

BAB VI

PENUTUP

1.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan sebelumnya, berikut adalah poin-poin kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini.

1. Individu dalam mencari pekerjaan tak terjadi di dalam ruang terisolasi. Ia pertimbangannya tak hanya meliputi diri sendiri melainkan juga ekspektasi orang lain di sekitarnya. Ini sejalan dengan teori perilaku terencana Ajzen (1991) yang menyebutkan bahwa niat berperilaku ditentukan oleh tak hanya sikap personal (*personal attitude*), melainkan juga oleh norma subyektif (*subjective norm*), dan kendali perilaku (*behavioral control*). Individu pencari kerja cenderung membandingkan opini dan perilakunya dengan orang lain untuk mengukur pencapaian diri. Berdasarkan teori perbandingan sosial Festinger (1954) yang menyatakan bahwa manusia memiliki dorongan untuk mengevaluasi diri dan kemampuannya, dalam kondisi di mana rujukan objektif non sosial tak dapat ditemukan, manusia mengevaluasi sikap dan kemampuannya dengan membandingkan dirinya dengan pendapat dan kemampuan orang lain. Sumber pengaruh sosial yang paling sering dirujuk adalah orang tua, pasangan, teman, dan masyarakat sekitar. Teori perbandingan sosial Festinger (1954) menyebutkan bahwa individu memiliki kecenderungan untuk meminta opini dan membandingkan diri dengan orang yang memiliki kemiripan dengannya. Berdasarkan teori tersebut, pengidentifikasian sumber

2. pengaruh sosial ini didasarkan pada kesamaan nilai, kedekatan emosional, dan kemudahan akses pada sumber-sumber tersebut.
3. Aspek yang paling sering diperbandingkan antar sesama pencari kerja adalah lama waktu yang dibutuhkan untuk memperoleh pekerjaan. Semakin cepat waktu yang dibutuhkan untuk memperoleh pekerjaan, semakin baik seorang pencari kerja dinilai dibanding teman-temannya sesama pencari kerja. Situasi keluarga meningkatkan kecenderungan pencari kerja untuk mempertimbangkan konteks sosialnya. Individu dengan kebutuhan untuk mengurangi beban finansial keluarga dan kebutuhan untuk menikah menunjukkan pertimbangan sangat serius terhadap penghasilan dan gengsi perusahaan dalam memilih pekerjaan. Sejalan dengan temuan Van Hooft *et al.* (2005) dan Kulkarni dan Nithyanand (2013), keduanya menemukan bahwa situasi keluarga memberi beban pertimbangan lebih pada ekspektasi orang lain ketimbang diri sendiri dan karenanya memperkuat determinasi norma subyektif atas niat berperilaku. Kesenjangan preferensi yang terjadi antara pencari kerja dan orang tua umumnya dihadapi dengan negosiasi tanpa menonjolkan preferensi pribadi pencari kerja. Pencari kerja lebih memilih bernegosiasi dengan mengakomodasi ekspektasi orang tua alih-alih mengkonfrontasikan preferensinya. Ini mengindikasikan sejalan dengan temuan Hofstede Insight yang memberi skor 14 pada individualitas dan skor 48 pada pengindaran ketidakpastian dalam menilai dimensi budaya Indonesia. Individu pencari kerja merasa tak perlu memenuhi ekspektasi

masyarakat sekitar dan teman dalam mencari pekerjaan. Keduanya tak memiliki signifikansi dalam kebutuhan domestik pencari kerja. Pertimbangan utama adalah orang tua dan pasangan jika berencana untuk melangsungkan pernikahan.

1.2. Saran

1. Bagi manajemen

Kualitas tenaga kerja adalah sumber keunggulan kompetitif perusahaan. Ini tidak mudah. 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. Menyadari bahwa pilihan perusahaan tidak semata didasarkan pada sikap personal pencari kerja atas perusahaan, untuk menarik sebanyak mungkin pelamar, perusahaan harus juga mempertimbangkan agar kesan perusahaan dan fasilitas yang diberikan dapat diterima secara sosial. Ini diharapkan dapat membantu manajemen memahami lebih jauh pengambilan keputusan para pencari kerja dan menjadi pertimbangan dalam membuat kebijakan rekrutmennya.

2. Bagi FE UII

Salah satu indikator yang umum digunakan FE UII dalam menentukan kesuksesan pendidikannya adalah melalui perkembangan karir para lulusannya. Penelitian ini menemukan bahwa salah satu masalah lulusan dalam memperoleh pekerjaan adalah minimnya pengalaman, rendahnya daya tawar sebagai pelamar, dan keterbatasan pilihan pekerjaan. Pihak FE UII dapat mulai

mempertimbangkan untuk memberi pengalaman kerja sebagai bagian dari kurikulum dan mengupayakan untuk menjembatani kehidupan paska pendidikan pada para lulusannya.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian tentang proses mencari kerja umumnya didominasi oleh perspektif kesesuaian antara kerja dan prinsip yang dipegang oleh individu. Penelitian ini berusaha menjadi bagian dari upaya untuk membuka jalan pada perspektif sosial dalam pengambilan keputusan memilih pekerjaan. Keterbatasan utama dari penelitian ini harus diakui adalah ketidakmampuannya untuk melakukan generalisasi, mengingat jumlah sampel yang kecil dan mengandalkan kedalaman. Penelitian selanjutnya dapat dibuat dengan metode kuantitatif dengan memasukkan variabel-variabel karakteristik yang dapat memberi pengetahuan aspek lain yang dapat mempengaruhi sensitifitas individu pada pengaruh sosial. Pengembangan penelitian secara kualitatif juga masih dibutuhkan pada konteks yang berbeda. Aspek struktural yang mungkin mempengaruhi proses pemilihan pekerjaan masih menjadi topik potensial yang menarik untuk diangkat.