yang berhubungan dengan rekrutmen, spesifikasi dan deskripsi pekerjaan, dan berkaitan dengan aspek-aspek manajemen

BAB III Metodologi Penelitian

Pada bab ini dijabarkan mengenai gambaran umum obyek penelitian, sumber dan jenis data yang akan digunakan, serta teknik pengumpulan data dan analisis data yang akan digunakan.

BAB IV Pembahasan

Bab ini berisi hasil dan analisis penulis terhadap kecenderungan spesifikasi dan deskripsi pekerjaan profesi manajer SDM dalam iklan lowongan pekerjaan melalui media internet.

BAB V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dari pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya serta saran-saran yang dapat diberikan oleh penulis bagi lembaga pendidikan dan penulis berikutnya

