

ANALISIS PROFIL LOWONGAN PEKERJAAN PADA PERUSAHAAN YANG MELAKUKAN PENGIKLANAN TERBUKA DAN TERTUTUP DI MEDIA MASSA KORAN (JAWA POS)

*¹Abdul Bari, ²Matnin

^{1,2}Institut Agama Islam Al Khairat Pamekasan

¹dulbari@alkhairat.ac.id

²fatih.matnin@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dimedia massa koran dengan judul “Analisis Profil Lowongan Pekerjaan Pada Perusahaan yang Melakukan Pengiklanan Terbuka dan Tertutup di Media Massa Koran”. Tujuan penelitan ini (1) mengetahui dan mempelajari bagaimana jenis pekerjaan pada perusahaan yang melakukan mengiklanan terbuka dan tertutup di media massa koran (2) mengetahui persyaratan pekerjaan yang dibutuhkan (3) mengetahui dan mempelajari perbedaaan jenis dan syarat pekerjaan. Alat analisis yang digunakan didalampenelitian ini yaitu analisis deskriptif dan tabulation croos. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang melakukan pengiklanan tertutup adalah tidak mensyaratkan warga Negara, tinggi badan/berat, kesehatan, sertifikat. Sedangkan perusahaan yang melakukan pengiklanan terbuka tidak mensyaratkan jaminan.

Kata kunci: *Lowongan Pekerjaan, Pengiklanan Terbuka dan Tertutup*

ABSTRACK

This research was conducted in the mass media of newspapers with the title "Profile Analysis of Job Vacancies at Companies Conducting Open and Closed Advertising in Newspaper Mass Media". The purpose of this research is (1) to find out and study how the types of work in companies that carry out open and closed advertising in the mass media of newspapers (2) to know the job requirements needed (3) to know and study the different types and conditions of work The analytical tools used in this research are descriptive analysis and tabulation croos. The results of the study indicate that companies that carry out closed advertising do not require citizenship, height / weight, health, certificates. Meanwhile, companies that do open advertising do not require a guarantee.

Keywords: *Job Vacancies, Open and Closed Advertising*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pengembangan nasional. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan supaya mencapai tujuan yang diharapkan. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Jika perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik maka akan diperoleh tenaga kerja yang benar-benar dapat diandalkan dalam mencapai sasaran perusahaan¹.

Pengelolaan sumber daya manusia yang tidak efektif dan efesien akan menghambat

¹ Nawawi, H. (2001). Manajemen sumber daya manusia.

tujuan perusahaan karena manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi yang sangat penting dalam mengelola suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia yang baik dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang tepat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien dengan keinginan perusahaan².

Dewasa ini persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin ketat, dan lapangan pekerjaan yang tersedia sedikit. Proses perekrutan dan seleksi karyawan yang dilakukan oleh perusahaan semakin sulit sehingga kesempatan orang untuk memperoleh pekerjaan sangat sedikit. Dapat dikatakan lebih lanjut bahwa tujuan untuk mendapatkan suatu jabatan pekerjaan tidaklah mudah, sehingga diharapkan agar pegawai mampu bekerja secara optimal, produktif, kreatif dan dapat bertahan bertahan di perusahaan selama jangka panjang. Meskipun tujuannya sangat sederhana, proses rekrutmen sangat kompleks, memakan waktu yang lama, biaya yang tidak sedikit dan terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat³.

Tahap-tahap proses rekrutmen dan seleksi perusahaan dalam pencarian calon karyawan untuk ditempatkan dalam suatu jabatan tertentu di perusahaan organisasi, pada umumnya meliputi proses rekrutmen (pencarian calon karyawan) serta seleksi (pemilihan calon karyawan), yang secara terinci meliputi (1) Proses rekrutmen, memasang iklan di berbagai media cetak, seperti koran, majalah, tabloid; atau diradio dan televisi, pendekatan langsung ke sekolah, universitas, lembaga-lembaga pendidikankejuruan atau pusat-pusat kursus, para karyawannya sendiri yang akan mengajukan kenalan atau anggotakeluarganya yang dapat mereka jamin 'kebaikan' kerjanya, pencari kerja melamar sendiri di perusahaan-perusahaan. (2) Seleksi calon karyawan, seleksi surat-surat lamaran, wawancara awal, ujian, psikotes, wawancara, penilaian akhir, pemberitahuan dan wawancara akhir, penerimaan dalam setiap tahap seleksi ini ada calon karyawan yang ditolak sehingga tidak dapat mengikuti tahap seleksi berikutnya.

Berdasarkan fakta di lapangan menunjukkan bahwa Jumlah lapangan pekerjaan memang tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja. Salah satu indikatornya adalah hampir sebagian besar mahasiswa yang baru menyelesaikan studinya merasa kesulitan dalam mencari pekerjaan. Ketika suatu perusahaan atau lembaga pemerintah membuka kesempatan kerja, ribuan pelamar hampir selalu membanjiri perusahaan atau lembaga pemerintah yang menyediakan lapangan pekerjaan tersebut. Ibarat gula yang dikerubuti semut, fenomena ini akan lebih menakutkan lagi ketika pemerintah membuka penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Puluhan ribu angkatan kerja dapat dipastikan akan mengajukan lamarannya, meskipun formasi yang dibutuhkan hanya segelintir saja⁴.

² Rapih, S. (2015). *Analisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia, modal sosial dan modal finansial terhadap kinerja UMKM bidang garmen di Kabupaten Klaten* (Doctoral dissertation, UNS (Sebelas Maret University)).

³ Rupidara, N. (2008, February). Modal intelektual dan strategi pengembangan organisasi dan sumber daya manusia. In *Dipresentasikan pada Forum Diskusi PSKTI Universitas Kristen Satya Wacana tanggal 21 Februari 2008*.

⁴ Martono, N. Analisis Isi Iklan Lowongan Kerja di Media Surat Kabar. Dipublikasikan. Jurna

Selain sarjana, peningkatan jumlah pengangguran terbuka juga terjadi pada lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) meningkat sebesar 0,19 persen dibandingkan Februari 2009, sedangkan lulusan diploma (baik D I, D II dan D III) yang menjadi pengangguran terdidik meningkat hingga 2,45 persen dibandingkan Februari 2009. Sementara itu, penurunan pengangguran terbuka justru terjadi pada pendidikan menengah kejuruan. Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan yang menjadi pengangguran terbuka pada Agustus 2009 mencapai 14,59 persen atau turun dibandingkan kondisi Agustus 2008 yang mencapai 17,26 persen, sedangkan pengangguran yang lulus Sekolah Dasar (SD) pada Agustus 2009 mencapai 3,78 persen atau turun dibandingkan Agustus tahun lalu yang mencapai 4,57 persen. Demikian pula untuk lulusan Sekolah Menengah Pertama (SMP). Untuk pengangguran terbuka dari lulusan SMP pada Agustus 2009 mencapai 8,37 persen turun bila dibandingkan Agustus 2008 yang mencapai 9,39 persen⁵.

Media massa koran merupakan salah satu dari media cetak, yaitu media bersifat statis yang mengutamakan pesan-pesan visual yang dihasilkan dari proses percetakan, bahan baku dasarnya maupun sarana penyampaian pesannya menggunakan kertas. Media cetak merupakan suatu dokumen atas segala hal tentang rekaman peristiwa yang diubah dalam kata-kata, gambar foto dan sebagainya. Salah satu yang termuat di media massa koran yaitu iklan lowongan pekerjaan. Iklan lowongan pekerjaan yang terdapat di media massa koran mudah dipahami, persyaratan yang ditawarkan sangat jelas, dan tersedia alamat perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan.

Dalam mempersiapkan diri untuk melamar suatu pekerjaan, seringkali bekal pendidikan formal tidaklah cukup. Misalnya, melamar pekerjaan sebagai Sales dan Marketing Managemen. Tidaklah cukup jika hanya memiliki ijazah dalam manajemen pemasaran dan manajemen, tetapi diperlukan kemampuan ‘menjual’ yang dapat diperoleh antara lain dengan menjadi tenaga penjualan pada kegiatan pameran, menjadi anggota seksi dana dalam kepanitiaan tertentu, menguasai strategi penjualan serta terbiasa membuat market plan, menguasai Ms. Office, bahasa inggris, tegas, disiplin, leadership. Selain itu, kemampuan dan keterampilan lain dapat diperoleh dari kursus atau seminar yang berkaitan dengan bidang tertentu. Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti mengaggap perlu untuk mengetahui tetang “Analisis Profil Lowongan Pekerjaan pada Perusahaan yang Melakukan Pengiklanan Terbuka dan Tertutup di Media Massa Koran”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah jenis penelitian deskriptif yaitu suatu cara yang dipergunakan untuk mendapatkan data-data penelitian dengan mendata dan menganalisa data-data lowongan pekerjaan pada perusahaan yang melakukan pengiklanan terbuka dan tertutup di media massa koran.

⁵ Anonim, 2009. Sarjana Menganggur Naik 0,49 Persen, situs: <http://www.antaraneews.com/berita/1259665833/sarjana-menganggur-naik-0-49-> persen, diakses tanggal 30 april 2010.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Profil

Kata profil berasal dari bahasa Italia, *profilo* dan *profilare*, yang berarti gambaran garis besar. Arti kata profil antara lain :

- Gambaran tampang atau wajah seseorang yang dilihat dari samping. Arti ini dilihat dari dunia seni.
- Sekumpulan data yang menjelaskan sesuatu dalam bentuk grafik atau tabel. Arti ini dilihat dari bidang statistik.
- Dalam bahasa Inggris *low profile* (rendah hati)
- Dalam bidang geografi, berarti penampang vertikal memperlihatkan ciri-ciri fisik.
- Dalam bidang komunikasi dan bahasa, berarti biografi atau riwayat hidup singkat seseorang. Arti inilah yang digunakan dalam "Membaca Profil Tokoh".

2. Lowongan

Lowongan Pekerjaan adalah pekerjaan yang sedang lowong, alias yang belum terisi. Misalnya, kalau saat ini di rumah saudara saya seorang yang membantu membereskan pekerjaan sederhana (seperti menyetrika pakaian, membersihkan lantai dan sebagainya).

Lowongan kerja atau pekerjaan bagi sebagian orang mungkin hanya sebatas peluang untuk kerja di kantor dengan menjadi pegawai baik negeri sipil (PNS) atau karyawan swasta. Lowongan kerja seperti ini biasanya dimuat di koran, bisa juga di majalah atau tv dan radio. Setelah mengetahui adanya lowongan kerja dan lowongan tersebut cocok dengan yang dicari, atau mungkin "siapa tau cocok nanti" maka orang akan membuat surat lamaran kerja, mengirimkan surat lamaran kerja tersebut ke perusahaan kemudian menunggu dipanggil untuk wawancara

3. Pengiklanan Terbuka

Pengiklanan terbuka (*Want ad*) adalah menguraikan pekerjaan dan benefits, mengidentifikasi perusahaan, memberitahukan bagaimana cara melamar, dan menyebutkan nama perusahaannya⁶.

Jenis ini adalah bentuk iklan penarikan yang paling umum, baik dipasang pada majalah profesional ataupun Koran local nasional. Pengiklanan terbuka mempunyai beberapa keterbatasan, antara lain akan menyebabkan perusahaan kebanjiran pelamar, atau sebaliknya kekurangan pelamar untuk pekerjaan-pekerjaan yang tidak menarik (Handoko, 1994:75). Dalam setiap perusahaan yang menyebutkan nama perusahaannya memberikan persyaratan untuk para pelamar dengan lebih banyak diantaranya pendidikan, usia, jenis kelamin, kemampuan, pengalaman, status, kesehatan, bersedia ditempatkan, sertifikat, tempat, SIM, IPK, kendaraan, warga Negara, tinggi/ berat. Bagi para pelamar yang

⁶ Handoko, T. 1989. Manajemen Personalia dan sumber daya manusia Edisi 2 , Yogyakarta:BPFE. Handoko, H 1989. Manajemen profesional dan sumber daya manusia, Yogyakarta:BPFE. Hasibuan, M. 2007. Manajemen sumber daya manusia, Jakarta: Bumi Aksara.

berminat di minta untuk mengirim lamarannya mereka ke alamat perusahaan yang sudah tertera.

4. Pengiklanan Tertutup

Pengiklanan tertutup (Blind ad) adalah perusahaan yang tidak menyebutkan nama perusahaannya. Para pelamar yang berminat diminta untuk mengirim lamaran mereka ke P.O. Box dengan nomer tertentu pada kantor pos atau pada perusahaan surat kabar (Handoko, 1994:75). Bentuk iklan ini menjaga kerahasiaan, mencegah telephone yang berlebihan dan menghindarkan masalah-masalah hubungan masyarakat yang tidak perlu. Periklanan untuk penarikan melalui media-media lain seperti papan pengumuman, televisi dan radio, jarang digunakan karena hasil-hasilnya kurang memuaskan dibandingkan dengan pengeluaran-pengeluarannya. Namun dari perusahaan yang tidak menyebutkan perusahaannya memberikan persyaratan yang bermacam-macam dan berbeda-beda diantaranya seperti pendidikan, usia, jenis kelamin, kemampuan, pengalaman, status, SIM, tempat, IPK, jaminan, kendaraan. Bagi para pelamar yang berminat di minta untuk mengirim lamarannya mereka ke P.O.Box dengan nomer tertentu pada kantor pos atau pada perusahaan surat kabar.

5. Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah syarat kerja yang harus di penuhi sehingga dapat melaksanakan suatu pekerjaan/jabatan (Veital, 2010:117). Secara lengkap karakteristik pekerjaan diartikan sebagai persyaratan pengetahuan, keterampilan, atau keahlian, kemampuan mental dan fisik serta sifat-sifat kepribadian tertentu yang disyaratkan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu secara baik, efektif, efisien, dan produktif.

Untuk menentukan jenis keterampilan, tingkat pengetahuan atau kemampuan yang diperlukan dalam melakukan pekerjaan tentu harus dilaksanakan secara sistematis. Panduan yang dapat dilakukan dalam memasukkan karakteristik-karakteristik yang harus dimasukkan pada suatu spesifikasi pekerjaan:

- a. Semua jenis pekerjaan harus dikenali dan dinilai dalam kaitainnya dengan arti penting teknik analisis pekerjaan
- b. Suatu panel tenaga ahli, karyawan, atau peran penyedia perlu menetapkan tingkat keterampilan yang di perlukan untuk melakukan masing-masing tugas pekerjaan.
- c. Tingakat keterampilan masing-masing harus dinilai.
- d. Karakteristik lain yang penting untuk melakukan pekerjaan itu harus dikenali, meliputi kondisi fisik yang dibutuhkan dan sertifikasi profesional.
- e. Jenis keterampilan yang telah dikenali perlu untuk secara rinci dikaitkan dengan masing-masing tugas pekerjaan.
- f. Pengertian penarikan pegawai

Andrew E. Sikula (1981:183) mengemukakan bahwa penarikan pegawai adalah tindakan atau proses dari suatu usaha organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai untuk tujuan operasional (Mangkunegara, 2007:33). Monappa dan Saiyadain (1989:104) berpendapat bahwa penarikan pegawai adalah memproses lamaran atau memproses calon-

ISSN: 2686-5637 // e-ISSN: 2807-9051

calon pegawai untuk posisi pekerjaan tertentu⁷.

Dale Yoder menjelaskan bahwa penarikan pegawai mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumbernya, tahapan dalam proses keseluruhan menjadi untuk organisasi, kemudian dilanjutkan dengan mendaftar kemampuan penarikan, seleksi, penempatan dan orientasi (Mangkunegara, 2007:33).

Menurut Cascio (2003), proses rekrutmen adalah suatu proses penerimaan calon tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja (lowongan pekerjaan) pada suatu unit kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, proses rekrutmen merupakan proses awal yang dilakukan dalam pencarian tenaga kerja.

6. Penentuan dasar rekrutmen

Menurut Hasibuan (2000:41), dasar menentukan calon karyawan harus ditetapkan terlebih dahulu para pelamar yang memuaskan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang dimintanya, dasar penarikan harus perpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki runtuhan tersebut. Job specification harus diuraikan secara terperinci dan jelas agar para pelamar mengetahui kualifikasi yang ditentukan oleh lowongan kerja tersebut. Misalnya batasan usia, pendidikan, jenis kelamin, dan kemampuan, pengalaman, dan kesehatan. Jika spesifikasi pekerjaan didasar dan pedoman penarikan karyawan yang diterima akan sesuai dengan uraian pekerjaan dari jabatan atau pekerjaan tersebut.

7. Penentuan sumber-sumber rekrutmen

Setelah diketahui spesifikasi pekerjaan karyawan yang dibutuhkan harus dilakukan sumber-sumber penarikan calon karyawan. Sumber penarikan karyawan berasal dari internal dan eksternal perusahaan.

Menurut Hasibuan (2000:42), Sumber eksternal adalah karyawan yang akan mengisi lowongan kerja yang lowong di ambil dari dalam perusahaan tersebut, yakni dengan cara memutasi atau memindahkan karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan jabatan itu. Pemindahan karyawan bersifat vertikal (promosi atau demosi) maupun bersifat horisontal, Hal ini penting untuk memberikan kesempatan promosi bagi karyawan yang ada⁸.

8. Seleksi

Seleksi bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan, sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari : perencanaan, perekrutan, seleksi, penetapan, dan produksi. Proses seleksi merupakan tahapan-tahapan khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerima. Proses seleksi merupakan proses pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau ditolak. Banyak pertimbangan yang perlukan untuk memilih orang yang tepat, pedoman pokok dalam

⁷ Kartomo, A. I., & Slameto, S. (2016). Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 219-229.

⁸ Hasibuan, R., & Wan Daud, W. R. (2009). Quality changes of superheated steam-dried fibers from oil palm empty fruit bunches. *Drying Technology*, 27(2), 194-200.

pengadaan seleksi adalah spesifikasi jabatan, karena dari situlah diketahui kualitas SDM yang dibutuhkan. Berikut dikemukakan beberapa definisi seleksi menurut beberapa ahli antara lain.

Menurut Simamora (2004:202) seleksi adalah proses pemilihan dari kelompok pelamar, orang atau orang-orang yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada saat ini yang dilakukan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Siagian (2006:131) seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah spesifik, yang di ambil untuk memutuskan palamar mana yang akan diterima atau pelamar yang akan ditolak⁹.

Tabulasi Croos digunakan untuk mengetahui secara jelas perbedaan karakteristik profil lowongan pekerjaan pada perusahaan yang melakukan pengiklanan terbuka dan tertutup di media massa koran Jawa Pos, yang terdiri dari jenis kelamin, tingkat pendidikan, jenis pekerjaan, pendidikan dan jenis kelamin, jenis pekerjaan dan jenis kelamin, pengalaman, kemampuan, usia, status, nilai/IPK, SIM, kendaraan, bersedia ditempatkan, kesehatan, sertifikat, tinggi badan, warga Negara, jaminan. Secara terperinci bisa diuraikan sebagai berikut:

9. Jenis kelamin

Jenis kelamin merupakan data yang ditampilkan dalam iklan lowongan pekerjaan. Pihak penyedia lapangan kerja, hampir selalu menyebutkan jenis kelamin calon tenaga kerja yang dibutuhkan. untuk lebih jelasnya disajikan dalam Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Iklan terbuka		Iklan tertutup	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
1	Pria	29	19.3%	62	32.6%
2	Wanita	17	11.3%	26	13.7%
3	Pria/Wanita	104	69.3%	102	53.7%
4	Jumlah	150	100%	190	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel 1 menunjukkan sebagian besar iklan lowongan pekerjaan pada perusahaan yang melakukan pengiklanan terbuka mencantumkan, calon tenaga kerja menurut jenis kelamin pria/wanita sebanyak (69,3%), pria (19,3%), wanita (11,3%). Sedangkan iklan lowongan pekerjaan pada perusahaan yang melakukan pengiklanan terbuka mencantumkan calon tenaga kerja menurut jenis kelamin Pria/Wanita sebanyak (53,7%), Pria (32,6), Wanita (13,7%). Hal ini menunjukkan bahwa informasi melalui iklan lowongan pekerjaan yang menyebutkan bahwa “dibutuhkan P/W itu pasti”. Informasi semacam ini mendominasi iklan lowongan pekerjaan di media massa koran Jawa Pos.

10. Tingkat Pendidikan

⁹ Gusmira, U. (2020). *Analisis Pengaruh Seleksi, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).

Tingkat pendidikan merupakan salah satu hal yang menjadi prasyarat bagi calon tenaga kerja untuk dapat berhasil memperoleh pekerjaan. Hal ini ditunjukkan dengan syarat tingkat pendidikan minimal hampir selalu disebutkan dalam iklan lowongan kerja. Sebagian besar iklan lowongan kerja menyebutkan syarat pendidikan formal. Syarat pendidikan minimal yang dibutuhkan cukup bervariasi. Berikut ini tabel yang menunjukkan tingkat pendidikan minimal yang dibutuhkan:

Tabel 2
Tingkat Pendidikan yang Dibutuhkan

No	Pendidikan	Iklan terbuka		Iklan tertutup	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
1	SMP	0	0	4	2.1%
2	SMA	22	14.7%	22	11.6%
3	Diploma	46	30.7%	47	27.4%
4	Sarjana	61	40.7%	86	45.3%
5	Dokter	0	0	1	0.5%
6	Pernal sekolah/ lesMandari	1	0.7%	0	0
7	Tidak mencantumkan	20	13.3%	30	12.6%
8	Jumlah	150	100%	190	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar iklan lowongan pekerjaan yang diinformasikan di media massa koran, menyebutkan calon tenaga kerja dengan tingkat pendidikan. Lowongan pekerjaan pada yang melakukan pengiklanan terbuka membutuhkan pendidikan minimal SMA atau sederajat (14,7%), Diploma (30,7%), Sarjana (40,7%), pernah sekolah/les bahasa Mandarin (0,7%), yang tidak mencantumkan menurut tingkat pendidikan sebanyak (13,3%).

Sedangkan Lowongan pekerjaan pada perusahaan yang melakukan pengiklanan tertutup membutuhkan pendidikan minimal SMP (2,1%), SMA (11,6%), diploma (27,4%), Sarjana (45,8%) Dokter (0,5%) yang tidak mencantumkan pendidikan sebanyak (12,6%).

11. Jenis Pekerjaan

Informasi berikutnya adalah menjelaskan mengenai jenis lapangan pekerjaan yang ditawarkan. Tabel 3 menunjukkan jenis pekerjaan yang ditawarkan sebagian besar perusahaan yang memasang iklan lowongan pekerjaan.

Tabel 3
Jenis Pekerjaan yang Ditawarkan

No	Jenis Pekerjaan	Iklan Terbuka		Iklan Tertutup	
		Jumlah	persentas e	jumlah	Persentas e
1	Chief Operating Officer	22	14.7%	49	25.8%
2	Manajer produksi	21	14%	31	16.3%

3	Marketing	35	23.3%	31	16.3%
4	Administrasi	13	8.7%	19	10%
5	Accounting	12	8%	29	15.3%
6	Supervisor/ Manager SDM	15	10%	6	3.2%
7	Sekretaris	4	2.7%	6	3.2%
8	Keuangan	0	0	4	2.1%
9	Asisten manager	2	1.3%	4	2.1%
10	Sopir	1	0.7%	6	3.2%
11	HRD	2	1.3%	2	1.1%
12	Mine Manager/manager operasi	1	0.7%	0	0
13	Staff IT	2	1.3%	2	1.1%
14	Staff Listrik	0	0	0	0
15	Security	7	4.7%	1	0.5%
16	Paramedik/Kesehatan	1	0.7%	0	0
17	pertolongan kecelakaan penerbangan	1	0.7%	0	0
18	pemadam kebakaran	1	0.7%	0	0
19	Data Analyst	1	0.7%	0	0
20	Area kordinator	1	0.7%	0	0
21	Asisten Kebun	2	1.3%	0	0
22	Asisten teknik	2	1.3%	0	0
23	Pramuniaga	1	0.7%	0	0
24	Cleaning Service	2	1.3%	0	0
25	Inst. Fitnes	1	0.7%	0	0
26	Jumlah	150	100%	190	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel 3 menunjukkan bahwa jenis pekerjaan yang ditawarkan melalui iklan lowongan pekerjaan pada perusahaan yang melakukan pengiklanan terbuka di media massa adalah chief operating officer(14.7%), manajer produksi (14%), marketing (23.3%), accounting (8%), administrasi (8,7%), supervisor/ manager sdm (10%), security (4,7%),

sekretaris (2,7%), asisten manager (1,3%), asisten kebun (1,3%), asisten teknik (1,3%), clening service (1,3%), staff IT (1,3%), HRD (1,3%), mine manager/ manager operasional, sopir, paramedic, pertolongan kecelakaan penerbangan, pemadam kebakaran, data analys, kordinator area, paramuniaga, inst fitness masing-masing sebanyak (0,7%).

Sedangkan iklan lowongan pekerjaan pada perusahaan yang melakukan pengiklanan tertutup menunjukkan jenis pekerjaan yang ditawarkan melalui iklan lowongan pekerjaan di massa koran adalah chief operating officer (25.8%), manager produksi (16.3%), marketing (16.3%), accounting (15.3%), administrasi (10%), Supervisor/ Manager SDM (3.2%),

sekretaris (3.2%), keuangan (2,1%), asisten manager (2,1%), sopir (3.2%), HRD (1,1%), staff IT (1,1%), security (0,5%).

12. Pendidikan dan Jenis Kelamin

Informasi berikutnya adalah menjelaskan mengenai hubungan pendidikan dengan jenis kelamin yang ditawarkan. Tabel 4 menunjukkan tingkat pendidikan dan jenis kelamin yang dibutuhkan.

Tabel 4
Pendidikan dan Jenis Kelamin

No	Pendidikan dan Jenis Kelamin	Iklan Terbuka			Iklan tertutup		
		Pria	Wanita	P/W	Pria	Wanita	P/W
1	SMP	0	0	0	4(2.1)	0	0
2	SMA	5(3.3)	3(2)	14(9.3)	8(4.2)	4(2.1)	10(5.2)
3	Diploma	12(8)	7(4.7)	26(18.7)	10(5.2)	6(3.2)	31(16.3)
4	Sarjana	9 (6)	5(3.3)	47(30.7)	30(15.8)	15(7.9)	41(21.6)
5	Dokter	0	0	0	0	1(0.5)	0
6	Pernah sekolah/les Mandarin	0	0	1(0.7)	0	0	0
7	Tidak menyebutkan	3(2)	2(1.1)	15(10)	10(5.3)	0	20(10.5)
8	Jumlah	29	17	104	62	26	102

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa sebagian besar iklan lowongan pekerjaan pada perusahaan yang melakukan pengiklanan terbuka membutuhkan pendidikan berdasarkan jenis kelamin adalah SMA membutuhkan pria (3,3%), wanita (2%), pria/wanita (9,3%). Diploma membutuhkan pria (8%), wanita (4,7%), pria /wanita (18,7%). Pernah sekolah/les bahasa mandarin ((0,7%). Sedangkan lowongan pekerjaan perusahaan yang melakukan pengiklanan tertutup membutuhkan pria (2%), wanita (1,1%), dan pria/wanita (10%).

Lowongan pekerjaan pada perusahaan yang melakukan pengiklanan terbuka membutuhkan pendidikan berdasarkan jenis kelamin adalah SMP membutuhkan pria (2,1%). SMA membutuhkan pria (5,2%), wanita (2,1%), pria/wanita (5,2%). Diploma membutuhkan pria (5,2%), wanita (3,2%), pria/wanita (16,3%). Sajana pria (15,8%), wanita (7,9%), pria/wanita (21,6%). Dokter wanita (0,7%). Sedangkan lowongan pekerjaan yang tidak menyebutkan pendidikan pria (5,3%), wanita (0%), dan pria/wanita (10,5%).

13. Jenis Pekerjaan dan Jenis Kelamin

Informasi berikutnya adalah menjelaskan mengenai hubungan jenis pekerjaan dengan jenis kelamin yang ditawarkan. Tabel 5 menunjukkan jenis pekerjaan dan jenis kelamin.

Tabel 5
Jenis Pekerjaan dan Jenis Kelamin

Jenis Pekerjaan	Iklan terbuka	Iklan tertutup
-----------------	---------------	----------------

No	dan jenis kelamin	Pria	Wanita	P/W	Pria	Wanita	P/W
1	Chief Operating Officer	3 (2)		19 (12.7)	22 (11.6)		27 (14.2)
2	Manajer produksi	6 (4)	1(0.7)	14 (9.3)	15 (7.9)	2(1.1)	14 (7.3)
3	Marketing	9 (6)	7(4.7)	19 (12.7)	15 (7.9)	4(2.1)	12 (6.3)
4	Administrasi		2(1.3)	11 (7.3)		7(3.7)	12 (6.3)
5	Accounting	1 (0.7)	1(0.7)	10 (6.7)	1 (0.5)	8(4.2)	20 (10.5)
6	Supervisor	3 (2)		12 (8)	4 (2.1)	1(0.5)	1 (0.5)
7	Sekretaris		3(2)	1 (0.7)			6 (3.1)
8	Keuangan					3(1.6)	1 (0.5)
9	Asisten manager			2 (1.3)	1 (0.5)		3 (1.6)
10	Sopir	1 (0.7)			2 (1.1)		4 (2.1)
11	HRD			2 (1.3)		1 (0.5)	1 (0.5)
12	Mine Manager/ manager operasi			1 (0.7)			
13	Staff IT			2 (1.3)	2(1.1)		
14	Staff Listrik						
15	Security	1 (0.7)	3(2)	3 (2)			
16	Paramedik			1 (0.7)			
17	pertolongan kecelakaan penerbangan	1 (0.7)					
18	pemadam kebakaran	1 (0.7)					
19	Data Analyst			1 (0.7)			
20	Area kordinator			1 (0.7)			
21	Asisten Kebun	2 (1.3)					
22	Asisten teknik	1 (0.7)		1 (0.7)			
23	Pramuniaga			1 (0.7)			
24	Cleaning Service			2 (1.3)			
25	Inst. Fitnes			1 (0.7)			
26	Jumlah	29	17	104	62	26	102

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa lapangan pekerjaan tidak terlalu membedakan jenis pekerjaan. Hal ini dibuktikan dengan perentase lowongan pekerjaan perusahaan yang melakukan pengiklanan terbuka untuk pria dan wanita terlihat lebih dominan. Maka untuk posisi Chief Operating Officer membutuhkan pria (2%), pria/wanita (12,7%). Manajer produksi membutuhkan pria (4%), wanita (0,7%), pria/wanita (9,3%).

Marketing membutuhkan pria (6%), wanita (4,7%), pria/wanita (12,7%).

Administrasi membutuhkan wanita (1,3%), pria/wanita (73%). Accounting membutuhkan pria (0,7%), wanita (0,7%), pria/wanita (6,7%). Supervisor/manager SDM membutuhkan pria (2%), pria/wanita (8%). Security membutuhkan pria (0,7%), wanita (2%), pria/wanita (2%). Sekretaris membutuhkan wanita (2%), pria/wanita (0,7%). Asisten manager membutuhkan pria/wanita (1,3%). HRD membutuhkan pria/wanita (1,3%). Sedangkan untuk posisi mine manager/manager operasional membutuhkan pria/wanita (0,7%), Staff IT membutuhkan pria pria/wanita (1,3%), Sopir membutuhkan pria (0,7%), Pertolongan kecelakaan penerbangan membutuhkan pria (0,7%), Pramedik/kesehatan membutuhkan pria/wanita (0,7%), Pemadam kebakaran membutuhkan pria (0,7%).

Data analys membutuhkan pria/wanita (0,7%), area kordinator membutuhkan pria/wanita (0,7%), asisten kebun membutuhkan pria (1,3%), asisten teknik membutuhkan pria (0,7%), pria/wanita (0,7%). Paramuniaga membutuhkan pria/wanita (0,7%), clening service membutuhkan pria/wanita (1,3%), inst fitnes membutuhkan pria/wanita (0,7%).

Persentase lowongan pekerjaan perusahaan yang melakukan pengiklanan tertutup untuk posisi Chief Operating Officer membutuhkan pria (11,6%), pria/wanita (14,2%). Manajer produksi membutuhkan pria (7,9%), wanita (1,1%), pria/wanita (7,3%). Marketing membutuhkan pria (7,9%), wanita (2,1%), pria/wanita (6,3%). Administrasi membutuhkan wanita (3,7%) pria/wanita (6,3%). Accounting membutuhkan pria (0,5%), wanita (4,2%), pria/wanita (10,5%). Supervisor/manager SDM membutuhkan pria (2,1%), wanita (0,5%), pria/wanita (0,5%). Sekretaris membutuhkan pria/wanita (3,1%). Keuangan membutuhkan wanita (1,6), pria/wanita(0,5%). Asisten manager membutuhkan pria (0,5%), pria/wanita (1,6%). Sopir mwmbutuhkan pria (1,1), pria/wanita (2,1%) .HRD membutuhkan wanita (0,5%)pria/wanita (0,5%)

14. Kualifikasi Pengalaman

Informasi berikutnya adalah menjelaskan mengenai pengalaman yang dibutuhkan dalam iklan lowongan pekerjaan. Pengalaman merupakan kualitas pribadi yang menjadi syarat dalam dunia kerja. Tabel 6 menunjukkan pengalaman yang dibutuhkan.

Tabel 6
Pengalaman yang Dibutuhkan

No	Pengalaman	Iklan Terbuka		Iklan Tertutup	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
1	Pengalaman	21	14%	15	7.9%
2	pernah magang	1	0.7%		
3	1 tahun	19	12.7%	17	8.9%
4	2 tahun	22	14.7%	51	26.8%
5	3 tahun	16	10.7%	17	8.9%
6	4 Tahun			1	0.5%
7	5 tahun	2	1.3%	2	1.1%
8	6 tahun			1	0.5%
9	1-2 tahun di bidang sales	1	0.7%		

10	Min 1-3			2	1.1%
11	Min 2-3			1	0.5%
12	2-7 tahun	2	1.3%		
13	Min 8-13			1	0.5%
14	Tidak mencantumkan	66	44%	82	43.2%
15	Jumlah	150	100%	190	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa sebagian besar iklan lowongan pekerjaan perusahaan yang melakukan pengiklanan terbuka tidak mencantumkan pengalaman sebanyak (44%), pengalaman (14%), 1 tahun pada bidang yang sama (12,7%), 2 tahun pada bidang yang sama (14,7%), 3 tahun pada bidang yang sama (10,7), 5 tahun pada bidang yang sama (1,3%), 2-7 tahun pada bidang yang sama (1,3%), pernah magang (0,7). Sedangkan iklan lowongan pekerjaan perusahaan yang melakukan pengiklanan tertutup sebagian besar tidak mencantumkan pengalaman sebanyak (43,2%), 1 tahun pada bidang yang sama (8,9%) , 2 tahun pada bidang yang sama (26,8%), 3 tahun pada bidang yang sama (8,9%), 4 Tahun pada bidang yang sama (0,5%), 5 tahun pada bidang yang sama (1,1%), 6 tahun pada bidang yang sama (0,5%), minimal 1-3 tahun pada bidang yang sama (1,1%), Min 2-3 tahun pada bidang yang sama (0,5%), Min 8-13 tahun pada bidang yang sama (0,5%).

15. Kualifikasi Kemampuan

Informasi berikutnya adalah menjelaskan mengenai kemampuan yang dibutuhkan dalam iklan lowongan pekerjaan. Kemampuan merupakan kualitas pribadi yang menjadi syarat dalam dunia kerja. Tabel 7 dan 8 menunjukkan kemampuan yang dibutuhkan perusahaan yang melakukan pengiklanan terbuka dan tertutup.

Tabel 7
Kemampuan

No	Kemampuan	Iklan terbuka	
		Jumlah	Persentase
1	Tidak Mensyaratkan kemampuan	49	32.6%
2	bahasa inggris aktif	9	6%
3	Bahasa inggris aktif, komputer & internet aktif	7	4.6%
4	Bahasa mandarin aktif dan pasif Komputer(Ms.Word, Ms.Exel.)	1	0.7%
5	Bahasa Mandarin lisan dan tulis	2	1.3%
6	jujur, mandiri, komunikatif, Jujur, Ulet dan familiar, menarik, energik, kreatif,	23	15.3%
7	menguasai inggris, mandarin, memiliki network luas,mampu	1	0.7%
8	menguasai computer	10	6.6%
9	Menguasai Ms Office	10	6.6%
10	Menarik, Supel, Komunikatif, bekerja mandiri, team,motivasi kuat	3	3%
11	memiliki jawa pemimpin, bekerja di bawah tekanan bermotivasi tinggi	8	5.3%

12	berorientasi pada target, bekerja dibawah tekanan, kerja team	4	2.6%
13	merencanakan dan evaluasi tambang	1	0.7%
14	Perencanaan dan budgeting	1	0.7%
15	pengelolaan PIT	2	1.3%
16	menguasai Sofwer 3D, AutoCAD, dan Ms Office	1	0.7%
17	Smart, Relasi luas, bisa bekerja dalam team, Menarik	1	0.7%
18	aktivitas survey pertambangan	1	0.7%
19	mengelola kualitas batu bara	1	0.7%
20	ahli Project&prosedur Manajemen pesamaran, menguasai Database. -	1	0.7%
21	bidang sistem informasi akuntansi, ERP. -	1	0.7%
22	Menangani design. _	3	2%
23	Oprasikan mesin cetak Ofset 4 warna. -	1	0.7%
24	berkomunikasi melalui telpon secara persuasif, Bahasa Jawa dan Inggris	1	0.7%
25	Menguasai Windous/Linux Softwer application n Troubelshooting	1	0.7%
26	Kemampuan manajemen, leadership , komunikasi skil. Teliti	1	0.7%
27	Tanggung jawab mencapai target sales dan distribusi	2	1.3%
28	Menguasai photoshop/ corel draw	1	0.7%
29	memiliki pengetahuan/ keahlian dalam bidangnya	2	1.3%
30	Menguasai Ms, Windows Xp, Ms Excel, power poin	1	0.7%
31	Jumlah	150	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel 7 menunjukkan bahwa ada 30 kemampuan yang dibutuhkan dalam lowongan pekerjaan perusahaan yang melakukan pengiklanan terbuka, namun sebagian besar tidak mensyaratkan kemampuan sebesar (32,6%). Jujur, mandiri, komunikatif, Jujur, Ulet dan familiar, menarik, energik, kreatif (15,3%), menguasai computer (6,6%), Menguasai Ms Office (6,6%), bahasa Inggris aktif (6%), bahasa Inggris aktif, komputer & internet aktif (4,6%), memiliki jawa pemimpin, bekerja di bawah tekanan bermotivasi tinggi (5,3%), berorientasi pada target, bekerja dibawah tekanan, kerja team (2,6%), menarik, supel, komunikatif, bekerja mandiri, team, motivasi kuat (3%), menangani design (3%), pengelolaan PIT (1,3%), bahasa Mandarin lisan dan tulis (1,3%), memiliki pengetahuan/keahlian dalam bidang (1,3%), tanggung jawab pencapaian target sales dan distribusi LPG (1,3%), bahasa Mandarin aktif dan pasif Komputer Ms.Word, Ms.Exel (0,7%), merencanakan dan evaluasi tambang, perencanaan dan budgeting (0,7%), menguasai sofwer 3D, autocad, dan Ms office (0,7%), smart, relasi luas, bisa bekerja dalam team, menarik (0,7%).

16. Kemampuan

Kemampuan untuk mengelola kualitas batu bara sebanyak (0,7%), aktivitas survey pertambangan (0,7%), ahli project&prosedur manajemen pemasaran, menguasai

Database(0,7%), bidang sistem informasi akuntansi,ERP(0,7%), oprasikan mesin cetak ofset 4 warna(0,7%), berkomunikasi melalui telpon secara persuasif, bahasa Jawa dan Inggris(0,7%), menguasai windous/linux softwer application dan troubelshooting(0,7%), kemampuan manajemen, leadership, komunication skil teliti(0,7%), menguasai photoshop/corel draw(0,7%), menguasai Ms, Windows Xp, Ms Excel dan power poin sebanyak (0,7%).

Tabel 8
Kemampuan

No	Kemampuan	Iklan Tertutup	
		Jumlah	Persentase
1	Tidak mensyaratkan kemampuan	52	27.4%
2	Tidak merokok	3	1.6%
3	Oprasikan komputer Ms office	25	13.6%
4	Bisa membawa mobil mewah	1	0.5%
5	Bisa bahasa inggris & mandarin	10	5.3%
6	Bisa perpajakan	4	2.1%
7	Bisa metik&manual	1	0.5%
8	Penampilan menarik, Jujur, tanggung jawab, disiplin	15	7.9%
9	Bahasa inggris aktif dan oprasikan computer	11	5.8%
10	Paham bidang DumpTruk scania P124,CWB520	3	1.6%
11	Paham bidang berat	4	2.1%
12	Bahasa mandarin	12	6.3%
13	Menguasai AutoCAD, PLC	2	1.1%
14	Corel draw, freehand, ADOBE Photoshop	1	0.5%
15	Paham Spare part kendaraan	1	0.5%
16	windows server,linux,ubuntu,Msoffice	1	0.5%
17	Bahasa Inggris	8	4.2%
18	Mampu mengelola limbah dan pest control	1	0.5%
19	kuasai trand jatim,	3	1.6%
20	Fresh graduate di utamakan	1	0.5%
21	Kemampuan analitis	1	0.5%
22	Bisa bahasa inggris & mandarin dan computer	6	3.2%
23	kerja sama tim/sendiri dan kerja sama deadline	3	1.6%
24	menguasai komputer min Ms Office, Auotocad	4	2.1%
25	Bahasa mandarin dan computer	3	1.6%
26	Photo shop, corel draw, auto cad, sofwer	1	0.5%
27	menguasai Wil, modem outlet& Trand market	1	0.5%
28	menguasai sistem administrasi	1	0.5%
29	Bisa Herdwere & sofwere	1	0.5%
30	Menguasai SPC dan 7 Tools	1	0.5%
31	menguasai Program freehand, adobe photoshop	1	0.5%
32	menguasai pembukuan, perpajakan	1	0.5%
33	mampu memimpin cabang	1	0.5%
34	menguasai sistem linux	1	0.5%

35	menguasai jalan Surabaya	1	0.5%
36	Bisa 3D Max, Photo shop	1	0.5%
38	Bisa hit & struktur, menguasai SAP/ ETABS	1	0.5%
39	Dapat mengetik secara manual/ computer	2	1.1%
40	Jumlah	190	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel 8 menunjukkan bahwa sebagian besar iklan lowongan pekerjaan perusahaan yang melakukan pengiklanan tertutup tidak mencantumkan kemampuan yang banyak dibutuhkan dalam dunia kerja sebanyak (27,4%), oprasikan komputer Ms office (13,6%) penampilan menarik, Jujur, bertanggung jawab, komunikatif, disiplin, jiwa pemimpin (7,9%), Bahasa Mandarin (6,3%), Bahasa Inggris aktif dan oprasikan komputer (5,8%), Bisa bahasa Inggris & Mandarin (5,3%), Bahasa Inggris (4,2%), Bisa bahasa Inggris & Mandarin dan komputer (3,2%), bisa perpajakan (2,1%), paham bidang berat (2,1%), menguasai komputer min Ms office, Autocad (2,1%), paham bidang dumptruk scania P124,CWB520 (1,6%), kuasai trand jatim (1,6%), kerja sama tim/sendiri dan kerja sama deadline (1,6%), Bahasa Mandarin dan komputer (1,6%), menguasai AutoCAD/PLC (1,1%), dapat mengetik secara manual/komputer (1,1%).

Sedangkan untuk kemampuan membawa mobil mewah, bisa metik&manual, corel draw/freehand/adobephotoshop, paham spare part kendaraan, windows server,linux,ubuntu, msoffice, mampu mengelola limbah dan pest control, kemampuan analitis, fresh graduate di utamakan, menguasai photo shop/corel draw/auto cad/sofwer, menguasai wil/ modem outlet& trand market, menguasai sistem administrasi, Bisa Herdwere & sofwere, menguasai SPC dan 7 tools, menguasai program freehand&adobe photoshop, mampu memimpin cabang, menguasai pembukuan&perpajakan, menguasai jalan surabaya, menguasai sistem linux, bisa 3D Max& photo shop, bisa hit & struktur dan menguasai SAP/ ETABS masing-masing sebanyak (0,5%).

17. Usia yang Dibutuhkan Dalam Lowongan Pekerjaan

Informasi berikutnya adalah menjelaskan mengenai usia yang dibutuhkan dalam iklan lowongan pekerjaan. Spesifikasi lain yang perlu diperhatikan oleh para pencari kerja adalah batasan umur yang biasanya dimasukkan dalam iklan lowongan pekerjaan di mana faktor umur sangat memepngaruhi proses perekrutan tenaga kerja. Umur menjadi salah satu faktor penting yang diperhatikan oleh perusahaan dalam mencari tenaga kerja karena umur berkaitan erat dengan tingkat produktivitas dan keadaan emosi seseorang. Tabel 1.9 menunjukkan usia yang dibutuhkan.

Tabel 9
Usia yang Dibutuhkan

No	Usia	Iklan Terbuka		Ikaln Tertutup	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
1	20 Tahun	2	1.3%		
2	22 Tahun	3	2%	5	2.6%
3	24 Tahun	1	0.7%		
4	25 Tahun	2	1.3%	10	5.2%
5	26 Tahun	4	2.7%		

6	27 Tahun	11	7.3%	8	4.2%
7	28 Tahun	12	8%	2	1.1%
8	30 Tahun	23	15.3%	18	9.5%
9	35 Tahun	19	12.7%	17	8.9%
10	40 Tahun	4	2.7%	18	9.5%
11	45 Tahun			5	2.6%
12	32 Tahun			1	0.5%
13	22-30 Tahun	2	1.3%		
14	22-35 Tahun	3	2%		
15	22-23 Tahun	1	0.7%		
16	28-30 Tahun	1	0.7%		
17	22-35 Tahun	1	0.7%		
18	24-36 Tahun	1	0.7%		
19	17-26 Tahun	1	0.7%		
20	20-30 tahun			11	5.7%
21	24-30 tahun			1	0.5%
22	25-35 tahun			1	0.5%
23	25-40 tahun			1	0.5%
24	30-35 tahun			1	0.5%
25	35-45 tahun			1	0.5%
26	Tidak Mencantumkan	59	39.3%	90	47.4%
27	Jumlah	150	100%	190	100

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel 9 menunjukkan bahwa sebagian besar iklan lowongan pekerjaan perusahaan perusahaan yang melakukan pengiklanan terbuka tidak mencantumkan kualifikasi usia sebanyak (39,3%), usia 30 tahun (15,3%), usia 35 tahun (12,7%), usia 28 tahun (8%), usia 27 tahun (7,3%), usia 26 tahun (2,7%), usia 40 tahun (2,7%), usia 22 tahun (2%), usia 22-35 tahun (2%), usia 20 tahun (1,3%), usia 25 tahun (1,3%), usia 22-30 tahun (1,3%), usia 24 tahun, usia 22-23 tahun, usia 28-30 tahun, usia 22-35 tahun, usia 24-36 tahun, usia 17-26 tahun masing-masing (0,7%).

Sedangkan iklan lowongan pekerjaan perusahaan perusahaan yang melakukan pengiklanan tertutup sebagian besar tidak mencantumkan kualifikasi usia sebanyak (47,3%), usia 30 tahun (9,5%), usia 40 tahun (9,5%), usia 35 tahun (8,9%), usia 20-30 tahun (5,7%), usai 25 tahun (5,2%), usia 22 tahun (2,6%), usia 27 tahun (4,2%), usia 45 tahun (2,6%), usia 45 tahun (1,1%), usia 24-30 tahun, usia 32 tahun, usia 25-35 tahun, usia 25-40 tahun, usia 30-35 tahun, usia 35-45 tahun masing-masing (0,5%).

18. Kualifikasi Status Kepribadian (Perkawinan) yang Dibutuhkan

Informasi berikutnya adalah menjelaskan mengenai kepribadian (status) yang dibutuhkan dalam iklan lowongan pekerjaan. Tabel 1.10 menunjukkan pengalaman yang dibutuhkan.

Tabel 10
Status Kepribadian (Perkawinan) yang Dibutuhkan

No	Status	Iklan Terbuka		Iklan Tertutup	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
1	Sudah menikah/kawin	1	0.7%		
2	Belum pernah menikah	4	2.7%	5	2.6%
3	tidak mensyaratkan	154	96.7%	184	96.8%
4	Jumlah	150	100%	190	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Table 10 menunjukkan sebagian besar iklan lowongan pekerjaan perusahaan yang melakukan pengiklanan terbuka tidak mencantumkan kualifikasi status sebanyak (96,7%), sudah kawin (0,7%), belum pernah menikah (2,7%). Sedangkan lowongan pekerjaan perusahaan yang melakukan pengiklanan tertutup sebagian besar tidak mencantumkan kualifikasi status sebanyak (96,8%), status belum menikah (2,6%).

19. Kualifikasi Nilai/IPK yang Dibutuhkan

Informasi berikutnya adalah menjelaskan mengenai nilai/IPK yang dibutuhkan dalam iklan lowongan pekerjaan. Nilai/IPK merupakan kualitas pribadi yang menjadi syarat dalam dunia kerja. Tabel 11 menunjukkan nilai/IPK yang dibutuhkan.

Table 11 Kualifikasi IPK/Nilai yang Dibutuhkan

No	IPK/Nilai	Iklan Terbuka		Iklan Tertutup	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
1	Tidak Mensyaratkan	129	86%	168	88.4%
2	Min 2.75	11	7.3%	22	11.6%
3	Min 2.7	6	4%		
4	2.5 skala 4	2	1.3%		
5	Min 2.5	2	1.3%		
6	Jumlah	150	100%	190	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel 11 menunjukkan sebagian besar iklan lowongan pekerjaan yang melakukan pengiklanan terbuka tidak mencantumkan kualifikasi IPK/Nilai sebanyak (86%), untuk IPK/Nilai Min 2.75 (7,3%), IPK/Nilai Min 2.7 (4%), IPK/Nilai 2.5 skala 4 (1,3%), IPK/Nilai Min 2.5 (1,3%). Sedangkan lowongan pekerjaan perusahaan yang melakukan pengiklanan tertutup sebagian besar tidak mencantumkan kualifikasi IPK/Nilai sebanyak (88,4%), IPK/Nilai Min 2,75 (11,6%)

20. Kualifikasi SIM yang Dibutuhkan

Informasi berikutnya adalah menjelaskan mengenai SIM yang dibutuhkan dalam iklan lowongan pekerjaan dan dunia kerja. Tabel 12 menunjukkan SIM yang dibutuhkan.

Tabel 12

Kualifikasi SIM yang Dibutuhkan

No	SIM	Iklan Terbuka		Iklan tertutup	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
1	Tidak Mencantumkan	133	88.6%	171	90%
2	A	4	2.7%	6	3.2%
3	C	10	6.7%	4	2.1%
4	A/C	2	1.3%	2	1.1%
5	A/B1	1	0.7%		
6	BI			3	1.6%
7	BII			4	2.1%
8	Jumlah	150	100%	190	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel 12 menunjukkan sebagian besar iklan lowongan pekerjaan perusahaan yang melakukan pengiklanan terbuka tidak mencantumkan kualifikasi SIM sebanyak (88,6%), untuk SIM A (2,7%), SIM C (6,7%), SIM A/C (1,3%), SIM A/B1 (0,7%). Sedangkan iklan lowongan pekerjaan perusahaan yang melakukan pengiklanan tertutup sebagian besar tidak mencantumkan kualifikasi SIM sebanyak (90%), SIM A (3,2%), SIM BII (2,1%), SIM C (2,1%), SIM BI (1,6%), SIM A/C (1,1).

21. Kualifikasi Kendaraan yang Dibutuhkan

Informasi berikutnya adalah menjelaskan mengenai kendaraan yang dibutuhkan dalam iklan lowongan pekerjaan dan dunia kerja. Tabel 13 menunjukkan kendaraan yang dibutuhkan.

Tabel 13
Kualifikasi Kendaraan yang Dibutuhkan

No	Kendaraan	Iklan Terbuka		Iklan Tertutup	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
1	Tidak Mensyaratkan	135	90%	184	98.4%
2	Sendiri/Motor	15	10%	6	3.2%
3	Jumlah	150	100%	190	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel 13 menunjukkan sebagian besar iklan lowongan pekerjaan perusahaan yang melakukan pengiklanan terbuka tidak mencantumkan kualifikasi kendaraan sebanyak (90%), untuk kendaraan sendiri/motor (10%), sedangkan lowongan pekerjaan perusahaan yang melakukan pengiklanan tertutup sebagian besar tidak mencantumkan kualifikasi kendaraan sebanyak (96,8%), kendaraan sendiri/motor (3,2%).

22. Kualifikasi Bersedia Ditempatkan

Informasi berikutnya adalah menjelaskan mengenai bersedia ditempatkan yang dibutuhkan dalam iklan lowongan pekerjaan dan dunia kerja. Tabel 14 menunjukkan bersedia ditempatkan yang dibutuhkan.

Tabel 14

Kualifikasi Bersedia Ditempatkan

No	Bersedia ditempatkan	Iklan Terbuka		Iklan Tertutup	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
1	Tidak Mencantumkan	109	72.6%		
2	Seluruh Indonesia	19	12.6%	5	2.6%
3	Surabaya	2	1.3%	1	0.5%
4	Jakarta	2	1.3%		
5	Pasuruan, Surabaya	2	1.3%		
6	makasar, surabaya	1	0.7%		
7	malang, samarinda	1	0.7%		
8	Banjarmasin	1	0.7%		
9	Surabaya,dempasar, semarang	2	1.3%		
10	Luar Pulau Jawa	1	0.7%		
11	Surabaya, semarang	1	0.7%		
12	Dempasar, Bali	1	0.7%		
13	semarang,dempasar	1	0.7%		
14	malang,kediri,jember	1	0.7%		
15	Dinas ke luar kota	1	0.7%		
16	Berbagai Area jatim	1	0.7%	4	2.1%
17	Seluruh bandara PT Angkasa pura	3	2%		
18	Bali	1	0.7%		
19	Kalimantan			10	5.3%
20	Luar pulau			1	0.5%
21	Gempol Kab Pasuruan			1	0.5%
22	Luar kota			11	5.8%
23	seluruh Kota Jatim, Bali			8	4.2%
24	Kediri			1	0.5%
25	Surabaya, Jakarta			4	2.1%
26	Surabaya, Jakarta, Bali			1	0.5%
27	Surabaya, Manado, Samarinda			2	1.1%
28	Manado, Samarinda			1	0.5%
29	tidak mencantumkan			140	73.7%
30	jumlah	150	100%	190	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel 14 menunjukkan sebagian besar iklan lowongan pekerjaan perusahaan yang
ISSN: 2686-5637 // e-ISSN: 2807-9051

melakukan pengiklanan terbuka tidak mencantumkan kualifikasi bersedia ditempatkan sebanyak (72,6%), untuk seluruh Indonesia (12,6%), Surabaya (1,3%), Jakarta (1,3%), Pasuruan dan Surabaya (1,3%), Surabaya, Dempasar dan Semarang (1,3%), seluruh bandara PT Angkasa Pura (2%), Makasar dan Surabaya, Malang dan Samarinda, Banjarmasin, Luar Pulau Jawa, Surabaya dan Semarang, Dempasar dan Bali, Semarang dan Dempasar, Malang/Kediri/Jember, Dinas Keluar Kota, Berbagai Area Jatim, Bali masing-masing (0,7%). Sedangkan lowongan pekerjaan perusahaan yang melakukan pengiklanan tertutup sebagian besar tidak mencantumkan kualifikasi bersedia ditempatkan sebanyak (73,7%), luar Kota (5,8%), Kalimantan (5,3%), seluruh Kota Jatim, Bali (4,2%), Seluruh Indonesia (2,6%), Surabaya/Jakarta (2,1%), luar Jatim (2,1%), luar pulau, Gempol Kabupaten Pasuruan, Surabaya, Kediri, Surabaya/Jakarta/Bali, Manado/Samarinda masing-masing (0,5%).

23. Kualifikasi Kesehatan yang Dibutuhkan

Informasi berikutnya adalah menjelaskan mengenai kesehatan yang dibutuhkan dalam iklan lowongan pekerjaan dan dunia kerja. Tabel 15 menunjukkan kesehatan yang dibutuhkan.

Tabel 15
Kualifikasi Kesehatan yang Dibutuhkan

No	Kesehatan	Iklan Terbuka	
		Jumlah	persentase
1	Tidak mencantumkan	139	92.7%
2	Tidak Bertato	5	3.3%
3	Sehat Jasmani Rohani	2	1.3%
4	Tidak berkacamata	2	1.3%
5	Surat Keterangan sehat	1	0.7%
6	Berbadan Sehat	1	0.7%
7	Jumlah	150	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel 15 menunjukkan sebagian besar iklan lowongan pekerjaan perusahaan yang melakukan pengiklanan terbuka sebagian besar tidak mencantumkan kualifikasi kesehatan sebanyak (92,7%), tidak bertato (3,3%), sehat jasmani rohani (1,3%), tidak berkaca mata (1,3%), surat keterangan sehat (0,7%), berbadan sehat (0,7%). Sedangkan lowongan pekerjaan perusahaan yang melakukan pengiklanan tertutup tidak mencantumkan kualifikasi kesehatan.

24. Kualifikasi Sertifikat yang Dibutuhkan

Informasi berikutnya adalah menjelaskan mengenai sertifikat yang dibutuhkan dalam iklan lowongan pekerjaan dan dunia kerja. Tabel 16 menunjukkan sertifikat yang dibutuhkan.

Tabel 16
Kualifikasi Sertifikat yang Dibutuhkan

No	Sertifikat	Iklan Terbuka	
		Jumlah	Persentase
1	Tidak Mencantumkan	143	95.3%

2	POU	1	0.7%
3	POM	2	1.3%
4	BTLCS diperkes	1	0.7%
5	POP	3	2%
6	Jumlah	150	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel 16 menunjukkan sebagian besar iklan lowongan pekerjaan perusahaan yang melakukan pengiklanan terbuka sebagian besar tidak mencantumkan kualifikasi sertifikat sebanyak (95,3%), sedangkan sertifikat POU (0,7%), sertifikat POM (1,3%), sertifikat BLTCS diperkes (0,7%), dan sertifikat POP (2%). Sedangkan lowongan pekerjaan perusahaan yang melakukan pengiklanan terbuka tidak mencantumkan kualifikasi sertifikat.

25. Kualifikasi Tinggi Badan/Berat

Informasi berikutnya adalah menjelaskan mengenai tinggi badan/berat yang dibutuhkan dalam iklan lowongan pekerjaan dan dunia kerja. Tabel 17 menunjukkan tinggi badan/berat yang dibutuhkan.

Tabel 17
Kualifikasi Tinggi Badan/Berat

No	Tinggi badan/Berat	Iklan Terbuka	
		jumlah	Persentase
1	Tidak Mencantumkan	143	95.3%
2	158 cm	1	0.7%
3	165 cm	2	1.3%
4	165/160cm	1	0.7%
5	Pria 170cm/60kg Wanita 155cm/45kg	1	0.7%
6	160 cm	1	0.7%
7	158 cm	1	0.7%
8	Jumlah	150	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel 17 menunjukkan sebagian besar iklan lowongan pekerjaan perusahaan yang melakukan pengiklanan terbuka sebagian besar tidak mencantumkan kualifikasi tinggi badan/berat sebanyak (95,3%), sedangkan untuk tinggi badan/berat 165cm (1,3%), tinggi badan/berat 158cm (0,7%), tinggi badan/berat 165/160cm (0,7%), tinggi badan/berat Pria 170cm/60kg (0,7%), Wanita 155cm/45kg (0,7%), tinggi badan/berat 160cm (0,7%), tinggi badan/berat 158cm (0,7%). Sedangkan lowongan pekerjaan perusahaan yang melakukan pengiklanan tertutup tidak mencantumkan kualifikasi tinggi badan/berat.

26. Kualifikasi Warga Negara yang Dibutuhkan

Informasi berikutnya adalah menjelaskan mengenai warga Negara yang dibutuhkan dalam iklan lowongan pekerjaan dan dunia kerja. Tabel 18 menunjukkan warga Negara yang dibutuhkan.

Tabel 18

Kualifikasi Warga Negara yang Dibutuhkan

No	Warga Negara	Iklan Terbuka	
		Jumlah	Persentase
1	Tidak Mencantumkan	146	97.3
2	Indonesia	4	2.7
3	Jumlah	150	100

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel 18 menunjukkan sebagian besar iklan lowongan pekerjaan perusahaan yang melakukan pengiklanan terbuka sebagian besar tidak mencantumkan kualifikasi warga Negara sebanyak (97,3%), untuk warga Negara Indonesia (2,7%). Sedangkan lowongan pekerjaan perusahaan yang melakukan pengiklanan tertutup tidak mencantumkan kualifikasi warga Negara.

27. Kualifikasi Jaminan yang Dibutuhkan

Informasi berikutnya adalah menjelaskan mengenai jaminan yang dibutuhkan dalam iklan lowongan pekerjaan dan dunia kerja. Tabel 19 menunjukkan jaminan yang dibutuhkan.

Tabel 19

Kualifikasi Jaminan yang Dibutuhkan

No	Jaminan	Iklan Tertutup	
		Jumlah	Persentase
1	Ijazah dan BPKB	3	1.6
2	Tidak Mencantumkan	187	98.4
	Jumlah	190	100

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel 19 menunjukkan sebagian besar iklan lowongan pekerjaan perusahaan yang melakukan pengiklanan tertutup sebagian besar tidak mencantumkan kualifikasi jaminan sebanyak (98,4%), jaminan ijazah dan BPKB (1,6%). Sedangkan lowongan pekerjaan perusahaan yang melakukan pengiklanan terbuka tidak mencantumkan kualifikasi jaminan.

KESIMPULAN

1. Profil jenis pekerjaan

- a. Perusahaan yang melakukan pengiklanan terbuka membutuhkan pekerjaan chief operating officer, manajer produksi, marketing, accounting, administrasi, supervisor, security, sekretaris, asisten manager, asisten teknik, cleaning service, staff IT, HRD, mine manager, sopir, paramedic, pertolongan kecelakaan penerbangan, pemadam kebakaran, data analyis, kordinator area, paramuniaga, inst fitness.
- b. Perusahaan melakukan pengiklanan tertutup membutuhkan pekerjaan chief operating officer, manager produksi, marketing, accounting, administrasi, Supervisor/ Manager SDM, sekretaris, keuangan, asisten manager, sopir, HRD, staff IT, security.

2. Profil persyaratan lowongan pekerjaan

- a. Perusahaan yang melakukan pengiklanan terbuka adalah meliputi jenis kelamin, pendidikan, kemampuan, pengalaman, usia, IPK/nilai, status kepribadian (perkawinan), SIM, kendaraan, bersedia ditempatkan, kesehatan, sertifikat, tinggi badan/berat, warga Negara.

- b. Perusahaan yang melakukan pengiklanan tertutup adalah meliputi jenis jenis kelamin, pendidikan, kemampuan, pengalaman, usia, IPK/nilai, status kepribadian (perkawinan), SIM, kendaraan, bersedia ditempatkan, jaminan.
3. Perbedaan lowongan pekerjaan perusahaan yang melakukan pengiklanan tertutup tidak mensyaratkan warga Negara, tinggi badan/berat, kesehatan, sertifikat. Sedangkan perusahaan yang melakukan pengiklanan terbuka tidak mensyaratkan jaminan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anomim, 2009. Sarjana Menganggur Naik 0,49 Persen, situs:
<http://www.antaraneews.com/berita/1259665833/sarjana-menganggur-naik-0-49-persen>, diakses tanggal 30 april 2010.
- Anwar, P.2007. Manajemen Sumber daya manusia perusahaan, PT. remaja rosdiakarya
- Arikunto, S. 2008. Penelitian Tindakan Kelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Cascio, W.F.2003. Managing human resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits (6th Ed.). Boston: McGraw-Hill Irwin.
- Danardono. 2005. Powerful strategy for job search. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Simamora, H. 2004. MSDM Edisi 3.
- Handoko, T. 1989. Manajemen Personalia dan sumber daya manusia Edisi 2 , Yogyakarta:BPFE. Handoko, H 1989. Manajemen professional dan sumber daya manusia, Yogyakarta:BPFE. Hasibuan, M. 2007. Manajemen sumber daya manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- <http://plazawarna.com/lowongan-online/massege/3987> 21:00 <http://setroshunter.blogspot.com/2009/06/pengerian-lowongan-pekerjaan.html>
- Martono, N. Analisis Isi Iklan Lowongan Kerja di Media Surat Kabar. Dipublikasikan. Jurnal.
- Moekijat, 1987. Manajemen Kepegawaian, Bandung: Alumni
- Munadar, A.S. (2001). Psikologi industry dan organisasi. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nawawi, H. (2001). Manajemen sumber daya manusia.
- Nawawi, H. 1997. Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif, UGM Press. Sekaran, U. 2000. Metodologi penelitian untuk bisnis, Jakarta, salemba empat. Purwokerto: FISIP Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto.
- Rapih, S. (2015). *Analisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia, modal sosial dan modal finansial terhadap kinerja UMKM bidang garmen di Kabupaten Klaten* (Doctoral dissertation, UNS (Sebelas Maret University)).
- Rivai, V. Education Management Analisis Teori & Praktik, Yogyakarta: Rajagrafindo Persada. <http://dspace.widyatama.ac.id/bitstream/handle/10364/955/bab1-2.pdf?sequence=1> <http://ginawedya.multiply.com/journal> 05.04.2011
- Rupidara, N. (2008, February). Modal intelektual dan strategi pengembangan organisasi dan sumber daya manusia. In *Dipresentasikan pada Forum Diskusi PSKTI Universitas Kristen Satya Wacana tanggal 21 Februari 2008*.

Sihotang, 2007 Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Pradiya Paramita. Siagian, S. 1993. Manajemen Sumber daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.