

Analisis Kesempatan Kerja Yang Dibutuhkan dalam Perekrutan Karyawan di Batam yang Menggunakan Iklan Lowongan Pekerjaan di Media Koran Batam Pos dan Tribun Batam

Dina Hidayani¹, Dwi Kartikasari²

Prodi Administrasi Bisnis Terapan
Politeknik Negeri Batam

*Corresponding author. Tel/HP: 085668155151
Email: hidayanidina@gmail.com, dwi@polibatam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis masalah kesetaraan kesempatan kerja berdasarkan jenis kelamin dan tingkat pendidikan serta level pekerjaan dan jurusan yang dipersyaratkan. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah surat kabar yang menerbitkan iklan lowongan pekerjaan pada tahun 2015-2016. Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah *purposive sampling*. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam periode penelitian, 66% diantaranya mencantumkan jenis kelamin sebagai salah satu kualifikasi yang dipersyaratkan. 40% berjenis kelamin laki-laki, 60% berjenis kelamin perempuan. Dalam penelitian ini terjawab fakta bahwa iklan lowongan kerja di Batam cenderung memihak gender tertentu, yaitu perempuan. Untuk karakteristik level pekerjaan yang dipersyaratkan untuk gender tertentu, yang tergolong *medium management* terdapat 55% dan 61% tergolong *low management* berjenis kelamin perempuan. Dan untuk jurusan yang dipersyaratkan terdapat 54% jurusan akuntansi berjenis kelamin perempuan. Selanjutnya terdapat 74% mencantumkan tingkat pendidikan sebagai salah satu kualifikasi yang dipersyaratkan. Dalam penelitian ini terjawab fakta bahwa iklan lowongan kerja di Batam cenderung memihak tingkat pendidikan tertentu. Untuk karakteristik level pekerjaan yang dipersyaratkan untuk tingkat pendidikan tertentu, yang tergolong *medium management* terdapat 45% tingkat pendidikan D3 dan *low management* sebanyak 89% untuk SMA. Untuk jurusan yang dipersyaratkan terdapat 16% jurusan akuntansi pada tingkat pendidikan SMA sederajat.

Kata kunci: Iklan Lowongan Kerja, Kesempatan Kerja, Rekrutmen

Abstract

This research aimed to analyze the problem of equal employment opportunity based on gender and level of education and level of work and the majors are required. This research is an explanatory research. The subject of this research is a newspaper that published a job ad in the year 2015-2016. Purposive sampling technique is used by the researcher to obtain the sample. Data analyses used is descriptive analysis. The result showed that in 66% of them include gender as one of the required qualifications. 40% male, 60% female. In this research missed the fact that job advertisements in Batam tends to favor a particular gender. For the characteristics of the level of work required for a particular gender, were classified as medium there are 55% and 61% is low gender to female. And for courses that required accounting majors there are 54% female. The next research there are 74% include the level of education as one of the required qualifications. In this research missed the fact that job advertisements in Batam tends to favor a certain level of education. For the characteristics of the level of work required for a certain level of education, which is classified as medium there are 45% D3 and 89% senior high school relatively low. And for the department there are 16% of the required accounting majors at the level of senior high school.

Keywords: Employment Opportunity, Job Advertisement, Recruitmen

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Secara umum masalah utama yang sedang dihadapi secara nasional adalah sedikitnya peluang kerja, padahal peluang kerja yang besar dalam aneka jenis pekerjaan sangat dibutuhkan. Mengingat keadaan tenaga kerja sangat sedikit, baik dari segi umur, jenis kelamin, domisili, keterampilan, dan pendidikan. Angkatan kerja terus meningkat jumlahnya, sedangkan kesempatan kerja sangatlah terbatas menurut Irwan (2006).

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian

yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia (SDM). Setiap sumberdaya manusia pasti membutuhkan pekerjaan. Untuk memenuhi kebutuhan akan pekerjaan maka hal yang pertama kali dilakukan oleh SDM adalah mencari lowongan pekerjaan. Lowongan pekerjaan dapat dilihat dari iklan lowongan kerja yang dimuat di media massa, pengiklanan lowongan kerja merupakan salah satu bagian dari aktivitas awal rekrutmen yang bertujuan untuk menyebarkan informasi mengenai adanya peluang kerja di suatu badan usaha

Penyalahgunaan terhadap fungsi pencantuman kualifikasi pentingnya rekrutmen jabatan inilah yang diduga memberikan ruang pada

kemungkinan terjadinya perbedaan kesempatan kerja. Pencantuman jenis kelamin sebagai bagian dari persyaratan dan/atau kualifikasi jabatan, merupakan salah satu contoh adanya kesalahpengertian terhadap fungsi kualifikasi jabatan, yang dapat menjadi salah satu indikator adanya kemungkinan bias gender dalam proses rekrutmen di badan usaha pemberi kerja menurut Fernandez & Sosa (2005). Bias gender yang ada pada iklan lowongan pekerjaan merupakan salah satu tindakan yang tidak adil, yang akhirnya dapat mengakibatkan ketidaksetaraan kesempatan dalam mendapatkan pekerjaan.

Penempatan karyawan merupakan bagian dari proses rekrutmen karyawan, dengan demikian dalam pelaksanaannya harus memperhatikan kesesuaian keahlian dengan pekerjaan yang akan dikerjakan. Menurut Bernardin dan Russel (1993), terdapat 3 hal yang menjadi perhatian manajer dalam melakukan penempatan kerja yaitu tingkat pendidikan, keterampilan dan sikap karyawan. Tingkat pendidikan yang dimaksud dalam hal ini adalah latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan yang akan dikerjakan serta pemahamannya akan pekerjaan yang dikerjakan. Apakah dengan tingkat pendidikan yang dia miliki, dia mampu menghasilkan suatu pencapaian kerja yang memuaskan.

Sumber daya manusia yang unggul dan memiliki kualitas kerja yang baik dapat dipengaruhi dari latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh individu tersebut karena kualitas kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Meningkatnya kualitas kerja karyawan dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas karyawan sebagai pelaku ekonomi.

Analisis dilakukan untuk membuktikan apakah pencantuman jenis kelamin dan tingkat pendidikan sebagai kualifikasi jabatan pada iklan lowongan pekerjaan, merupakan hal yang dibutuhkan dalam perekrutan karyawan. Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: "ANALISIS KESEMPATAN KERJA YANG DIBUTUHKAN DALAM PEREKRUTAN KARYAWAN DI BATAM".

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah iklan lowongan kerja cenderung memihak gender tertentu
2. Bagaimana karakteristik level pekerjaan dan jurusan yang dipersyaratkan untuk gender tertentu

3. Apakah iklan lowongan kerja cenderung memihak tingkat pendidikan tertentu
4. Bagaimana karakteristik level pekerjaan dan jurusan yang dipersyaratkan untuk tingkat pendidikan tertentu

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah iklan lowongan kerja cenderung memihak berdasarkan gender
2. Untuk mengetahui bagaimana karakteristik level pekerjaan dan jurusan yang dipersyaratkan untuk gender tertentu
3. Untuk mengetahui apakah iklan lowongan kerja cenderung memihak berdasarkan tingkat pendidikan tertentu
4. Untuk mengetahui bagaimana karakteristik level pekerjaan dan jurusan yang dipersyaratkan untuk tingkat pendidikan tertentu

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Praktis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan dalam meningkatkan proses perekrutan karyawan di Batam.
2. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi Pembaca, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang analisis kesempatan kerja yang adil dalam perekrutan karyawan di Batam.
 - b. Bagi Penulis, penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan perekrutan karyawan di Batam.

2. KAJIAN PUSTAKA

Landasan Teori

Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan. Untuk itu terdapat dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi atau dari dalam (internal) organisasi.

Kesempatan Kerja

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2013 menjelaskan bahwa kesempatan kerja adalah lowongan pekerjaan yang

diisi oleh pencari kerja dan pekerja yang sudah ada. Haryani (2002) mengungkapkan kesempatan kerja ditunjukkan dengan jumlah orang yang bekerja pada suatu saat dan berubah setiap waktu. Kesempatan kerja mencakup lapangan pekerjaan yang sudah diisi dan dapat diisi oleh pencari kerja.

Pengertian Gender

Gender merupakan konsep kultural sosial yang harus diperankan oleh kaum laki-laki dan perempuan sesuai dengan ekspektasi-ekspektasi sosio-kultural yang hidup dan berkembang di tengah-tengah masyarakat yang kemudian melahirkan peran-peran sosial laki-laki dan perempuan sebagai peran gender. (Ridwan, 2006).

Tingkat Pendidikan Jenjang Pendidikan

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003, jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan. Jenjang pendidikan formal terdiri dari:

1. Pendidikan dasar yaitu jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
2. Pendidikan atas, yaitu jenjang pendidikan lanjutan pendidikan menengah.
3. Pendidikan tinggi yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan atas yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

Spesifikasi/jurusan keilmuan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Tingkatan Level Manajemen

Tingkatan level manajemen terdiri dari :

1. Manajemen puncak umumnya terdiri atas direksi, CEO (*Cheif Executive Officer*), GM atau general manager atau yang sering pula disebut Presiden Direksi,
2. Manajemen tingkat menengah bisa meliputi beberapa tingkatan, membawahi dan mengarahkan aktivitas aktivitas manajer dibawahnya
3. Manajemen lini pertama adalah tingkatan manajemen yang paling rendah dalam sebuah organisasi yang memimpin serta melakukan

pengawasan terhadap tenaga tenaga operasional pada sebuah perusahaan atau organisasi serta tidak membawahi manajer yang lain.

Kajian Empiris

Sebelum penelitian ini dilakukan, telah ada beberapa penelitian sebelumnya yang juga terkait dengan permasalahan kesempatan kerja yang dibutuhkan dalam perekrutan karyawan. Beberapa dari penelitian tersebut yaitu:

1. Adinda Nurhidayati (2013) dengan judul “Penelitian Eksploratori Eksistensi kemungkinan bias gender dalam iklan lowongan kerja di surat kabar nasional”. Tujuan utama penelitian ini menganalisa tingkat kecenderungan bias gender pada iklan lowongan kerja, perbedaan level diskriminasi berdasarkan gender terkait jenis badan usaha, serta faktor dominan penyebab bias gender tersebut.. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya dan juga regulasi yang tidak dijalankan sepenuhnya merupakan faktor dominan penyebab bias gender yang diskriminatif pada iklan lowongan kerja di Indonesia.
2. Nanang Martono (2010) dengan judul “Karakteristik Lapangan Pekerjaan: Analisis Isi Lowongan Kerja di Media Surat Kabar”. Tujuan utama penelitian ini untuk menggambarkan jenis lapangan pekerjaan serta kriteria calon tenaga kerja yang dibutuhkan yang dipublikasikan di media massa. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lapangan pekerjaan yang banyak tersedia adalah pekerjaan sebagai staf kantor dan sales; jenis kelamin yang paling banyak dibutuhkan di pasar kerja adalah perempuan; lapangan pekerjaan lebih banyak membutuhkan calon tenaga kerja lulusan SMA dan diploma; bidang ilmu yang paling banyak dibutuhkan adalah akuntansi dan teknik. Sebagian besar lapangan pekerjaan mengutamakan individu yang mampu mengoperasikan komputer dan menguasai Bahasa Inggris.
3. Suyanto (2000) dengan judul “Permintaan Tenaga Kerja: Studi Kasus Lowongan Kerja Media Cetak Mei-Juli 2000”. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan dari ketiga surat kabar utama (Kompas, Jawa Pos dan Surya), jenis lowongan pekerjaan yang paling banyak ditawarkan adalah Sales, Manager Trainee, Lowongan pekerjaan yang mensyaratkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 41%. Jenis kelamin wanita 38%. Umum sebesar 21%. Umum adalah lowongan pekerjaan yang tidak mensyaratkan jenis kelamin.
4. Yanti Sriwulan Polak (2012) dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”. Tujuan utama penelitian ini untuk

menjelaskan apakah terdapat pengaruh tingkat pendidikan, keterampilan kerja dan sikap kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan penempatan karyawan berdasarkan tingkat pendidikan, keterampilan kerja dan sikap kerja sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

5. Abdul Hameed dan Aamer Waheed (2011) dengan judul “Gender Discrimination & Its Effect on Employee Performance/Productivity”. Tujuan utama penelitian ini untuk mengetahui beberapa faktor dan dimensi diskriminasi gender yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa semua hipotesis berpengaruh signifikan antara diskriminasi gender dan kinerja karyawan.

3. METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini dirancang untuk menganalisis masalah kesetaraan kesempatan kerja berdasarkan jenis kelamin dan tingkat pendidikan yang belum banyak dianalisis oleh peneliti terdahulu di Indonesia. Sehingga penelitian ini masih bersifat penelitian eksploratori dimana penelitian eksploratori merupakan salah satu penelitian yang bertujuan menemukan informasi mengenai suatu topik masalah yang belum pernah dipahami sebelumnya oleh peneliti. Penelitian ini tidak memerlukan hipotesis tertentu

Objek Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini, yang menjadi objek penelitian adalah surat kabar Batam Pos dan Tribun Batam yang menerbitkan iklan lowongan pekerjaan pada bulan Desember 2015 dan Januari–Februari 2016.

Populasi dan Sampel

Penentuan populasi dalam penelitian ini adalah surat kabar yang menerbitkan iklan lowongan pekerjaan pada tahun 2015-2016.

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 762 iklan lowongan pekerjaan di surat kabar Batam Pos dan Tribun Batam pada bulan Desember 2015 dan Januari–Februari 2016. Penentuan sampel dalam penelitian ini berdasarkan pada metode purposive sampling, dimana sampel lowongan pekerjaan dipilih berdasarkan pada kriteria tertentu. Adapun kriteria yang digunakan untuk memilih sampel adalah surat kabar Batam Pos dan Tribun Batam yang menerbitkan iklan lowongan pekerjaan pada bulan Desember 2015 dan Januari–Februari 2016 dan jika iklan tersebut diumumkan pada lebih dari satu koran pada periode waktu yang sama, iklan tersebut dihitung tetap sebagai satu iklan saja.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari surat kabar yang menerbitkan iklan lowongan pekerjaan, serta buku-buku dan jurnal ilmiah yang berkaitan dengan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi dokumentasi

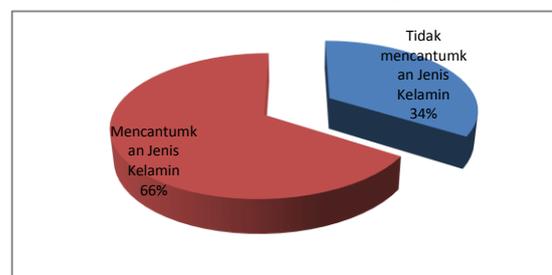
Metode Analisis Data

Statistik deskriptif merupakan suatu metode analisis di mana data dikumpulkan, disusun, diklasifikasikan dan dianalisis sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti. Analisis deskriptif dalam penelitian ini merupakan penjelasan atau uraian dari hasil pengumpulan data sekunder berupa studi dokumentasi melalui surat kabar yang menerbitkan iklan lowongan pekerjaan pada bulan Desember 2015 dan Januari–Februari 2016. Langkah selanjutnya penulis mengolah data berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan serta level pekerjaan dan jurusan yang dipersyaratkan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Iklan Lowongan Kerja Berdasarkan Gender

Melalui analisis deskriptif yang telah dilakukan penulis, penulis berusaha menjawab pertanyaan apakah iklan lowongan kerja cenderung memihak gender tertentu. Pertanyaan penelitian tersebut dijawab berdasarkan studi dokumentasi pada surat kabar yang menerbitkan iklan lowongan pekerjaan dengan kualifikasi jenis kelamin pada bulan Desember 2015 dan Januari–Februari 2016. Hasil dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa iklan lowongan kerja cenderung memihak gender tertentu, sebab sebanyak 66% mencantumkan kualifikasi jenis kelamin dan sebanyak 34% tidak mencantumkan jenis kelamin.



Grafik 1. Iklan lowongan kerja berdasarkan gender

Berdasarkan jumlah iklan lowongan pekerjaan menunjukkan bahwa industri di Batam lebih banyak membutuhkan pekerja yang berjenis kelamin perempuan (60%) dibandingkan pekerja yang berjenis kelamin laki-laki (40%).

2. Karakteristik Level Pekerjaan dan Jurusan Berdasarkan Gender

a. Karakteristik Level Pekerjaan

Hasil analisis pada iklan lowongan kerja dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin laki-laki untuk pekerjaan pada level medium management sebanyak 45% sedangkan pada level low management sebesar 39%. Untuk jenis kelamin perempuan terbuka pekerjaan pada level medium management sebanyak 55% dan low management sebanyak 61%.



Grafik. 2. Karakteristik level pekerjaan untuk gender tertentu

b. Karakteristik Jurusan

Hasil analisis pada iklan lowongan kerja dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin laki-laki untuk karakteristik jurusan *engineering* sebanyak 1%, mesin 4%, informatika 7%, listrik 1%, otomotif 2%, tataboga 1%, dan elektro 14%. Dengan demikian, jurusan yang paling banyak diminta untuk jenis kelamin laki-laki adalah jurusan elektro. Sedangkan jenis kelamin perempuan untuk karakteristik jurusan akuntansi sebanyak 54%, hukum 2%, teknik sipil 7%, perhotelan 4% dan administrasi 1%.

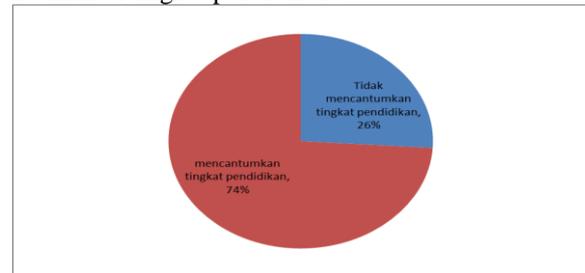


Grafik.3. Jurusan yang dipersyaratkan untuk gender tertentu

3. Iklan Lowongan Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Melalui analisis deskriptif yang telah dilakukan penulis, penulis berusaha menjawab apakah iklan lowongan kerja cenderung memihak tingkat pendidikan tertentu. Pertanyaan penelitian tersebut dijawab berdasarkan studi dokumentasi pada surat kabar yang menerbitkan iklan lowongan pekerjaan dengan kualifikasi tingkat pendidikan pada bulan Desember 2015 dan Januari–Februari 2016. Hasil dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa iklan lowongan kerja cenderung memihak tingkat pendidikan tertentu, sebanyak 74% mencantumkan kualifikasi tingkat

pendidikan dan sebanyak 26% tidak mencantumkan kualifikasi tingkat pendidikan.

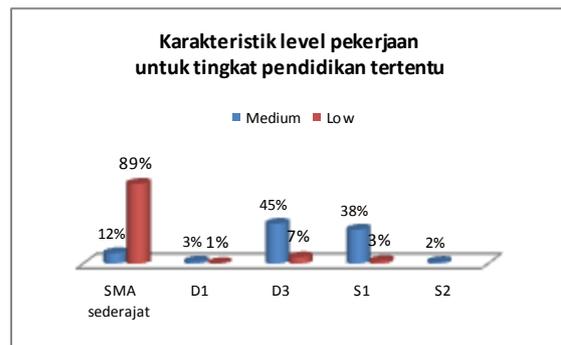


Grafik.4. Iklan lowongan kerja berdasarkan tingkat pendidikan

4. Karakteristik level pekerjaan dan jurusan berdasarkan tingkat pendidikan

a. Level pekerjaan

Hasil analisis pada iklan lowongan kerja dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan SMA sederajat untuk pekerjaan pada level *medium management* sebanyak 12% sedangkan pada level *low management* sebesar 89%, tingkat pendidikan D1 untuk pekerjaan pada level *medium management* sebanyak 3% sedangkan pada level *low management* sebesar 1%, D3 untuk pekerjaan pada level *medium management* sebanyak 45% sedangkan pada level *low management* sebesar 7%, S1 untuk pekerjaan pada level *medium management* sebanyak 38% sedangkan pada level *low management* sebesar 3% dan S2 untuk pekerjaan level *medium management* sebanyak 2%.

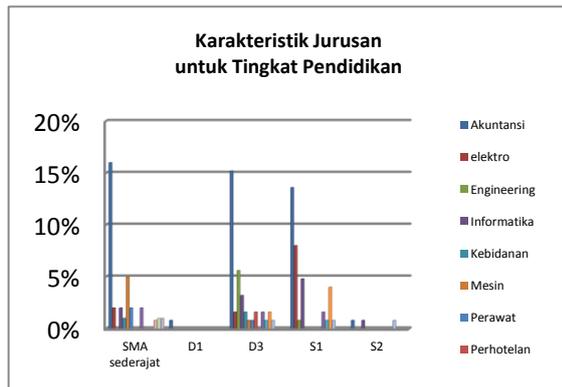


Grafik.5. Karakteristik level pekerjaan untuk tingkat pendidikan tertentu

b. Karakteristik Jurusan

Hasil analisis pada iklan lowongan kerja dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan SMA sederajat untuk karakteristik jurusan akuntansi sebanyak 16%, elektro 2%, informatika 2%, bidan 1%, listrik 2%, marketing 1%, mesin 5% dan perhotelan 2%, marketing 1%, administrasi 1%, otomotif 1%, tingkat pendidikan D1 akuntansi 1%, D3 akuntansi 15%, elektro 2%, engineering 6%, informatika 3%, bidan 2%, mesin 1%, perawat 1% dan perhotelan 2%, S1 akuntansi 14%, elektro 8%, engineering 1%, informatika 5%, hukum 2%,

teknik sipil 4% dan yang terakhir tingkat pendidikan S2 untuk karakteristik jurusan akuntansi sebanyak 1%, informatika 1%, manajemen 1% dan sastra Inggris 1%.



Grafik.6. Jurusan yang dipersyaratkan untuk tingkat pendidikan tertentu

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang didapatkan dalam penelitian ini sebagai berikut pertama, iklan lowongan kerja cenderung memihak gender, sebanyak 66% mencantumkan kualifikasi jenis kelamin dan sebanyak 34% tidak mencantumkan kualifikasi jenis kelamin dan berdasarkan jumlah iklan lowongan pekerjaan menunjukkan bahwa industri di Batam lebih banyak membutuhkan pekerja yang berjenis kelamin perempuan (60%) dibandingkan pekerja yang berjenis kelamin laki-laki (40%). Sedangkan berdasarkan jumlah orang yang dibutuhkan menunjukkan bahwa industri Batam lebih banyak membutuhkan pekerja yang berjenis kelamin perempuan (58%) dibandingkan pekerja yang berjenis kelamin laki-laki (42%). Kedua, hasil analisis pada iklan lowongan kerja dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin laki-laki untuk pekerjaan pada level medium management sebanyak 45% sedangkan pada level low management sebesar 39%. jenis kelamin laki-laki untuk karakteristik jurusan engineering sebanyak 1%, mesin 4%, informatika 7%, listrik 1%, otomotif 2%, tataboga 1%, dan elektro 14%. Dengan demikian, jurusan yang paling banyak diminta untuk jenis kelamin laki-laki adalah jurusan elektro. Studi dokumentasi menunjukkan menunjukkan bahwa industri lebih banyak membutuhkan jenis kelamin perempuan untuk level pekerjaan medium management sebanyak 55%. Dengan posisi jabatan sebagai asistent finance, manajer marketing dll. Untuk level pekerjaan low management sebanyak 61%. Dengan posisi jabatan kasir, driver, receptionis, helper, PRT (pembantu rumah tangga) dll. Sedangkan untuk karakteristik jurusan dapat disimpulkan bahwa industri lebih banyak membutuhkan jurusan akuntansi (54%) untuk jenis kelamin perempuan. Ketiga, iklan lowongan kerja cenderung memihak tingkat pendidikan tertentu, sebanyak 74% mencantumkan kualifikasi tingkat pendidikan dan sebanyak 26% tidak mencantumkan kualifikasi tingkat pendidikan dan berdasarkan jumlah iklan lowongan pekerjaan menunjukkan bahwa industri paling banyak membutuhkan karyawan lulusan SMA sederajat yaitu

sebesar 59% dibandingkan lulusan D1 2%, D3 22%, S1 17% dan S2 yaitu sebesar 1% dan terakhir hasil analisis pada iklan lowongan kerja dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan SMA sederajat untuk pekerjaan pada level medium management sebanyak 12% sedangkan pada level low management sebesar 89% dan untuk karakteristik jurusan akuntansi sebanyak 16%, elektro 2%, informatika 2%, bidan 1%, listrik 2%, marketing 1%, mesin 5% dan perhotelan 2%, administrasi 1%, otomotif 1%. tingkat pendidikan D1 untuk pekerjaan pada level medium management sebanyak 3% sedangkan pada level low management sebesar 1%, D3 untuk pekerjaan pada level medium management sebanyak 45% sedangkan pada level low management sebesar 7%, S1 untuk pekerjaan pada level medium management sebanyak 38% sedangkan pada level low management sebesar 3% dan S2 untuk pekerjaan level medium management sebanyak 2%. Hal ini menunjukkan bahwa industri lebih banyak membutuhkan tingkat pendidikan D3 untuk level pekerjaan medium management sebanyak 45%. Dengan posisi jabatan sebagai asistent finance, Manajer salon, Manajer Marketing dll. Untuk level pekerjaan low management sebanyak 89%. Untuk tingkat pendidikan SMA sederajat. Dengan posisi jabatan tiketing, driver, cleaning service dll. Sedangkan untuk karakteristik jurusan dapat disimpulkan bahwa industri lebih banyak membutuhkan jurusan akuntansi (16%) untuk tingkat pendidikan SMA sederajat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat dikemukakan adalah:

1. Bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini. Dengan menambahkan jumlah sampel koran dan jangka waktu penelitian.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah informasi lowongan pekerjaan dari situs web online resmi yang menginformasikan lowongan pekerjaan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bimbingan dan bantuan baik moril maupun materi dalam menyusun skripsi ini kepada :

1. Direktur Politeknik Negeri Batam, Bapak Dr. Priyono Eko Sanyoto.
2. Bapak Pembantu Direktur Bidang Akademik dan Pendidikan Politeknik Negeri Batam, Bapak Hendra Gunawan, SE, M.Si.
3. Ketua Jurusan Manajemen Bisnis, Ibu Ely Kartikaningdyah, SE., M. Sc
4. Kepala Program Studi Administrasi Bisnis Terapan, Ibu Shinta Wahyu Hati, S.Sos, M.AB
5. Pembimbing Skripsi, Ibu Dwi Kartikasari, ST., MBA yang telah memberikan waktu dan pikirannya untuk membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Penguji Skripsi, Ibu Shinta Wahyu Hati, S.Sos, M.AB dan Ibu Rusda Irawati, S.E., M.Si yang

banyak memberikan masukan demi sempurnanya skripsi ini.

7. Kedua orang tuaku yang tercinta M. Dahlan dan Neng Asmawati yang dengan setulus hati mencurahkan kasih sayang dan tak henti-hentinya memberikan semangat kepada penulis serta telah sekuat tenaga memenuhi segala kebutuhan penulis.

Semoga semua bantuan, dukungan dan doa yang telah diberikan menjadi amal baik yang akan mendapat balasan dari Allah SWT. Semoga skripsi ini dapat berguna dan dimanfaatkan sebaik-baiknya oleh pihak-pihak yang membutuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Irwan. (2006). *Sangkan Paran Gender*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ambar, T., & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Amirullah, & Hanafi, R. (2002). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- BPS. (2016). *Tenaga Kerja*. Accessed on 9 Mei 2016 via <http://www.bps.go.id/>.
- Faturochman. (2002). *Keterkaitan antara Anteseden, Penilaian Keadilan Prosedural, Penilaian Keadilan Distributif dan Dampaknya*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Faturochman. (2012). *Keadilan Perspektif Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fernandez, R. M., & Sosa, M. L. (2005). Gendering the Job: Networks and Recruitment as a Call Centre. *American Journal of Sociology*, 111(3), 859-904.
- Hameed, A., & Waheed, A. (2011). Gender Discrimination & Its Effect on Employee Performance/Productivity. *International Journal of Humanities and Social Science*, 1(15).
- Haryani, S. (2002). *Hubungan Industrial di Indonesia*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan AMP YKPN.
- Hasibuan, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Narsa, I.M. (2006). Sex-Role Stereotype dalam Rekrutmen Pegawai Akuntansi dan Keuangan Observasi terhadap Pola Rekrutmen Terbuka di Media Massa. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 8(2), 99-106.
- Martono, N. (2010). Karakteristik Lapangan Pekerjaan: Analisis Isi Iklan Lowongan Kerja di Media Surat Kabar. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* 16(6).
- Munandar Sulaeman dan Siti Homzah. 2010. *Kekerasan Terhadap Perempuan: Tinjauan dalam Berbagai Disiplin Ilmu dan Kasus Kekerasan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mondy, R. W. (2008). *Human Resource Management* (Tenth Edition). New Jersey: Pearson Education Inc.
- Nurhidayati, A. (2013). Penelitian Eksploratori Eksistensi Kemungkinan Bias Gender dalam Lowongan Kerja di Surat Kabar Nasional. *Thesis Ekonomika dan Bisnis Universitas Gadjah Mada*.
- Nurhuda, E., Hamid, D., & Riza, M.F. (2014). Pelaksanaan Program Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja, dan Pelatihan Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja.
- Polak, Y.S. (2012). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Skripsi Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Makassar*.
- Remiswal. 2013. *Menggugah Partisipasi Gender di Lingkungan Komunitas Lokal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ridwan. (2006). *Kekerasan Berbasis Gender*. Yogyakarta: Fajar Pustaka.
- Robbins, P.S. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sukirno, S. (2000). *Pengantar Teori Ekonomi Modern* (Edisi 2). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Suyanto. (2000). *Permintaan Tenaga Kerja: Studi Kasus Lowongan Kerja Media Cetak Mei-Juli 2000*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Surabaya.
- Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Semarang: Aneka Ilmu.
- Wikipedia. *Perkembangan Media Cetak*. Accessed on 8 Juni 2016 via <https://id.wikipedia.org>