

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi sekarang ini, sebuah perusahaan menghadapi berbagai tekanan persaingan dalam dunia usaha. Persaingan dalam dunia usaha semakin menjadikan banyak perusahaan harus tetap berjuang untuk terus berada di bidangnya masing – masing. Dalam sebuah perusahaan, salah satu cara untuk dapat lebih maju dan berkembang adalah mengenai kesiapan dan kinerja sumber daya manusianya (SDM). Permasalahannya saat ini, tidak setiap perusahaan/ organisasi memiliki SDM yang berkualitas dan berkompetensi. Sehingga akibat yang didapatkan, perusahaan/ organisasi itu gagal mencapai tujuan Dale (2003). Perusahaan dengan karyawan yang kinerjanya baik akan semakin meningkatkan kinerja organisasi. Sebaliknya jika perusahaan dengan karyawan yang kinerjanya buruk akan berdampak pada kinerja perusahaan yang semakin buruk dan efek terburuknya adalah perusahaan akan mengalami kebangkrutan. Sekarang ini banyak perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan (rekrutmen) untuk profesi SDM, karena sumber daya manusia akan menyangkut efisiensi dalam pemanfaatan sumber daya yang ada. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang penting mereka semangat dan termotivasi untuk mencapai hasil kerja optimal. Kemampuan, kecakapan dan ketrampilan

karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan ketrampilan yang dimilikinya.

Aktivitas manajemen sumber daya manusia meliputi: perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan karyawan, dan hubungan karyawan. Rekrutmen merupakan sebuah proses untuk mendapatkan SDM yang berkompeten. Menurut Schermerhorn (1997) rekrutmen adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Rekrutmen yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan. Dapat dikatakan lebih lanjut, 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.

Manfaat utama dari proses perekrutan adalah untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan dan mendapatkan orang yang tepat untuk suatu jabatan dalam sebuah perusahaan. Menurut Dale (2003), meski tujuan rekrutmen sederhana, namun proses rekrutmen tersebut sangatlah kompleks, memakan waktu yang lama, biaya yang tidak sedikit, dan sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat. Proses rekrutmen tidak mudah dilakukan

jadi dibutuhkan sarana/ media yang tepat untuk menyampaikan isi dari rekrutmen tersebut. Maka, sarana yang digunakan dalam pengadaan rekrutmen salah satunya dengan menggunakan Iklan. Iklan adalah kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan atau produsen untuk menyampaikan informasi, membujuk serta mengingatkan konsumen akan produk yang diiklankan. Memasang iklan dapat dilakukan melalui berbagai media seperti televisi, surat kabar, majalah, radio, pamphlet. Manfaat terbesar dari iklan adalah membawa pesan yang ingin disampaikan oleh produsen atau perusahaan kepada khayalak ramai Kasali (1992).

Dalam iklan lowongan pekerjaan, perusahaan mempunyai persyaratan yang berbeda, ditinjau dari posisi yang dibutuhkan dan aspek terkait lainnya seperti kriteria *Job Specificaton* (kriteria calon pelamar yang dibutuhkan) dan *Job Description* (deskripsi jabatan) Iklan perekrutan tidak berbeda dengan cara mengiklankan barang produksi atau jasa dari perusahaan. Tentu saja iklan sebuah produk akan berusaha memaksimalkan tanggapan yang potensial dari konsumennya, sedangkan iklan lowongan pekerjaan yang baik malah akan berusaha mempersempit atau membatasi jumlah responden menjadi hanya untuk yang paling cocok bagi lowongan tersebut. Perkembangan iklan lowongan pekerjaan di media massa saat ini tidak hanya memaparkan *job specificationnya* namun juga *job descriptionnya* yang seperti kita lihat dalam contoh iklan lowongan pekerjaan. Sehingga iklan tersebut menimbulkan ketertarikan pembaca, membangkitkan dan mempertahankan minat pembaca, menimbulkan

keinginan pembaca untuk mengetahui lebih banyak atau untuk melamar, dan merangsang tindakan yang diperlukan Wenborn (1994).

Gambar 1.1. Contoh Iklan lowongan pekerjaan

URGENTLY REQUIRED

We are a leading Fast Moving Consumer Goods company manufacturing market leader's functional home care and food products located in Jakarta and Cikarang. Due to our fast growing operations, we are seeking high caliber candidates for the following positions:

1. INFORMATION & TECHNOLOGY MANAGER (ITM)
Specific Qualifications:

- Minimum Bachelor Degree graduates majoring in Computer Science/ Information Technology
- Having CISA certification is preferred
- Having at least 5 years experience in the similar position
- Experienced in Operating System, Network and Business Application technology
- Able to interpret business strategy and translate into IT resource requirements
- Having capability to do and compile IT policies
- Having skills in database (ORACLE, MS-SQL)
- Experienced in IT infrastructure planning and development
- Having a minimum of 3 years experiences in managing IS section/department, familiar with ERP system, familiar with software development life cycle
- Able to evaluate new software applications, remote application management, data communication, disaster recovery, security plan and other system management

2. QUALITY ASSURANCE MANAGER (QAM)
Specific Qualifications:

- Female, age between 37 - 40 years old
- Bachelor/Master Degree, majoring in Pharmacy/Pharmacist with minimum 3 years experience in Pharmaceutical Industry
- Experienced in Production and Quality Control

3. ENVIRONMENTAL HEALTH & SAFETY SUPERVISOR (EHS)
Specific Qualifications:

- Bachelor Degree graduated from reputable university with GPA min: 3.00
- Proficient in written & spoken English
- Having good knowledge about Environmental Management System ISO 14001:2004, OHSAS & ISO 9001:2000
- Certified as Public HSE Expert
- Having good knowledge about Safety Management/K3 & CSR program implementation

4. CIVIL ENGINEERING SUPERVISOR (CES)
Specific Qualifications:

- Male, maximum 35 years old
- Minimum Bachelor Degree in Civil Engineering
- Minimum 2 years experience in the same field
- Able to handle civil projects
- Able to create project budget and make building design
- Able to make a calculation of technical civil

5. BUSINESS PLANNING & ANALYSIS SENIOR STAFF (BPA)
Specific Qualifications:

- Male, must possess at least a Bachelor's Degree in Business/ Commerce or any related (Master Degree is preferred)
- At least 3 years of related experience in multinational FMCG industry
- Experience in planning and controlling (develop Business Planning, monitoring, review and reporting)
- Experience in conducting feasibility study as well as other analysis of existing and potential business process and make recommendation to support the development of corporate strategy

6. HUMAN RESOURCE SUPERVISOR (HRS)
Specific Qualifications:

- Male/Female, maximum 30 years old
- Bachelor Degree in Psychology/Law/Management with minimal GPA 3.00
- Having minimum 2 years experience in HR field
- Excellent knowledge in human resource management such as industrial relations, training, company policy, recruitment, job description, grading systems, and other human resources aspects

7. RECRUITMENT & PEOPLE DEVELOPMENT STAFF (RPD)
Specific Qualifications:

- Male/Female, maximum 28 years old
- Minimum Bachelor Degree in Psychology with GPA min. 3.00
- Minimum 1 year experience as recruiter
- Familiar with Psychological test procedure and administration

8. TRAINING STAFF (TS)
Specific Qualifications:

- Male, maximum 27 years old
- Bachelor Degree from any discipline with GPA min. 3.00
- Excellent knowledge in training matters and HR System

9. PURCHASING SUPERVISOR (PS)
Specific Qualifications:

- Bachelor Degree in Management/ Industrial Engineering
- Minimum 2 years solid experience as a Purchasing Supervisor at FMCG
- Good experiences in Pricing Strategy, Maintain Supply Performance, Reduce Purchase Risk, Developing 2nd/3rd supplier

10. CORPORATE LEGAL SPECIALIST (CLS)
Specific Qualifications:

- Minimum Bachelor Degree in Law, graduated from reputable university with minimum GPA 3.0 (out of 4.0)
- Have minimum 2 years experience in legal, preferably in manufacturing company;
- Have a good knowledge and experience in Labor Law, Civil Procedure Law (Litigation Skill), Civil Law, Business Law, Company Law, (including but not limited MS Office, Internet and email);
- Possess strong legal writing/drafting skills, facilitating skill, analytical skill, negotiation skill, and speech writing skill;

GENERAL QUALIFICATIONS:

- Excellent in written and spoken English is a must
- Computer Literate (including but not limited MS Office, Internet and email)
- Possess strong leadership, inter-personal communication, problem-solving and analytical skills
- Having solid planning and organizing skill
- Structured, organized person, responsible and nice personality
- Have a Can Do attitude, communication & relationship building, conceptual thinking, developing others, integrity, teamwork
- Excellent problem solving, communication and presentation skill and able to communicate with employees at all level effectively
- High integrity, positive thinking and attitudes, honesty, persistent, team player
- Proactive, hard worker, discipline and willing to work extra hours & under pressure to meet deadline

If you meet the above-mentioned qualifications, please send your CV, a recent photograph, and supporting documents (please quote the position code on the subject) within two weeks from the date of advertisement to:

HR DEPT
PO. BOX 1430 JKT JAKARTA 13014
 or e-mail to :
hr@enesis.com

Only short-listed candidates will be notified

Sumber: Kompas Sabtu 2 Januari 2010

Salah satu media yang digunakan untuk mencantumkan isi iklan lowongan pekerjaan adalah dengan Koran. Peneliti mengambil *sample* koran Kompas karena koran tersebut berskala Nasional, dan jangkauannya lebih luas. Dengan demikian, pemilihan media iklan yang tepat sangat menentukan keberhasilan dan tujuannya, dengan kata lain media iklan sangat berpengaruh terhadap efektifitas periklanan.

Untuk itu peneliti mengambil judul penelitian dengan judul **”Content Analysis iklan lowongan pekerjaan untuk profesi Manager Sumber Daya Manusia melalui media cetak Koran Kompas”**

1.1.1. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pola lowongan pekerjaan SDM sekarang ini dilihat dari *Job Specification* dan *Job Descriptionnya*?
2. Bagaimana isi iklan lowongan pekerjaan dilihat dari *Job Specification* dan *Job Descriptionnya*?

1.1.2. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan masalah yang menyimpang dari permasalahan, maka penulis perlu membatasi masalah dalam penelitian ini hanya kepada:

1. Iklan Lowongan pekerjaan untuk profesi manager SDM (sumber daya manusia)
2. Media yang digunakan adalah koran Kompas Periode Januari 2010-April 2010
3. Iklan lowongan pekerjaan di Koran Kompas untuk profesi SDM dilihat dari size (6x6) s/d (20x10)

1.1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pola lowongan iklan dilihat dari *Job specification* dan *Job description* nya
2. Untuk mengetahui isi iklan lowongan pekerjaan dilihat dari *Job Specification* nya dan *Job Description*

1.1.4. Manfaat Penelitian

1.1.4.1. Bagi lembaga pendidikan

Untuk memberikan informasi tentang perkembangan *Job Specification* profesi Manager SDM dalam memprediksi dan menyiapkan peserta didiknya.

1.1.4.2. Bagi kaum akademis

Untuk memacu semangat dan menambah wawasan guna meraih masa depan yang lebih baik bagi masa depannya sendiri khususnya di Profesi SDM.