BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Data Angkatan Kerja Agustus 2017 dari Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat ada sekitar 7 juta lebih orang yang menganggur, dari total keseluruhan 128 juta angkatan kerja. Angka pengangguran tertinggi dari angkatan kerja ini berasal dari golongan usia 15-19 tahun sebanyak 1,9 juta dan golongan usia 20-24 tahun sebesar 2,1 juta. Hal ini dimungkinkan karena angkatan kerja tersebut umumnya sedang menempuh atau baru saja menyelesaikan pendidikan. Sebagian besar golongan umur angkatan kerja ini belum berada pada lapangan pekerjaan secara langsung. Jumlah potensial yang besar atas kedua golongan angkatan muda itu juga memberikan sentimen yang positif.

Di masa berlimpahnya angkatan kerja usia kerja produktif ini, tantangan organisasi tak berubah, ia harus menjaring tenaga kerja berkualitas sebagai keunggulan kompetitif. Memperoleh tenaga kerja berkualitas, perusahaan harus bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya untuk mencuri minat tenaga kerja. Untuk memenangkan persaingan memperoleh tenaga kerja, perusahaan harus berkemampuan untuk menarik minat individu-individu berkualifikasi. Tentu saja untuk itu perusahaan perlu untuk membangun pemahaman tentang ekspektasi dari lulusan-lulusan muda dan mengetahui bagaimana preferensi pekerjaan dan organisasi pada masa-masa pencarian kerja.

Menarik pelamar adalah hal pertama yang manjadi bahan perhatian pada saat organisasi melakukan rekrutmen. Organisasi akan berusaha menjaring ceruk pelamar yang memiliki ketertarikan pada atribut pekerjaan dan organisasi yang dimiliki perusahaan. Dalam pasar tenaga kerja khusus perusahaan, perusahaan menginvestasikan sejumlah besar waktu dan uang untuk tujuan menarik pelamar ini.

Proses rekrutmen atas lulusan dimulai dengan organisasi mengkomunikasikan nilai dan kesan dalam publisitas dan pengiklanan. Pelamar potensial kemudian mengevaluasi dan memahami organisasi, lalu membuat keputusan apakah ia akan melamar ataukah tidak. Karena organisasi benar-benar selektif dengan kandidatnya, mereka perlu menarik perhatian sejumlah besar pelamar pada masa-masa awal untuk memastikan mereka memperoleh pelamar yang beragam.

Penelitian rintisan (*pilot research*) dari penelitian ini dilakukan dengan mewawancarai dua individu pencari kerja pada rentang usia 20-24 tahun yang baru memperoleh pekerjaan pertamanya. Uniknya, penelitian rintisan ini menemukan bahwa pengambilan keputusan individu pencari kerja dalam memilih pekerjaan bukan satu-satunya ditentukan oleh preferensi pribadi individu mereka masing-masing. Kedua individu pencari kerja yang menjadi narasumber penelitian rintisan ini menyatakan bahwa dalam memilih pekerjaan, mereka juga mempertimbangkan kesan orang tua mereka, dan juga kekasih yang hendak mereka nikahi. Kedua individu pencari kerja ini mempreferensikan pendapatan tidak hanya untuk dirinya sendiri, melainkan untuk mengurangi beban orang tua.

Mereka juga ingin memastikan bahwa pendapatan ini cukup untuk mencukupi kebutuhan hidup saat berkeluarga, dan sangat memperhatikan lokasi tempat kerja yang memungkinkan individu pencari kerja dapat menjaga hubungan komunikasi yang baik dengan keluarga dan kekasih

Namun, penelitian-penelitian umumnya masih menggambarkan pilihan pekerjaan sebagai sebuah tindakan yang rasional dan berorientasi pada tujuan di mana pelamar membuat keputusan berdasarkan aktifitas rekrutmen organisasi (Rynes *et al.,* 2001), evaluasi terhadap pekerjaan dan atribut organisasi yang lain (Gatewood *et al.*, 1993), atau berdasarkan berdasarkan kesesuaian dengan pekerjaan dan atribut organisasi (Kristof, 1996).

Beberapa riset menemukan bahwa keputusan individu terkait pekerjaannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sosial (Kulkarni dan Nithyanand, 2013). Kelman dan Hamilton dalam Lin (2019) mendefinisikan pengaruh sosial sebagai perubahan dalam perilaku individual yang dihasilkan dari induksi baik oleh opini dan norma-norma orang lain. Martin Kilduff (1990) dalam risetnya menemukan bahwa individu dapat membuat keputusan pemilihan kerja karena membandingkan dirinya dengan orang lain. Ia juga menjelaskan, hal ini dapat terjadi karena kurangnya sumber informasi terkait organisasi. Informasi yang diperoleh secara getok tular dari sahabat dan keluarga dapat juga berpengaruh pada kemenarikan organisasi dan pilihan pekerjaan (Van Hoye dan Lievens, 2009; Van Hooft *et al.*, 2005).

Selain Kulkarni dan Nithyanand (2013) di India dan Lin (2015) di Taiwan, penelitian-penelitan terdahulu pada topik ini umumnya dilakukan pada konteks

budaya di barat. Meskipun penelitian akan dilakukan untuk memeriksa pada konteks mikro, namun penting kiranya untuk memahami perbedaan makro konteks penelitian sebelumnya ini. Perbedaan konteks budaya objek penelitian ini juga adalah salah satu ciri yang akan membedakan penelitian ini dengan yang terdahulu.

Berdasarkan data Hofstede Insight (diakses pada 22 Januari 2018), Indonesia memiliki skor individualitas yang rendah (14). Artinya Indonesia adalah masyarakat dengan budaya kolektif yang kuat. Individu diekspektasikan untuk mengikuti harapan masyrakat dan kelompok tempat ia berada. Lalu dengan skor 46 pada maskulinitas, Hofstede menerjemahkan masyarakat Indonesia sebagai masyarakat yang peduli pada status sosial sebagai simbol kesuksesan dan "gengsi". Kemudian dengan skor 48 pada penghindaran ketidakpastian, masyarakat Indonesia dinilai memiliki kecenderungan penghindaran konflik yang tinggi dan memprioritaskan harmoni.

Karakter-karakter masyarakat Indonesia yang dipaparkan Hofstede di atas menunjukkan betapa masyarakat Indonesia memperhatikan lingkungan sosialnya. Pendapat orang lain seperti teman, rekan kerja, kelompok, dan keluarga berkemungkinan dianggap penting dalam proses pengambilan keputusan, termasuk pencarian pekerjaan. Memasukkan ini ke dalam pertimbangan, bagaimana pengaruh sosial berpengaruh pada pengambilan keputusan terkait pekerjaan masyarakat Indonesia menjadi objek yang kiranya menarik untuk diteliti.

Lebih spesifik pada konteks penelitian, FE UII adalah salah satu perguruan tinggi swasta prestisius dengan akreditas A. Mahasiswa fakultas ini berasal dari berbagai daerah dari seluruh Indonesia dengan berbagai kultur. Pada jenjang Strata 1, masa studi normal berlangsung selama 3,5 hingga 4 tahun. Selama masa studi ini, banyak pelajar tinggal jauh dari keluarga. Mereka terisolasi dari keluarga tanpa bisa bertemu kecuali pada waktu singkat selama masa liburan. Pada masa ini, mereka mengkonstruksi identitas baru sebagai mahasiswa ekonomi melalui sosialisasi yang terus menerus berlangsung dengan teman-teman sejawatnya sesama pelajar. Dalam kondisi ini, Kilduff (1992) mengatakan perbandingan sosial (*social comparison*) secara signifikan dapat mempengaruhi pilihan keputusan.

Kurikulum pendidikan di FE UII untuk strata 1 juga tak mengharuskan para pelajar untuk memperoleh pengalaman pekerjaan sebagai salah satu bagian dari mata kuliah yang wajib ditempuh. Meski memiliki keahlian teoritik, para lulusan yang mengalami masa transisi dari masa pendidikan ke masa berkarir di perusahaan berkemungkinan tak memiliki informasi yang detil berupa pengalaman mengenai organisasi dan pekerjaan yang akan mereka ambil. Pengetahuan tentang organisasi dan pekerjaan pada para pelajar ini berpengaruh pada pembentukan ekspektasi kerja mereka. Pelajar yang memiliki pengalaman kerja ditemukan memiliki ekspektasi kerja yang pebih realistis (Ng dan Burke, 2006).

Kepemilikan informasi yang lebih detil tentang pekerjaan dan perusahaan ini berpengaruh terhadap bagaimana pelamar menggunakan informasi dalam

pengambilan keputusan (Gatewood, Gowan dan Lautenschlager, 1993). Semakin sedikit informasi tersedia yang dapat diakses pelamar, semakin besar peluang pelamar menggunakan reputasi dan kesan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan. Sehingga peneliti memperkirakan lulusan tanpa pengalaman pekerjaan memiliki kecenderungan lebih untuk bergantung pada informasi yang diperoleh dari lingkungan sosialnya di samping dari sumber perusahaan secara formal (Lin, 2015) untuk mengkompensasi kurangnya informasi yang dimiliki pelamar (Kulkarni dan Nithyanand, 2013).

Budaya kolektifitas yang tinggi, sebagaimana dilaporkan Hofstede di atas, mengindikasikan kecenderungan individu untuk terpengaruh kuat dengan tekanan sosial (Van Hooft dan De Jong, 2009). Sementara itu, ketiadaan pengalaman kerja pada masa pendidikan mengindikasikan ketidaklengkapan informasi terkait dunia kerja yang harus dikompensasi dengan upaya lebih untuk mencari informasi dari lingkungan sosialnya. Gambaran singkat tentang konteks penelitian akan dilaksanakan di atas mengindikasikan kecenderungan bagi komunitasnya, yang akan menjadi subyek penelitian ini, untuk rentan terhadap pengaruh sosial dalam mengambil keputusan. Berdasarkan teori *dual-process* Deutsch dan Gerard (1955), subyek penelitian di atas telah memiliki kondisi-kondisi yang menunjukkan kecenderungan untuk terdampak oleh pengaruh sosial baik yang bersifat normatif maupun informatif.

Penelitian ini mencoba untuk meneliti bagaimana pengambilan keputusan pemilihan pekerjaan dipengaruhi oleh lingkungan mikro individu seperti keluarga, dan teman sejawat. Penelitian dilakukan secara kualitatif dengan mewawancarai 6

alumni fakultas ekonomi Universitas Islam Indonesia yang telah melalui transisi dari pendidikan ke kerja dan telah terlibat dalam upaya mencari kerja. Penelitian ini berusaha menjawab pertanyaan seperti: apakah saat mencari kerja pencari kerja terdampak dengan pengaruh sosial? Mengapa pencari kerja membutuhkan informasi tentang pilihan kerja di luar informasi yang telah disediakan perusahaan? Bagaimana peran keluarga dan sahabat dalam pengambilan keputusan terkait pencarian kerja?

Penelitian ini menemukan, terdapat empat kelompok yang paling sering dirujuk sebagai sumber pengaruh sosial yang mungkin dipertimbangkan dalam memilih pekerjaan, yaitu orang tua, pasangan, teman, dan masyarakat sekitar. Individu pencari kerja ditemukan dapat mempreferensikan pendapatan, jarak ke tempat kerja, dan gengsi perusahaan saat mempertimbangkan orang tua dan pasangan. Mereka juga dapat tertekan oleh perbandingan sosial yang mungkin terjadi dengan sesama temannya dan masyarakat sekitar.

1.2. Fokus Penelitian

Fokus penelitian merupakan batasan-batasan masalah yang akan digunakan penulis sehingga penulisan yang digunakan akan lebih fokus. Adapun batsan-batasannya antara lain:

1. Permasalahan yang akan dibahas mengenai pengambilan keputusan terkait pemilihan pekerjaan.
2. Permasalahan spesifik membahas bagaimana pengaruh sosial berdampak dalam pertimbangan pengambilan keputusan terkait pekerjaan dan organisasi.

3. Narasumber penelitian adalah mahasiswa tingkat akhir atau alumni FE UII yang telah memiliki perencanaan memilih pekerjaan.
4. Narasumber penelitian pernah mengalami proses rekrutmen hingga tahap evaluasi berbeagai alternatif pekerjaan dan organisasi.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penlitian ini adalah:

1. Apakah pencari kerja mempertimbangkan konteks sosial dalam pengambilan keputusan memilih pekerjaan dan organisasi?
2. Bagaimana konteks sosial berdampak pada pengambilan keputusan memilih pekerjaan dan organisasi?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penlitian ini adalah:

1. Mencari tahu apakah pencari kerja mempertimbangkan konteks sosial dalam pengambilan keputusan memilih pekerjaan dan organisasi.
2. Memahami bagaiamana pencari kerja mempertimbangkan konteks sosial pada pengambilan keputusan memilih pekerjaan dan organisasi.

1.5. Manfaat penelitian

Dari tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat yang baik bagi :

1. Bagi Penulis

Untuk memenuhi tugas akhir dan sebagai pembelajaran tentang bagaimana pengaruh sosial berdampak pada upaya pencarian pekerjaan dan organisasi serta penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman mengenasi perilaku para lulusan FE UII dalam mencari pekerjaan.

2. Bagi Perusahaan

Untuk memberi pemahaman lebih mengenai perilaku mencari pekerjaan dan organisasi pada para lulusan fakultas ekonomi UII yang terdampak pengaruh sosial dan menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun strategi rekrutmen perusahaan.

3. Bagi Pihak lain

Penelitian ini bermanfaat sebagai penambahan ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia dan menjadi sumber informasi mengenai perilaku para lulusan fakultas ekonomi UII dalam mencari dan memilih pekerjaan terdampak pengaruh sosial.