

Memilih Pekerjaan Dalam Tegangan Ekspektasi dan Perbandingan Sosial
(Penelitian Fenomenologi Pada Lulusan Fakultas Ekonomi Universitas Islam
Indonesia Yogyakarta)

SKRIPSI



Ditulis oleh :

Nama : Ridho Haga Pratama
Nomor Mahasiswa : 12311248
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2019

Memilih Pekerjaan Dalam Tegangan Ekspektasi dan Perbandingan Sosial
(Penelitian Fenomenologi Pada Lulusan Fakultas Ekonomi Universitas Islam

Indonesia

Yogyakarta)

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna
memperoleh gelar sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen,
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Oleh :

Nama : Ridho Haga Pratama
Nomor Mahasiswa : 12311248
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

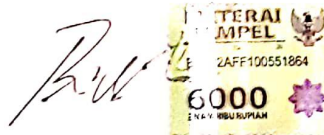
2019

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku."

Yogyakarta, 6 Juli 2019

Penulis



Ridho Haga Pratama

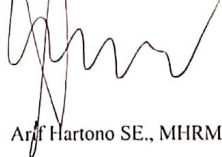
Memilih Pekerjaan Dalam Tegangan Ekspektasi dan Perbandingan Sosial
(Penelitian Fenomenologi Pada Lulusan Fakultas Ekonomi Universitas Islam
Indonesia
Yogyakarta)

Nama : Ridho Haga Pratama
Nomor Mahasiswa : 12311248
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 8 Juli 2019

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Arif Hartono SE., MHRM., Ph.D.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

**SKRIPSI BERJUDUL
KEPUTUSAN MEMILIH PEKERJAAN DALAM KONTEKS SOSIAL: PENELITIAN
KUALITATIF PADA LULUSAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM
INDONESIA**

Disusun Oleh : **RIDHO HAGA PRATAMA**

Nomor Mahasiswa : **12311248**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Kamis, tanggal: 12 September 2019

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Arif Hartono, Drs., MHRM., Ph.D.

Penguji : Trias Setiawati, Dr., M.Si.



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

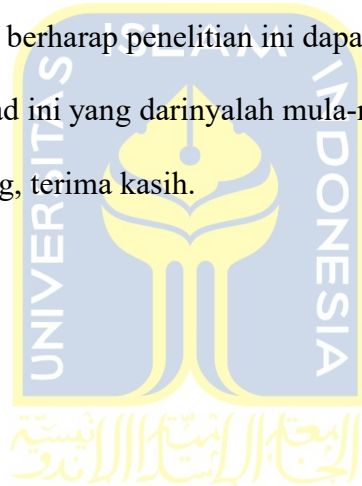


Jaka Satriana, SE., M.Si, Ph.D.

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah, dengan cinta dan cita, penelitian sederhana ini saya persembahkan untuk kalian:

1. Kedua orang tua saya, Bapak dan Ibu yang telah dengan sabar menginvestasikan waktu, doa, dan tenaga demi upaya ambisius saya selama mengerjakan penelitian ini.
2. Tiap peneliti yang mengupayakan kontribusi mengembangkan penelitian pada tema ini, saya berharap penelitian ini dapat berkontribusi.
3. Gadis tercantik abad ini yang darinyalah mula-mula inspirasi pengerjaan penelitian ini datang, terima kasih.



MOTTO

“Every place is school, everyone is teacher”

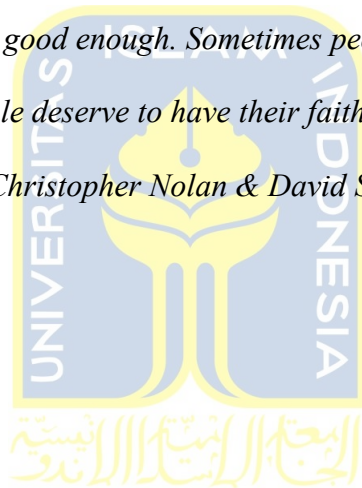
-Ki Hadjar Dewantara-

“He who has a ‘why’ can bear almost any ‘how’”

-Viktor Frankl-

“Sometimes truth isn’t good enough. Sometimes people deserve more. Sometimes people deserve to have their faith rewarded”

-Christopher Nolan & David S. Goyer-



Memilih Pekerjaan Dalam Tegangan Ekspektasi dan Perbandingan Sosial

(Studi Fenomenologi Pada Lulusan Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta)

Ridho Haga Pratama

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

pratama.rh@aol.com

Abstrak

Penelitian-penelitian terdahulu tentang pengambilan keputusan memilih pekerjaan umumnya menggambarkan pilihan pekerjaan sebagai perilaku rasional berorientasi tujuan di mana pelamar pekerjaan membuat pilihan berdasarkan evaluasinya terhadap aktifitas rekrutmen organisasi, pekerjaan dan atribut organisasi, dan kesesuaiannya dengan prinsip pribadi. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa individu dalam membuat keputusan memilih pekerjaan dapat juga ditentukan dari pertimbangan atas konteks sosialnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki apakah dan bagaimana individu dalam membuat keputusan memilih pekerjaan mempertimbangkan konteks sosialnya. Penelitian dilakukan secara kualitatif dengan mewawancarai enam lulusan Strata 1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang telah memperoleh pekerjaan pertamanya usai menyelesaikan pendidikan kuliahnya.

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.

Kata Kunci: Indonesia, Keputusan Memilih Pekerjaan, Pengaruh Sosial.

Job Choice in Strain of Expectation and Social Comparison

(Phenomenology Study on Graduates of Faculty of Economics UII Yogyakarta)

Ridho Haga Pratama

Management Department, Faculty of Economics, University of Islam Indonesia

pratama.rh@aol.com

ABSTRACT

Past research generally portrayed job choice decision as a rational goals-oriented behavior where applicants make their job choice decisions based on their evaluation of organizational recruitment activities, work and organizational attributes, and it's fitness with personal principles. Numerous studies show that individuals in making their job choice decision may also be based on consideration of their social context. The purpose of this study is to investigate whether and how individuals make job choice decision considering their social context. The study was conducted qualitatively by interviewing six graduates of Faculty of Economics at University of Islam Indonesia who had obtained their first job after completing their college education.

This study found that there are four groups that are most often referred to as sources of social influence that might be considered in choosing a job, namely parents, lovers, friends, and surrounding community. Individual job seekers were found to prefer on income, distance to workplaces, and company prestige when considering parents and lover or spouse. They can also be pressured by social comparisons that might occur with their peers and their neighbors.

Keywords: Indonesia. Job Choice Decision, Social Influence

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Penelitian ini merupakan penjelmaan dari obrolan-obrolan singkat sehari-hari dengan teman-teman yang telah menyelesaikan studinya dari Fakultas Ekonomi UII lebih dulu dari saya. Hanya saja kali ini ia dibungkus juga dengan teori akademik dan analisis yang agak serius sehingga obrolan ini tampak memiliki ‘kadar ilmiah’. Ini adalah sebuah proyek ambisius untuk membuat penelitian kualitatif berdasarkan cerita-cerita di sekitar saya. Di luar dugaan, sebagai syarat kelulusan, penelitian yang saya pikir sederhana ini ternyata sangat memakan waktu, tenaga, dan emosi. Karenanya bersamaan dengan selesainya pengerjaan skripsi ini, saya mengucapkan syukur *Alhamdulillah* yang sebesar-besarnya.

Penelitian ini adalah penelitian kedua yang saya ajukan. Sebelum akhirnya mengajukan topik ‘Keputusan Memilih Pekerjaan’, saya pernah lebih dulu mengajukan topik ‘Pemberdayaan Struktural dalam Organisasi’, proyek penelitian ambisius lainnya yang berakhir gagal. Kedua topik ini berasal dari ambisi yang berbeda. Pada topik pemberdayaan, penelitian beragenda untuk mengkritisi praktek manajemen yang dinilai secara pribadi tidak ideal. Sementara topik penelitian ini berupaya memahami apa yang terjadi di sekitar saya. Secara psikologis, perubahan topik ini bagi saya adalah perubahan mindset dari ‘memaksakan apa yang ingin saya lihat’ menjadi mencoba ‘memahami apa yang

diperlihatkan'. Karenanya penelitian ini bagi saya juga adalah bagian dari proses pendewasaan diri sendiri.

Selama masa pengerjaan skripsi ini, saya beruntung didampingi oleh Pak Arif Hartono. Beliau adalah dosen yang sangat kompeten dengan metode penelitian yang saya pilih ini. Kesabarannya dalam membimbing saya memberi kontribusi yang sangat besar dalam penyelesaian skripsi sederhana ini. Arahan dan petunjuk darinya membantu saya memahami dengan baik apa yang harus saya lakukan untuk memenuhi standar ilmiah penelitian kualitatif. Atas itu semua saya mengucapkan banyak-banyak terima kasih.

Turut berkontribusi juga, dalam penyelesaian penelitian ini, dukungan dari kedua orang tua saya yang tak henti-hentinya memotivasi, menasihati, memarahi, dan mendoakan saya. Penelitian ini saya persembahkan utamanya untuk kalian.

Terima kasih pada teman-teman dari LPM Ekonomika, Jong Prawira, dan Podjok Batja yang telah memberi iklim intelektual yang kondusif untuk mengembangkan diri. Inspirasi untuk memilih penelitian dengan metode kualitatif yang menantang ini rasanya tak mungkin muncul tanpa pengaruh dari kalian.

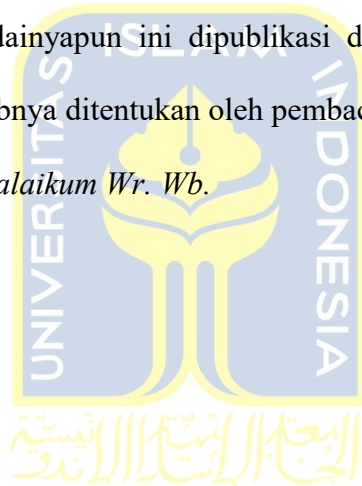
Terima kasih juga kepada gadis cantik abad ini yang darinyalah inspirasi penelitian ini bermula. Tanpa upaya *pedekate* padanya, inspirasi pemilihan judul penelitian pada topik ini tak akan pernah muncul.

Saya juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak Jaka Sriyana selaku dekan Fakultas Ekonomi UII beserta jajaran staf-stafnya yang dalam manajemen mereka, saya dapat menjalani pendidikan perkuliahan dengan nyaman dan

kondusif. Juga pada nama-nama sahabat yang tak bisa saya sebutkan satu per satu, saya ucapkan terima kasih atas setiap kontribusi dan dukungan yang saya peroleh sepanjang pengerjaan penelitian ini.

Penulis sangat menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna. Perbaikan di sana-sini masih sangat diperlukan, namun waktu tampaknya tak lagi memungkinkan penulis untuk melanjutkan proyek ambisius ini. Sekarang penelitian ini telah tampil untuk diuji dalam sidang dan para pembaca. Meski begitu, kejujuran ilmiah saya akui, kekurangan dan kesalahan di sana-sini tak lagi bisa saya hapus seandainya pun ini dipublikasi dan dipajang di perpustakaan. Karenanya biarlah nasibnya ditentukan oleh pembaca sekalian untuk disidang.

Akhir kata, *wassalamualaikum Wr. Wb.*



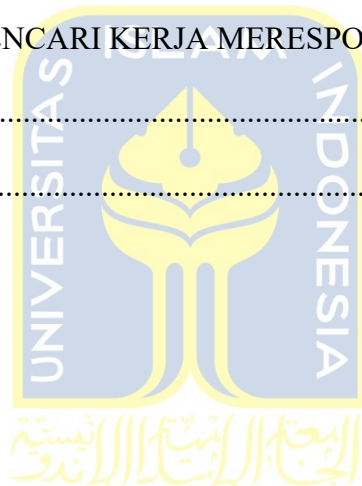
Yogyakarta, 21 Agustus 2019

Penulis

DAFTAR ISI

BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Fokus Penelitian.....	7
1.3. Rumusan Masalah.....	8
1.4. Tujuan Penelitian.....	8
1.5. Manfaat penelitian.....	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA.....	
2.2.1.1. Definisi Manajemen.....	33
2.2.1.2. Fungsi Manajemen.....	34
2.2.1.3. Peran Manajemen.....	34
2.2.2.1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	35
2.2.2.2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	35
2.2.2.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	36
2.2.2.4. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	37
2.2.3.1. Sumber Eksternal Rekrutmen.....	38
2.2.3.2. Sumber Internal Rekrutmen.....	38
BAB 3 METODE PENELITIAN	
3.1. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	52
3.2. Peran Peneliti.....	54
3.3. Lokasi Penelitian.....	55
3.4. Subjek dan Sumber Data.....	56

3.5. Prosedur Pengumpulan Data.....	61
3.6. Teknik Analisis Data.....	62
3.7. Teknik Keabsahan Data.....	64
BAB 4 KEHADIRAN PENGARUH SOSIAL DALAM PROSES MENCARI	
PEKERJAAN.....	67
4.1. Pengantar.....	67
4.2. Rangkuman.....	75
4.3. Diskusi.....	78
BAB 5 PERILAKU PENCARI KERJA MERESPON KONTEKS SOSIAL.....	
1.1. Kesimpulan.....	114
1.2. Saran.....	116



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 menjangkit 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 menjadi 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 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-penelitian 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 masyarakat 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 akreditasi 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 lebih 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 batasan-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 berbagai alternatif pekerjaan dan organisasi.

1.3. Rumusan Masalah

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

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

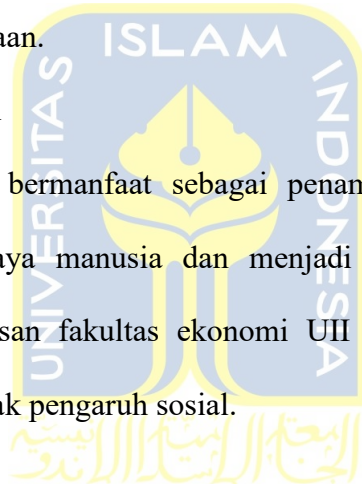
Untuk memenuhi tugas akhir dan sebagai pembelajaran tentang bagaimana pengaruh sosial berdampak pada upaya pencarian pekerjaan dan organisasi serta penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman mengenai perilaku para lulusan FE UII dalam mencari pekerjaan.

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.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan dengan berdasarkan pada penelitian-penelitian terdahulu pada topik ini, yakni sebagai berikut:

Deutsch dan Gerard (1955) dalam penelitian *A study of normative and informational social influence upon individual judgment*, meneliti pengaruh normative dan informasional terhadap penilaian individual. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan eksperimen pada 101 pelajar psikologi di New York University. Penelitian menghasilkan beberapa temuan, yaitu: 1) pengaruh sosial normative terhadap penilaian individual semakin kuat pada individual yang membentuk kelompok ketimbang mereka yang tak membentuk kelompok, 2) pengaruh sosial normatif terhadap penilaian individual melemah ketika individu mempersepsikan tak terdapat tekanan yang terarah pada dirinya dari orang lain, 3) pengaruh sosial normatif untuk mengikuti penilaian sendiri memperlemah dampak pengaruh sosial normatif untuk mengikuti penilaian orang lain, 4) pengaruh sosial normative untuk mengikuti penilaian sendiri dari orang lain lebih kuat ketimbang pengaruh sosial normative dari diri sendiri, 5) semakin tidak yakin individu atas kebenaran penilaiannya, semakin rentan ia terhadap pengaruh sosial dalam membuat penilaian.

Sedikit berbeda dengan penelitian di Deutsch dan Gerard (1955) yang memilih pelajar, subjek dalam penelitian ini adalah para alumni perguruan tinggi

yang telah memperoleh pekerjaan. Konteks budaya juga menjadi pembeda antara penelitian ini dengan penelitian di atas. Konteks budaya penelitian di atas mengambil latar di barat sementara itu penelitian ini dilakukan dalam konteks budaya timur. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian di atas adalah eksperimen sementara penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi. Kesamaan antara kedua penelitian adalah pemilihan topik dan teori yang digunakan untuk menjelaskan temuan yaitu teori *dual-process* yang akan lebih lanjut dijelaskan pada bagian selanjutnya.

Kilduff (1990) dalam *The interpersonal structure of decision-making: a social comparison approach to organizational choice*, meneliti pengaruh kesetaraan struktural, pertemanan dan persepsi kemiripan pelamar terhadap kemiripan pilihan lamaran organisasi. Penelitian dilakukan secara kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 209 pelajar MBA di Cornell University. Penelitian ini menemukan bahwa pasangan teman yang dinilai memiliki kemiripan satu sama lain cenderung untuk membuat keputusan yang sama dalam memilih organisasi, meskipun berasal dari konsentrasi studi yang berbeda. Sementara itu kesetaraan struktural tak dapat memprediksi perilaku permintaan pekerjaan.

Sebagaimana pada penelitian Kilduff (1990), penelitian ini juga menyorot persahabatan sebagai salah satu topik yang menjadi objek bahasan penelitian. Perbedaan yang dimiliki penelitian ini dengan Kilduff (1990) terdapat pada metode penelitian, fase pengambilan keputusan subjek penelitian, dan konteks budaya penelitian dilangsungkan. Metode penelitian di atas menggunakan

pendekatan kuantitatif sementara penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Subjek penelitian di atas adalah pelajar yang berada pada fase mencari informasi dan niat memilih, sementara subjek penelitian ini adalah alumni yang telah bekerja artinya telah berada pada fase perilaku aktual. Terakhir, konteks penelitian di atas adalah budaya barat sementara penelitian ini mengambil konteks budaya timur.

Kilduff (1992) dalam *The friendship network as a decision-making resource: dispositional moderators of social influences on organizational choice*, meneliti pengaruh persahabatan terhadap pilihan organisasi (*organizational choice*) dengan dimoderasi oleh awas diri (*self monitor*) dan keunikan sosial (*social uniqueness*). Penelitian dilakukan secara kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 209 pelajar MBA tahun kedua di Cornell University. Hasil penelitian menemukan bahwa individu dengan tingkat awas diri yang tinggi memiliki kepekaan lebih tinggi terhadap pendapat teman ketimbang individu dengan tingkat awas diri yang rendah. Individu dengan tingkat awas diri yang tinggi cenderung memilih organisasi dengan peran yang telah terdefiniskan secara jelas dan menawarkan prestis sosial ketimbang individu dengan tingkat awas diri yang rendah. Kemudian pada variabel keunikan sosial, individu dengan tingkat individualitas yang tinggi ditemukan memiliki kesulitan untuk mengukur secara akurat kemampuan dirinya sendiri, sehingga memiliki kemungkinan lebih besar untuk membuat keputusan memilih pekerjaan yang buruk.

Sebagaimana pada penelitian Kilduff (1990), penelitian ini juga menyorot persahabatan sebagai salah satu topik yang menjadi objek bahasan penelitian.

Perbedaan yang dimiliki penelitian ini dengan Kilduff (1990) terdapat pada metode penelitian, fase pengambilan keputusan subjek penelitian, dan konteks budaya penelitian dilangsungkan. Metode penelitian di atas menggunakan pendekatan kuantitatif sementara penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Subjek penelitian di atas adalah pelajar yang berada pada fase mencari informasi dan niat memilih, sementara subjek penelitian ini adalah alumni yang telah bekerja artinya telah berada pada fase perilaku aktual. Terakhir, konteks penelitian di atas adalah budaya barat sementara penelitian ini mengambil konteks budaya timur.

Higgins (2001) dalam *Follow the leader? The effects of social influence on employer choice*, meneliti apakah pengaruh sosial yang meliputi perbandingan sosial (*social comparison*), komitmen sosial (*social commitment*), dan teman dan pembimbing berpengaruh terhadap pilihan perusahaan (*employer choice*). Penelitian dilakukan secara kuantitatif dengan memberikan kuesioner kepada 87 pelajar dari 21 universitas teratas di timur laut Amerika pada masa-masa puncak pencarian kerja. Terdapat hubungan positif antara ketiga sumber pengaruh sosial dengan kecenderungan memilih perusahaan dominan. Semakin tinggi komitmen sosial individu dalam pengambilan keputusannya di masa lalu berkemungkinan untuk membuat keputusan yang sama di masa mendatang terkait pilihan perusahaan dominan. Frekuensi nasihat yang diterima dari pembimbing atau teman yang berasal dari satu sistem sosial tak memiliki pengaruh dengan kecenderungan untuk mengikuti pilihan perusahaan dominan.

Kemiripan penelitian Higgins (2001) dengan penelitian ini terletak pada penggunaan teori perbandingan sosial dan persahabatan sebagai salah satu topik bahasan penelitian. Perbedaan yang dimiliki penelitian ini dengan Higgins (2001) terdapat pada metode penelitian, subjek penelitian, dan konteks budaya penelitian dilangsungkan. Metode penelitian di atas menggunakan pendekatan kuantitatif sementara penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Subjek penelitian di atas adalah pelajar sedangkan pada penelitian ini adalah para lulusan yang telah memperoleh pekerjaan pertamanya. Terakhir, konteks penelitian di atas adalah budaya barat sementara penelitian ini mengambil konteks budaya timur.

Crossley dan Highhouse (2005) dalam *Relation of job search and choice process with subsequent satisfaction*, meneliti bagaimana proses mencari dan memilih pekerjaan berhubungan dengan kepuasan atas pilihannya. Penelitian dilakukan secara kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner baik secara daring maupun tertulis kepada 204 karyawan di lebih dari 30 perusahaan. Penelitian menemukan bahwa pencarian informasi terkait pekerjaan berhubungan positif dengan kepuasan atas proses pengambilan keputusan dan hasilnya. Baik pilihan rasional maupun intuitif keduanya berhubungan positif dengan kepuasan terhadap proses dan hasil keputusan. Strategi pencarian kerja secara sembrono (*haphazard search*) ditemukan berhubungan negatif terhadap kesesuaian pekerjaan (*person-job fit*). sebaliknya strategi mencari secara telisik (*exploratory search*) justru berhubungan positif dengan *P-J fit*. Temuan lainnya adalah pencari kerja yang telah menetapkan target di masa depan berkecenderungan untuk

menggunakan strategi mencari terfokus (*focused search*) dan memilih secara rasional.

Kesamaan penelitian ini dengan penelitian di atas terletak pada topik bahasannya secara umum, yaitu proses pengambilan keputusan. Perbedaan penelitian di atas dengan penelitian ini terletak pada fokus penelitian, metode, subjek penelitian, dan konteks budayanya. Penelitian di atas memperlakukan pengambilan keputusan sebagai perilaku individu sementara penelitian ini menempatkan pengambilan keputusan memilih pekerjaan sebagai perilaku yang selalu diapit faktor-faktor sosial di sekitarnya. Penelitian di atas menggunakan metode pendekatan kuantitatif sementara penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Subjek penelitian di atas adalah karyawan sedangkan pada penelitian ini adalah para lulusan yang telah memperoleh pekerjaan pertamanya. Terakhir, konteks penelitian di atas adalah budaya barat sementara penelitian ini mengambil konteks budaya timur.

Van Hooft *et al.* (2005) dalam *Predictors and outcomes of job search behavior: minority - majority group differences in the Netherlands*, meneliti perbedaan anteseden dan konsekuensi perilaku mencari kerja tergantung pada gender dan situasi keluarga dalam populasi Belanda. Data dikumpulkan secara kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner dalam dua gelombang kepada 2000 keluarga di Belanda. Penelitian menemukan bahwa perbedaan gender tak mempengaruhi anteseden dalam pencarian kerja. Sementara situasi keluarga mempengaruhi hubungan antar variabel Teori Perilaku Terencana, situasi keluarga melemahkan pengaruh sikap personal, dan memperkuat tekanan sosial

terhadap variabel pencarian kerja pada individu yang telah berkeluarga ketimbang mereka yang lajang. Perilaku mencari kerja berpengaruh terhadap perolehan pekerjaan tapi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kesesuaian pekerjaan yang diinginkan dengan pekerjaan yang diperoleh.

Persamaan antara penelitian di atas dengan penelitian ini terdapat pada penggunaan teori yang digunakan untuk menjelaskan temuan, yaitu teori perilaku terencana. Perbedaan antara penelitian di atas dengan penelitian ini terletak pada metode, konteks budaya penelitian dilangsungkan. Penelitian di atas menggunakan metode pendekatan kuantitatif sementara penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Terakhir, konteks penelitian di atas adalah budaya barat sementara penelitian ini mengambil konteks budaya timur.

Van Hooft *et al.* (2006) dalam *Ethnic and gender differences in applicants' decision-making processes: an application of the theory of reasoned action*, meneliti proses pengambilan keputusan pelamar kerja menggunakan teori tindakan beralasan (*theory of reasoned action*) dengan dimoderasi oleh perbedaan etnis dan gender. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada 191 pelamar pekerjaan temporer di Belanda. Sikap individu dan norma subjektif berpengaruh terhadap niat melamar pekerjaan. Perbedaan etnis tak berpengaruh terhadap sikap individu dan norma subjektif. Pengaruh sikap individu terhadap niat melamar pekerjaan lebih kuat pada laki-laki ketimbang perempuan, sementara pengaruh norma subjektif terhadap niat melamar kerja lebih kuat pada perempuan ketimbang laki-laki.

Persamaan utama antara penelitian di atas dengan penelitian ini terletak pada teori yang digunakan untuk menjelaskan temuan, yakni teori perilaku terencana. Perbedaan antara penelitian di atas dengan penelitian ini terletak pada metode, dan konteks penelitian. Penelitian di atas menggunakan metode pendekatan kuantitatif sementara penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Terakhir, konteks penelitian di atas adalah budaya barat sementara penelitian ini mengambil konteks budaya timur.

Van Hove dan Lievens (2007) dalam *Social influences on organizational attractiveness: investigating if and when word-of-mouth matters*, meneliti kondisi-kondisi yang memperkuat atau memperlemah pengaruh informasi getok tular bagi kemenarikan organisasi. Pengumpulan data dilakukan dengan metode eksperimen dan kuesioner pada 171 subjek. Penelitian menemukan bahwa informasi getok tular positif memiliki pengaruh kuat terhadap kemenarikan organisasi. Informasi yang berasal dari sumber yang memiliki ikatan kuat dipandang lebih kredibel dan memiliki dampak positif terhadap kemenarikan organisasi. Pelamar potensial dengan tingkat awas diri yang tinggi menerima dampak getok tular yang lebih kuat ketika dihadapkan dengan iklan rekrutmen. Dampak getok tular terhadap kemenarikan organisasi secara parsial dimediasi oleh persepsi kredibilitas dan iklan rekrutmen.

Kesamaan antara penelitian di atas dengan penelitian ini terdapat pada fokus penelitiannya yakni, pengambilan keputusan memilih pekerjaan dalam pengaruh faktor-faktor sosial. Perbedaan antara penelitian di atas terletak pada metode dan konteks penelitian. Penelitian di atas menggunakan metode pendekatan

kuantitatif sementara penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Terakhir, konteks penelitian di atas adalah budaya barat sementara penelitian ini mengambil konteks budaya timur.

Van Hove dan Lievens (2009) dalam *Tapping the grapevine: a closer look at word-of mouth as recruitment source* meneliti antecedent dan konsekuensi getok tular (*word of mouth*) sebagai sumber informasi rekrutmen. Pengumpulan data dilakukan secara kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner secara daring pada setiap pelamar potensial yang mengunjungi situs jejaring rekrutmen departemen pertahanan belgia. Data yang berhasil diolah berjumlah 619. Penelitian ini menemukan: 1) pelamar potensial dengan tingkat ekstraversi yang tinggi cenderung menerima informasi getok tular positif, dan tak berhubungan dengan informasi getok tular negatif; 2) pelamar potensial dengan tingkat kehati-hatian yang tinggi berhubungan signifikan dengan perolehan informasi getok tular positif dan negatif; 3) pelamar potensial dengan tingkat ekspertis yang tinggi berhubungan signifikan dengan perolehan getok tular positif dan negatif; 4) kekuatan ikatan pelamar potensial dengan sumber informasi getok tular berhubungan signifikan dengan penerimaan informasi positif dan tak berhubungan dengan informasi getok tular negatif; 5) waktu yang digunakan pelamar potensial menerima informasi getok tular positif meningkatkan kemenarikan organisasi dan meningkatkan kecenderungan untuk melamar; 6) sementara waktu yang digunakan pelamar potensial menerima informasi getok tular negatif tak berpengaruh terhadap kemenarikan organisasi dan kecenderungan melamar.

Kesamaan antara penelitian di atas dengan penelitian ini terdapat pada fokus penelitiannya yakni, pengambilan keputusan memilih pekerjaan dalam pengaruh faktor-faktor sosial, informasi getok tular khususnya. Perbedaan antara penelitian di atas terletak pada metode dan konteks penelitian. Penelitian di atas menggunakan metode pendekatan kuantitatif sementara penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Terakhir, konteks penelitian di atas adalah budaya barat sementara penelitian ini mengambil konteks budaya timur.

Van Hooft dan De Jong (2009) dalam *Predicting job seeking for temporary employment using the theory of planned behaviour: the moderating role of individualism and collectivism* meneliti perilaku pencarian kerja pada industri kerja temporer menggunakan teori perilaku terencana dengan dimoderasi oleh individualism dan kolektivisme. Penelitian dilakukan secara kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner dalam dua gelombang kepada 138 pekerja temporer di Belanda. Hasil penelitian mendukung hubungan-hubungan variabel Teori Perilaku Terencana dalam menjelaskan pencarian kerja untuk pekerjaan temporer, kecuali untuk kendali perilaku persepsian (*perceived behavioral control*). Perasaan aman, keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, dan status sosial berhubungan kuat dengan niat untuk mencari pekerjaan temporer. Individu dengan nilai kolektivisme yang rendah lebih kuat dimotivasi oleh sikap personalnya ketimbang tekanan sosial.

Persamaan utama antara penelitian di atas dengan penelitian ini terletak pada teori yang digunakan untuk menjelaskan temuan, yakni teori perilaku terencana. Perbedaan antara penelitian di atas dengan penelitian ini terletak pada metode,

dan konteks penelitian. Penelitian di atas menggunakan metode pendekatan kuantitatif sementara penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Terakhir, konteks penelitian di atas adalah budaya barat sementara penelitian ini mengambil konteks budaya timur.

Jaidi, Van Hooft, dan Arends (2011) dalam *Recruiting highly educated graduates: a study on the relationship between recruitment information sources, the theory of planned behavior, and actual job pursuit*, menggunakan teori perilaku terencana untuk meneliti dampak sumber-sumber informasi terkait rekrutmen terhadap pencarian pekerjaan pada lulusan pendidikan tinggi. Pengumpulan data dilakukan secara kuantitatif dua gelombang dengan menyebarkan kuesioner kepada 546 responden pada gelombang pertama dan 146 responden pada gelombang kedua. Responden adalah pelajar-pelajar magister yang hendak lulus dari berbagai sekolah bisnis di Eropa. Penelitian menemukan bahwa iklan rekrutmen dan getok tular positif berhubungan positif terhadap niat dan perilaku mencari pekerjaan. Publisitas dan getok tular negatif berhubungan secara parsial dengan perilaku mencari kerja. Kehadiran di kampus berhubungan negatif terhadap niat dan perilaku mencari kerja.

Persamaan penelitian di atas dengan penelitian ini terletak pada teori yang digunakan untuk menjelaskan temuan penelitian, yakni teori perilaku terencana, dan subjek penelitian yang dipilih, yakni para lulusan perguruan tinggi yang sedang mencari pekerjaan. Perbedaan antara penelitian di atas dengan penelitian ini terletak pada metode, konsep spesifik yang diteliti dan konteks penelitian. Penelitian di atas menggunakan metode pendekatan kuantitatif sementara

penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Konsep yang diteliti penelitian di atas melibatkan iklan dan publisitas, sementara penelitian ini tak menemukan kedua konsep tersebut dalam penelitiannya untuk dibahas. Terakhir, konteks penelitian di atas adalah budaya barat sementara penelitian ini mengambil konteks budaya timur.

Van Hoye dan Saks (2011) dalam *The instrumental-symbolic framework: organisational image and attractiveness of potential applicants and their companions at a job fair* meneliti persepsi atas kesan instrumental dan simbolik perusahaan terhadap kemenarikan organisasi. Pengumpulan data dilakukan secara kuantitatif kepada 200 pelamar potensial departemen pertahanan Belgia dan rekan yang datang bersamanya. Hasil penelitian menunjukkan atribut kesan instrumental dapat memprediksi persepsi kemenarikan organisasi baik pada pelamar potensial maupun rekannya. Sementara itu kesan simbolik dapat menjelaskan varian inkremental persepsi kemenarikan organisasi baik bagi pelamar potensial maupun rekannya. Kesan instrumental dan simbolik memprediksi kemenarikan lebih kuat pada pelamar potensial ketimbang rekannya. Pelamar potensial menunjukkan nilai yang lebih positif dalam memandang organisasi ketimbang rekannya. Persepsi kemenarikan organisasi positif rekan pelamar mempengaruhi kesan pelamar potensial melebihi kesan instrumen dan simbolik pelamar potensial.

Persamaan penelitian di atas terdapat pada pelibatan konsep persahabatan dalam proses menilai organisasi yang hendak dilamar. Perbedaan antara penelitian di atas dengan penelitian ini terletak pada metode, konsep yang diteliti,

dan konteks penelitian. Penelitian di atas menggunakan metode pendekatan kuantitatif sementara penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Konsep yang diteliti dalam penelitian di atas meliputi kesan simbolik dan instrumental, sementara penelitian ini tak mencapai temuan yang membutuhkan konsep tersebut untuk menjelaskan temuannya. Terakhir, konteks penelitian di atas adalah budaya barat sementara penelitian ini mengambil konteks budaya timur.

Kulkarni dan Nithyanand (2013) dalam *Social influence and job choice decisions*, meneliti alasan mengapa pengaruh sosial menjadi faktor penting dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan terutama para pelamar muda. Penelitian dilakukan secara kualitatif dengan mewawancarai lulusan-lulusan pada salah satu sekolah bisnis elit di India. Penelitian menemukan bahwa para lulusan dalam mencari pekerjaan memang memperoleh tekanan dari keluarga, terutama jika terdapat tekanan finansial untuk melunasi pinjaman pelajar (*student loan*). Responden menerima pengaruh orang lain seperti pendapat senior dan temannya dalam mencari kerja karena kemudahan akses dan dinilai lebih dapat dipercaya ketimbang perusahaan. Perusahaan dinilai tak menyebarkan informasi secara lengkap dan objektif sehingga mendorong para pencari kerja untuk mencari sumber informasi lain di luar perusahaan.

Persamaan penelitian di atas dengan penelitian ini terletak pada pemilihan konsep yang diteliti, dan metode penelitian. Baik penelitian di atas maupun penelitian ini sama-sama meneliti pengambilan keputusan memilih pekerjaan dalam tegangan pengaruh sosial. Konsep yang digunakan dalam kedua penelitian untuk membedah temuannya meliputi teori perilaku terencana dan perbandingan

sosial. Kedua penelitian juga mengumpulkan data penelitiannya dengan melakukan wawancara yang menunjukkan ciri penelitian kualitatif. Perbedaan antara kedua terletak pada penentuan subjek penelitian dan konteks penelitian. Subjek penelitian yang dipilih dalam penelitian di atas adalah para pelajar yang hendak menyelesaikan studinya dan tengah dalam proses mencari pekerjaan, sedangkan dalam penelitian ini subjek penelitian adalah para lulusan yang baru memperoleh pekerjaan pertamanya. Konteks budaya di mana penelitian dilangsungkan pada penelitian di atas adalah di India, sementara pada penelitian ini dilakukan dalam konteks budaya Indonesia.

Lin (2015) dalam *The impact of company-dependent and company-independent information sources on organizational attractiveness perceptions*, meneliti pengaruh informasi dependen organisasi (*organization-dependent information*) dan informasi independen organisasi (*organization-independent organization*) terhadap persepsi pencari kerja atas kemenarikan organisasi. Data diperoleh secara kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 193 partisipan di Taiwan. Penelitian menemukan bahwa persepsi manfaat dan kemudahan penggunaan pencari kerja atas situs jejaring rekrutmen dan faktor pengaruh sosial normative dan informasional berpengaruh terhadap kemenarikan organisasi. Kualitas sistem berpengaruh terhadap persepsi kemudahan penggunaan, sementara kualitas informasi dan layanan berpengaruh terhadap persepsi kemudahan penggunaan dan manfaat situs jejaring rekrutmen.

Persamaan penelitian di atas dengan penelitian ini terletak pada penggunaan teori *dual-process* untuk menjelaskan temuan penelitian. Perbedaan antara kedua

penelitian terdapat pada metode penelitian dan konteks penelitian. Metode penelitian di atas menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner dan analisis statistik, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan mewawancarai sejumlah narasumber untuk memperoleh data. Konteks budaya di mana penelitian dilaksanakan pada penelitian di atas adalah di Taiwan, sementara pada penelitian ini dilakukan dalam konteks budaya Indonesia.

Tabel 2.1
Review Penelitian Terdahulu Pada Topik Pengambilan Keputusan
Memilih Pekerjaan dalam Konteks Sosial

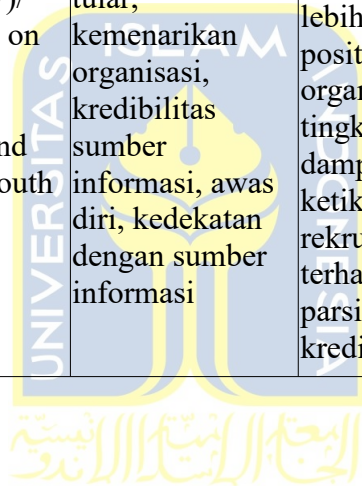
No.	Penulis/ Judul	Jenis Jurnal/ Variabel	Hasil
1	Crossley dan Highhouse (2005)/ Relation of job search and choice process with subsequent satisfaction	Penelitian Kuantitatif/ Pencarian kerja, proses memilih, dan kepuasan	pencarian informasi terkait pekerjaan berhubungan positif dengan kepuasan atas proses pengambilan keputusan dan hasilnya. Baik pilihan rasional maupun intuitif keduanya berhubungan positif dengan kepuasan terhadap proses dan hasil keputusan. Strategi pencarian kerja secara sembrono (<i>haphazard search</i>) ditemukan berhubungan negatif terhadap kesesuaian pekerjaan (<i>person-job fit</i>).
2	Deutsch, M., dan Gerard, H.B. (1955)/ A study of normative and informational social influence upon individual judgment	Penelitian Kuantitatif/ Pengaruh sosial normatif, pengaruh sosial informatif, penilaian individu	1) pengaruh sosial normative terhadap penilaian individual semakin kuat pada individual yang membentuk kelompok ketimbang mereka yang tak membentuk kelompok, 2) pengaruh sosial normatif terhadap penilaian individual melemah ketika individu mempersepsikan tak terdapat tekanan yang terarah pada diriya dari orang lain, 3) pengaruh sosial normatif untuk mengikuti penilaian sendiri memperlemah dampak pengaruh sosial normatif untuk mengikuti penilaian orang lain, 4) pengaruh sosial normative untuk mengikuti penilaian sendiri dari orang lain lebih kuat ketimbang pengaruh

			sosial normative dari diri sendiri, 5) semakin tidak yakin individu atas kebenaran penilaiannya, semakin rentan ia terhadap pengaruh sosial dalam membuat penilaian.
3	Higgins, M.C. (2001)/ Follow the leader? The effects of social influence on employer choice	Penelitian Kuantitatif/ perbandingan sosial (social comparison), komitmen sosial (social commitment), dan teman dan pembimbing, pilihan perusahaan (employer choice)	Semakin tinggi komitmen sosial individu dalam pengambilan keputusannya di masa lalu berkemungkinan untuk membuat keputusan yang sama di masa mendatang terkait pilihan perusahaan dominan. Frekuensi nasihat yang diterima dari pembimbing atau teman yang berasal dari satu sistem sosial tak memiliki pengaruh dengan kecenderungan untuk mengikuti pilihan perusahaan dominan.
4	Jaidi, Y., Van Hooft, E.A.J., dan Arends, L.R. (2011)/ Recruiting highly educated graduates: a study on the relationship between recruitment information sources, the theory of planned behavior, and actual job pursuit	Penelitian Kuantitatif/ Variabel teori perilaku terencana, sumber-sumber informasi terkait rekrutmen, pencarian pekerjaan	iklan rekrutmen dan getok tular positif berhubungan positif terhadap niat dan perilaku mencari pekerjaan. Publisitas dan getok tular negatif berhubungan secara parsial dengan perilaku mencari kerja. Kehadiran di kampus berhubungan negatif terhadap niat dan perilaku mencari kerja.
5	Kilduff, M. (1990)/ The interpersonal structure of decision-making: a social comparison approach to organizational choice	Penelitian Kuantitatif/ kesetaraan struktural, pertemanan, persepsi kemiripan pelamar, kemiripan pilihan lamaran organisasi	pasangan teman yang dinilai memiliki kemiripan satu sama lain cenderung untuk membuat keputusan yang sama dalam memilih organisasi. Kesetaraan struktural tak dapat memprediksi perilaku permintaan pekerjaan.

6	Kilduff, M. (1992)/ The friendship network as a decision-making resource: dispositional moderators of social influences on organizational choice	Penelitian Kuantitatif/ persahabatan, pilihan organisasi, awas diri, keunikan sosial	Individu dengan tingkat awas diri yang tinggi memiliki kepekaan lebih tinggi terhadap pendapat teman ketimbang individu dengan tingkat awas diri yang rendah. Individu dengan tingkat awas diri yang tinggi cenderung memilih organisasi dengan peran yang telah terdefiniskan secara jelas dan menawarkan prestis sosial ketimbang individu dengan tingkat awas diri yang rendah. Kemudian pada variabel keunikan sosial, individu dengan tingkat individualitas yang tinggi ditemukan memiliki kesulitan untuk mengukur secara akurat kemampuan dirinya sendiri, sehingga memiliki kemungkinan lebih besar untuk membuat keputusan memilih pekerjaan yang buruk.
7	Kulkarni, M., dan Nithyanand, S. (2013)/ Social influence and job choice decisions	Penelitian Kualitatif/ pengaruh sosial, keputusan memilih pekerjaan	Para lulusan dalam mencari pekerjaan memang memperoleh tekanan dari keluarga, terutama jika terdapat tekanan finansial untuk melunasi pinjaman pelajar (<i>student loan</i>). Responden menerima pengaruh orang lain seperti pendapat senior dan temannya dalam mencari kerja karena kemudahan akses dan dinilai lebih dapat dipercaya ketimbang perusahaan. Perusahaan dinilai tak menyebarkan informasi secara lengkap dan objektif sehingga mendorong para pencari kerja untuk mencari sumber informasi lain di luar perusahaan.

8	Lin, H.F. (2015)/ The impact of company-dependent and company-independent information sources on organizational attractiveness perceptions	Penelitian Kuantitatif/ informasi dependen organisasi, informasi independen organisasi, persepsi pencari kerja atas kemenarikan organisasi	Persepsi manfaat dan kemudahan penggunaan pencari kerja atas situs jejaring rekrutmen dan faktor pengaruh sosial normative dan informasional berpengaruh terhadap kemenarikan organisasi. Kualitas sistem berpengaruh terhadap persepsi kemudahan penggunaan, sementara kualitas informasi dan layanan berpengaruh terhadap persepsi kemudahan penggunaan dan manfaat situs jejaring rekrutmen.
9	Van Hooft, E.A.J., Born, M.Ph., Taris, T.W. dan Van der Flier, H. (2005)/ Predictors and outcomes of job search behavior: minority - majority group differences in the Netherlands	Penelitian Kuantitatif/ Variabel teori perilaku terencana, gender, situasi keluarga, perilaku mencari kerja	Perbedaan gender tak mempengaruhi anteseden dalam pencarian kerja. Sementara situasi keluarga mempengaruhi hubungan antar variabel Teori Perilaku Terencana, situasi keluarga melemahkan pengaruh sikap personal, dan memperkuat tekanan sosial terhadap variabel pencarian kerja pada individu yang telah berkeluarga ketimbang mereka yang lajang. Perilaku mencari kerja berpengaruh terhadap perolehan pekerjaan tapi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kesesuaian pekerjaan yang diinginkan dengan pekerjaan yang diperoleh.
10	Van Hooft, E.A.J., Born, M.Ph., Taris, T.W., dan Van der Flier, H. (2006)/ Ethnic and gender differences in applicants' decision-making processes: an application of the theory of reasoned action	Penelitian Kuantitatif/ variabel teori tindakan beralasan, etnis, gender	Perbedaan etnis tak berpengaruh terhadap sikap individu dan norma subjektif. Pengaruh sikap individu terhadap niat melamar pekerjaan lebih kuat pada laki-laki ketimbang perempuan, sementara pengaruh norma subjektif terhadap niat melamar kerja lebih kuat pada perempuan ketimbang laki-laki.

11	Van Hooft, E.A.J., dan De Jong, M. (2009)/ Predicting job seeking for temporary employment using the theory of planned behaviour: the moderating role of individualism and collectivism	Penelitian Kuantitatif/ Variabel teori perilaku terencana, individualisme, kolektivisme	Perasaan aman, keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, dan status sosial berhubungan kuat dengan niat untuk mencari pekerjaan temporer. Individu dengan nilai kolektivisme yang rendah lebih kuat dimotivasi oleh sikap personalnya ketimbang tekanan sosial.
12	Van Hoye, G., dan Lievens, F. (2007)/ Social influences on organizational attractiveness: investigating if and when word-of-mouth matters	Penelitian Kuantitatif/ Informasi getok tular, kemenarikan organisasi, kredibilitas sumber informasi, awas diri, kedekatan dengan sumber informasi	Penelitian menemukan bahwa informasi getok tular positif memiliki pengaruh kuat terhadap kemenarikan organisasi. Informasi yang berasal dari sumber yang memiliki ikatan kuat dipandang lebih kredibel dan memiliki dampak positif terhadap kemenarikan organisasi. Pelamar potensial dengan tingkat awas diri yang tinggi menerima dampak getok tular yang lebih kuat ketika dihadapkan dengan iklan rekrutmen. Dampak getok tular terhadap kemenarikan organisasi secara parsial dimediasi oleh persepsi kredibilitas dan iklan rekrutmen.



13	<p>Van Hoye, G. dan Lievens, F. (2009)/ Tapping the grapevine: a closer look at word-of mouth as recruitment source</p>	<p>Penelitian Kuantitatif/ informasi getok tular, ekstraversi, kehati-hatian, ekspertis, kekuatan ikatan pelamar dengan sumber informasi getok tular, waktu yang digunakan untuk menerima informasi</p>	<p>1) pelamar potensial dengan tingkat ekstraversi yang tinggi cenderung menerima informasi getok tular positif, dan tak berhubungan dengan informasi getok tular negatif; 2) pelamar potensial dengan tingkat kehati-hatian yang tinggi berhubungan signifikan dengan perolehan informasi getok tular positif dan negatif; 3) pelamar potensial dengan tingkat ekspertis yang tinggi berhubungan signifikan dengan perolehan getok tular positif dan negatif; 4) kekuatan ikatan pelamar potensial dengan sumber informasi getok tular berhubungan signifikan dengan penerimaan informasi positif dan tak berhubungan dengan informasi getok tular negatif; 5) waktu yang digunakan pelamar potensial menerima informasi getok tular positif meningkatkan kemenarikan organisasi dan meningkatkan kecenderungan untuk melamar; 6) sementara waktu yang digunakan pelamar potensial menerima informasi getok tular negatif tak berpengaruh terhadap kemenarikan organisasi dan kecenderungan melamar.</p>
----	---	---	---

14	Van Hoyer, G., dan Saks, A.M. (2010)/ The instrumental-symbolic framework: organisational image and attractiveness of potential applicants and their companions at a job fair	Penelitian Kuantitatif/ persepsi atas kesan instrumental, persepsi atas kesan simbolik, kemenarikan organisasi	Atribut kesan instrumental dapat memprediksi persepsi kemenarikan organisasi baik pada pelamar potensial maupun rekannya. Sementara itu kesan simbolik dapat menjelaskan varian inkremental persepsi kemenarikan organisasi baik bagi pelamar potensial maupun rekannya. Kesan instrumental dan simbolik memprediksi kemenarikan lebih kuat pada pelamar potensial ketimbang rekannya. Pelamar potensial menunjukkan nilai yang lebih positif dalam memandang organisasi ketimbang rekannya. Persepsi kemenarikan organisasi positif rekan pelamar mempengaruhi kesan pelamar potensial melebihi kesan instrumen dan simbolik pelamar potensial.
----	---	--	--

Secara umum perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada metode pengumpulan data yang digunakan dan konteks budaya di mana penelitian dilaksanakan. Penelitian ini memilih menggunakan pendekatan kualitatif dengan mewawancarai sejumlah narasumber sebagai cara memperoleh data dan menggunakan peneliti sendiri sebagai instrumen analisis. Ini memberi kelebihan untuk penelitian ini memperoleh kedalaman makna, hal yang tak didapati jika penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Konteks budaya budaya juga menjadi pembeda antara penelitian ini dengan umumnya penelitian terdahulu. Konteks budaya umumnya pada penelitian terdahulu adalah budaya barat, sementara pada penelitian ini, konteks budaya di mana penelitian dilaksanakan adalah budaya Indonesia.

Berikut adalah ulasan teori umum yang digunakan dalam penelitian-penelitian terdahulu yang dibahas di atas:

Tabel 2.1
Review Penelitian Terdahulu Pada Topik Pengambilan Keputusan Memilih
Pekerjaan dalam Konteks Sosial

No.	Penelitian	Tokoh	Konsep Kunci
1	<i>A study of normative and informational social influence upon individual judgment</i> (Deutsch dan Gerard, 1955)	Deutsch dan Gerard	Teori Dual-Process
2	<i>Social influences on organizational attractiveness: investigating if and when word-of-mouth matters</i> (Van Hoya dan Lievens, 2007)		
3	<i>Tapping the grapevine: a closer look at word-of-mouth as recruitment source</i> (Van Hoya, G. dan Lievens, F., 2009)		
4	<i>The instrumental-symbolic framework: organisational image and attractiveness of potential applicants and their companions at a job fair</i> (Van Hoya dan Saks, 2011)		
5	<i>Social influence and job choice decisions</i> (Kulkarni dan Nithyanand, 2013)		
6	<i>The impact of company-dependent and company-independent information sources on organizational attractiveness perceptions</i> (Lin, 2015)		
7	<i>The interpersonal structure of decision-making: a social comparison approach to organizational choice</i> (Kilduff, 1990)	Leon Festinger	Teori Perbandingan Sosial

8	<i>The friendship network as a decision-making resource: dispositional moderators of social influences on organizational choice</i> (Kilduff, 1992)		
9	<i>Follow the leader? The effects of social influence on employer choice</i> (Higgins, 2001)		
10	<i>Social influence and job choice decisions</i> (Kulkarni dan Nithyanand, 2013)		
11	<i>Predictors and outcomes of job search behavior: minority - majority group differences in the Netherlands</i> (Van Hooft, E.A.J., Born, M.Ph., Taris, T.W. dan Van der Flier, H., 2005)		Teori Perilaku Terencana
12	<i>Ethnic and gender differences in applicants' decision-making processes: an application of the theory of reasoned action</i> (Van Hooft, E.A.J., Born, M.Ph., Taris, T.W., dan Van der Flier, H., 2006)	Icek Ajzen	Teori Tindakan Beralasan
13	<i>Predicting job seeking for temporary employment using the theory of planned behaviour: the moderating role of individualism and collectivism</i> (Van Hooft dan De Jong, 2009)		Teori Perilaku Terencana

14	<i>Recruiting highly educated graduates: a study on the relationship between recruitment information sources, the theory of planned behavior, and actual job pursuit</i> (Jaidi, Van Hooft, dan Arends, 2011)		
15	<i>Social influence and job choice decisions</i> (Kulkarni dan Nithyanand, 2013)		

Berdasarkan ulasan teori di atas, terdapat setidaknya tiga teori yang umum digunakan sebagai model dalam penelitian pada topik pengambilan keputusan dalam konteks sosial ini, yakni teori *dual-process* oleh Deutsch dan Gerrard, teori perbandingan sosial oleh Leon Festinger, dan teori perilaku terencana oleh Icek Ajzen. Ketiga teori ini juga digunakan dalam penelitian ini untuk menjelaskan temuan-temuannya. Penjelasan lebih lanjut tentang ketiga teori ini akan dipaparkan pada bagian Landasan Teori.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Manajemen

2.2.1.1. Definisi Manajemen

Menurut Robbins dan Coulter (2010:7), manajemen adalah aktifitas kerja yang melibatkan koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. Efisiensi merujuk pada maksud untuk melakukan pekerjaan secara tepat sasaran, atau menghasilkan output sebanyak mungkin dari input sesedikit mungkin. Sedangkan efektifitas merujuk tentang melakukan pekerjaan dengan tepat, atau

menyelesaikan aktifitas-aktifitas yang secara langsung mendorong tercapainya sasaran-sasaran organisasi.

2.2.1.2. Fungsi Manajemen

Fungsi Manajemen menurut Fayol dalam Robbins dan Coulter (2010:9) adalah sebagai berikut:

- 1) *Planning* (Perencanaan). Perencanaan adalah fungsi mendefinisikan sasaran-sasaran, menetapkan strategi, dan mengembangkan rencana kerja untuk mengelola aktifitas-aktifitas.
- 2) *Organizing* (Penataan). Penataan adalah aktifitas menentukan apa yang harus diselesaikan, bagaimana caranya, dan siapa yang akan mengerjakannya.
- 3) *Leading* (Kepemimpinan). Kepemimpinan adalah aktifitas memotivasi, memimpin, dan tindakan-tindakan lainnya yang melibatkan interaksi dengan orang lain,
- 4) *Controlling* (Pengendalian). Pengendalian adalah aktifitas mengawasi demi memastikan segala sesuatunya terselesaikan sesuai rencana.

2.2.1.3. Peran Manajemen

Istilah peran manajemen merujuk pada tindakan-tindakan dan perilaku-perilaku yang diharapkan dari seorang manajer. Mintzberg dalam Robbins dan Coulter (2010:11) menggagas sepuluh peran dasar manajemen yang dapat dikelompokkan menjadi tiga divisi: peran jembatan antar-pribadi (*interpersonal role*), peran penyambung informasi (*information transfer role*), dan peran pengambil keputusan (*decision-making role*).

Divisi peran jembatan antar-pribadi meliputi peranan-peranan yang melibatkan hubungan dengan orang lain dan aktifitas-aktifitas lainnya yang bersifat seremonial dan simbolis. Tiga peran yang tergabung dalam divisi ini adalah panutan (*figurehead*), pimpinan (*leader*), penengah (*liaison*).

Divisi peran penyambung informasi melibatkan aktifitas-aktifitas pengumpulan, penerimaan, dan penyampaian informasi. Tiga peran yang berada dalam divisi ini adalah pengawas (*monitor*), penyebar berita (*disseminating*), dan juru bicara (*spokesperson*).

Terakhir, divisi peran pengambil keputusan mencakup hal-hal yang terkait dengan pengambilan keputusan dan penentuan pilihan. Empat peran di dalam divisi ini adalah pengusaha (*entrepreneur*), pengentas kendala (*disturbance handler*), pengalokasi sumber daya (*resource allocator*), dan perunding (*negotiator*).

2.2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.2.1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Definisi yang dikemukakan oleh Storey (1995) dalam Alwi (2001:6), yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendekatan yang khas, terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tatanan kultur yang integrated, struktural dan teknik-teknik personel.

2.2.2.2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut (Hasibuan, 2002:14):

- 1) Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.
- 2) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- 3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- 4) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- 5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- 6) Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- 7) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- 8) Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- 9) Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- 10) Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.2.2.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada perusahaan besar, umumnya fungsi-fungsi itu menyangkut sasaran-sasaran yang lebih luas dan strategik. Secara umum fungsi atau aktivitas

Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi tiga elemen pokok (Schermerhorn, 1996:286, dalam Alwi, 2001:25) diantaranya yaitu:

- 1) Pencarian tenaga kerja berkualitas. Kegiatannya meliputi perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi dan penempatan.
- 2) Pengembangan tenaga kerja berkualitas. Kegiatannya meliputi program orientasi jabatan, pelatihan dan pengembangan, perencanaan, dan pengembangan karir.
- 3) Pemeliharaan tenaga kerja. Kegiatannya meliputi pengelolaan retensi dan *turnover*, *performance appraisal* (penilaian hasil kerja), kompensasi, kesejahteraan dan hubungan manajemen dengan tenaga kerja (*labor and management relations*).

2.2.2.4. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada dua pendekatan besar dalam pengembangan MSDM yaitu pendekatan lunak (*soft approach*) dan pendekatan keras (*hard approach*). Orientasi pendekatan keras cenderung bersifat instrumental dan terfokus pada penggunaan SDM dan bukan pada identifikasi dan pengembangan SDM sebagaimana pendekatan lunak. Pengelolaan karyawan berdasarkan pendekatan keras, manajemen melakukan pengawasan dan pelaksanaan melalui sumber luar (*external means*) seperti, desain jabatan, pengukuran kinerja, upah yang terkait dengan kinerja dan penilaian staf (Alwi, 2001:22).

2.2.3. Rekrutmen

Menurut Snell dan Bohlander (2010:188), rekrutmen adalah proses mencari individu yang mungkin potensial untuk bergabung dengan organisasi dan

mendorong mereka untuk melamar lowongan pekerjaan yang ada atau yang diantisipasi.

Rekrutmen merupakan suatu proses mencari individu ataupun sekelompok individu dari sekumpulan pelamar yang ada yang mungkin memiliki potensi untuk bekerja dalam sebuah organisasi dimana pelamar tersebut adalah pelamar yang paling memenuhi syarat untuk dipekerjakan. Snell dan Bohlander (2010:79) menjelaskan sepuluh ukuran manajemen sumber daya manusia, salah satunya adalah waktu pelaksanaan di mana rekrutmen akan terus menjadi tantangan karena jumlah waktu yang dibutuhkan dari persetujuan permintaan pekerjaan sampai orang itu terdapat pada pekerjaan merupakan indikator strategis produksi pendapatan. Snell dan Bohlander (2010:198) menjelaskan dengan semua ketidakpastian rekrutmen eksternal kadang-kadang organisasi sulit untuk menentukan upaya yang dapat menemukan bakat yang menjanjikan dengan efektif dan atau dengan biaya yang efisien.

2.2.3.1. Sumber Eksternal Rekrutmen

Snell dan Bohlander (2010:190-198) menjelaskan, dalam melakukan rekrutmen eksternal, perusahaan dapat menggunakan beberapa metode yang digunakan untuk mendapatkan kolam pelamar seperti iklan, pelamar dan resume yang tidak diminta, rekrutmen melalui internet, rujukan dari karyawan, perusahaan pencari eksekutif, institusi pendidikan, asosiasi profesi, serikat buruh, agen tenaga kerja publik, agen tenaga kerja swasta dan sementara, dan penyewaan pekerja.

2.2.3.2. Sumber Internal Rekrutmen

Snell dan Bohlander (2010:200) ketika kita sedang fokus untuk merekrut karyawan yang berpotensi dari luar organisasi, kebanyakan manajer mengambil tindakan untuk mengisi lowongan pekerjaan melalui transfer dan mutasi untuk tingkat posisi yang lebih tinggi atau di atas entry-level. Mengisi kekosongan dengan cara ini, sebuah organisasi dapat memanfaatkan investasi yang telah dibuat dalam rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan karyawan saat ini, yang mungkin mencari pekerjaan di tempat lain jika mereka tidak memiliki kesempatan promosi.

Snell dan Bohlander (2010:202-203) menjelaskan bahwa pemasangan iklan lowongan dan penawaran pekerjaan untuk rekrutmen internal dapat menjadi program pengembangan karir dimana karyawan akan sadar terhadap kesempatan yang tersedia dalam organisasi. Terdapat beberapa cara yang dapat digunakan perusahaan untuk menemukan beberapa calon karyawan yang berkualitas hal ini bertujuan untuk mempertimbangkan bahwa karyawan tersebut memang memenuhi syarat untuk mengisi posisi yang dibuka. Cara tersebut antara lain:

- 1) Manajemen Inventarisasi Bakat

Banyak perusahaan secara elektronik menangkap kualifikasi dari masing-masing karyawan mereka dan menggunakan informasi ini untuk mengidentifikasi calon yang berpotensi untuk pekerjaan yang tersedia. Persediaan keterampilan adalah alat penting untuk suksepsi perencanaan karena pesediaan keterampilan memberikan indikasi keterampilan, minat, dan pengalaman yang dimiliki karyawan. Dengan cara tersebut, maka manajer terbantu untuk memperhatikan kebutuhan perkembangan

karyawannya dengan lebih baik, baik dalam pekerjaan mereka saat ini dan dalam pekerjaan manajerial yang akan dipromosikan. Bagian yang sama penting dari proses ini adalah mengidentifikasi karyawan yang potensial yang dapat dipersiapkan sebagai pengganti manajer yang dipindahkan, dipensiunkan, atau dikosongkan posisinya. Biasanya akan diidentifikasi dua sampai tiga orang kandidat yang untuk dipromosikan kepada posisi tingkat atas direktur.

2) Pemasangan Iklan Lowongan dan Penawaran Pekerjaan

Banyak perusahaan secara elektronik menangkap kualifikasi dari masing-masing karyawan mereka dan menggunakan informasi ini untuk mengidentifikasi calon yang berpotensi untuk pekerjaan yang tersedia. 20 Persediaan keterampilan adalah alat penting untuk suksesti perencanaan karena pesediaan keterampilan memberikan indikasi keterampilan, minat, dan pengalaman yang dimiliki karyawan. Dengan cara tersebut, maka manajer terbantu untuk memperhatikan kebutuhan perkembangan karyawannya dengan lebih baik, baik dalam pekerjaan mereka saat ini dan dalam pekerjaan manajerial yang akan dipromosikan. Bagian yang sama penting dari proses ini adalah mengidentifikasi karyawan yang potensial yang dapat dipersiapkan sebagai pengganti manajer yang dipindahkan, dipensiunkan, atau dikosongkan posisinya. Biasanya akan diidentifikasi dua sampai tiga orang kandidat yang untuk dipromosikan kepada posisi tingkat atas direktur. c. Mengidentifikasikan Bakat Melalui Penilaian Kinerja Karyawan yang sukses dalam performa kerjanya seringkali menjadi kandidat

yang tepat untuk promosi. Sebaliknya, karyawan yang berkinerja buruk mungkin perlu ditransfer ke daerah lain atau bahkan mengalami penurunan pangkat atau dalam skenario kasus terburuk karyawan tersebut akan diberhentikan. Dengan melakukan penilaian formal berarti manajer harus peduli dengan bawahannya mengenai potensial untuk maju dalam pekerjaan manajerial atau mendorong pertumbuhan mereka ke arah itu. d. Menggunakan Assesment Center Sebuah assessment centers adalah proses (bukan tempat) dimana individu-individu dievaluasi karena mereka berpartisipasi dalam serangkaian situasi yang bisa mereka tangani untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Popularitas assessment center dapat dikaitkan dengan kemampuan karyawan untuk meningkatkan kemampuan organisasi, hasilnya digunakan untuk memilih karyawan yang akan berhasil untuk ditempatkan dalam posisi manajemen.

2.2.4. Keputusan Pilihan Pekerjaan

Menurut Gatewood, Gowan, dan Lautenschlager (1993), proses memilih pekerjaan adalah serial keputusan yang dibuat oleh pelamar untuk mengejar pekerjaan atau organisasi yang mungkin. Proses memilih pekerjaan dimulai dari evaluasi individu atas informasi yang diperoleh dari sumber-sumber rekrutmen, misalnya iklan cetak, pesan media, dan teman. Secara logis, individu menggunakan informasi yang diperoleh dari sumber-sumber rekrutmen ini untuk memutuskan apakah akan melanjutkan atau berhenti mengejar pekerjaan dalam organisasi. Ini adalah bagian permulaan dalam proses pencarian pekerjaan dan

mempengaruhi seluruh keputusan alternatif dan dampaknya atas proses pencarian kerja.

2.2.5. Proses Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan berhubungan namun merupakan proses yang berbeda, yaitu proses pencarian informasi dan proses memilih (Crossley dan Highhouse, 2005). Proses pencarian informasi adalah tentang bagaimana informasi terkait keputusan dikumpulkan. Proses memilih meliputi analisis, membandingkan, dan menimbang informasi untuk membentuk keputusan akhir.

Stevens dan Turban (2001) dalam Crossley dan Highhouse (2005) mengajukan tiga distingsi strategi mencari informasi yang digunakan untuk mengumpulkan informasi mengenai pekerjaan yang mungkin. Strategi pencarian terfokus adalah strategi yang mengkonsentrasikan upaya pencarian kerja pada sejumlah kecil perusahaan yang telah diseleksi sebelumnya. Orang yang menggunakan pendekatan ini seringkali mengidentifikasi pilhan-pilihan teratas lebih awal dalam pencariannya dan hanya berlaku untuk pekerjaan yang terqualifikasi dan menarik. Strategi pencarian eksploratif meliputi penyelidikan atas sejumlah pilihan pekerjaan potensial dan secara aktif mengumpulkan informasi terkait pekerjaan dari berbagai sumber. Pencari kerja yang menggunakan pendekatan ini cenderung mengupayakan pencarian kerja yang sesuai dengan keinginan sembari tetap terbuka pada peluang-peluang lain yang mungkin datang. Strategi pencarian serampangan meliputi pengumpulan informasi secara pasif baik di dalam maupun di luar are studi akademik atau pengalaman kerja sebelumnya. Pencari kerja dengan strategi ini cenderung

menggunakan pendekatan coba dan salah (*trial and error*), sering bertukar-tukar taktik tanpa alasan.

Menurut Hammond, Hamm, Grassia, dan Pearson (1987) dalam Crossley dan Highhouse (2005), pilihan rasional umumnya melibatkan kalkulasi pasti dari petunjuk-petunjuk terpilih yang diukur secara objektif. Pola pemikiran tertata yang secara logis dapat dipertahankan seringkali mencirikan metode pemilihan ini. Di sisi lain, pilihan intuitif umumnya tak terstruktur dan melibatkan sejumlah besar petunjuk yang dinilai secara subjektif dengan metode memilih yang berpengetahuan sadar rendah. Intuisi sering dinilai buruk karena kegagalan, lemah, dan distorsi kognitifnya. Meski digambarkan sebagai dikotomi, namun metode pilihan ini sesungguhnya tak benar-benar berlawanan langsung. Hampir semua keputusan hanya rasional sebagian, mensyaratkan elemen-elemen dari kedua metode, dan orang-orang dapat berganti-ganti metode tergantung pada pilihan yang ada.

2.2.6. Pengaruh Sosial dan Keputusan Memilih Pekerjaan

Penelitian-penelitian terdahulu menonjolkan beberapa hal yang saling terkait dengan topik ini. Pertama, pelamar membandingkan diri mereka sendiri dengan orang lain yang dianggap mirip dan bertindak berdasarkan pada tindakan orang lain ketika berhadapan dengan ambiguitas keputusan, ketika pendapat orang lain dianggap penting bagi individu, dan ketika sumber informasi lain relatif tak tersedia. Kilduff (1990, 1992) berpendapat bahwa pelajar secara intens membandingkan diri mereka dengan teman-temannya di sekolah bisnis prestis.

Kedua, para pelamar bergantung pada pengaruh sosial informasional atau komunikasi getok tular dari relasi yang dianggap kredibel ketika membuat keputusan terkait pekerjaan (Van Hoye dan Lievens, 2007, 2009). Pengaruh sosial informasional ini dikonsepsikan sebagai komunikasi yang independen dari aktifitas proses rekrutmen organisasi. Penelitian pada lulusan pelajar menunjukkan bahwa pengaruh sosial informasional memiliki dampak yang kuat terhadap kemenarikan organisasi, dan getok tular negatif dapat mengganggu efek iklan rekrutmen (Van Hoye dan Lievens, 2007). Studi lainnya dari Van Hoye dan Lievens (2009) menunjukkan hasil bahwa pelamar potensial yang menerima informasi positif lowongan melalui getok tular dari relasi dekat pada awal proses rekrutmen berhubungan positif dengan persepsi kemenarikan organisasi dan keputusan lamaran aktual.

Ketiga, pelamar berpaling pada konteks sosialnya untuk memperoleh informasi saat kekurangan informasi objektif yang detil tentang organisasi dan ketika keputusan pilihan pekerjaan dilihat oleh pelamar sebagai hal yang sangat penting bahkan emosional (Higgins, 2001). Saat sejumlah besar orang dalam satu kelompok sosial terlihat membuat keputusan terkait pekerjaan, keputusannya akan tampak bernilai bagi pelamar potensial. Pelajar-pelajar, meski berasal dari latar belakang budaya yang berbeda, dalam masa studinya telah mengabdikan waktu berjam-jam bersama dan merasa menjadi bagian dari komunitas sosial yang sama yang memiliki normanya sendiri.

Berdasarkan ketiga pola yang telah dijabarkan di atas, penulis menilai terdapat setidaknya tiga teori yang mungkin digunakan untuk membantu

menjelaskan fenomena yang akan diteliti dalam penelitian ini. Pertama, teori *dual-process* dapat digunakan untuk menjelaskan tentang bentuk-bentuk pengaruh sosial yang mungkin diterima oleh pelamar potensial. Kedua, teori perbandingan sosial dapat menjelaskan tentang bagaimana kecenderungan individu untuk membandingkan dirinya dengan orang lain dapat berdampak pada pengambilan keputusan terkait pekerjaan. Ketiga, teori perilaku terencana dapat digunakan untuk menjelaskan bagaimana ekspektasi dari orang lain, kelompok, dan norma dapat menekan individu untuk mengambil atau tidak mengambil keputusan tertentu.

2.2.7. Teori *Dual-Process*

Kelman dan Hamilton (1989) dalam Lin (2015) mendefinisikan pengaruh sosial sebagai perubahan dalam perilaku individual yang dihasilkan dari induksi baik oleh opini dan norma-norma orang lain. Teori *dual-process* Deutsch dan Gerrard (1955) tidak hanya menganggap pengaruh sosial yang bersifat informasional, tapi juga yang bersifat normatif dari orang lain. Pengaruh sosial informasional dan normatif bersama-sama membentuk penilaian individu tentang kredibilitas informasi.

Pengaruh sosial informasional merujuk pada pengaruh terhadap individu atas informasi positif tentang kecocokan sebuah organisasi sebagai pemberi kerja. Contohnya adalah pembicaraan dengan orang lain (misalnya keluarga, sahabat, dan kenalan) dan petunjuk dari berita media massa.

Pengaruh sosial informasional terjadi melalui proses internalisasi (mengintegrasikan informasi dari sumber eksternal ke dalam keyakinan kognitif

personal). Dalam penelitian Lin (2015) pengaruh sosial informasional ini diperlakukan sebagai informasi yang independen dari perusahaan dan tak dapat dikendalikan organisasi. Bentuk informasi ini dapat berupa informasi yang datang secara getok tular dari keluarga atau teman (Van Hove dan Lievens, 2007, 2009; Van Hove dan Saks, 2010). Kulkarni dan Nithyanand (2013) menyatakan bahwa pelamar bergantung pada pengaruh sosial informasional atau komunikasi getok tular dari kenalan dekat saat membuat keputusan pilihan pekerjaan.

Pengaruh sosial normatif merujuk pada pengaruh norma positif dan ekspektasi orang lain baik implisit maupun eksplisit dalam mengevaluasi keatraktifan organisasi. Pengaruh sosial normatif terjadi melalui proses identifikasi (kesan dan kerelaan dengan pengaruh sosial), proses yang cenderung terjadi jika pihak-pihak lain yang berpengaruh (*influential others*) dapat mengamati perilaku individu. Dukungan dari pihak-pihak lain yang berpengaruh berdampak signifikan terhadap keputusan individual karena individu menyesuaikan sikap, perilaku, dan keyakinannya pada konteks sosialnya masing-masing.

2.2.8. Teori Perbandingan Sosial (*Social Comparison Theory*)

Teori perbandingan sosial dirumuskan oleh Festinger (1954) sebagai pengembangan atas teori-teori yang terkait dengan proses mempengaruhi opini dalam kelompok sosial. Festinger (1954) menyatakan bahwa manusia memiliki dorongan untuk mengevaluasi opini dan kemampuannya. Opini dan keyakinan seseorang tentang situasi di mana ia hadir serta penilaiannya atas kemampuannya sendiri akan menentukan perilakunya menghadapi situasi tersebut. Kesalahan

dalam menyikapi dan/atau ketidaktepatan dalam menilai kemampuan dapat berakibat fatal dalam banyak situasi.

Pada kenyataannya, untuk memastikan bahwa apakah penilaian atas sikap dan kemampuan telah dilakukan secara akurat tak selalu bisa begitu saja dengan merujuk pada dunia fisik. Alhasil, penilaian yang akurat menjadi sulit dilakukan secara objektif. Dalam kondisi di mana rujukan nonsosial objektif tak dapat ditemukan, manusia mengevaluasi sikap dan kemampuannya dengan membandingkan dirinya dengan pendapat dan kemampuan orang lain.

Namun, manusia cenderung hanya membandingkan diri dengan orang yang dinilai memiliki kemiripan pendapat dan kemampuan dengan dirinya sendiri. Jika kemampuan orang lain terlalu jauh dari milik sendiri, baik lebih tinggi atau lebih rendah, maka evaluasi yang akurat menjadi tak dimungkinkan. Begitupun dengan sikap atau opini. Keliru tidaknya sebuah opini tidak dievaluasi dengan cara dibandingkan dengan mereka yang memiliki opini dan sikap yang secara ekstrem berbeda. Misalkan tingkat kesalehan atau iman seseorang dalam beragama tak mungkin dinilai dengan dibandingkan dengan mereka yang memiliki agama yang berbeda.

Berdasarkan penjabaran di atas, teori Festinger (1954) dapat disederhanakan sebagai berikut: (1) manusia mempelajari dirinya sendiri dengan membandingkan diri dengan orang lain, (2) manusia memilih orang yang memiliki kemiripan dengannya untuk membandingkan diri, (3) perbandingan sosial memiliki dampak yang kuat ketika tak tersedia pembanding objektif nonsosial. Berdasarkan bangunan teori ini, Kilduff (1990) menjabarkan bahwa sumber informasi sosial

dapat berasal dari keluarga, teman, orang-orang lain yang dianggap setara, dan memiliki kemiripan.

Kilduff (1990) menggunakan teori ini untuk meneliti pengambilan keputusan individu dalam konteks sosialnya. Ia meneliti bagaimana informasi sosial berdampak terhadap pengambilan keputusan memilih pekerjaan dan organisasi pada pelajar pascasarjana. Hasilnya menunjukkan, pelajar yang menganggap dirinya memiliki kemiripan satu sama lain, atau yang menganggap mereka bersahabat satu sama lain, cenderung mengambil wawancara kerja pada perusahaan yang sama.

Lebih jauh lagi, dalam penelitiannya Kilduff (1992) menemukan hubungan faktor-faktor kepribadian seperti monitor diri (*self-monitoring*) dan keunikan sosial (*social uniqueness*) dengan kecenderungan individu bergantung pada perbandingan sosial untuk memperoleh informasi. Penelitiannya menemukan, individu dengan tingkat monitor diri yang tinggi lebih cenderung memiliki kesamaan pilihan wawancara perusahaan. Individu dengan tingkat monitor diri yang tinggi juga cenderung lebih mempertimbangkan aspek-aspek yang bersifat sosial seperti reputasi dan prestis dalam memilih pekerjaan dan organisasi. Sementara individu dengan tingkat monitor diri yang rendah cenderung lebih mempertimbangkan aspek kejelasan peran kerja. Kemudian, individu yang menilai dirinya unik memiliki kecenderungan lebih kecil untuk mengambil pilihan organisasi yang sama dengan teman-temannya ketimbang individu yang menilai dirinya memiliki banyak kemiripan dengan orang lain.

Penelitian terakhir ini menunjukkan adanya aspek kepribadian individu yang tidak hanya mempengaruhi ketergantungan individu pada informasi sosial terkait memilih organisasi dan pekerjaan, namun juga preferensinya terhadap atribut organisasi dan pekerjaan.

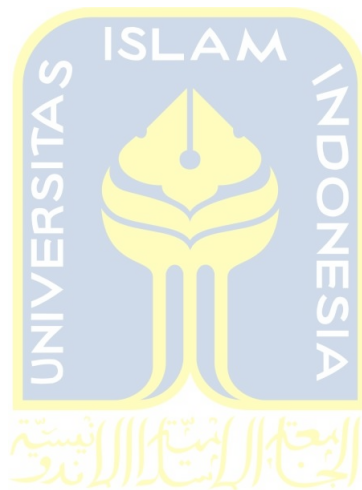
2.2.9. Teori Perilaku Terencana (*Theory of Planned Behavior*)

Berdasarkan teori perilaku terencana (Ajzen, 1991), terdapat tiga konsep determinan independen dari niat perilaku. Pertama, sikap terhadap perilaku merujuk pada derajat evaluasi kepatutan atas suatu perilaku. Kedua adalah faktor sosial yang merujuk pada norma subyektif. Ini mengimplikasikan bahwa perilaku dituntun oleh persepsi atas tekanan sosial untuk melakukan perilaku tersebut. Ketiga adalah derajat kendali perilaku yang memandang tingkat kesulitan atau kemudahan untuk berperilaku tertentu. Ini merefleksikan pengalaman juga antisipasi kendala potensial.

Teori Perilaku Terencana atau TPB (*Theory of Planned Behavior*) merupakan pengembangan lebih lanjut dari Teori Perilaku Beralasan (*Theory of Reasoned Action*). TPB merupakan kerangka berpikir konseptual yang bertujuan untuk menjelaskan determinan perilaku tertentu. Menurut Ajzen (1991), faktor sentral dari perilaku individu adalah bahwa perilaku itu dipengaruhi oleh niat individu (*behavior intention*) terhadap perilaku tertentu tersebut. Niat untuk berperilaku dipengaruhi oleh tiga komponen yaitu (1) sikap (*attitude*), (2) norma subjektif (*subjective norm*) dan (3) persepsi kontrol berperilaku (*perceived behavior control*).

Seseorang dapat saja memiliki berbagai macam keyakinan terhadap suatu perilaku, namun ketika dihadapkan pada suatu kejadian tertentu, hanya sedikit dari keyakinan tersebut yang timbul untuk mempengaruhi perilaku. Sedikit keyakinan inilah yang menonjol dalam mempengaruhi perilaku individu (Ajzen 1991). Keyakinan yang menonjol ini dapat dibedakan menjadi pertama, *behavior belief* yaitu keyakinan individu akan hasil suatu perilaku dan evaluasi atas hasil tersebut. *Behavior belief* akan mempengaruhi sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*). Kedua adalah *normative belief* yaitu keyakinan individu terhadap harapan normatif orang lain yang menjadi rujukannya seperti keluarga, teman dan konsultan pajak, serta motivasi untuk mencapai harapan tersebut. Harapan normatif ini membentuk variabel norma subjektif (*subjective norm*) atas suatu perilaku. Ketiga adalah *control belief* yaitu keyakinan individu tentang keberadaan hal-hal yang mendukung atau menghambat perilakunya dan persepsinya tentang seberapa kuat hal-hal tersebut mempengaruhi perilakunya. *Control belief* membentuk variabel persepsi kontrol berperilaku (*perceived behavior control*). Dalam TPB, sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol berperilaku ditentukan melalui keyakinan-keyakinan utama. Determinan suatu perilaku merupakan hasil dari penilaian keyakinan-keyakinan dari individu, baik sebagai secara positif maupun negatif. Teori Perilaku Terencana atau TPB (*Theory of Planned Behavior*) didasarkan pada asumsi bahwa manusia adalah makhluk yang rasional dan menggunakan informasi-informasi yang mungkin baginya secara sistematis. Orang memikirkan implikasi dari tindakan mereka

sebelum mereka memutuskan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku-perilaku tertentu.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pertama untuk dijelaskan, penelitian ini menggunakan pandangan dunia (*world of view*) konstruktifisme sosial. Konstruktifisme sosial memegang asumsi bahwa individu-individu selalu berusaha memahami dunia di mana mereka hidup dan bekerja. Mereka mengembangkan makna-makna subjektif atas pengalaman-pengalaman hidup mereka, makna yang terarah pada objek atau benda tertentu (Creswel, 2009: 8). Terkait dengan konstruktifisme ini, Crotty (1998) dalam Creswel (2009: 8) mengidentifikasi asumsi-asumsi berikut:

- 1) Makna-makna dikonstruksi oleh manusia agar mereka bisa terlibat dengan dunia yang mereka tafsirkan. Peneliti kualitatif umumnya harus menggunakan pertanyaan terbuka agar partisipan dapat mengungkapkan pandangan-pandangannya.
- 2) Manusia senantiasa terlibat dengan dunia mereka dan berusaha memahaminya berdasarkan perspektif historis dan sosial mereka sendiri, kita semua dilahirkan ke dunia makna (*world of meaning*) yang dianugerahkan oleh budaya di sekeliling kita. Untuk itu peneliti kualitatif harus memahami konteks atau latar belakang partisipan mereka dengan cara mengunjungi konteks tersebut dan mengumpulkan sendiri informasi yang dibutuhkan.

- 3) Makna pada dasarnya diciptakan oleh lingkungan sosial, yang muncul di dalam dan di luar interaksi dengan komunitas manusia. Proses penelitian bersifat induktif di mana di dalamnya peneliti menciptakan makna dari data-data lapangan yang dikumpulkan.

Sedangkan metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Ini dengan melihat bahwa penelitian ini memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Penelitian dilakukan dalam *natural setting*. Lingkungan tempat penelitian diadakan adalah lingkungan alami tidak direkayasa dan peneliti tak membagikan instrumen apapun pada partisipan. Data diperoleh dengan wawancara dan mengamati perilaku langsung dari partisipan penelitian.
- 2) Peneliti adalah instrumen kunci. Data yang dikumpulkan dalam penelitian dilakukan dan diolah sendiri oleh peneliti tanpa dimediasi oleh kuesioner. Artinya, satu-satunya instrumen dalam penelitian ini adalah peneliti itu sendiri.
- 3) Data yang diincar oleh penelitian ini adalah makna dari partisipan. Penelitian ini memperoleh datanya dengan wawancara di mana peneliti fokus untuk memperoleh makna dari partisipan tentang isu yang dibahas dalam penelitian.
- 4) Ketidakpastian jenis data. Penelitian ini memang direncanakan akan mencari dan menggunakan data deskripsi yang umumnya berifat lisan melalui wawancara. Namun, terdapat juga kemungkinan di mana kondisi mengharuskan dilibatkannya data deskripsi pengamatan atau

dokumen-dokumen tertentu dan lain-lain. Hanya pada metode penelitian kualitatif kebutuhan ini dapat diakomodasi.

- 5) Penelitian syarat interpretasi. Sebagaimana disebutkan sebelumnya, penelitian ini menggunakan peneliti sendiri sebagai satu-satunya instrumen pengumpul dan pengolah data. Dalam mengolah data, peneliti akan melakukan penafsiran atau interpretasi atas data-data yang diperoleh. Data mentah tentu tetap akan dimuat dan disajikan secara terpisah dengan interpretasi peneliti. Begitu agar pembaca dapat ikut melakukan interpretasi dan membandingkannya dengan hasil interpretasi peneliti.

Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Menurut Stake (1995) dalam Creswel (2009:13), studi kasus merupakan strategi penelitian di mana di dalamnya peneliti meneliti secara cermat suatu program, peristiwa, aktifitas, proses, atau sekelompok individu. Kasus-kasus dibatasi oleh waktu dan aktifitas, dan peneliti mengumpulkan informasi secara lengkap dengan menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data berdasarkan waktu yang telah ditentukan. Penelitian ini mengambil individu-individu yang sedang atau telah mengalam mencari masa pencarian kerja sebagai partisipannya. Partisipan dibatasi hanya pada mahasiswa dan lulusan FE UII.

3.2. Peran Peneliti

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bersifat interpretif, di mana peneliti terlibat dalam pengalaman yang berkelanjutan dan terus-menerus dengan partisipan (Creswel, 2009:177). Dalam keterlibatannya ini, peneliti kualitatif

berperan mengidentifikasi bias-bias, nilai-nilai, dan latar belakang pribadinya secara refleksif seperti gender, sejarah, kebudayaan, dan status sosial ekonominya, yang bisa saja turut membentuk interpretasi peneliti selama penelitian.

Peneliti adalah mahasiswa FE UII yang menjalani masa studi sepanjang 12 semester. Artinya peneliti juga adalah bagian dari komunitas dalam setting di mana penelitian diadakan. Partisipan penelitian ini adalah mahasiswa dan alumni yang tengah dan telah mengambil studi di fakultas yang sama dengan peneliti dan merupakan bagian dari lingkaran sosial peneliti. Namun begitu, peneliti tak memenuhi kriteria sebagai partisipan atau responden dalam penelitian ini. Karenanya peneliti dapat memperoleh jarak dan kapasitas sebagai pengamat.

Peneliti sepenuhnya menyadari keuntungan dan resiko dari situasi ini. Keuntungan yang diperoleh di antaranya adalah kemudahan akses pada partisipan, mempermudah situasi wawancara saat mengumpulkan data, dan telah memiliki bekal informasi lebih terkait narasumber dan konteks sosialnya. Sementara risikonya, peneliti sebagai bagian dari lingkaran sosial partisipan dan komunitas dalam setting di mana penelitian diadakan, dalam melakukan interpretasi dapat saja terpengaruh oleh pengaruh, dan status sosial peneliti ini dan berakibat bias.

3.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia (FE UII), Sleman, Yogyakarta. Penelitian berfokus memahami bagaimana pengaruh sosial berdampak dalam pengambilan keputusan memilih pekerjaan pada mahasiswa dan lulusan FE UII yang tengah dan telah mengalami masa pencarian kerja.

Lokasi ini dipilih karena kemudahan akses dan lebih familiar bagi peneliti untuk diteliti. Selain itu UII merupakan salah satu universitas prestis dengan ranking 41 nasional menurut Kementerian Riset dan Pendidikan Tinggi (Ristekdikti). Di antara universitas swasta lainnya UII berada pada peringkat 7 nasional (Tirto.id, Agustus 2017).

3.4. Subjek dan Sumber Data

3.4.1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah seseorang yang memberikan informasi terkait judul penelitian, yaitu Pengaruh Sosial dalam Pengambilan Keputusan Mencari Pekerjaan. Pemberi informasi ini juga disebut informan. Adapun penentuan informan dalam penelitian dilakukan secara *snowball sampling*. Peneliti memilih menggunakan teknik ini karena kebutuhan secara metodologi untuk menemukan informan yang relevan bagi penelitian. Pengaruh sosial yang menjadi topik penelitian ini membutuhkan informan yang saling berjejaring satu sama lain. Peneliti membutuhkan rekomendasi dari informan untuk menemukan informan lainnya yang berasal dari lingkaran sosial yang sama. Karenanya *snowball sampling* dinilai yang paling sesuai untuk mengakomodasi kebutuhan ini. Adapun kriteria yang digunakan untuk menentukan relevansi informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Mahasiswa atau lulusan FE UII.
- 2) Telah atau tengah memilih pekerjaan. Sehingga dapat memberi data yang representatif tentang pengalaman di tahap mencari informasi dan memilih pekerjaan.

- 3) Tidak menyandang disabilitas atau tuna wicara agar dapat diajak berkomunikasi.
- 4) Bersedia menjadi informan bagi penelitian ini.

Total narasumber dalam penelitian ini berjumlah enam orang. Keenam narasumber adalah mahasiswa lulusan FE UII yang memilih untuk mencari pekerjaan sebagai karyawan perusahaan yang terdiri dari 3 laki-laki dan 3 perempuan dari angkatan dan jurusan yang berbeda. Kesemua narasumber telah memiliki pekerjaan pertamanya saat wawancara pertama kali dilakukan. Berikut profil singkat para narasumber dalam penelitian ini.

- 1) Phalini Herman

Phalin adalah perempuan lulusan FE UII jurusan Manajemen angkatan 2013, saat ini tengah bekerja di JIH bagian keuangan. Semasa kuliah ia aktif berorganisasi pada berbagai kepanitiaan dan pers mahasiswa. Masa ia mencari pekerjaan diwarnai dengan perasaan tertekan oleh tuntutan untuk memperoleh pekerjaan secepat mungkin tepat setelah kelulusannya. Tak lupa juga ia mempertimbangkan kekasihnya, yang saat itu tengah berencana menseiusi hubungan, saat mencari pekerjaan.

- 2) Teguh Prakosa

Teguh adalah lulusan FE UII jurusan Ilmu Ekonomi angkatan 2012, saat ini bekerja di salah satu perusahaan *leasing* di Kalimantan bagian SDM. Semasa kuliah ia aktif berorganisasi di Lembaga Dakwah, takmir dan Koperasi Mahasiswa di FE UII. Latar belakang organisasinya semasa kuliah ini membangun Teguh menjadi pribadi yang mempreferensikan aspek syariah

dalam mencari pekerjaan. Uniknya keterbatasan informasi pada saat memilih pekerjaan membawanya bekerja di perusahaan *leasing* yang ia yakini mengandung riba dan bertentangan dengan prinsip syariah.

3) Ulfa Fajria Ayub

Ulfa adalah lulusan FE UII jurusan Akuntansi angkatan 2014, saat ini sedang bekerja di Learning Indonesia. Semasa kuliah gadis ini aktif terlibat di berbagai aktifitas kepanitiaan, pers mahasiswa, dan mengikuti sejumlah kompetisi. Semula Ulfa berencana untuk melanjutkan studinya ke jenjang magister, namun pada waktu kelulusannya perguruan tinggi yang ia incar belum membuka pendaftaran. Untuk mengisi waktu luang, Ulfa mencoba mencari pekerjaan sembari mengurus berkas yang mesti ia siapkan sebagai syarat administrasi beasiswa.

4) Indra Putra Nugraha

Indra adalah lulusan FE UII jurusan Ilmu Ekonomi angkatan 2013, saat ini bekerja di BRI bagian administrasi. Semasa kuliah, ia terlibat dalam aktifitas sejumlah organisasi kemahasiswaan, ia pernah diamanati sebagai anggota DPM FE dan ketua LEM Universitas. Dua hal yang menjadi pertimbangan lelaki ini saat mencari pekerjaan, yaitu kebanggaan orang tua, dan keamanan untuk hidup berkeluarga. Baginya perusahaan yang bergengsi penting untuk menaikkan derajat sosial keluarga di masyarakat, dan memuluskan upayanya melamar sang kekasih.

5) Restin Septiana

Restin adalah lulusan FE UII jurusan Manajemen angkatan 2012, saat ini menjalani ODP di BTPN Syariah. Aktifitas organisasi Restin semasa kuliah didominasi oleh pers mahasiswa dan HMI. Terlahir dalam keluarga yang bekerja di lembaga keuangan, Restin diarahkan orang tuanya untuk mengambil jejak yang sama. Gadis yang meletakkan keluarga sebagai prioritas ini mempreferensikan pekerjaan yang tak jauh dari tempat tinggal orang tuanya di Ponorogo. Meski akhirnya harapan tersebut tak terwujud, toh Restin telah mengantongi restu dari sang ayah sepenuhnya untuk mengejar rezeki yang kini ia dapatkan di Tangerang.

6) Gilang Mukti Prabowo

Gilang adalah lulusan FE UII jurusan Manajemen angkatan 2012, saat ini bekerja di perusahaan penerbitan DeePublish. Gilang semasa kuliah aktif di Lembaga dakwah, ia sempat diamanahi sebagai ketua di lembaga dakwah fakultasnya. Dihadapkan pada desakan finansial untuk hidup berkeluarga dalam selang waktu tiga bulan setelah kelulusan, Gilang harus berhadapan dengan dilema untuk memilih di antara dua perusahaan yang menawarinya kontrak pada waktu yang bersamaan: perusahaan konstruksi yang menawarkan gaji tinggi atau perusahaan percetakan lokal yang dinilai lebih ramah untuk keluarganya. Dengan berbagai pertimbangan, Gilang akhirnya menjatuhkan pilihannya pada perusahaan kedua.

3.4.2. Sumber Data

Data dalam penelitian ini adalah semua data dan informasi yang diperoleh dari para informan yang dianggap paling mengetahui secara rinci dan jelas

mengenai fokus penelitian yang diteliti, yaitu pengaruh sosial dalam pengambilan keputusan mencari pekerjaan. Selain itu diperoleh dari hasil dokumentasi yang menunjang terhadap data yang berbentuk kata-kata tertulis maupun tindakan.

Dalam penelitian ini, peneliti akan mengeksplorasi jenis data kualitatif yang berkaitan dengan masing-masing fokus penelitian yang sedang diamati. Sumber data dalam penelitian ini, berdasarkan langsung tidak langsungnya informasi diperoleh, digolongkan dalam dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Sumber data adalah para informan yang memberikan informasi yang dibutuhkan peneliti.

1) Data primer

Kata-kata dan tindakan dari orang yang diwawancarai atau yang diamati merupakan sumber data utama dalam penelitian ini. Jenis data ini diambil dari data tertulis, rekaman, atau pengambilan foto. Pencatatan sumber data ini melalui wawancara dan pengamatan serta merupakan gabungan dari melihat, mendengarkan, dan bertanya. Jawaban yang dilontarkan pada subjek penelitian dicatat sebagai data utama ditambah dengan hasil pengamatan dari tindakan subjek penelitian.

Di antara data primer yang dicari adalah pelibatan pengaruh sosial dalam pertimbangan pengambilan keputusan dalam mencari pekerjaan, dan penggunaan pengaruh sosial dalam pertimbangan pengambilan keputusan terkait pekerjaan.

2) Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak yang tidak berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian adalah dokumen-dokumen terkait konteks sosial berlangsungnya pengambilan keputusan mencari pekerjaan subjek penelitian. Data ini dapat digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian.

3.5. Prosedur Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian, mula-mula peneliti akan menghubungi beberapa mahasiswa dan lulusan yang memenuhi kriteria sebagai informan dalam penelitian ini untuk diminta kesanggupan dan kesediaannya menjadi partisipan. Penelitian ini ditujukan pada mereka yang tengah atau telah memperoleh pengalaman dalam mencari kerja. Informan adalah mereka yang tengah atau pernah melalui wawancara dalam proses mencari kerja. Informan awal dalam penelitian ini berasal dari relasi sosial peneliti. Ini berarti peneliti telah memiliki sedikitnya informasi personal para informan dan dapat mendekati informan spesifik untuk memaksimalkan variasi dalam profil partisipan.

Variasi profil partisipan dalam penelitian ini dinilai penting mengingat ditemukannya beberapa faktor seperti pengalaman terdahulu (Higgins, 2001), situasi keluarga (Van Hooft *et al.*, 2005), dan gender (Van Hooft *et al.*, 2006) dapat memoderasi dampak pengaruh sosial terhadap pengambilan keputusan mencari pekerjaan.

Teknik pengumpulan data yang dominan digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara. Wawancara dapat dilakukan secara berhadapan

(*face-to-face*), dengan telepon, atau diskusi kelompok terfokus (*focus group discussion*). Peneliti akan mengajukan pertanyaan secara terbuka yang dirancang untuk memunculkan opini atau pandangan dari informan. Adapun untuk pertanyaan yang akan berusaha dijawab oleh informan penelitian akan dijabarkan dalam pedoman wawancara terlampir.

Pertanyaan-pertanyaan dalam pedoman wawancara digunakan untuk mengetahui jenis informasi apa yang menjadi target peneliti atas subjek penelitian. Namun peneliti juga menyadari sepenuhnya bahwa realita lapangan begitu dinamis dan tidak menutup kemungkinan bahwa pertanyaan tak dapat diajukan secara tertata seperti dipaparkan. Karenanya, untuk mengakomodasi kebutuhan lapangan yang tak pasti, pertanyaan di atas dapat berubah dan mengalami penyesuaian tanpa merubah esensi.

Tak ada ketentuan pasti durasi wawancara, namun wawancara akan segera dihentikan begitu informasi yang diperoleh dinilai tidak lagi baru dan dapat dieksplorasi. Selama wawancara berlangsung, setiap percakapan peneliti dan informan akan direkam menggunakan gawai atas seizin informan. Hasil rekaman kemudian akan ditranskrip dan dilampirkan dalam laporan penelitian atas seizin informan.

3.6. Teknik Analisis Data

Setelah data-data yang dibutuhkan dalam penelitian diperoleh, maka selanjutnya data terkumpul akan diolah dengan mula-mula menganalisis, mendeskripsikan, kemudian mengambil kesimpulan. Analisis data akan

dilakukan secara kualitatif mengingat data yang diperoleh bersifat keterangan-keterangan yang diperoleh baik secara maupun tertulis.

Aktifitas dalam menganalisis data kualitatif, menurut Miles dan Huberman (1994:10), antara lain:

1) Reduksi data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemisahan, penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Laporan atau data yang diperoleh di lapangan akan dituangkan dalam bentuk uraian yang lengkap dan terperinci. Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya akan cukup banyak sehingga perlu dicatat secara detil dan terperinci. Mereduksi data berarti merangkum memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dan dicari tema dan polanya.

Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk mengumpulkan data selanjutnya. Data yang diperoleh dari lokasi penelitian dituangkan dalam laporan uraian lengkap dan terperinci. Laporan lapangan direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal pokok, difokuskan pada hal-hal penting kemudian dicari tema atau polanya.

2) Penyajian data

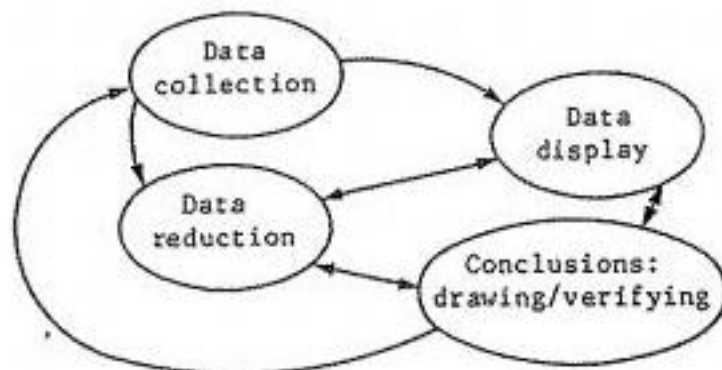
Penyajian data dilakukan untuk mempermudah peneliti dalam melihat gambaran secara keseluruhan atau bagian tertentu dari penelitian. Penyajian data dilakukan dengan cara mendeskripsikan hasil wawancara yang

dituangkan dalam bentuk uraian dengan teks naratif, dan didukung oleh dokumen-dokumen, serta foto-foto maupun gambar sejenisnya untuk diadakan suatu kesimpulan.

3) Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan yaitu melakukan verifikasi secara terus menerus sepanjang proses penelitian berlangsung, yaitu selama proses pengumpulan data. Peneliti berusaha menganalisis dan mencari pola, tema, hubungan persamaan, hal-hal yang sering timbul, hipotesis, dan sebagainya yang dituangkan dalam kesimpulan yang tentatif. Dalam penelitian ini, penarikan kesimpulan dilakukan dengan pengambilan intisari dari rangkaian kategori hasil penelitian berdasarkan observasi dan wawancara.

Berikut adalah gambar dari analisis data dan model interaktif menurut Miles dan Huberman (1994:12).



Gambar 3.1 Analisis Model Interaktif Miles dan Huberman (1994:12)

3.7. Teknik Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan konsep penting untuk memastikan data yang diperoleh sepanjang penelitian berlangsung adalah akurat dan pendekatan yang

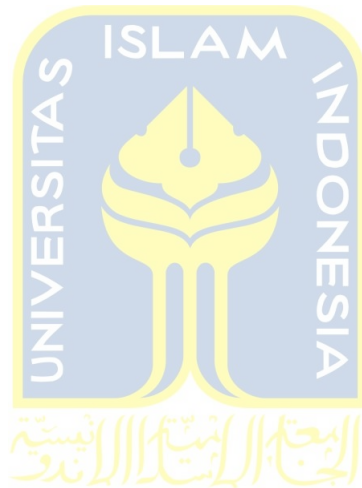
digunakan konsisten. Gibbs (2007) dalam Creswel (2009:190) mendefinisikan reliabilitas sebagai indikasi bahwa pendekatan yang digunakan peneliti berlaku konsisten jika digunakan oleh peneliti yang berbeda pada penelitian yang berbeda. Strategi yang akan digunakan untuk memastikan reliabilitas penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Mengecek transkripsi untuk memastikan tak kesalahan dalam proses transkripsi.
- 2) Memastikan tak ada makna dan definisi kode yang mengambang selama proses *coding*.
- 3) Selalu mendiskusikan kode-kode penelitian bersama dosen pembimbing penelitian.

Sementara itu, validitas dalam kualitatif sebagaimana didefinisikan Gibbs (2007) dalam Creswel (2009:190) adalah upaya pemeriksaan terhadap akurasi hasil penelitian dengan menerapkan prosedur-prosedur tertentu. Strategi-strategi yang diterapkan peneliti untuk memastikan validitas penelitian adalah sebagai berikut.

- 1) Triangulasi data, artinya data akan dikumpulkan dari berbagai sumber dalam wawancara.
- 2) *Member checking*, artinya informan akan berperan sebagai pemeriksa proses analisis. Peneliti akan terus menerus mendialogkan hasil interpretasinya atas data dari informan kepada informan.

- 3) Pemeriksaan oleh pembimbing penelitian. Data yang ditemukan selama penelitian akan terus menerus dilaporkan kepada pembimbing penelitian untuk diperiksa
- 4) Klarifikasi bias peneliti. Peneliti menjelaskan bias peneliti pada bagian peran peneliti



BAB IV

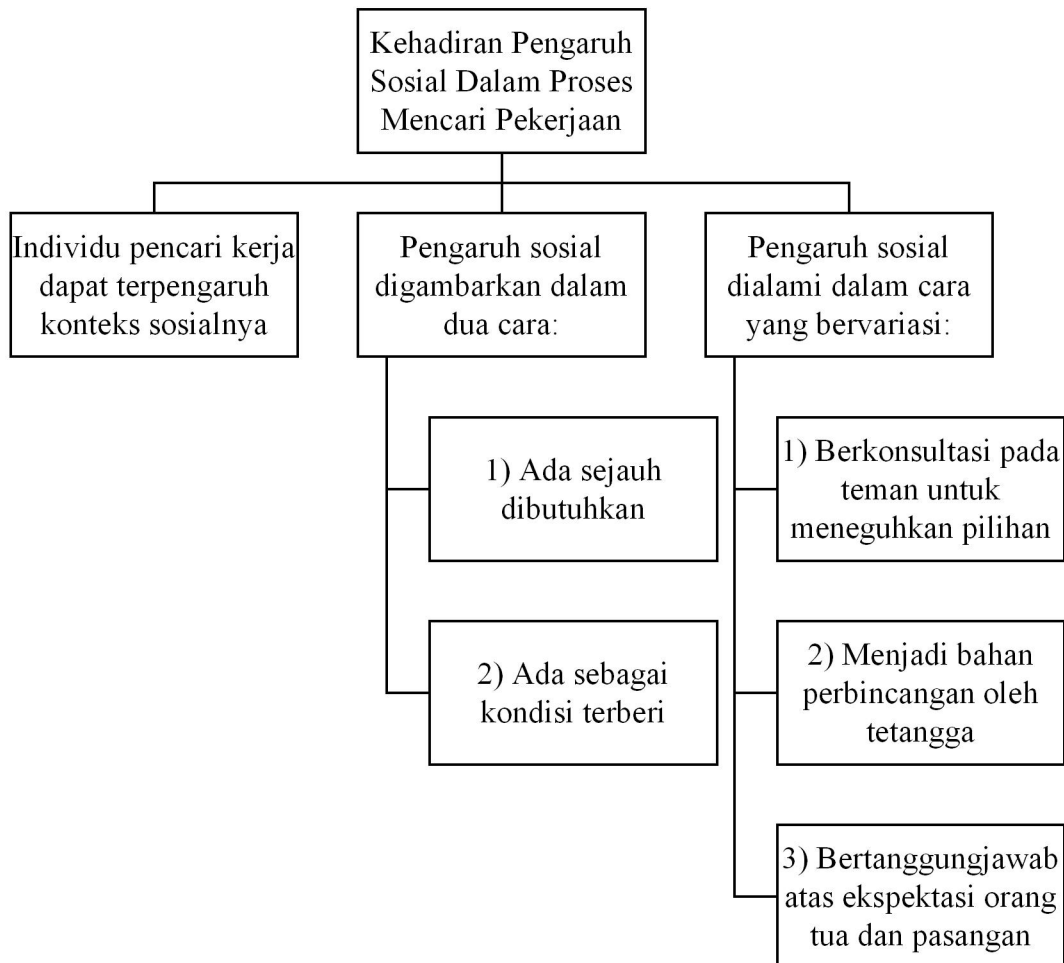
KEHADIRAN PENGARUH SOSIAL DALAM PROSES Mencari PEKERJAAN

4.1. Pengantar

Memastikan bahwa pekerjaan yang diperoleh selaras dengan preferensi kerja yang dimiliki oleh pencari kerja umumnya diyakini sebagai tantangan terbesar dalam proses mencari pekerjaan. Nyatanya tak sesederhana itu. Pencari kerja tak hanya mempertimbangkan kepentingan dirinya sendiri dalam memilih pekerjaan, pertimbangannya harus mencakup pula ekspektasi orang-orang di sekitarnya. Pengalaman ini muncul pada setiap lulusan perguruan tinggi yang menjadi informan penelitian ini, dan bersifat khas pada masing-masing orang. Laporan berikut merupakan potret pengalaman para lulusan perguruan tinggi mencari pekerjaan dalam konteks sosial.

Narasumber menyetujui bahwa individu pencari kerja memiliki kemungkinan untuk terpengaruh atau mempertimbangkan konteks sosialnya pada masa mencari pekerjaan. Terdapat dua pengandaian yang dipakai narasumber dalam menggambarkan kehadiran pengaruh sosial, yaitu ada sejauh dibutuhkan oleh pencari kerja, dan sebagai kondisi terberi pada setiap orang yang baru menyelesaikan studi. Bentuk pengaruh sosial yang dialami narasumber datang dalam berbagai cara: pertama, sebagai upaya untuk meneguhkan pilihan atau melengkapi informasi; kedua, menjadi bahan perbincangan oleh tetangga di

sekitar tempat tinggal pencari kerja; ketiga, muncul dalam upaya tanggung jawab pencari kerja memenuhi ekspektasi orang tua dan kekasih.



Gambar 4.1. Display Data
Sumber: Olah data pribadi

4.1.1. Phalini Herman: “Penting Untuk Tahu Pendapat Mereka Tentang Jalan yang Aku Tempuh”

Phalini adalah lulusan FE UII jurusan manajemen. Ia adalah gadis yang tegas dengan pilihannya sendiri. Penyesalan akibat kesalahan dalam mengambil keputusan adalah hal yang paling ia takutkan. Banyak hal yang selalu masuk dalam perhitungannya sebelum akhirnya ia membuat keputusan. Ia menyadari

terlalu banyak berpikir dapat berakhir dengan tanpa memutuskan melakukan apapun, namun itu diyakininya lebih baik ketimbang harus menyesal di kemudian hari. Memilih pekerjaan adalah salah satu dari keputusan dengan pertimbangan banyak yang dibuat Phalini. Bagi Phalini, penting untuk mempertimbangkan pendapat orang yang ia anggap penting sebelum memutuskan pilihan pekerjaan.

Berikut dinyatakan Phalini:

“Mungkin, karena menurut aku pribadi, kita itu manusia sosial nggak mungkin hidup sendiri. Apalagi orang itu punya seseorang beberapa orang yang menurut mereka penting.” (PH, W2, 1/3/2019)

Sebagai lulusan baru, memperoleh pekerjaan adalah hal yang sama sekali baru bagi Phalini. Tanpa pengalaman dan pengetahuan yang cukup tentang dunia kerja, mencari pekerjaan adalah hal yang dipenuhi ketidakpastian. Karenanya Phalini merasa butuh untuk memperoleh bimbingan dari orang lain yang lebih berpengalaman sebagai bahan pertimbangan untuk memastikan bahwa pilihan-pilihan yang ia putuskan telah dibuat dengan tepat. Berikut pernyataan Phalini:

“Menurut aku pribadi itu penting untuk tahu pendapat mereka tentang jalan yang aku tempuh tuh benar atau nggak.” (PH, W2, 1/3/2019)

Phalini dalam membuat pertimbangan pengambilan keputusan butuh untuk mempertimbangkan banyak hal, pendapat orang lain adalah salah satunya. Menghadapi dunia kerja yang sama sekali baru, kebutuhan untuk meminta pendapat orang lain yang lebih berpengalaman ini kian beralasan. Memiliki informasi yang lengkap dapat membantu individu pencari kerja untuk mengurangi ketidakpastian dan pada akhirnya membuat pengambil keputusan untuk semakin bijak dalam memilih. Pengaruh sosial dalam pernyataan Phalini

ini akan ada sejauh ia dibutuhkan oleh pencari kerja. Dalam kasus ini, kebutuhannya disebabkan oleh ketidaklengkapan informasi karena kurangnya pengalaman pencari kerja.

4.1.2. Teguh Prakosa: “Kan Tetangga Mulutnya Jahil”

Teguh adalah lelaki lulusan FE UII angkatan 2012, jurusan Ilmu Ekonomi. Seperti namanya, lelaki asal Bekasi ini adalah orang yang teguh dengan prinsip. Kehidupan masa kuliahnya ia habiskan dengan melibatkan diri pada berbagai organisasi kampus seperti LDF JAM dan Kopma FE UII. Ini jelas membentuk pribadinya yang menjunjung tinggi prinsip-prinsip syariah. Ia mempreferensikan perusahaan atau pekerjaan yang tak berkaitan dengan riba. Karena preferensi ini, pilihan perusahaan yang dimiliki oleh Teguh menjadi lebih sedikit ketimbang mereka yang tak mempreferensikan pekerjaan non-riba sebagai kriteria perusahaan ideal. Tak hanya mengurangi jumlah pilihan perusahaan yang dapat didaftar, ini juga membuat waktu yang dibutuhkan Teguh untuk memperoleh pekerjaan juga semakin lama. Teguh menyadari bahwa preferensinya dalam mencari pekerjaan ini berbeda dari orang kebanyakan di sekitarnya. Akibat dari keunikannya ini, Teguh tak bisa lepas dari evaluasi orang-orang di sekitar tempat tinggalnya. Berikut pernyataan Teguh:

“Kadang kan tetangga mulutnya jahil, jadi ya sering-sering ngomongin gua kan. Sering-sering ngomongin orang, masa sih sarjana kerjanya gini. Itu bisa lah menjadi salah satu faktor yang bikin orang ngambil kerjaan itu atau nggak.” (TP, W2, 28/2/2019)

Meyakini bahwa prinsip yang ia pegang membuatnya unik, Teguh merasa tak bisa menghindari evaluasi dari orang-orang di sekitarnya. Penggambaran Teguh tentang alasan pencari kerja dapat terpengaruh oleh konteks sosialnya

mengasumsikan pengaruh sosial sebagai sesuatu yang tak dapat dipilih dan berada di luar kendali pencari kerja.

4.1.3. Ulfa Fajria Ayub: “Nggak Ngapa-ngapain, Itu Nanti Pasti Jadi Bahan Omongan.”

Ulfa Fajria Ayub adalah narasumber termuda, ia adalah alumni FE UII angkatan 2014 dari program studi Akuntansi. Ulfa adalah penduduk asli Jogja yang hidup di lingkungan pedesaan. Ia sangat akrab dengan kegiatan desa dengan suasana kebersamaan yang kental. Usai menyelesaikan studi S1-nya, semula Ulfa berencana untuk segera melanjutkan studi S2. Namun karena pada masa kelulusan Ulfa, universitas yang diincarnya belum membuka pendaftaran, ia mempertimbangkan untuk mengisi waktu luangnya dengan mencari pekerjaan lebih dulu. Ketika ditanya tentang kemungkinan bagi pencari kerja untuk menerima pengaruh sosial, Ulfa menanggapi dengan merujuk pada pengalaman pribadinya:

“Kalo menurutku, kalau dari sosial bisa juga sih, tekanan dari eksternal gitu. Karena kan faktor usia juga, terus makin ke sini *tuh*, karena di tempatku masih ada getok tular gitu kan, jadi meskipun kita di rumah *nggak ngapa-ngapain*, itu nanti pasti jadi bahan omongan.” (UFA, W2, 28/2/2019)

Waktu luang yang diperoleh Ulfa setelah kelulusan tanpa diisi dengan kegiatan produktif mengundang gunjing dari tetangga-tetangga Ulfa, menekannya untuk mencari pekerjaan sebelum pendaftaran S2-nya dibuka. Ulfa tak bisa menghindari evaluasi dari tetangga-tetangga sekitarnya. Pengalaman ini secara tak langsung menunjukkan kondisi yang serupa dengan Teguh. Keduanya menggambarkan pengaruh sosial sebagai kondisi terberi yang berada di luar kendali pencari kerja.

4.1.4. Indra Putra Nugraha: “Sosial Itu Akan Memberikan Tuntutan”

Indra adalah lulusan FE UII program studi Ilmu Ekonomi angkatan 2013. Lelaki ini berkepribadian luwes dan mudah bergaul dengan banyak orang. Keluwesan dan kemampuannya berdiplomasi membuatnya dipercaya untuk memegang amanah sebagai ketua Lembaga Eksekutif Mahasiswa (LEM) Universitas. Ada kemiripan prinsip yang ia terapkan saat menjadi ketua LEM U dengan pada saat mencari pekerjaan, yaitu menanggung ekspektasi orang lain. Hanya saja perbedaannya, pada saat menjadi ketua LEM U ia menanggung ekspektasi staf dan para pemilihnya, sedangkan sebagai pencari kerja, ia menanggung ekspektasi orang-orang di sekitarnya yang meliputi orang tua dan kekasih. Berikut ia nyatakan:

“Jadi kalo menurutku dalam kita calon pekerja dari yang aku alamin, kalo secara umum yang jelas pasti ada pengaruh. Soalnya gini, secara langsung nggak langsung, sosial itu akan memberikan tuntutan dan harapan kepada salah satu individu, itu si calon pelamar kerja.” (IPN, W2, 1/3/2019)

Bagi Indra, akan selalu ada ekspektasi yang mengitari individu yang baik secara langsung maupun tak langsung akan terarah ke dan mempengaruhi individu pencari kerja dalam prosesnya mencari pekerjaan. Berdasarkan pernyataan Indra lagi-lagi pengaruh sosial digambarkan sebagai kondisi terberi yang tak bisa dipilih dan berada di luar kendali pencari kerja.

4.1.5. Restin Septiana: “Butuh Orang Lain *Aja* Buat *Nguatin* Pilihan”

Restin adalah lulusan FE UII program studi manajemen angkatan 2012. Restin adalah gadis yang mandiri, independen. Sifat ini begitu menonjol saat ia memegang amanah sebagai pimpinan redaksi di Lembaga Pers Mahasiswa (LPM) Ekonomika, menjaganya dari intervensi yang dapat merusak netralitas dalam

membuat pemberitaan yang ia ampuh. Upayanya untuk tidak bergantung pada orang lain membuat Restin menjadi gadis yang tangguh, namun sekaligus juga tertutup. Ini terasa jelas dalam wawancara penelitian ini. Saat ditanya tentang kemungkinan adanya pengaruh sosial yang terarah pada pencari kerja, alih-alih menjawab dengan merujuk pada pengalamannya sendiri, Restin justru menjadi satu-satunya narasumber yang menjawab dengan menceritakan pengalaman temannya. Berikut penuturannya:

“Dia *random* gitu, tanya ke teman-teman, ’menurutmu *gimana*, ambil (pekerjaan ini-pen.) *nggak?* [...] Terus aku kasih pendapat aku. ‘kalo menurut aku ya ambil kalo itu merupakan *passion* kamu” (RS, W2, 6/3/2019)

Jawaban Restin yang menceritakan pengalaman teman yang meminta pendapat dirinya tentang tawaran pekerjaan yang diterima sang teman menunjukkan sedikit kemiripan dengan penggambaran awal Phalini tentang kehadiran pengaruh sosial dalam pengambilan keputusan memilih pekerjaan. Baik Phalin maupun Restin, keduanya menggambarkan kehadiran pengaruh sosial dalam pengambilan keputusan dipersyaratinya oleh kebutuhan pencari kerja terhadap pendapat orang lain. Ini semakin dipertegas dalam keterangan Restin selanjutnya berikut:

“Sebenarnya menurut aku dia tuh dah tau pilihan dia cuman dia butuh orang lain aja buat nguat in pilihan dia.” (RS, W2, 6/3/2019)

Sembari meyakini bahwa pengaruh sosial akan diterima oleh individu pencari kerja sepanjang memang dibutuhkan, pernyataan kali ini menunjukkan bahwa dalam kasus temannya, meminta pendapat orang lain bermanfaat sebagai peneguh pilihan yang sebenarnya telah dibuat sebelum pendapat diminta.

4.1.6. Gilang Mukti Prabowo: “Masa Sarjana Belum Bisa *Nyari Duit Sendiri Sih*”

Gilang adalah lulusan FE UII jurusan manajemen angkatan 2012. Kualitas terbaik dari pribadi Gilang terdapat pada relijiusitasnya, baik dari aspek ritual maupun mu’amalah. Disiplin pada ritual penghambaan diri kepada Yang Kuasa diimbangi dengan budi yang halus, kecerdasan, serta kebijaksanaan dalam berpikir membuatnya dipercaya sebagai ketua Lembaga Dakwah di fakultasnya. Usai lulus sidang pendadaran skripsi, Gilang melamar teman sekaligus sekretarisnya sewaktu masih menjadi penggiat di LDF JAM, Kiki. Karena alasan yang tak disebutkan, rencana pernikahan mereka yang dijadwalkan terjadi setahun setelah lamaran, justru dipercepat hingga selisih antara kelulusan dan pernikahan hanya berjarak 3 bulan. Bagi Gilang yang baru saja lulus dan belum memperoleh pekerjaan, ini merupakan beban pikiran yang berat. Pada masa ia mencari kerja, ia harus bersiap untuk mencukupi kehidupan calon keluarga kecilnya saat itu. Gilang menuturkan:

“Ya itu karena aku juga mulai kedesak dengan, ya, masa udah mau nikah harus punya kerja.” (GMP, W1, 20/8/2018)

Dalam kondisi Gilang saat itu, adanya pengaruh sosial dalam memilih pekerjaan bukan lagi kemungkinan, melainkan telah mewujudkan menjadi keniscayaan. Memikirkan bahwa ia akan berkeluarga membuatnya harus mempertimbangkan calon istrinya dalam membuat keputusan memilih pekerjaan. Begitulah tanggung jawab yang harus ia emban sebagai orang yang hendak berkeluarga. Selain itu, sebagai sarjana ia juga merasa bertanggungjawab untuk mampu untuk tak bergantung dari orang tua. Gilang mengatakan:

“Ya kamu masih sarjana masih memberatkan orang tua. Sederhananya paling kecilnya masa sarjana belum bisa *nyari* duit sendiri *sih*.” (GMP, 20/8/2019)

Gilang mewajibkan dirinya sendiri sebagai sarjana untuk memiliki kemandirian. Kemandirian dalam arti mampu mencukupi diri sendiri secara finansial ini di satu sisi menunjukkan upaya untuk memisahkan diri dari komunitas keluarga kemudian meneguhkan individualitas. Uniknyanya di sisi lain, ia juga didasari atas kepedulian atas keluarga, yaitu tak ingin memberatkan orang tua.

4.2. Rangkuman

Keenam narasumber di atas tampak menyepakati bahwa dalam proses mencari pekerjaan, individu berkemungkinan untuk terpengaruh secara sosial. Hanya saja, masing-masing narasumber mengemukakan penjelasan yang berbeda tentang latar belakang individu harus mempertimbangkan atau terpengaruh oleh konteks sosialnya dalam mencari pekerjaan.

Dalam penjelasan Phalini dan Restin, pengaruh sosial muncul sebagai konsekuensi dari kebutuhan pencari kerja atas pendapat orang lain. Pendapat orang lain dalam penggambaran Phalini dan Restin berfungsi sebagai pelengkap informasi dalam pengambilan keputusan memilih pekerjaan dan peneguh pilihan yang telah dibuat.

Sementara itu dalam penggambaran Teguh, Ulfa, Indra, dan Gilang, pengaruh sosial adalah kondisi yang terberi (*given*) pada setiap orang yang baru menyelesaikan pendidikan oleh orang-orang di sekitar mereka, karenanya pengaruh sosial berada di luar kendali pencari kerja dan bersifat niscaya. Dalam

kasus ini, pengaruh sosial yang diterima oleh para pencari kerja datang dalam bentuk yang berbeda-beda.

Pada cerita Teguh pengaruh sosial ini berbentuk gunjingan tetangga atas preferensi kerja unik yang dipegang Teguh yang membuatnya perlu menghabiskan waktu lebih lama untuk memperoleh pekerjaan. Serupa dengan Teguh, Ulfa juga merasa dibincangkan tetangganya yang mengira lulusan perguruan tinggi lebih mudah dan cepat dalam memperoleh pekerjaan, Ulfa juga terdorong untuk segera memperoleh pekerjaan akibat membandingkan diri dengan temannya di media sosial.

Indra merasa berkewajiban untuk memenuhi ekspektasi orang tuanya akan pekerjaan atau perusahaan yang sesuai dengan preferensi mereka sebagai utang budi karena telah 'berinvestasi' dalam pendidikan untuk Indra. Rasa tanggungjawab dan utang budi ini juga tampak dalam cerita Gilang yang merasa harus memperoleh pekerjaan agar mengurangi beban finansial orang tua. Baik Indra maupun Gilang yang sama-sama berencana untuk menikah dengan kekasihnya pada saat itu juga merasa bertanggungjawab memperoleh pekerjaan yang layak dalam ekspektasi kekasih mereka masing-masing sebagai bentuk komitmen dan bukti kelayakan membangun keluarga.

Berikut tabel rangkuman pengandaian kehadiran pengaruh sosial dan bentuknya pada tiap narasumber:

Tabel 4.1
Rangkuman Pengandaian Kehadiran Pengaruh Sosial dan Bentuknya

No.	Narasumber	Pengandaian Kehadiran Pengaruh Sosial	Bentuk Pengaruh Sosial
1	Phalini Herman	Ada sejauh dibutuhkan oleh pencari kerja	Meminta pendapat orang lain untuk memastikan keputusan telah diambil dengan tepat
2	Teguh Prakosa	Kondisi yang terberi (given) pada setiap orang yang baru menyelesaikan pendidikan	Menjadi bahan perbincangan akibat tak kunjung memperoleh pekerjaan
3	Ulfa Fajria Ayub	Kondisi yang terberi (given) pada setiap orang yang baru menyelesaikan pendidikan	Menjadi bahan perbincangan akibat tak kunjung memperoleh pekerjaan
4	Indra Putra Nugraha	Kondisi yang terberi (given) pada setiap orang yang baru menyelesaikan pendidikan	Memenuhi ekspektasi orang tua sebagai utang budi. Memenuhi ekspektasi kekasih sebagai bentuk komitmen
5	Restin Septiana	Ada sejauh dibutuhkan oleh pencari kerja	Meminta pendapat orang lain untuk meneguhkan pilihan
6	Gilang Mukti Prabowo	Kondisi yang terberi (given) pada setiap orang yang baru menyelesaikan pendidikan	Memenuhi ekspektasi orang tua sebagai utang budi. Memenuhi ekspektasi kekasih sebagai bentuk komitmen

Dari rangkuman di atas, ditemukan bahwa narasumber menyepakati bahwa individu pencari kerja memiliki kemungkinan untuk terpengaruh atau mempertimbangkan konteks sosialnya pada masa mencari pekerjaan. Terdapat dua pengandaian yang dipakai narasumber dalam menggambarkan kehadiran pengaruh sosial, yaitu ada sejauh dibutuhkan oleh pencari kerja, dan sebagai kondisi terberi pada setiap orang yang baru menyelesaikan studi. Bentuk pengaruh sosial yang dialami narasumber datang dalam berbagai cara: pertama, sebagai upaya untuk meneguhkan pilihan atau melengkapi informasi; kedua, menjadi bahan perbincangan oleh tetangga di sekitar tempat tinggal pencari kerja; ketiga, muncul dalam upaya tanggung jawab pencari kerja memenuhi ekspektasi orang tua dan kekasih.

4.3. Diskusi

Secara ringkas, penelitian ini menemukan 3 hal, yaitu: 1) narasumber menyepakati bahwa individu pencari kerja memiliki kemungkinan untuk terpengaruh atau mempertimbangkan konteks sosialnya pada masa mencari pekerjaan; 2) pengandaian yang digunakan oleh narasumber untuk menggambarkan kehadiran pengaruh sosial dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu ‘ada sejauh dibutuhkan’ dan ‘ada sebagai kondisi terberi’; 3) Bentuk pengaruh sosial yang dialami narasumber datang dalam cara yang bervariasi. Ketiga temuan ini akan didiskusikan melalui perbandingan dengan konsep teori-teori pada topik ini, dan dengan penelitian-penelitian empiris yang menggunakan konsep teori yang sama.

4.3.1. Menjelaskan Pengaruh Sosial dalam Pengambilan Keputusan Individu

Memilih Pekerjaan

Perasaan bahwa individu tak lepas dari pengaruh sosial dalam proses pengambilan keputusan memilih pekerjaan ini telah tercermin dalam teori perilaku terencana Ajzen (1991). Teori perilaku terencana menyebutkan bahwa terdapat tiga determinan yang independen dari niat berperilaku. Tiga determinan ini adalah sikap personal (*personal attitude*), norma subyektif (*subjective norm*), dan kendali perilaku (*behavioral control*). Sikap terhadap perilaku merujuk pada derajat evaluasi kepatutan atas suatu perilaku. Kedua, yang menjadi sorotan penelitian ini, adalah faktor sosial yang merujuk pada norma subyektif. Ini mengimplikasikan bahwa perilaku dituntun oleh persepsi atas tekanan sosial untuk melakukan perilaku tersebut. Sedangkan kendali perilaku merujuk pada pandangan individu atas tingkat kesulitan atau kemudahan untuk berperilaku tertentu. Ini merefleksikan pengalaman juga antisipasi kendala potensial.

Berdasarkan teori perilaku terencana, niat berperilaku individu ditentukan oleh tiga variabel, yaitu sikap personal, norma subyektif, dan kendali perilaku. Dalam teori ini, pertimbangan atas ekspektasi sosial direpresentasikan oleh variabel norma subyektif. Namun untuk menjawab pertanyaan mengapa individu dapat terpengaruh oleh faktor sosial, teori perilaku terencana tak bisa memberi banyak penjelasan. Pasalnya teori ini memang tak memberi banyak penjelasan untuk menjawab alasan mengapa norma subyektif menjadi salah satu faktor yang determinan dalam membentuk niat.

Beberapa penelitian yang menyorot secara spesifik aspek sosial dari teori ini telah memberikan dukungan yang kuat bahwa norma subyektif secara signifikan memang mempengaruhi niat berperilaku. Misalnya pada penelitian Van Hooft *et al.* (2005, 2006), Van Hooft dan De Jong (2009), dan Jaidi *et al.* (2011), menggunakan variabel teori perilaku terencana yang secara spesifik menyorot norma subyektif, hasil keempat penelitian ini memvalidasi determinasi norma subyektif terhadap niat berperilaku.

Van Hooft *et al.* (2006) meneliti proses pengambilan keputusan pelamar kerja menggunakan teori tindakan beralasan (*theory of reasoned action*), dengan dimoderasi oleh perbedaan etnis dan gender. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada 191 pelamar pekerjaan temporer di Belanda. Sikap individu dan norma subjektif berpengaruh terhadap niat melamar pekerjaan.

Van Hooft dan De Jong (2009) meneliti perilaku pencarian kerja pada industri kerja temporer menggunakan teori perilaku terencana dengan dimoderasi oleh individualisme dan kolektivisme. Penelitian dilakukan secara kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner dalam dua gelombang kepada 138 pekerja temporer di Belanda. Hasil penelitian mendukung hubungan-hubungan variabel Teori Perilaku Terencana dalam menjelaskan pencarian kerja untuk pekerjaan temporer, kecuali untuk kendali perilaku persepsian (*perceived behavioral control*).

Temuan penelitian ini sebagaimana dinyatakan narasumber bahwa mereka dapat terpengaruh oleh konteks sosialnya dan tak bisa menghindar dari evaluasi orang lain dalam bertindak. Teori perilaku terencana dan penelitian-penelitian

empiris yang memvalidasi klaimnya menyatakan signifikansi norma subyektif dalam mendeterminasi niat berperilaku. Pada poin ini, tak sulit untuk menemukan kesepakatan antara teori maupun temuan penelitian empiris terdahulu untuk sejalan dengan temuan dalam penelitian ini bahwa individu dalam proses mencari pekerjaan dapat dipengaruhi oleh konteks sosialnya.

4.3.2. Memahami Pengandaian Kehadiran Pengaruh Sosial dalam Proses Memilih Pekerjaan

Terdapat dua pengandaian yang dipakai narasumber dalam menggambarkan kehadiran pengaruh sosial, yaitu ‘ada sejauh dibutuhkan oleh pencari kerja’, dan ‘sebagai kondisi terberi pada setiap orang yang baru menyelesaikan studi’. Pada penggambaran bahwa pengaruh hanya ‘ada sejauh dibutuhkan oleh pencari kerja’, pengaruh sosial digambarkan sebagai faktor yang berada dalam kendali individu pencari kerja. Artinya jika individu pencari kerja menilai dirinya tak membutuhkan pendapat orang lain maka, individu pencari kerja dianggap tak menerima atau mengalami pengaruh sosial. Sementara pada pengandaian kedua, pengaruh sosial dianggap sebagai ‘kondisi terberi pada setiap orang yang baru menyelesaikan studi’, ini berarti pengaruh sosial dinilai bersifat independen dari kendali individu pencari kerja. Artinya diinginkan atau tidak, pengaruh sosial akan selalu hadir dan terarah pada individu pencari kerja.

Untuk melanjutkan diskusi, kedua penggambaran di atas diperlakukan sebagai sudut pandang. Implikasinya, tak ada satu penggambaran yang lebih benar dari yang lain. Keduanya penggambaran dianggap mengandung kebenaran dengan sudut pandang yang berbeda, dengan begitu diskusi tak jatuh pada

perdebatan menilai mana yang benar dan mana yang salah. Sambil bertopang pada asumsi ini, analisis dilanjutkan dengan mencoba memahami penjelasan mengapa individu pencari kerja dapat memiliki sudut pandang yang berbeda dalam melihat kehadiran pengaruh sosial.

Penelitian ini mengidentifikasi pengaruh sosial melalui pengalaman narasumber. Ini mengimplikasikan bahwa kehadiran pengaruh sosial hanya bisa diidentifikasi sejauh narasumber menyadarinya melalui pengalamannya. Kemampuan narasumber untuk menyadari kehadiran pengaruh sosial yang terarah pada dirinya sangat bergantung pada kepekaan narasumber atas paparan pengaruh sosial di sekitarnya. Jika penggambaran narasumber akan pengaruh sosial berhubungan dengan kepekaannya mengidentifikasi pengaruh sosial, maka beberapa penelitian empiris meneliti variabel-variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh antara faktor-faktor sosial dan niat memilih pekerjaan atau kemenarikan organisasi mungkin dapat menjelaskan perbedaan sudut pandang penggambaran kehadiran pengaruh sosial ini.

Kilduff (1992) meneliti pengaruh persahabatan terhadap pilihan organisasi (*organizational choice*) dengan dimoderasi oleh awas diri (*self monitor*) dan keunikan sosial (*social uniqueness*). Penelitian dilakukan secara kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 209 pelajar MBA tahun kedua di Cornell University. Hasil penelitian menemukan bahwa individu dengan tingkat awas diri yang tinggi memiliki kepekaan lebih tinggi terhadap pendapat teman ketimbang individu dengan tingkat awas diri yang rendah.

Van Hooft *et al.* (2005) meneliti perbedaan anteseden dan konsekuensi perilaku mencari kerja tergantung pada gender dan situasi keluarga dalam populasi Belanda. Data dikumpulkan secara kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner dalam dua gelombang kepada 2000 keluarga di Belanda. Penelitian menemukan bahwa perbedaan gender tak mempengaruhi anteseden dalam pencarian kerja. Sementara situasi keluarga mempengaruhi hubungan antar variabel Teori Perilaku Terencana, situasi keluarga melemahkan pengaruh sikap personal, dan memperkuat tekanan sosial terhadap variabel pencarian kerja pada individu yang telah berkeluarga ketimbang mereka yang lajang.

Van Hooft *et al.* (2006) meneliti proses pengambilan keputusan pelamar kerja menggunakan teori tindakan beralasan (*theory of reasoned action*) dengan dimoderasi oleh perbedaan etnis dan gender. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada 191 pelamar pekerjaan temporer di Belanda. Sikap individu dan norma subjektif berpengaruh terhadap niat melamar pekerjaan. Perbedaan etnis tak berpengaruh terhadap sikap individu dan norma subjektif. Pengaruh sikap individu terhadap niat melamar pekerjaan lebih kuat pada laki-laki ketimbang perempuan, sementara pengaruh norma subjektif terhadap niat melamar kerja lebih kuat pada perempuan ketimbang laki-laki.

Van Hooft dan De Jong (2009) meneliti perilaku pencarian kerja pada industri kerja temporer menggunakan teori perilaku terencana dengan dimoderasi oleh individualism dan kolektivisme. Penelitian dilakukan secara kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner dalam dua gelombang kepada 138 pekerja temporer di Belanda. Hasil penelitian mendukung hubungan-hubungan variabel

Teori Perilaku Terencana dalam menjelaskan pencarian kerja untuk pekerjaan temporer, kecuali untuk kendali perilaku persepsian (*perceived behavioral control*). Individu dengan nilai kolektivisme yang rendah lebih kuat dimotivasi oleh sikap personalnya ketimbang tekanan sosial.

Penelitian-penelitian di atas menunjukkan bagaimana variabel-variabel kepribadian dan kondisi sosial ekonomi individu menentukan sensitifitas individu terpapar pengaruh sosial dalam membuat keputusan berdasarkan. Secara ringkas, dapat diperoleh variabel awas diri yang tinggi (Kilduff, 1992), situasi keluarga (Van Hooft *et al.*, 2005), gender perempuan (Van Hooft *et al.*, 2006), dan tingkat kolektifisme yang tinggi (Van Hooft dan De Jong, 2009) memperkuat pengaruh faktor-faktor sosial terhadap pengambilan keputusan memilih pekerjaan. Sementara itu individu dengan tingkat keunikan sosial yang tinggi (Kilduff, 1992), status lajang (Van Hooft *et al.*, 2005), gender laki-laki (Van Hooft *et al.*, 2006), dan individualisme yang tinggi (Van Hooft dan De Jong, 2009), sebaliknya justru memperkuat pengaruh sikap personal dalam pengambilan keputusan memilih pekerjaan.

Temuan-temuan di atas mungkin dapat menjelaskan sebagian alasan kepekaan individu mengidentifikasi dan terpengaruh secara sosial dalam mengambil keputusan memilih pekerjaan. Individu dengan kepribadian dan konteks sosial ekonomi yang awas diri yang tinggi (Kilduff, 1992), memiliki rencana berkeluarga (Van Hooft *et al.*, 2005), gender perempuan (Van Hooft *et al.*, 2006), dan tingkat kolektifisme yang tinggi (Van Hooft dan De Jong, 2009) memiliki kecenderungan untuk mudah mengidentifikasi dan menerima pengaruh

sosial di sekitarnya. Kemudian pada akhirnya kepekaan ini mendorong individu untuk dapat melihat pengaruh sosial sebagai tanggung jawab yang terberi dalam proses mencari pekerjaan.

4.3.3. Memahami Bentuk Pengaruh Sosial dalam Proses Mencari Pekerjaan

Bentuk pengaruh sosial yang dialami narasumber datang dalam cara yang bervariasi. Pertama, berkonsultasi kepada teman sebagai upaya untuk meneguhkan pilihan atau melengkapi informasi. Kedua, menjadi bahan perbincangan oleh tetangga di sekitar tempat tinggal pencari kerja. Ketiga, muncul dalam upaya tanggung jawab pencari kerja memenuhi ekspektasi orang tua dan kekasih.

Konsultasi kepada teman sebagai bentuk upaya meneguhkan pilihan atau melengkapi informasi ini tercermin dalam teori *dual-process* Deutsch dan Gerrard (1955). Kelman dan Hamilton (1989) dalam Lin (2015) mendefinisikan pengaruh sosial sebagai perubahan dalam perilaku individual yang dihasilkan dari induksi baik oleh opini dan norma-norma orang lain. Deutsch dan Gerrard (1955) membagi pengaruh sosial ini menjadi dua jenis, yaitu pengaruh sosial informasional dan normatif. Pengaruh sosial informasional merujuk pada pengaruh terhadap individu atas informasi positif tentang kecocokan sebuah organisasi sebagai pemberi kerja. Pengaruh sosial normatif merujuk pada pengaruh norma positif dan ekspektasi orang lain baik implisit maupun eksplisit dalam mengevaluasi keatraktifan organisasi. Dukungan dari pihak-pihak lain yang berpengaruh berdampak signifikan terhadap keputusan individual karena

individu menyesuaikan sikap, perilaku, dan keyakinannya pada konteks sosialnya masing-masing.

Van Hoyer dan Lievens (2007) meneliti kondisi-kondisi yang memperkuat atau memperlemah pengaruh informasi getok tular bagi kemenarikan organisasi. Pengumpulan data dilakukan dengan metode eksperimen dan kuesioner pada 171 subjek. Penelitian menemukan bahwa informasi getok tular positif memiliki pengaruh kuat terhadap kemenarikan organisasi. Informasi yang berasal dari sumber yang memiliki ikatan kuat dipandang lebih kredibel dan memiliki dampak positif terhadap kemenarikan organisasi.

Van Hoyer dan Lievens (2009) meneliti anteseden dan konsekuensi getok tular (*word of mouth*) sebagai sumber informasi rekrutmen. Pengumpulan data dilakukan secara kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner secara daring pada setiap pelamar potensial yang mengunjungi situs jejaring rekrutmen departemen pertahanan Belgia. Data yang berhasil diolah berjumlah 619. Penelitian ini menemukan kekuatan ikatan pelamar potensial dengan sumber informasi getok tular berhubungan signifikan dengan penerimaan informasi positif dan tak berhubungan dengan informasi getok tular negatif.

Kedua penelitian empiris di atas menunjukkan bahwa pendapat teman baik secara signifikan mempengaruhi pengambilan keputusan memilih pekerjaan. Penerimaan individu pencari kerja atas opini positif tentang perusahaan yang ia lamar juga ditunjukkan lebih signifikan jika didukung oleh teman terdekat.

Bentuk lain pengalaman menerima pengaruh sosial yang dinyatakan oleh narasumber adalah menjadi bahan omongan tetangga di tempat tinggal pencari

kerja. Gunjingan tetangga yang diterima oleh narasumber disebutkan menyorot tingkat pendidikan pencari kerja dan lama waktu yang mereka butuhkan untuk memperoleh pekerjaan. Lulusan perguruan tinggi dipercaya masyarakat dinilai masyarakat dapat mempermudah individu untuk segera memperoleh pekerjaan, karenanya individu pencari kerja lulusan perguruan tinggi akan menerima gunjingan jika tak kunjung menemukan pekerjaan.

Normal tidak normalnya lama waktu yang dibutuhkan oleh individu pencari kerja menemukan pekerjaan pertamanya ditentukan dengan membandingkan satu individu dengan individu lainnya pada aspek yang sama. Perlakuan yang diterima oleh individu pencari kerja ini sejalan dengan teori perbandingan sosial Festinger (1954). Teori perbandingan sosial menyebutkan, manusia memiliki dorongan untuk mengevaluasi opini dan kemampuannya. Evaluasi sikap dan kemampuan satu individu dilakukan dengan membandingkan satu individu dengan pendapat dan kemampuan individu lainnya. Perbandingan individu ini hanya dilakukan dengan orang yang dinilai memiliki kemiripan pendapat dan kemampuan. Dalam kasus ini perbandingan dilakukan oleh masyarakat sekitar tempat tinggal individu pencari kerja. Pencari kerja yang satu dibandingkan dengan pencari kerja lainnya dalam aspek lama waktu yang dibutuhkan untuk memperoleh pekerjaan.

Terakhir, individu pencari kerja merasa bertanggungjawab untuk memenuhi ekspektasi orang tua dan kekasih dengan memperoleh pekerjaan. Sebagian narasumber merasa kelulusan adalah waktu bagi mereka untuk mandiri dan mulai membalas budi orang tua yang telah menginvestasikan waktu dan tenaga mereka untuk pendidikan sang anak dengan cara memperoleh pekerjaan dan mengurangi

beban orang tua secara finansial. Bagi individu yang telah memiliki komitmen dengan kekasihnya untuk menikah, memperoleh pekerjaan adalah simbol keseriusan dan kapasitas untuk menghidupi diri dan pasangan.

Teori perilaku terencana Ajzen (1991) menjabarkan bahwa terdapat tiga konsep determinan yang independen dari perilaku, yaitu sikap personal, norma subyektif dan kendali perilaku. Dalam kasus di atas, teori ini bisa diterjemahkan seperti ini: individu pencari kerja dalam membuat keputusan memilih pekerjaan ditentukan tidak hanya oleh preferensi pribadi semata, namun juga dengan mempertimbangkan bagaimana dampak keputusannya ini bagi orang lain, yang dalam kasus ini adalah kepada orang tua dan kekasih secara finansial.

Temuan ini didukung oleh penelitian Van Hooft *et al.* (2005). Ia meneliti perbedaan anteseden dan konsekuensi perilaku mencari kerja tergantung pada gender dan situasi keluarga dalam populasi Belanda. Data dikumpulkan secara kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner dalam dua gelombang kepada 2000 keluarga di Belanda. Penelitian menemukan bahwa perbedaan gender tak mempengaruhi anteseden dalam pencarian kerja. Sementara situasi keluarga mempengaruhi hubungan antar variabel Teori Perilaku Terencana, situasi keluarga melemahkan pengaruh sikap personal, dan memperkuat tekanan sosial terhadap variabel pencarian kerja pada individu yang telah berkeluarga ketimbang mereka yang lajang.

Sejalan dengan temuan penelitian ini, Van Hooft *et al.* (2005) menemukan bahwa individu dengan status berkeluarga memperkuat pengaruh norma subyektif terhadap keputusan pilihan pekerjaan ketimbang mereka yang lajang. Cerita

tentang pertimbangan kekasih sebagai salah satu rujukan pengaruh sosial relatif lebih dalam ditemukan pada narasumber yang pada masa mencari kerja telah memiliki komitmen untuk menikah dengan kekasihnya.



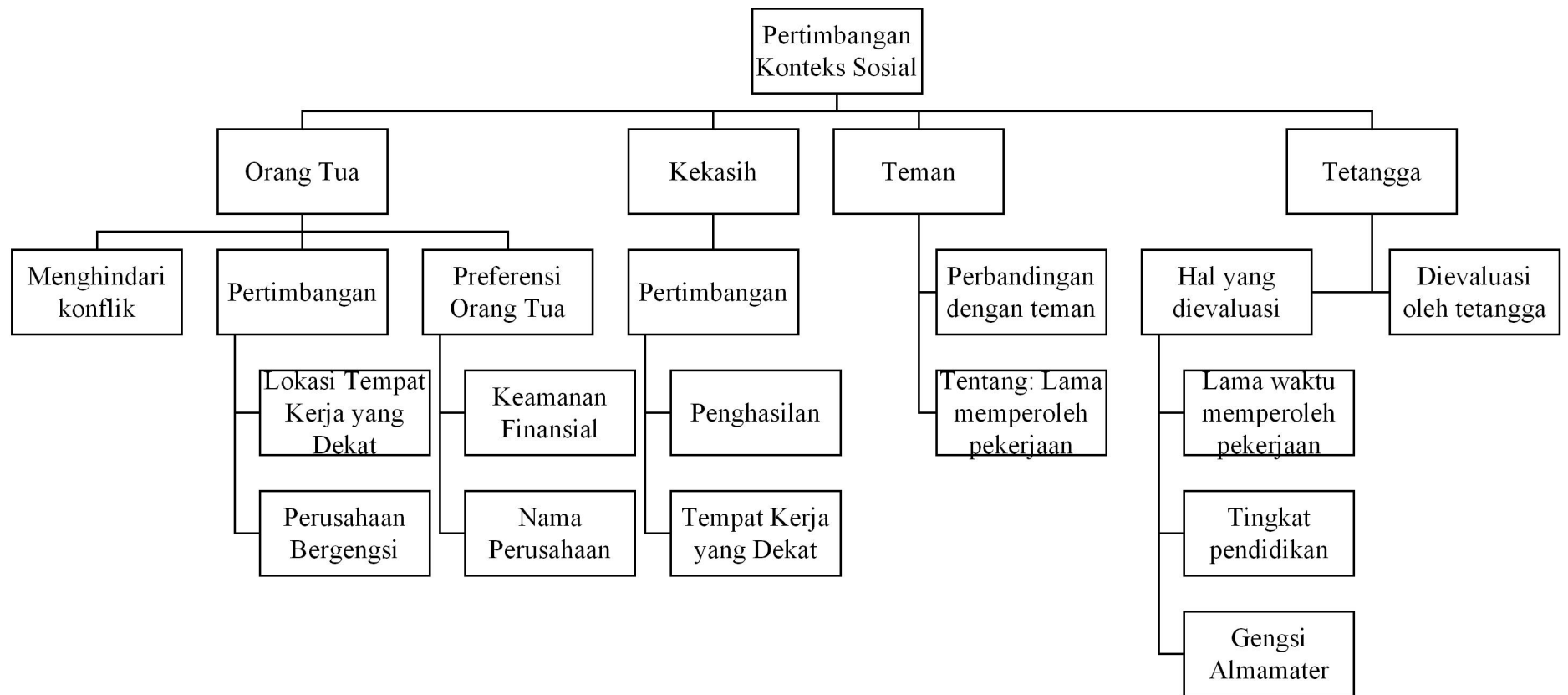
BAB V

PERILAKU Mencari Kerja Merespon Konteks Sosial

5.1. Pengantar

Bagaimana individu memaknai peristiwa dan hal-hal di sekitarnya sangat menentukan bagaimana ia bertindak. Pada bagian sebelumnya telah diketahui bahwa masing-masing responden memiliki kesadaran bahwa dirinya dalam mencari pekerjaan dikelilingi oleh ekspektasi orang-orang di sekitarnya. Para responden memahami dan mengidentifikasi dari mana ekspektasi-ekspektasi ini muncul dan mengapa ia harus dipertimbangkan. Pada bagian ini, responden akan menjawab bagaimana mereka memaknai dan berperilaku dalam merespon konteks sosialnya berdasarkan sumber pengaruh sosial yang disebutkan.

Penelitian mengidentifikasi terdapat empat kelompok yang menjadi rujukan pengaruh sosial utama para pencari kerja. Empat kelompok ini adalah orang tua, kekasih, teman, dan tetangga. Masing-masing sumber pengaruh sosial mempengaruhi pencari kerja dengan cara yang berbeda-beda. Narasumber menunjukkan upaya untuk mengidentifikasi ekspektasi orang tua dan pasangan, serta mengupayakan pekerjaan yang berdampak baik untuk mereka. Sementara itu narasumber menunjukkan adanya perasaan tertekan saat harus membandingkan atau dibandingkan dirinya dengan pencari kerja lainnya, umumnya terkait lama waktu yang dibutuhkan untuk mencari pekerjaan. Berikut disertakan juga display data temuan penelitian ini sebagai berikut



Gambar 5.1. Display Data Perilaku Mencari Kerja Merespon Konteks Sosial
 Sumber: Olah data primer penelitian

5.2. Perilaku Mencari Kerja Mempertimbangkan Orang Tua

5.2.1. Phalini Herman: Aku Nggak Bisa *Jelasin* Itu Sama Orang Tua Aku

Masa mencari pekerjaan adalah masa yang riuh buat Phalini. Ia harus berhadapan dengan preferensi pekerjaan yang senjang dengan orang tuanya. Phalini sendiri punya harapan untuk dapat bekerja di perusahaan *start-up* yang diyakininya sedang populer dalam istilah akademik. Sayangnya orang tua Phalini tak punya banyak pengetahuan tentang istilah perusahaan *start-up* ini. Tak ingin membuat orang tuanya khawatir jika tahu anaknya berharap untuk bekerja di perusahaan rintisan, Phalini memilih untuk mengkomunikasikan proses lamarannya hanya pada perusahaan-perusahaan yang dipahami orang tuanya.

Berikut dinyatakan Phalini:

“Aku *tuh pengen ngasih* tahu orang tuaku, aku *pengen* kerja di perusahaan yang *gede*. (Supaya orang tuaku berpikir-pen.) Berarti anakku seriuslah niatnya bagus, *pengen* kerja di perusahaan bagus. Walaupun nanti kerjanya di perusahaan mana.” (PH, W1, 8/8/18)

Menyikapi kesenjangan preferensi antara dirinya dan orang tua, Phalini hanya bisa memaklumi. Ia sadar kesenjangan preferensi antara mereka didasarkan pada kesenjangan pengalaman dan generasi. Berikut Phalini mengidentifikasi penyebab perbedaan preferensi yang muncul antara dirinya dan orang tuanya:

“Kan ajaran jaman dulu sama jaman sekarang kan beda kan mas. Kalo sekarang kan yang penting pengalaman-pengalaman kalo kata dosen segala macam. Aku nggak bisa jelasin itu sama orang tua aku.” (PH, W1, 8/8/18)

Berdasarkan penuturan di atas, perbedaan pengalaman dan akses informasi menentukan bagaimana penilaian mereka atas perusahaan, yang pada akhirnya menentukan preferensi perusahaan mereka masing-masing. Dalam kasus Phalini,

perbedaan ini mencuat pada cara memandang perusahaan berdasarkan terkenal tidaknya nama perusahaan.

5.2.2. Indra Putra Nugraha: Mama Lebih Bangga Mana?

Jika ada satu kata yang mampu menggambarkan apa yang dicari Indra dari perusahaan yang ia daftar, maka jawabannya adalah kebanggaan. Indra ingin pekerjaan yang ia geluti dapat ia banggakan untuk diri dan orang-orang di sekitarnya. Hal ini pula yang jadi perhatian khususnya saat menerima tawaran dari empat perusahaan sekaligus, yaitu 3 perusahaan otomotif dan 1 perbankan. Pilihan perusahaan mana yang akan ia tandatangani kontraknya tak ia lakukan sendiri, Indra bertanya lebih dulu pada ibunya. Berikut ia ceritakan:

“Karena lebih *pride*. Keluargaku, aku tanya mamaku juga kan, ‘ma, mama lebih bangga mana?’ ‘lebih bangga BRI, masku juga lebih bangga’” (IPN, W1, 24/8/2019)

Karena alasan kebanggaan keluarga ini, Indra memilih perusahaan perbankan dan menolak tiga perusahaan otomotif lainnya. Kebanggaan yang dimaksud Indra ini merujuk pada kesan positif atas nama perusahaan atau profesi tertentu secara relatif dibanding perusahaan atau profesi lainnya. Bagi Indra dan orang tuanya, kesan yang diperoleh dirinya dan keluarga akan jauh lebih positif ketimbang jika ia bekerja pada perbankan ketimbang di industri otomotif. Berikut penuturan Indra:

“Mobil mereka kurang suka *kalo* aku kerja di mobil. Karena di mobil itu terkenal dengan [...] *kalo udah* berhasil kan mabuk, [...] Perselingkuhan itu, ah biasa lah. Di mobil itu memang dunianya kasar.” (IPN, W1, 24/8/2019)

Kontras dengan perbankan, industri otomotif diyakini oleh orang tuanya sebagai pekerjaan yang memberi kesan buruk dengan stereotip-stereotip yang

ditimbulkannya. Pekerjaan anak diyakini Indra dapat meningkatkan status sosial dan derajat keluarga di tengah masyarakat. Adalah kemenangan tersendiri bagi Indra karena telah berhasil memperoleh pekerjaan di perusahaan ternama dan dalam industri yang memberi kebanggaan baginya dan juga keluarga.

5.2.3. Restin Septiana: Pngen *Ngopeni* Orang Tua

Restin senang memperkenalkan dirinya sendiri sebagai *family girl*, urusan keluarga bagi Restin adalah nomor satu. Hingga urusan memilih pekerjaan sekalipun keluarga adalah pertimbangan utama. Soal pekerjaan, Restin berharap dapat bekerja di daerah asalnya di Ponorogo. Ini agar ia dapat lebih dekat dengan keluarga, agar membuatnya lebih mudah merawat orang tuanya. Sayangnya, ini tak sepenuhnya didukung situasi. Ponorogo adalah kota kecil yang ekonominya belum begitu berkembang jika dibandingkan dengan kota lainnya. Untuk alasan ini ayahnya, justru menyarankan agar Restin mencoba mencari rejeki ke tempat lain. Berikut ungkap Restin:

“Ah aku to ini ya, sebenarnya pengennya kerjanya di Ponorogo. Tapi kata ayahku ya, rejeki kan bisa di mana *aja* jadi *nggak* harus di sini.” (RS, W1, 15/8/2019)

Restin memahami latar belakang nasihat ayahnya ini. Sebagai anak yang hidup dalam lingkungan keluarga yang bekerja di industri perbankan, ayahnya mengharapkan Restin untuk mengikuti jejak profesi ayahnya. Restin memaklumi ini. Bekerja di industri perbankan telah memungkinkan ayahnya untuk menghidupi diri dan keluarga. Tentu saja bagi sang ayah, profesi ini telah teruji untuk memberikan keamanan finansial untuk dirinya sendiri dan keluarga. Sang

ayah memiliki harapan yang baik untuk Restin dapat memiliki keamanan finansial. Berikut diutarakan Restin:

“Pengennya tuh apalagi anaknya yang anak cewek kan, pengen pasti biar dapat kerja tetap kan. Dan berdasarkan pengalaman mereka itu, penghasilan tetap itu yang paling aman selama ini.” (RS, W1, 15/8/2019)

Pada akhirnya Restin mematuhi nasihat ayahnya, ia kini bekerja di Tangerang alih-alih Ponorogo. Ia mengalah dan memaklumi landasan nasihat orang tuanya yang pada dasarnya berniat baik agar anaknya memperoleh keamanan secara finansial.

5.2.4. Gilang Mukti Prabowo: Aku Juga Ngelobi-lobi Orang Tua

Gilang adalah seorang muslim yang taat. Hingga urusan pekerjaan, ia tetap ingin memastikan bahwa perusahaan tempat ia bekerja tak bertentangan dengan prinsip syariah yang diyakininya. Hanya saja bagi orang tuanya, hal terpenting adalah memastikan sang anak memperoleh pekerjaan yang memberinya keamanan secara finansial.

Dilema dalam proses memilih pekerjaan Gilang baru muncul saat ia menerima tawaran kontrak kerja dari dua perusahaan sekaligus. Perusahaan pertama bergerak di bidang konstruksi dengan tawaran gaji yang ia nilai cukup tinggi, namun mengharuskannya untuk bekerja merantau jauh dari keluarga. Sementara itu perusahaan kedua adalah perusahaan percetakan lokal dengan tawaran gaji yang lebih rendah sesuai UMR dengan lokasi tempat kerja yang jauh lebih ramah dengan keluarga. Dalam hati, Gilang telah menjatuhkan pilihannya pada perusahaan kedua yang menawarkan penghasilan lebih rendah karena alasan perusahaan pertama, setelah ia teliti, ternyata tak sejalan dengan prinsip syariah

yang diyakininya. Namun, orang tua Gilang justru mempreferensikan perusahaan kedua yang dinilai dapat memberi keamanan finansial lebih baik bagi Gilang.

Berikut dituturkan Gilang:

“Orang tua nyaraninnya jangan diambil yang [...] DeePublish. Karena kan gajinya kecil banget kan Jogja. Aku masuk kan UMR nya masih 1,3. 1,3 juta buat hidup keluarga jadi kayak apa lah. Tahu lah do ya. 1,3 juta kecil banget serius.” (GMP, W1, 20/8/2019)

Menanggapi kesenjangan preferensi antara dirinya dan orang tua, Gilang melakukan negosiasi dengan orang tuanya. Unikny sama sekali tak mengkonfrontasikan prinsip syariah yang diyakininya sebagai alasan tak memilih perusahaan pertama. Ia memilih bernegosiasi dengan argumen lain tentang kebaikan keluarga yang lebih mudah diterima oleh orang tuanya. Berikut ungkap Gilang:

“Aku juga ngelobi-lobi orang tua biar ‘udah yang ini aja’. selain memang dari sisi ganjelan (syariah-pen.) itu, lho. [...] Ngomong ke ibu cerita tentang keluarga yang juga LDR terus anak-anaknya *nggak* pada [...] pada *nggak* jelas.” (GMP, W1, 20/8/2019)

Dalam kasus Gilang, orang tua kembali ditemukan mempreferensikan penghasilan atas dasar keamanan secara finansial. Gilang sendiri memiliki preferensi tentang kesesuaian dengan prinsip syariah. Kesenjangan preferensi dihadapi Gilang tidak dengan mengkonfrontasikan prinsipnya melainkan dengan upaya menawarkan pertimbangan lain yang dinilai dapat diterima oleh orang tua untuk kebaikan keluarga.

5.3. Perilaku Mencari Kerja Mempertimbangkan Kekasih

5.3.1. Phalini Herman: Kalo Aku Kerjanya Jauh Juga Nanti Kan Kesempatan Buat Ketemu Jadi Susah

Phalini dan kekasih telah berkomitmen untuk mensejajarkan hubungan mereka dan merencanakan untuk menikah. Sang kekasih telah memperoleh pekerjaan setahun lebih dulu sebelum Phalini mulai mencari pekerjaan. Pekerjaan sang kekasih mengharuskannya berpindah-pindah daerah mengikuti tempat di mana proyek dilaksanakan. Untuk tetap menjaga komunikasi, Phalini mencoba mencari pekerjaan di kampung halaman kekasihnya ini, dengan harapan agar setidaknya mereka dapat lebih mudah berjumpa tiap kali kekasihnya memperoleh waktu libur. Phalini bercerita:

“Dulu kan dia (kekasih-pen.) kerja ini *nggak* tentu tempatnya. Terus *kalo* aku kerjanya jauh juga nanti kan kesempatan buat ketemu jadi susah kan. Jadinya *tuh* kita *dah mikir* ke depannya mau gimana kan. Mau serius *gitu* baiknya *nyari* kerja di Jogja aja.” (PH, W1, 8/8/18)

Phalini mempertimbangkan kekasihnya, mempreferensikan lokasi tempat kerja yang mendukung tujuannya untuk menjaga komunikasi agar tetap baik. Pada akhirnya hingga saat penelitian ini ditulis, Phalini memperoleh pekerjaan pertamanya di daerah kota asal kekasihnya.

5.3.2. Indra Putra Nugraha: Aku Bisa Jadi Cowok yang Bertanggungjawab, Bisa Menghidupi Keluarga

Lulus kuliah Indra berkomitmen untuk menikahi kekasihnya. Tantangan terbesar untuknya adalah meyakinkan kedua orang tua kekasihnya bahwa dirinya telah memiliki kelayakan dan siap untuk berkeluarga menghidupi sang kekasih. Untuk tujuan ini, Indra mengincar perusahaan yang bergengsi yang memiliki kesan baik di mata calon mertuanya sekaligus menawarkan penghasilan yang baik. Kekasih Indra sendiri diceritakan juga memiliki ekspektasi terhadap Indra

agar ia dapat menunjukkan dirinya menjadi sosok mampu dan bertanggungjawab.

Berikut dinyatakan Indra:

“Dia *pengen*-nya aku karirnya bagus, aku bisa jadi cowok yang bertanggungjawab, bisa menghidupi keluarga, finansial terutama. Semua cewek itu wajar *kayak gitu*. Ya aku ya harus mau gak mau harus menyanggapi itu kan kalau sudah mau serius kan?” (IPN, W1, 24/8/2019)

Indra menyadari ukuran untuk menunjukkan diri sebagai sosok yang mampu dan bertanggungjawab, ia harus dapat memperoleh pekerjaan dengan karir dan penghasilan yang baik. Indra pada saat penelitian ini ditulis tengah bekerja di perusahaan perbankan yang ia nilai memberikan gaji yang menarik dan kesan yang baik di hadapan calon mertuanya.

5.3.3. Gilang Mukti Prabowo: Berani Nikah, Ya Harus *Mbiayain* Hidup

Lulus kuliah, Gilang langsung melamar gadis yang ia kasihi. Lamarannya diterima dan rencananya akan melangsungkan pernikahan setahun setelahnya. Namun untuk alasan yang tak bisa disebutkan, pernikahannya harus dipercepat menjadi 3 bulan setelah kelulusannya. Di tengah himpitan waktu untuk menikah, Gilang harus memikirkan kesiapan dirinya untuk menghidupi dirinya dan juga calon istrinya kelak. Baginya, siap menikah berarti harus siap bertanggungjawab membiayai hidup. Gilang mewajibkan dirinya untuk segera berpenghasilan.

Berikut kata Gilang:

“Namanya berani nikah, ya harus mbiayain hidup do. Ya berapapun itu lah setidaknya tetap berpenghasilan. Sedangkan saat itu kan sama sekali nggak punya penghasilan.” (GMP, W1, 20/8/2019)

Beruntung sebulan setelah kelulusannya, dua bulan sebelum pernikahannya, Gilang memperoleh tawaran dari 2 perusahaan sekaligus. Perusahaan pertama menawarkan gaji yang tinggi, namun mengharuskannya bekerja berpindah tempat

sesuai penempatan proyek jauh dari keluarga. Sementara perusahaan kedua meski menawarkan gaji yang lebih kecil, tapi menawarkan lokasi tempat kerja yang lebih ramah untuk hidup berkeluarga. Meski semula mempermasalahakan biaya, Gilang akhirnya menjatuhkan pada perusahaan kedua. Baginya itu adalah ekspresi pengutamakan keluarga. Berikut ungkanya:

“Kalo nanti kerja di Pama sistemnya roster itu lho. Kemungkinan kan nanti bakal LDR. Jadi buat apa nikah kalo jadinya LDR. Jauh kan Kalimantan sama Jogja.” (GMP, W1, 20/8/2019)

Gilang mempreferensikan dua hal ditekan oleh kebutuhan untuk berkeluarga, yakni pekerjaan dengan penghasilan yang mencukupi untuk menghidupi keluarga, dan lokasi tempat kerja yang tak mengharuskannya jauh dari keluarga.

5.4. Perilaku Mencari Kerja Menanggapi Teman

5.4.1. Teguh Prakosa: Malu Sih, Setahun Nganggur Kan

Meski terus berkomunikasi dengan teman-temannya sesama alumni FE UII melalui media sosial, Teguh jarang mau ikut jika diajak bertemu. Alasannya sederhana, ia masih menganggur. Teguh merasa tertekan jika harus membandingkan diri dengan teman-temannya saat bertemu. Ia telah setahun menganggur tak kunjung mendapatkan pekerjaan. Berikut diutarakan Teguh:

“Kan aku sudah dimasukin ke grup UII teman-teman yang kerja di Jakarta gitu kan. Kan sering meet-up tuh tiap Minggu. Jadi aku sering alasan, aku bilang belum ada duit atau lagi di mana. Jadi ya jarang kumpul.” (TP, W2, 28/2/2019)

Menanggapi ajakan dari teman-temannya untuk berkumpul Teguh selalu mencari alasan yang tepat untuk menghindari keharusannya untuk datang ke acara tersebut. Hal yang diperbandingkan dengan temannya tampak dari

penjelasannya adalah terkait lama waktu yang dibutuhkan untuk mencari pekerjaan dan penghasilan. Berikut dipaparkan Teguh:

“Malu sih, setahun nganggur kan. Temen-teman kan dah penghasilan semua kerja semua gitu. Sese kali lah ikut.” (TP, W2, 28/2/2019)

Teguh merasa tertekan karena membandingkan diri dengan teman-temannya. Aspek yang diperbandingkan meliputi lama waktu yang dibutuhkan untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan. Menanggapi ajakan bertemu dengan teman-temannya pada masa ini, Teguh memilih untuk menghindar.

5.4.2. Ulfa Fajria Ayub: Udah Kerja di Mana, Update

Salah satu sumber tekanan sosial yang diterima Ulfa di masa transisi datang dari teman-temannya sendiri. Media sosial adalah bagian dari keseharian Ulfa. Baginya media sosial bukan hanya tempat bersosialisasi dengan teman dan kerabatnya, tapi juga mencari informasi lowongan pekerjaan. Pada masa mencari pekerjaan, media sosial tak ubahnya arena kompetisi secara tak langsung antar temannya. Meski tak dimaksudkan demikian, tapi bagi Ulfa yang dapat mengetahui kabar terbaru temannya dari aktifitas media sosial, teman-teman yang menceritakan aktifitas pekerjaan bisa menjadi tekanan teesendiri buat Ulfa.

Berikut ungkapannya:

“Aku sendiri yang merasa ketika ada temen-temen yang udah pake seragam. Misalnya udah kerja di mana, *update* tiap senin, aku lagi ngerjain ini nih, selasa ngerjain ini kelapangan kek gitu. Jadi kaya secara nggak langsung itu memicu kita juga pengen cepat nyari kerja sih.” (UFA, W2, 28/2/2018)

Melihat teman-temannya memperoleh pekerjaan lebih dulu darinya memicu Ulfa untuk segera memperoleh pekerjaan juga. Seakan ukuran keberhasilan seorang lulusan adalah dari seberapa cepat ia memperoleh pekerjaan. Berat diakui

namun pada aspek itulah Ulfa merasa tertekan saat membandingkan diri dengan temannya.

5.4.3. Restin Septiana: Kenapa Sih *Nggak* Cepet-cepet Dapat Kerjaan

Awalnya Restin tak berbeda dari narasumber lainnya. Ia juga membandingkan diri dengan teman-temannya soal mencari pekerjaan. Restin mengaku dirinya merasa tertekan karena dibanding temannya, ia tak bisa memperoleh pekerjaan lebih cepat. Berikut ia ungkapkan:

“Kadang merasa tertekan itu karena kenapa sih nggak cepet-cepet dapat kerjaan gitu kan, padahal temen-temen yang lain udah dapat kerja.” (RS, W1, 15/8/2019)

Meski mengaku sempat tertekan, perenungan menyelamatkannya. Ia menilai dirinya bisa saja memperoleh pekerjaan lebih cepat untuk mengimbangi teman-temannya, namun memikirkan bahwa itu bisa berarti mengerjakan apapun tanpa peduli apakah itu sesuai *passion* atau tidak, membuatnya mampu menahan diri. Ia tak ingin terburu-buru. Restin boleh saja lebih lama mendapatkan pekerjaan, tapi sepanjang itu sesuai dengan *passion*-nya, ia tak masalah harus menganggur lebih lama. Berikut ujar Restin:

Cuma aku balik lagi aku mikirnya, aku kan nggak mau kerja sembarangan. [...] Aku pengen dapat kerjaan yang sesuai *passion*-ku. Jadi nunggu sedikit lebih lama nggak masalah. (RS, W1, 15/8/2019)

Sama seperti individu pencari kerja umumnya, Restin juga merasa tertekan karena membandingkan diri dengan sesama pencari kerja lain temannya sendiri. Aspek yang diperbandingkan utamanya adalah lama waktu yang dibutuhkan untuk memperoleh pekerjaan.

5.5. Perilaku Mencari Pekerjaan Menanggapi Tetangga

5.5.1. Teguh Prakosa: Tugas Dari Tetangga Itu Memang Jahil

Selama masa mencari pekerjaan, Teguh mengakui bahwa ada kalanya tetangga di sekitar rumahnya membicarakan dirinya yang tak kunjung memperoleh pekerjaan setahun lamanya. Namun begitu, ia menilai tekanan terhadap dirinya tak seberapa. Alasannya ada orang lain yang lebih dulu digunjingkan sebelum dirinya jadi sasaran. Tetangga Teguh ada yang merupakan lulusan universitas negeri ternama, dan melanjutkan studinya ke luar negeri, namun juga tak kunjung mendapatkan pekerjaan selama setahun. Tetangga lulusan luar negeri inilah yang akan menjadi bahan gunjing lebih dulu. Berikut cerita Teguh:

“Nggak (dinyinyirin-pen.), soalnya emang beberapa di tetanggaku juga belum kerja sih. Bahkan kemarin ada yang lulusan S1 di IPB, S2 di Australia ya sama setahun lebih nganggur.” (TP, W1, 15/8/2018)

Teguh ‘selamat’ justru karena ia adalah lulusan universitas swasta yang kalah populer dengan universitas negeri yang jadi almamater tetangganya. Dari sini tampak bahwa aspek yang dipergunjingkan oleh tetangga adalah lama waktu mencari kerja. Namun begitu, nyatanya gengsi almamater juga menentukan ‘kasta’ lulusan di masyarakat. Semakin populer almamater lulusan individu pencari kerja, semakin mungkin ia menjadi sorotan evaluasi tetangga sekitar.

Menanggapi evaluasi tetangga sekitar ini, Teguh mengambil sikap obyektif. Menurutnya evaluasi tetangga akan dirinya tak perlu ia pikirkan. Teguh meyakini bahwa menilai dan ikut campur urusan orang lain oleh tetangga adalah keniscayaan. Berikut pernyataan Teguh:

“Kalo menurut kita *nggak* sesuai sama apa yang mereka *omongin nggak* perlu kita ambil pusing. Soalnya memang salah satu tugas dari tetangga itu

memang jahil gitu loh. Senangnya ngurusin orang. Jadi menurutku jangan diambil pusing.” (TP, W1, 15/8/2018)

Selama masa mencari pekerjaan, Teguh mengakui tetangga terus-menerus mengevaluasi para pencari kerja dengan membanding-bandingkan lama waktu yang dibutuhkan untuk mencari pekerjaan. Gengsi almamater universitas lulusan pencari kerja ikut menentukan kecenderungan bagi pencari kerja untuk dievaluasi tetangganya. Teguh sendiri menyikapinya dengan mengambil sikap acuh. Baginya evaluasi tetangga adalah sesuatu yang tak dapat dihindari oleh individu pencari kerja

5.5.2. Ulfa Fajria Ayub: Orang-orang Itu Berekspektasi Jika Orang Berpendidikan Tinggi Justru Akan Mudah Cari Kerja

Ulfa hidup di lingkungan yang warganya tak banyak melanjutkan pendidikannya hingga jenjang universitas. Karenanya Ulfa termasuk gadis yang langka di daerah tempat ia tinggal. Meski hanya berselang satu bulan waktu yang dibutuhkan Ulfa antara waktu kelulusan dan waktu memperoleh pekerjaan pertamanya, ia sempat dinilai sulit memperoleh kerja di masa mencari kerjanya.

Berikut cerita Ulfa:

“Orang-orang itu berekspektasi jika orang berpendidikan tinggi justru akan mudah cari kerja, menurut mereka. [...] Jadi itu yang menurutku yang menjadi salah satu yg agak menyentil juga, sih. Jadi biar lebih rajin lagi nyarinya.” (UFA, W2, 28/2/2019)

Serupa dengan narasumber sebelumnya, Ulfa juga tak bisa menghindari dari dievaluasi tetangganya. Aspek evaluasinya terkait dengan lamanya waktu yang dibutuhkan untuk memperoleh pekerjaan. Semakin tinggi tingkat pendidikan

seseorang semakin mungkin ia untuk menjadi sorotan evaluasi tetangga-tetangga sekitarnya.

5.6. Rangkuman

Terdapat empat sumber pengaruh sosial dominan yang dirasakan para pencari kerja selama proses mencari pekerjaan, yaitu orang tua, kekasih, teman, dan tetangga. Setiap kelompok sumber pengaruh sosial ini memunculkan pengaruhnya dengan cara yang berbeda-beda. Karenanya, bagaimana pencari kerja menanggapi berbagai kelompok sumber pengaruh sosialnya ini juga dilakukan dengan cara yang beragam.

Orang tua memunculkan pengaruhnya dengan cara menunjukkan ekspektasinya pada anak sebagai pencari kerja untuk memprioritaskan keamanan finansial. Pencari kerja diekspektasikan untuk memikirkan penghasilan sebagai prioritas dalam menentukan pilihan pekerjaan. Pada beberapa narasumber yang mempertimbangkan orang tua, ekspektasi ini senjang dengan apa yang dipreferensikan oleh pencari kerja. Penelitian juga menemukan bahwa upaya menangani kesenjangan preferensi ini dilakukan dengan tidak memaksakan dan mengkonfrontasikan preferensi pribadi pencari kerja kepada orang tuanya. Hanya satu narasumber yang tak menunjukkan perbedaan preferensi dengan orang tua. Kesenjangan preferensi ini disebabkan oleh perbedaan pengalaman hidup antara orang tua dan individu pencari kerja sebagai anak.

Bagi narasumber yang pada masa mencari pekerjaan tengah memiliki kekasih, dapat dipastikan akan mengidentifikasi pasangan atau kekasihnya sebagai sumber pengaruh sosial. Informasi penting yang perlu disorot terkait ini

adalah pertama, kekasih para pencari kerja ini mengekspektasikan pendapatan, dan lokasi yang dekat dengan rumah keluarga. Kedua, dalam konteks berkeluarga, pendapatan merupakan simbol bagi kemampuan untuk bertanggungjawab atas hidup keluarga, sementara jarak yang dekat dengan rumah penting untuk mempermudah komunikasi merawat kualitas hubungan berkeluarga.

Para pencari kerja juga mengidentifikasi teman sebagai sumber pengaruh sosial. Teman sesama pencari kerja ini diyakini tak memiliki ekspektasi secara khusus kepada masing-masing individu pencari kerja, namun pengaruh sosial tetap diterima oleh individu pencari kerja dengan memperlakukannya sebagai ‘rival’. Temuan yang penting disorot terkait ini adalah pertama, pencari kerja cenderung untuk membandingkan diri dengan temannya. Kedua, hal yang dibandingkan dengan teman meliputi lama waktu yang dibutuhkan untuk memperoleh pekerjaan.

Serupa dengan teman, masyarakat sekitar juga dianggap menjadi salah satu sumber pengaruh sosial karena kebiasaan mengevaluasi perilaku pencari kerja dengan membanding-bandingkan individu pencari kerja dengan pencari kerja lainnya. Secara ringkas, temuan yang perlu disorot terkait ini adalah pertama, pencari kerja selalu dievaluasi oleh orang-orang di sekitarnya. Kedua, hal yang dievaluasi meliputi lama waktu yang dibutuhkan untuk memperoleh pekerjaan. Ketiga, standar yang digunakan untuk mengevaluasi bisa terkait dengan jenjang pendidikan dan gengsi almamater institusi pendidikan individu pencari kerja.

Berikut adalah tabel rangkuman pertimbangan konteks sosial yang dilakukan pada tiap sumber sumber rujukan pengaruh sosial.

Tabel 5.1
Rangkuman Perilaku Pencari Kerja Mempertimbangkan Konteks Sosial

Narasumber	Pertimbangan			
	Orang Tua	Kekasih	Teman	Tetangga
Phalini Herman	<p>1) Terjadi kesenjangan preferensi dengan orang tua</p> <p>2) Kesenjangan preferensi dinilai karena kesenjangan pengalaman</p> <p>3) Orang tua mempreferensikan perusahaan besar</p> <p>4) Pencari kerja tak menyatakan preferensi pribadinya</p>	<p>1) Memprefere nsikan lokasi yang dekat kekasih</p>		
Teguh Prakosa			<p>1) Tertekan karena membandingkan diri dengan temannya</p> <p>2) Hal yang diperbandingkan: lama waktu memperoleh pekerjaan</p>	<p>1) Pencari kerja dievaluasi tetangganya</p> <p>2) Hal yang dievaluasi: lama waktu yang dibutuhkan mencari kerja</p> <p>3) Semakin populer almamater lulusan semakin mungkin ia disorot evaluasi</p>
Ulfa Fajria Ayub			<p>1) Tertekan karena membandingkan diri dengan temannya</p> <p>2) Hal yang</p>	<p>1) Pencari kerja dievaluasi tetangganya</p> <p>2) Hal yang dievaluasi:</p>

			diperbandingkan: lama waktu memperoleh pekerjaan	lama waktu yang dibutuhkan mencari kerja 3) Semakin tinggi tingkat pendidikan lulusan semakin mungkin ia disorot evaluasi
Indra Putra Nugraha	1) Pekerjaan pencari kerja dapat menaikkan derajat diri dan keluarga	1) Memprefere nsikan pekerjaan dengan penghasilan yang baik		
Restin Septiana	1) Mempreferen sikan tempat kerja yang dekat dengan orang tua 2) Orang tua mempreferensikan keamanan finansial 3) Terjadi perbedaan preferenai dengan orang tua 4) Pencari kerja mengikuti nasihat orang tua		1) Tertekan karena membandingkan diri dengan temannya 2) Hal yang diperbandingkan: lama waktu memperoleh pekerjaan 3) Mengutamakan <i>passion</i>	
Gilang Mukti Prabowo	1) Terjadi kesenjangan preferensi dengan orang tua 2) Orang tua mempreferensikan keamanan finansial 3) Gilang tak mengkonfrontasi kan preferensinya 4) Gilang	1) Mencari penghasilan yang mencukupinya hidup berkeluarga 2) Mempriorita skan lokasi yang dekat dengan keluarga		

	menggunakan argumen ramah keluarga untuk bernegosiasi			
--	---	--	--	--

5.7. Diskusi

Individu pencari kerja memahami bahwa membuat keputusan memilih pekerjaan dilakukan dengan mempertimbangan konteks sosialnya. Individu harus membuat keputusan tidak hanya dengan sikap personalnya terhadap situasi yang dihadapinya, tetapi juga dengan mempertimbangkan ekspektasi orang-orang di sekitarnya yang meliputi orang tua, kekasih, teman, dan tetangga. Tantangannya adalah ekspektasi yang dimiliki tiap kelompok pengaruh sosial datang dalam banyak ragam. Ekspektasi atas pendapatan dan gengsi perusahaan paling banyak ditemukan pada orang tua dan pasangan. Sementara tekanan untuk memperoleh pekerjaan dengan segera umumnya datang dari membandingkan diri dengan teman dan evaluasi masyarakat sekitar. Menghadapi tekanan sosial yang beragam ini, individu pencari kerja menyikapinya dengan cara yang beragam pula.

5.7.1. Ekspektasi Atas Pendapatan dan Gengsi Perusahaan

Ekspektasi atas pendapatan dan gengsi perusahaan paling banyak dikemukakan oleh orang tua dan pasangan. Ini diidentifikasi oleh pencari kerja dengan konsultasi langsung dengan keduanya. Konsultasi pada orang tua dan pasangan dilakukan atas dasar tanggung jawab karena merasa berkewajiban memperoleh restu orang tua untuk hidup mandiri. Bekerja merupakan simbol permulaan independensi dari sokongan orang tua. Individu pencari kerja yang telah memiliki pasangan memperoleh tantangan lebih karena memiliki pekerjaan

adalah simbol bagi keseriusan dan komitmen menjalani pernikahan. Pendapatan akan sangat menentukan penilaian orang tua atas kemampuan anak untuk menghidupi dirinya sendiri, begitupun dengan pasangan. Situasi keluarga dan rencana untuk menikah karenanya memaksa individu untuk memberi perhatian lebih pada konteks sosialnya.

Temuan di atas tercermin dalam penelitian Van Hooft *et al.* (2005) dan Kulkarni dan Nithyanand (2013). Van Hooft *et al.* (2005) meneliti perbedaan anteseden dan konsekuensi perilaku mencari kerja tergantung pada gender dan situasi keluarga dalam populasi Belanda. Data dikumpulkan secara kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner dalam dua gelombang kepada 2000 keluarga di Belanda. Penelitian menemukan bahwa situasi keluarga mempengaruhi hubungan antar variabel Teori Perilaku Terencana, situasi keluarga melemahkan pengaruh sikap personal, dan memperkuat tekanan sosial terhadap variabel pencarian kerja pada individu yang telah berkeluarga ketimbang mereka yang lajang. Kulkarni dan Nithyanand (2013) meneliti alasan mengapa pengaruh sosial menjadi faktor penting dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan terutama para pelamar muda. Penelitian dilakukan secara kualitatif dengan mewawancarai lulusan-lulusan pada salah satu sekolah bisnis elit di India. Penelitian menemukan bahwa para lulusan dalam mencari pekerjaan memang memperoleh tekanan dari keluarga, terutama jika terdapat tekanan finansial untuk melunasi pinjaman pelajar (*student loan*).

Individu dalam membuat keputusan, sebagaimana dijabarkan dalam teori perilaku terencana (Ajzen, 1991), dideterminasi oleh sikap personal dan norma

subjektif sekaligus. Penelitian ini maupun penelitian-penelitian sebelumnya tidak sedang menafikan adanya sikap personal sebagai salah satu pedoman pertimbangan dalam pengambilan keputusan, sebagaimana telah divalidasi oleh penelitian-penelitian dengan teori P-O Fit (Kristof, 1996; Gatewood *et al.*, 1993) umumnya tunjukkan. Membuat keputusan dalam konteks sosial, individu pencari kerja dapat berada dalam tegangan antara sikap personal dan norma subjektif. Temuan penelitian ini, Van Hooft *et al.* (2005) dan Kulkarni dan Nithyanand (2013), menunjukkan adanya faktor-faktor yang dapat memperkuat determinasi norma sosial dan bahkan melemahkan sikap personal dalam membuat pertimbangan pengambilan keputusan memilih pekerjaan. Situasi keluarga, terutama jika berhubungan dengan tekanan ekonomi, dan kebutuhan untuk berkeluarga mendorong individu untuk memberi perhatian lebih pada konteks sosial, dan pada akhirnya memperkuat determinasi norma subjektif atas pengambilan keputusan yang ia buat.

5.7.2. Menghadapi Kesenjangan Preferensi

Hasil penelitian juga menemukan bahwa dalam membuat keputusan memilih pekerjaan, preferensi pribadi dapat tak sejalan dengan ekspektasi sosial. Perbedaan preferensi dalam penelitian ini ditemukan antara pencari dengan orang tuanya. Ekspektasi orang tua yang ditemukan umumnya berkaitan dengan penghasilan dan nama perusahaan, sementara preferensi pencari kerja atas perusahaan bisa sangat berbeda. Pencari kerja memang mengakui bahwa penghasilan juga merupakan bagian dari pertimbangan dalam memilih pekerjaan, namun sayangnya pada skala prioritas yang ditempatkan atas penghasilan dalam

dua kasus penelitian ini tampaknya dikalahkan oleh preferensi lain. Satu narasumber dalam penelitian ini memprioritaskan preferensi atas prinsip syariah atas aktifitas operasional perusahaan, sementara narasumber lainnya mempreferensikan perusahaan perintis (*start-up*) yang berfokus pada teknologi dan inovasi meski menawarkan pendapatan kecil di awal. Meski kedua kasus menunjukkan perbedaan preferensi, namun kedua pencari kerja ini menunjukkan pola yang sama dalam menghadapi perbedaan prioritas dengan orang tuanya. Keduanya pencari kerja ini tak pernah mengkomunikasikan preferensinya ini kepada orang tuanya. Alih-alih menyatakan preferensinya atas prinsip syariah dalam aktifitas operasional perusahaan, narasumber pertama memilih bernegosiasi dengan argumen jarak tempat tinggal dan menjaga kualitas hubungan keluarga, sementara narasumber kedua hanya menyebutkan perusahaan-perusahaan yang dikenal orang tuanya saja saat ditanya tentang proses mencari pekerjaannya.

Preferensi kerja individu ketika dihadapkan dengan ekspektasi sosial orang tua dalam penelitian ini lebih cenderung ditenggelamkan, disingkirkan dari pembicaraan dengan orang tua. Alasan narasumber praktis agar lebih mudah mendapat restu, dukungan, dan persetujuan dari orang tua. Menyingkirkan preferensi pribadi yang ini juga bermanfaat untuk mencegah terjadinya konflik antara pencari kerja dengan orang tuanya. Karenanya alih-alih mengkonfrontasikan preferensi pribadi, pencari kerja lebih memilih untuk mengkomunikasikan argumen dan informasi yang menyenangkan orang tua, dan lebih cenderung untuk didukung.

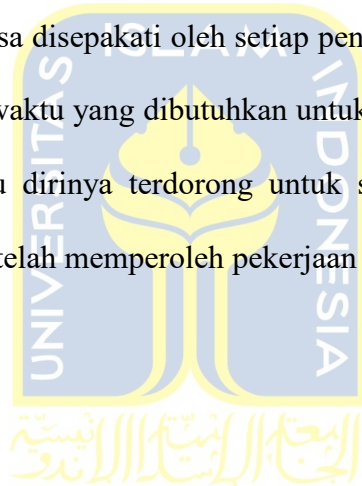
Pencari kerja tampak berusaha akomodatif terhadap preferensi orang tua. Ini sebenarnya bukan fenomena yang aneh, penelitian Hofstede tentang budaya organisasi Indonesia mendukung temuan ini. Berdasarkan data Hofstede Insight, Indonesia memiliki skor individualitas yang rendah (14). Artinya Indonesia adalah masyarakat dengan budaya kolektif yang kuat. Individu diekspektasikan untuk mengikuti harapan masyarakat 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. Ciri penghindaran ketidakpastian dan upaya memprioritaskan harmoni inilah yang tampak dalam kasus di atas. Individu pencari kerja sebagai anak diekspektasikan untuk patuh pada orang tua. Berdebat karena perbedaan pendapat dengan orang tua bukanlah sesuatu yang dapat diterima mudah oleh budaya Indonesia umumnya. Negosiasi paling selaras dengan temuan Hofstede yang dilakukan oleh para pencari kerja kepada orang tuanya di atas karenanya adalah yang bergaya akomodatif alih-alih konfrontatif.

5.7.3. Menyikapi Perbandingan Sosial

Pencari kerja terindikasi kuat untuk membandingkan diri dengan temannya untuk mengukur pencapaian dirinya dalam mencari pekerjaan. Perbandingan ini juga sebenarnya tak hanya dilakukan oleh individu pencari kerja dengan teman sejawatnya sesama pencari kerja, tapi juga oleh tetangga yang mengevaluasi pencari kerja dengan dengan pencari kerja lainnya. Pencari kerja menyadari ini,

saat lulus kuliah, mereka merasa menjadi bahan evaluasi tetangga. Tak jauh berbeda dengan teman, aspek yang dibandingkan masyarakat sekitar antar para pencari kerja adalah lama waktu yang dibutuhkan untuk memperoleh pekerjaan. Pencari kerja, terutama lulusan pendidikan tinggi, diekspektasikan untuk memperoleh pekerjaan lebih segera ketimbang orang lain.

Secara garis besar, hal yang diperbandingkan di atas meliputi lama waktu yang dibutuhkan untuk memperoleh pekerjaan. Cara pencari kerja menyikapi teman dan pencari kerja dengan cara yang berbeda dari orang tua dan kekasih. Tekanan sosial yang bisa disepakati oleh setiap pencari kerja dalam perbandingan sosial ini adalah lama waktu yang dibutuhkan untuk mendapatkan pekerjaan. Para pencari kerja mengaku dirinya terdorong untuk segera memperoleh pekerjaan saat melihat temannya telah memperoleh pekerjaan lebih dulu.



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.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal

- Ajzen, I. (1991), "The theory of planned behavior", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 50 No. 2, pp. 179-211
- Crossley, C.D., dan Highhouse, S. (2005), "Relation of job search and choice process with subsequent satisfaction", *Journal of Economic Psychology*, Vol. 26, pp. 255-268
- Deutsch, M., dan Gerard, H.B. (1955), "A study of normative and informational social influence upon individual judgment", *Journal of Abnormal and Social Psychology*, Vol. 51 No. 3, pp. 629-36
- Festinger, L. (1954), "A theory of social comparison processes", *Human Relations*, Vol. 7 No. 2, pp. 117-40
- Gatewood, R.D., Gowan, M.A., dan Lautenschlager, G.J. (1993), "Corporate image, recruitment image, and initial job choice decisions", *The Academy of Management Journal*, Vol. 36 No. 2, pp. 414-27
- Higgins, M.C. (2001), "Follow the leader? The effects of social influence on employer choice", *Group & Organization Management*, Vol. 26 No. 3, pp. 255-82
- Jaidi, Y., Van Hooft, E.A.J., dan Arends, L.R. (2011), "Recruiting highly educated graduates: a study on the relationship between recruitment information sources, the theory of planned behavior, and actual job pursuit", *Human Performance*, Vol. 24 No. 2, pp. 135-57
- Kilduff, M. (1990), "The interpersonal structure of decision-making: a social comparison approach to organizational choice", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 47 No. 2, pp. 270-88
- Kilduff, M. (1992), "The friendship network as a decision-making resource: dispositional moderators of social influences on organizational choice", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 62 No. 1, pp. 168-80

- Kristof, A.L. (1996), "Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications", *Personnel Psychology*, Vol. 49 No. 1, pp. 1-49
- Kulkarni, M., dan Nithyanand, S. (2013), "Social influence and job choice decisions", *Employee Relations*, Vol. 35 No. 2, pp. 139-156
- Lin, H.F. (2015), "The impact of company-dependent and company-independent information sources on organizational attractiveness perceptions", *Journal of Manpower*, Vol. 34 No. 8, pp. 941-959
- Ng, E.S.W., dan Burke, R.J. (2006), "The next generation at work - business students' views, values and job strategy: Implications for universities and employers", *Education + Training*, Vol. 48 No. 7, pp. 478-492
- Rynes, S.L., Bretz, R.D., Jr dan Gerhart, B. (1991), "The Importance of recruitment in job choice: a different way of looking", *Personnel Psychology*, Vol. 44 No. 3. pp. 487-521
- Van Hooft, E.A.J., Born, M.Ph., Taris, T.W. dan Van der Flier, H. (2005), "Predictors and outcomes of job search behavior: minority - majority group differences in the Netherlands", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 67 No. 2, pp. 133-52
- Van Hooft, E.A.J., Born, M.Ph., Taris, T.W., dan Van der Flier, H. (2006), "Ethnic and gender differences in applicants' decision-making processes: an application of the theory of reasoned action", *International Journal of Selection and Assessment*, Vol. 14 No. 2, pp. 156-66
- Van Hooft, E.A.J., dan De Jong, M. (2009), "Predicting job seeking for temporary employment using the theory of planned behaviour: the moderating role of individualism and collectivism", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 82 No. 2, pp. 295-316
- Van Hooft, G., dan Lievens, F. (2007), "Social influences on organizational attractiveness: investigating if and when word-of-mouth matters", *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 37 No. 9, pp. 2024-47

Van Hoye, G. dan Lievens, F. (2009), "Tapping the grapevine: a closer look at word-of mouth as recruitment source", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 94 No. 2, pp. 341-52

Van Hoye, G., dan Saks, A.M. (2010), "The instrumental-symbolic framework: organisational image and attractiveness of potential applicants and their companions at a job fair", *Applied Psychology: An International Review*, Vol. 60 No. 2, pp. 311-35

Artikel Internet

Haryanto, A. (2017), *Daftar 10 Universitas Swasta Terbaik Versi Kemenristekdikti*, diperoleh pada 22 April 2018 di: <https://tirto.id/daftar-10-universitas-swasta-terbaik-versi-kemenristekdikti-cu7s>

Hofstede Insight, *Country comparison: what about Indonesia?*, diperoleh pada 22 Januari 2018 di: <https://hofstede-insights.com/country-comparison/indonesia/>

Buku

Alwi, S. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif*, Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE UGM

Bohlander, G.W., dan S. Snell (2010), *Managing Human Resource*, 15th edition, Cengage Learning

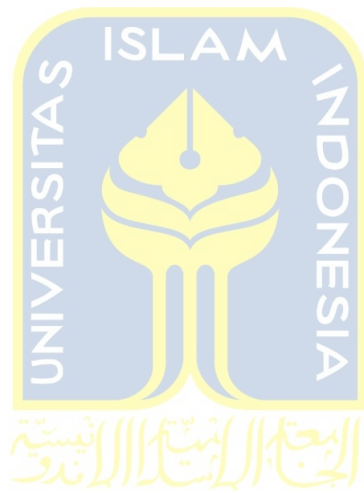
Creswel, J.C. (2009), *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, Third Edition, USA, California: Sage Publication

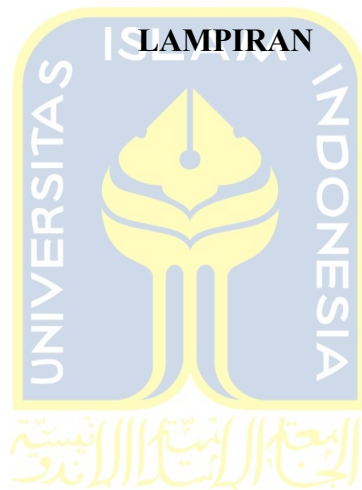
Hasibuan, M. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara

Miles, M.B., dan A.M. Huberman (1994), *Qualitative Data Analysis*, 2nd Edition, USA, California: Sage Publication

Robbins, S.P., dan M. Coulter (2010), *Manajemen (terj.)*, Jilid 1, Edisi Kesepuluh,
Jakarta: Erlangga







LAMPIRAN 1:

TRANSKRIP WAWANCARA

Narasumber 1/ Wawancara 1

Narasumber: Indra Putra Nugraha
Waktu : 24 Agustus 2018
Lokasi : Jalan Pawiro Kuat, FE UII

Masuk tahun berapa? Lulus tahun berapa ndra?

Masuk 2013 lulus 2017

Kalo IP?

Ah malu gue. 3,67

Pertanyaan pertama nih, bisa gak lo ceritain se bebas mungkin gimana pengalamanmu nyari kerjaan?

Dulu awal nyari kerja sebelum lulus. Itu bulan Agustus, selesai Pesta. Aku wisuda bulan september. Aku kerja bulan Agustus. Aku dulu kerja udah tes-tes gitu kan cuma karena aku cuma pake SKL (Surat Keterangan Lulus) doang, kurang menjual. Terus aku juga gagal di HRD. Rata-rata sih udah sampe HRD sampe user aku gagal terus kan. Dah kerja dulu aja yang ada-ada dulu aja. Toh itu kan buat pengalaman doang. Pengalaman pertama gitu kan. Soalnya kan fresh graduate. Sekalian memahami hidup yang sebenarnya itu gimana lah dho. Terus akhirnya gua memutuskan untuk kerja, nyales dho, nyales mobil. Itu di wuling motors cabang Yogyakarta. Wuling baru pertama ada di jogja cabangnya ya pas aku kerja di situ. Terus aku kerja di sana nyales. Terus ternyata aku bener2 banyak menemukan hal baru di situ. Tapi intinya ini cara mencari kerja ya. Dulu sebelumnya tes-tes pas menggunakan SKL itu agak susah soalnya pas...

Sek waktu kamu nyari kerja itu waktu itu selesai sidang atau..

Selesai sidang langsung. Aku sidang Juli kan. Juli-Agustus aku nyari kerja. Interview rata2 aku ditanyain, "Iha berarti masnya belum lulus?" "Udah bu tapi sudah lulus sidang udah semua tinggal nunggu wisuda" gitu. "oh wisudanya kapan?" Nah menurutku sih itu kemungkinan bisa dipertanyakan kalo masih pake SKL. Kan lebih menjamin dan akan lebih baik kalo pake ijasah. Itu lah rata2 nyanyainnya banyak yang nanya SKL. Terus sih aku mikirnya yaudah lah aku nunggu ijasah aja dho. Terus aku kerja nyales kan.

Berarti yang kerja di sales itu kerja pake SKL?

SKL, iya bisa. Iya terus interview kerja itu awal pasti kita administrasi. Kalo di administrasi itu biasanya diliat dari IPK. Dari IPK sama dari CV. Kalo misalkan IPK oke, CV oke, ya diangkut lah. Setelah itu kita psikotes. Psikotes tu ya soal-soal tes akademik itu lah. Itu biasanya jadi satu. Setelah psikotes itu biasanya kita terus interview. Kadang-kadang ada yang adminitrasi, interview, psikotes,

terus interview tahap dua ada. Tergantung perusahaan, beda-beda. Lha terus ada juga yang setelah interview tuh interview lagi, tapi lebih spesifik soal kerja. Biasanya interview pertama kita cuma ditanyain tentang personal kita. Terus yang kedua itu lebih spesifik tentang kerja, pengalaman apa yang udah kamu udah lakukan, karya-karya kamu apa. Itu lah intinya itu. Itu udah spesifik itu. Biasanya kalo udah kayak gitu nanti biasanya itu akan mendekat ke udah mau diterima. Abis itu ke tes kesehatan. Abis itu kelar. Dulu aku banya gagalnya ya karena idealisme. Keras banget aku. Keliatan. Psikolog itu keliatan. Bisa ngelihat kita. Terus aku memutuskan untuk aku keluar dari zona nyaman. Nggak apa-apa yang ada-ada dulu aja. Terus aku nyoba yang sales itu. Ternyata aku baru ngerasa, wah gila ini sarjana aku kuliah sarjan, di kampus punya jabatan ini itu. Sempet sih nyesel. Cuma sih aku pelajari lagi, emang kenapa, gitu kan? Ya terus aku motifnya sih here I am lah, kita di sini gitu. Ya udah sebaik mungkin lah di mana dapat kita berada. Sempet ngiri sih temen2 yang akademiknya biasa bisa diterima ODP-ODP. Yang lulus lebih lama dari aku pada diterima ODP-ODP. Sampe sekarang aku ngomong ini juga banyak. Cuman ya ini ya itulah mencari kerja itu kadang-kadang gak, kita gak bisa ngukur mana bekerja analis. Mencari kerja itu sebenarnya sawang sinawang dho. Sawang sinawang itu cocok-cocokan. Kdang gaji besar dia menderita. Kadang gajinya cukup tapi dia bahagia. Itu tergantung orang, kepercayaan yang kita pegang dan kebutuhan yang paling penting. Cuma kalo aku sih aku cari kerja yang berpotensi untuk lompat nantinya.

Lompat maksudnya?

Lompat ke jenjang yang lebih baik lah

Karirnya ya?

Karir, iya. Tapi itu dalam konteks gak harus di satu perusahaan yang sama juga. Intinya mengasah kemampuan kita lah. Itu sih.

Oke sekarang aku mo masuk lebih spesifik ke bagaimana cara kamu memperoleh informasi tentang pekerjaan. Dari website kah? Atau gimana?

Dulu informasinya sih paling pertama sih internet dho. Internet itu aku klasifikasikan mulai dari instagram, mulai dari email, terus website-website kayak jobstreet, kali-be-er-er apalah itu bacanya. Itu aku paling banyak sih di situ. Aku pas diterima di wuling, tapi pas aku diterima kerja dua kali ini ternyata bukan dari situ, bahkan job fair. Aku baru sadar ya kalo ngelamar kerja jangan di job fair. Karena pesaingnya semakin banyak. Itu orang yang diterima kerja di job fair itu, menurutku, nggak dewa. Itu beruntung aja. Justru beruntung. Karena berkas numpuk itu dia cuma ngambil set set. Manusia lah pasti di liatnya cuma di.. nah itu kemampuan CV tu di situ. Kalo kita ngolah CV bagus desainnya bagus tu kita banyak keambil. Cuman lagi-lagi ketika yang ngadain seringnya UGM itu peringkat satu sampe 200 lah itu bisa diisi kampus negeri semua. Satu sampe 50 UGM lah, UI, pokoknya ada kampus-kampus malaysia, singapur itu banyak banget di job fair. Aku mikirnya wah gila, kebetulan aku CVku kubikin yang asik lah. Cuman aku tes udah tahap-tahap masuk tahap-tahap lagi, wah gila, keterimanya sama kampus-kampus gede-gede kan. IPK nya aja tinggi-tinggi

wah bener akhirnya gak keterima dho. Nah aku dua kali kalo wuling itu karena pertama dia perusahaan baru, pasti dia akan butuh lowongan, bener ternyata. Yang kedua yang BRI, ini modelnya aku ada info dari dalam. Soalnya BRI nggak diekspos bukaan itu. Harus ada orang dalam. Terus aku dapet dari orang dalam. Sebenarnya temennya cewekku tu anaknya pimpinan cabang gitu. Terus cewekku daftar aku dimasukin sekalian. Kebetulan malah cewekku nggak keterima malah aku yang lanjut kan. Yaudah tak jalanin. Sebenarnya aku gak niat ya

Itu yang pindah dari Wuling?

Iya, Wuling. Ya udah gitu. Jadi kalo menurut pengalamanku, aku malah dapatnya dari link terdekat lah, bukan dari sosial media. Link khusus lah.

Apa perbedaan yang kamu dapat antara mencari informasi dari medsos, jobfair, atau nanya-nanya temenmu?

Pertama kalo medsos ya, itu pasti lebih banyak orang lagi yang daftar dari pada job fair. Karena pertama kalo di medsos itu perusahaan itu nggak mungkin dia ngepost di website yang sepi. Pasti dia ngepost di web yang rame. Karena dia membutuhkan tenaga kerja. Nah contohnya aja jobstreet. Job street ini kan butuh banyak pegawai. Eh dia kan bakal nampung banyak calon pegawai. Nah pasti bakal banyak juga pesaingnya. Kalo menurutku sih website pertama keunggulannya kita mudah untuk mengaksesnya. Kita cepet gak ribet, gak makan waktu. Cuman kelemahannya kalo dari website itu saingannya banyak. Terus kalo jobfair itu pertama kita punya effort di situ. Effort nya lebih daripada website karena kita harus datang, kita harus nyetak, harus antri panjang, harus nunggu. Effortnya lebih daripada website, cuman dia lebih sedikit pesaingnya dari pada website. Paling satu perusahaan misalkan kecemplung ya 500. itu udah dikit itu 500. daripada internet kmaren, telkom yang daftarnya 5000. gila, cuma diambil 10 orang. Itu 10 orang itu menurutku paling 5 orang pesenan lah paling, 5 orang doang yang bener2 diambil. Cuman kalo lewat informasi khusus itu beda. Lebih premium lah, cuma itu dapatnya susah, untung-untungan juga. Kadang kita nih punya temen di kantor mana gitu. Kita tanya, "cuy ada kerjain nggak nih di sini?" "oh ada bagian ini, cuma kamu begini" ikutin aja alurnya. Terus tanya lagi, "mbak ada ini nggak aku dapat info" "oh, iya ada" gitu. Malahan gitu sih dapatnya kalo pengalamanku ya.

Apa standar perusahaan yang kamu pake waktu melamar? Kayak apa karakter perusahaan yang menurutmu layak nih buat kamu daftarin?

Pertama aku perusahaan yang multinasional. Pertama wuling motors itu pertama walaupun orang mikirnya gila cuma jadi sales. Cuma aku punya keyakinan, ini perusahaan multinasional dia dari Cina masuk ke Asia tenggara. Meskipun baru dia punya scope yang besar, dia multinasional gitu. Aku yakin sih kalo dulu aku rasa startku bener. Aku dulu wawancara temen-temenku tuh yang lainnya ada yang jebolan dari mandiri, ada yang bank-bank. Ketika itu aku dah ya lumayan lah, ya keterima lah akhirnya. Soalnya aku pede saat itu pas user itu orang ditanyain gimana kerjamu? Aku malah ditanya, "di mobil kemaren gimana?" itu tahap terakhir itu. Itu user kabag sdm langsung kantor wilayah yang nyeleksi kan

kabag sdmnya sendiri. Itu dia nanyanya itu soalnya jarang ada mobil larinya ke bank.

Itu nilai plus ya?

Menurutku sih gitu sih, nilai plus. Soalnya orang di mobil itu terkenal radikal pasti. Jualannya susah. Pertama ya orang radikal, marketing radikal tu tersusah tu kan ada dua: pertama asuransi susah, kedua mobil. Aku dulu ditanyain targetnya berapa? Tercapai? Aku bilang “nggak pernah tercapai pak”. “emang targetnya berapa?” “4 pak”. “satu bulan kamu bisa jual berapa?” “Saya satu” “oh, bagus mas itu mas.” ya menurut mereka bagus soalnya mobil cina. Perusahaannya di sini mulai bulan agustus, aku kerjanya juga mulai agustus. “Berarti kamu edikasu pasar?” “iya pak, itu mobil pertama” “kamu emang ahli di mobil?” “nggak pak. Nyetir aja saya nggak bisa”. Iya cuy aku emang nggak bisa nyetir. Paham mobil juga aku gak paham. Ya karena radikal itu cuy. Ya iyalah orang kalo udahlaper udah kepepet apa aja jadi dho, serius. Ya itu aku bilangnyanya gitu. Soalnya kepepet saya pak, apa aja jadi pak. Lha aku bilang gitu, lha ternyata itu yang dicari perusahaan itu, kata-kata itu. Ternyata bener ketika aku masuk ternyata kampret gak ada pendidikan anjir, dikasih data suruh ngerjain. Hari pertama ini, gila ini dikasih data bank “dikerjain nanti dikumpul mas”. aku cuma dikash tahu kalo di sini cuma satu kata2, “siap pak”. gak ada ini gimana? Ini kapan pak? Gak ada. “siap pak,” gitu udah. Inisiatif lah nyari data, nyari gitu lah dho.

Oke jadi selain MNC ada lagi nggak nih?

Kalo aku sih suka perusahaan yang gede sih di awal. Soalnya nanti kalo menurutku. Kalo dari yang gede itu kalo yang ke kecil pasti dapat posisi. Kalo yang ke gede lagi juga bisa. Makanya aku senengnya mulai dari yang gede ke gede.

Dan menurutku emang wuling gede?

Wuling gede. Sebenarnya gede dia. Cuma baru masuk aja ke indonesia.

Emang ada apa dengan gede?

Kalo menurutku ya , gede itu...

Eh maksudnya gede ini gimana dulu?

ya internasional, dia punya pasar yang besar. Aku pas liat di google kan, ekuitasnya terus, ya ekuitasnya dia lah, ekuitas modal dia, ekuitas dia. Pokoknya gede lah itu perusahaan, skala pasarnya juga. Kan gila wuling itu sahamnya kan gila dia, gede-gede banget ya. Aku tu tahunya ya karena aku liat di google itu kan, masak satu tahun itu dia bisa bangun 36 cabang dalam setaun. Gila kan? Dia bangun pabrik di indonesia, Toyota aja butuh berapa pulh tahun. Pokoknya gila ini modal ini. Modalnya besar ya. Berani main dia masuk ke sini. Baru satu tahun lho dia udah kedengeren kan.

Iya iklannya udah ada cuk. Aku liat langsung “ah indra kerja di sini”

Dulu cuk. Tapi keunikan dho. Aku kerja di sana pasti dihina orang. Itu yang aku suka.

Why?

Itu buat motivasi kita cuy. Aku ini dihina sama fungsionarisku kan, fungsionaris LEM. Jadi difoto kan, jadi aku itu masuk youtube dho. Ada yang review mobil aku yang bantuin dia. Aku pake batik itu kan masuk youtube, “wuih bang indra nyales”. wuih diejek-ejekin gitu kalo ketemu. Itu yang aku cari cuy. Itu karena kita diejek itu kita punya. Ya kurang lebih ya gitu lah dho, yang aku cariya itu. Ketika kita dihina itu kan nikmat banget itu menurutku ya. Ketika dapat pressing, dapet cacian itu power kita tu malah keluar tu di situ. Karena kita dihina itu tadi. Jadi kita ingin membuktikan gitu semangat kita. Kalo kita dipuja-puja orang itu kita malah enak, ya udah gitu-gitu aja.

Oh iya tadi belum kejawab: kenapa mesti gede, kenapa mesti mnc, ada apa dengan modal besar itu tadi?

Aku sebenarnya kalo untuk kerja ini gak pake logika yang ribet ya. Pertama ya mungkin kerja itu sih. Cuman kalo ditanya kenapa gede, kenapa dengan mnc, kenapa dengan ekuitas yang besar, kalo menurutku ketika perusahaan memiliki keuntungan yang besar, dia untuk mengshare ke pegawai itu, pengakuan terhadap pegawai itu ada. Menurutku ya dia lebih aware lah sama pegawai, terus jenjang karir juga lebih luas. Karena psti posisi jabatan akan lebih besar atau lebih banyak lah daripada misalkan perusahaan yang ada di jogja gitu. Kita kan lompatnya di perusahaan itu ya kalo gak jadi, walau pun dia tinggi jadi supervisor terus jadi pimpinan cabang, apa pimpinan atau direksi. Cuman kan dia kan ketika pindah ke perusahaan lain dia cuma langsung menjadi pimpinan tau lah. Cuman kalo aku contoh karir di BRI suatu saat misal jadi PImca, aku pindah ke perusahaan kecil aku di bank daerah misalkan harusnya dapat jabatan direksi lah. Soalnya perusahaan besar itu ketika lebih diakui pasti.

Ada gak sih tanggapan masyarakat terhadap pilihan kerjamu ini? Atau apa gimana persepsi masyarakat terhadap pilihan kerjamu?

Kalo dari masyarakat aku gak liat e. menurutku di Indonesia ini, masalah apa ya, persepsi terhadap perusahaan itu cepet kok berganti atau berpindahnya. Soalnya ya cuma dipengaruhi informasi setengah mateng aja. Jadi, gampang lah. Misalkan masyarakat nih. Masyarakat menilai bank itu riba. Itu sih udah taun 45, udah dari lama sebenarnya ini. Cuma nyatanya dia tetap nabung di bank juga. Karena dia persepsinya cuma anget2 tai ayam lah orang tuh. Orang indonesia ya. Dia gak akan dengan komitmen dia untuk memberantas riba, kecuali dia punya kekuatan politis ya. Cuma kalo dia masyarakat biasa pasti dia cuma, ya tetap nabung juga kok di sana. Ya aku gak terlalu berpikiran perspektif masyarakat terhadap perusahaan gitu. Yang aku liat sih lebih terlihat ke internal perusahaan itu. Soalnya di internal perusahaan itu biasanya akan terwakili oleh eksternal itu. Ketika dia pencapaian bagus pasti di masyarakat juga diakui juga.

Tadi kamu sempat cerita waktu ada video youtube kamu waktu kerja jadi sales di wuling itu kamu jadi diejek sama temen2 kamu gitu kan. Nah,

sebenarnya ada apa dengan sales di dalam pandangan masyarakat sampe segitunya?

Jadi menurut orang ya sales itu jabatan yang paling bawah, kasar, paling kasar. Ini mungkin dari perspektif dari orang yang belum kerja ya. Kalo temen-temenku tak tanya nih ya panas ngenes kayak sales panci aja ya. Cuman kalo perspektifku sih sales itu tuh ujung tombak perusahaan. Bahkan aku pun kalo daftar lagi, besok ni bakal ada job open lagi kan di BRI cuman aku pindah, pindah ke marketing. Soalnya di situ aku ngerasa ada sejarah sih. Soalnya pimpinan itu pasti dari sales cuy. Kayak mutiara cuy. Pejabat itu kebanyakan lah, yang bener-bener leader ya, itu dari marketing cuy. Soalnya marketing itu.. aku kemaren gak percaya cuy, cuma aku ngerasain. Dia bisa ketemu dengan customer, nasabah secara langsung. Dia tahu keluhan customer, dia tahu operasional. Misalkan aku contohnya dulu pingin ada jual mobil ya kan? Aku pendekatan ke customer. Dia ngomong, “mas mobil cina itu bahannya dari kaleng e, jelek”. Itu kan pertama, kita kan bisa nginput keluhan dia, terus kita bisa nginput permintaan dia juga. Nah dari situ pertama kita bisa liat itu, dan kedua terus aku minta sama bagian belakangnya, “pak saya butuh mobil yang kayak gini pak”. “wah gak bisa mas, uang kita tuh kayak gini, gini, gini”. Nah kita jadi tahu kan, kita emang posisinya serba kepepet. Misalkan contohnya aja ya, misalkan kita udah jual nih, mobilnya trouble, yang dicari siapa? Salesnya. “mas mobil saya rusak mas, gini, gini”. Terus kita datang ke bagian service nya “ pak ini mobilnya rusak mas kita tu yang rusak tu yang gini- gini, sebenarnya tu bisa mas gini,” terus kalo gak bisa ya nanti dijelaskan alurnya, kita jadi tahu alur. Jadi kita secara nggak langsung bisa tahu bagian... kita penghubung semuanya. Emang sales itu pasti dia repot, tapi di kerepotan itu sebenarnya leader tu biasanya kebentuk di situ. Soalnya dia pressing nya banyak. Banyak pressing di sana.

Ada hubungannya gak pengalaman kamu selama berkegiatan di LEM dengan tekanan dan direndahkan karena pekerjaan kamu ini

Tahan banting lah. Biasa aja, aku kena pressing itu biasa. Itu sih cuma itu doang ya. Ya paling soft skill dari dulu sebelum di LEM aku udah, udah ada bakat di sana lah.

Oke gini maksudku. Sales kan tadi kamu merasakan bahwa itu merupakan kerjaan yang rendah di masyarakat. Padahal kamu di kampus kan ketua LEM. Kamu pernah gak dibandingin kayak wah ini ketua LEM cuma jadi sales gitu?

Oh iya paham. Sempet dho, aku malu anjir ini kasian anak2.. aku sebenarnya bukan mikirin akunya. Kasian anak-anakku yang masuk LEM dia bakal gak jadi pede. “Gila nih, ketua LEM aja yang buat kayak gini aja jadi ya udah lah kita gak usah jadi aktifis lagi lah, orang ketua LEM aja cuma jadi sales gitu”. Cuman aku sih aku balik sih gini, “dunia kerja itu kita memulai lembaran baru lo” gitu. Kita gak ada yang tahu orang tu sukses dalam waktu sekarang atau dua tahun lagi terus dia mati, atau sepuluh tahun lagi dia bisa sukses terus umurnya panjang, kita gak ada yang tahu. Aku sering ngomongnya gitu sih kalo ada yang ketemu langsung lho ya, aku pasti ngomong “kita gak ada yang tahu kapan kita mati

kapan kita sukses yang penting kita usaha aja apa yang ada di depan kita, kita garap dulu”. Cuma kalo orangnya gak ketemu kan ya nuwun sewu pasti “jangan jadi ketua LEM aktifis mah cuma gitu-gitu doang”. Jadi emang ada dampaknya milih jadi sales ke anak-anakku. Ya aku cuma khawatirnya sih malah ke anak-anakku sih, dia nanti berpikiran bahwa aktifis ini masa depannya malah kayak gini, suram. Secara umum sih gitu. Cuma yang bisa aku ajak ngobrol ya tak omongin. Secara ini kan way of life ya. Orang tu beda-beda dari suksesnya. Terus kategori sukses itu orang juga beda-beda. Kadang orang punya gaji 5 juta udah merasa cukup gitu kan. Ada juga dengan gaji 2 juta aja udah cukup sukses gitu. Orang itu beda2 standarnya masing2 orang tu beda. Itu sih kayaknya.

Ada gak peran temen2 dalam proses pengambilan keputusanmu mencari kerja? Misal ternyata mereka jadi tempat konsultasi kamu. Atau apa kamu mempertimbangkan pendapat mereka waktu memutuskan milih kerja?

Bener sih. Aku paling bisa survive karena temen2 terdekat sih. Jadi mereka bisa ngasih semangat, mereka bisa ngasih... emang temen tu ini banget ya, banyak banget daripada keluarga ya, aku sih temen. Temen dia bisa, bisa bentuk kita. Sosial lah, sosial bisa mbentuk kita. Soalnya temen temenku juga. Beberapa temen2 ku yang aku deket kebetulan dia tipe2 orang yang survive juga modelnya. Jadi, aku gak masalah juga. Dan aku juga banyak ngambil saling belajar dari mereka.

Survive mereka maksudnya?

Survive, ya temenku ada yang kerja, ya pekerja kasar, buruh-buruh gitu masih banyak temen temenku. Ini temen di luar kampus soalnya mereka. Jadi banyak yang lulusan SMA ada yang gagal kuliah. Aku ambil baik-baiknya dari mereka. Aku ngambil oh semangat-semangat hidup mereka tu lho.

Oke, terus bagaimana dengan keluarga? Eh tapi sebelum keluarga deh, kamu saat ini udah punya pasangan calon ya kan? Gimana itu pengaruh pasangan sama keputusan milih kerja? Ada gak tuh pengaruhnya?

Oh itu coy, itu paling besar coy. Ngejar nikah coy. Itu makanya aku mesti ningkatin karir

Emang udah ada planning?

Udah. Dah ada itu jadwalnya.

Nah, bentuk tekanan yang lu dapat dari pasangan apa?

Aku sadar gak bakal hidup sendiri terus dan aku mikir udah cocok, udah ada kecocokan kita. Aku sih berusaha dewasa ya. Dewasa tu dalam arti pertama aku gak egois dengan targetku sendiri. Awal aku target 27. cuma karena cewekku ini kebetulan kita seumurannya. Aku gak boleh egois dengan targetku sendiri. Akhirnya kita menempuh bareng2 umur berapa 25-26 kita nikah.

Oh malah makin cepet?

Iya lebih cepet. Soalnya dia cewek cuy.

25-26 berarti kalo gak taun depan, dua taun depan?

Dua tahun depan emang. Itu makanya aku kan nyari uang itu. Tapi itu buat semangatku dho. Makanya kemaren aku nekat ambil s2 karena itu. Terus itu aku jadikan ambisi terkuatku sih untuk sementara ini. Karena aku pikir dia masa depanku lah. Ya makanya untuk menempuh itu kan aku kan berarti harus berjuang kan? Harus dia jadi yang aku pengen, aku jadi yang dia pengen. Dia pengennya aku karirnya bagus, aku bisa jadi cowok yang bertanggungjawab, bisa menghidupi keluarga, finansial terutama. Semua cewek tu wajar kayak gitu. Ya aku ya harus mau gak mau harus menyanggupi itu kan kalo udah mau serius kan? Tapi itu sih yang jadi aku semangat. Kalo keluarga sih sebenarnya gini, sebenarnya keluarga tu tetep ada yes or no terhadap pekerjaan yang kita pilih kadang2. Cuma kalo yang namanya keluarga tu, kalo di keluargaku ya, yaudah terserah kamu. Soalnya di keluargaku dibiasakan kalo kamu mau nikah, nikah duitmu, kamu mandiri, kalo kamu mau lanjut sekolah, duitmu sendiri. Kalo kamu mo ngapain hidupmu pokoknya papa mama cuma bisa ngasih kamu lulus S1, sisanya terserah kamu mo hidup apa terserah kamu. Itu sih. Ya itu kan juga ya kampret juga ya, haha. Tertekan kan? Tapi itulah sebenarnya kalo dipikir-pikir banyak tekanan dho. Cuman aku coba having fun kan. Tapi aku merubah gimana caranya tekanan2 itu jadi energi. Tekanan dari cewekku, tekanan dari orang2 yang menghina-hina aku, tekanan dari orang tuaku, itu jadi enegi gimana caranya kita bisa hidup lebih baik. Makanya nyari kerja, karir, nyari kerja karir, karir, karir.

36.20

Jadi kerjaan yang ini datangnya dari relasinya pacarmu juga?

Iya. Dari ketidaksengajaan itu. Soalnya dia tu orangnya aku mo nempuh apa aku pasti didukung soalnya. Dia tahu aku idealis kan. Jadi dia itu pasti ngiyain. Misalkan aku mo bikin ini, gitu. Ya usah sana. Dia tu tahu mungkin aku bakal gagal, atau kalo berhasil ya syukurlah, kalo gagal ternyata aku mandek di tengah jalan kan sering dikata-katain gitu. “tuh kan kayak gini, masak cuma kayak gini” aku sering diejek gitu lah. Cuman gitu lah seniku sama dia. Makanya aku semangat lah. Soalnya pasti aku kalo gagal diejek dia. Cewekku anak UII, nruk tahu itu.

FE juga?

Anak HMJ

Angkatan

13

OK, dari keluarga tanggapannya apa? Pernah konsultasi sama keluarga?

Jadi cerita aja dho. Jadi aku tuh dulu keterima di perusahaan auto 2000 Toyota terus.. Itu bareng coba, Auto 2000, daihatsu,...

Mobil semua

Iya. Aku kan daftar kan. Paling bagus itu kan Auto 2000 sama pokoknya Toyota lah. Toyota kan Auto 2000 kan

Itu setelah wuling?

Setelah wuling. Pas masih di wuling itu aku. Pas masih di wuling aku ndaftar kerja lah intinya. Aku itu keterima kerja di situ itu udah bukan tes lho, keterima lho dho. Udah tinggal tanda tangan kontrak lho. Itu auto 2000, terus daihatsu, terus sama Toyota sini tu nasmoco, terus sama BRI. Tiga mobil itu eh satu lagi honda. Aku juga heran dalam dua minggu itu aku keterima 5 perusahaan, 4 mobil, satu BrI gitu kan. Pas waktu itu ya aku tanya kan. Yang paling bisa mempengaruhi itu kakakku, kakakku di bank soalnya. Kakakku bilang gini, kerja itu adalah pride katanya. Karena ketika kita pride kita akan loyal. Ketika kita loyal, maka kita akan progresif. Ketika kita progresif, kita akan baik karir. Finansial maupun karir, kita akan jadi orang lah. Itu mottonya kakakku tu gitu. Aku bener2 melekat. Bahkan ini aku ceritain ke temen2 ku. Temen2 ku yang aku pacu sekarang mantep2 sekarang temen2ku. Bagus-bagus malah sekarang, ada yang lebih bagus dari aku juga malah sekarang yang aku pacu itu. Lha itu aku seneng coy, itu jadi ambisiku. Tapi itu kata2 kakakku gitu, dari pride, dari kebanggaan. Jadi aku ya itu dho, alasan aku ndaftar kerja2 besar itu karena aku ngincer pride juga.aku bangga ketika aku ditanya, “kerja dimana?” “BRI” misalkan gitu kan. Orang gak, ya semua orang Indonesia tahu lah, yakin aku. Itu buat kebanggaan. Sehingga aku di kantor disuruh apa2 mau, karena aku pengen tetap kerja di situ, pengen tetap berkarir di sini gitu dho. Itu dari kakakku. Tapi kalo dari mama papaku, itu ya “kembali lagi ke kamu, terserah kamu lah, yang terbaik buat kamu aja mama papa doain” gitu. Cuman kakakku lebih logic dia.

Jadi kakakmu itu yang mendukung keputusanmu gitu?

Iya

Ini di wuling apa BRI?

Di wuling bahkan dia juga ada nyuruh. Wuling dia, BRI dia gak nyuruh, yang nyuruh kan cewekku. Cuman aku pas milihnya yang mana, itu dia milih BRI. Kalo cewekku ya terserah aku juga.

Akhirnya kenapa memilih BRI dibanding 4 mobil tadi?

Karena lebih pride. Keluargaku, aku tanya mamaku juga kan, “ma, mama lebih bangga mana?” “Ibuh bangga BRI, masku juga lebih bangga”

Terus kesan mereka waktu wuling?

Mobil mereka kurang suka kalo aku kerja di mobil. Karena di mobil itu terkenal dengan... aku juga ngerasain sih budayanya, kita kan kalo udah berhasil kan mabuk, itul lah abis di situ lah. Nyewek, orang mobil biasanya di situ. Perselingkuhan itu ah biasa lah. Di mobil itu emangduniannya kasar. Cuman kalo di BRI itu lebih kebalikan banget, lebih formal-formal tipe orangnya, candaanya itu candaan garinglah, soft.

Cak cuk an ada?

Gak lah gak ada coy. Kalo mobil malah ada. Aku sama bosku aja cuk itu kadang gak apa2. sama pimca malah. Kalo di BRI wah langsung keluar kayaknya. Hierarkinya jelas banget, senioritasnya jelas banget. BUMN kan soalnya. Beda sama mobil. Itu lah. Tapi emang aku akuin aku cukup pede ketika aku ngomong kerja di BRI. Meskipun aku ternyata posisiku ternyata yang buruk. Sama kayak masku mbandinginnya sama orang nasabahnya dulu, dia drivernya pertamina. Tapi ketika ditanya “kamu kerja di mana?” “pertamina,” bangga banget. Padahal dia cuma driver trek-trek gede itu. Gengsinya dia di situ. Indonesia kan di situ tipe orangnya, liat orang tuh kan dari situ.

Ini gengsi yang datang dari nama perusahaan ya?

Citra, citra perusahaan. Kalo wuling kan citranya belum ada kan

Seberapa butuh kamu untuk berkonsultasi dengan orang tua? Atau kamu tipe yang bodo amat mo pendapat apa orang lain, tetep kerjain juga?

Besar sih. Tapi ya bener, kadang bener kalo aku tu orangnya tak kerjain dulu terusbaru tak konsultasiin ke orang itu. Ada kadang gitu. Tergantung mood sih. Tergantung seketemunya mereka. Kalo menurutku konsultasi tu adalah takdir cuy. Takdir tu pokok e ndilalah tu lho dho. Ndilalah pengen bahas ini. Aku tipe orang yang nggak terencana ketika aku nanti untuk hal2 tertentu lho ya dan sebagian besar aku lebih rasanya pengen ngomong ini ya atau ah nggak ah, ya udah tak jalanin aja.

Jadi sebenarnya pendapat mereka nggak ngaruh2 banget sama keputusanmu ya?

Nggak ngaruh banget sebenarnya. Cuma kalo bener2 keputusannya genting banget ya, aku pasti minta pendapat orang tua. Kayak kuliah tu ya, aku tanya bapakku, mamaku, sama cewekku, sepakat semua aku gas. Kayak kerja kemarin itu genting banget, kerja itu aku pasti tanya pendapat.

Kenapa genting apanya yang genting?

Wah ini salah langkah habis dah. Bisa bisa dibilang kayak gitu lah. Jangan sampe salah langkah lah ambil karir tu, pandanganku lho ya. Soalnya sebenarnya sih gak perlu kita di perusahaan besar itu nggak. Cuman gimana caranya kita kerja di tempat yang kita bisa berkembang. Itu aja sih. Kita bisa dapat ilmu banyak, kita serap ilmu itu banyak2.

Ndra, sebenarnya apa konsekuensi yang kamu takutkan terjadi kepada keluargamu, atau cewekmu, sampe mesti minta kesepakatan mereka? Karena tadi kan kamu juga sempat bilang kalo orang tua kamu bahkan sudah ngelepas kamu dengan modal ijazah. Itu bukan berarti kamu disuruh nanggung sendiri keputusan-keputusan hidupmu, termasuk kerja ini?

Mereka tu punya kepentingan ke aku. Cewekku punya.. kenapa dia misalkan memberikan masukan sebaik mungkin dan selogic mungkin, karena dia punya

kepentingan ketika dia sama aku, dia pengen dinafkahi yang cukup, pasti itu. Dan dia bangga juga ketika dibawa ke orang tuanya, ini lho calonku kerjanya di sini, kerjanya bagus. Terus kakakku punya kepentingan juga dho, harus mikir2. misalkan bapak ibukku kan udah tua kan. Nantinya kan yang membiayai, bahkan sekarang kan aku sama kakakku. Kalo misalkan kerjaanku gak jelas pendapatanku gak ini kan otomatis kakakku otomatis berat juga mbiayain. Makanya kalo dipikir papa mamaku, mereka terserah aku. Cuman kalo kakakku sama cewekku tu pasti akan bener2 dianalisa sama mereka dho. Tanya itu gimana, ini gimana, kalo di sini gimana, pasti nanya gitu. Soalnya mereka emang punya ini.. kalo orang tua kan istilahnya ya udah lah terserah indra mo ke mana. Kalo dipikir-pikir emang bener pertanyaanmu dho. Emang mereka berdua emang paling logic. Kalo ini nanti gini, kalo itu nanti gitu, yang gitu kan mereka. Nanti kalo kamu di mobil, kamu nanti loncatnya bingung. Kalo kamu di bank nanti status kan di kanwil, kamu akan berhubungan dengan banyak orang, dengan ini, dengan ini.

Itu jenis informasi emang udah kamu pertimbangkan sebelum konsultasi, apa justru baru mulai dipikirin setelah konsultasi? Ya apa ini hal-hal yang kamu luput perhatikan waktu milih kerja?

Iya bener. Sedikit cerita aja ya, aku sebenarnya tipe orang yang gas spontan modelnya. Ada yang diingini, langsung sikat, garap. Cuman dari dulu ini aku mulai dari aku karir lembaga ini ya, aku pasti itu. Tapi aku orangnya pendengar. Misalkan ada orang (ngasih) masukan. Dulu mungkin pas DPM aku sering banget ketemu sama, kadang sama kamu, ya kan dulu? Terus di LEM sama Nunuk. Aku diem2 peratikan terus aku ngomongin keorang lain tu, lho, dho, ide itu. Kayaknya aku cuma diem pegang hape, cuma diem2 kamu ngomong, kajian atau apa, aku sebenarnya perhatiin dho. Terus itu tak omongin ke orang lain yang cocok, jadi ide, garap, gitu cuy. Ya gitu lah, aku tipe orang yang kayak gitu. Jadi aku butuh banget banyak temen, banyak orang. Karena aku butuh banyak masukan. Masukan mereka-mereka itu tak kumpulin, ya kan. Aku tu orangnya ngumpulin. Ya bener dho, bener omonganmu. Kadang aku nggak, nggak kepikiran. Iya juga ya, spontan karena mereka ngomong jadi tahu.

Narasumber 1/ Wawancara 2

Narasumber : Indra Putra Nugraha

Waktu : 1 Maret 2019

Lokasi : Jalan Anggajaya, Condong Catur

Menurut pendapatmu secara umum, apakah mungkin bagi seseorang pencari kerja dalam proses mencarinya terpengaruh secara sosial?

Lha kamu balikin yang kemarin?

Lha iya. Makanya tinggal ngulang.

Jadi apakah memilih kerja dapat pengaruh dari sosial ya. Oke, jadi kalo menurutku dalam kita calon pekerja dari yang aku alami, kalo secara umum yang jelas pasti ada pengaruh (sosial-pen.). Soalnya gini, secara langsung nggak langsung, sosial itu akan memberikan tuntutan dan harapan kepada salah satu individu, itu si calon pelamar kerja. Misalkan kalo contohnya buat keluarga. Kalo keluarga kan dia pasti punya harapan, tuntutan juga di mana orang tua menyekolahkan anaknya. Otomatis orang tua memiliki mindset anaknya harus bekerja paling tidak minimal di perusahaan A B C D dengan gaji sekian-sekian. Nah, itu adalah standar dari orang tua karena dia membiayai kita, dia tidak meminta balik tapi seharusnya dia bisa menembus ini. Itu banyak terjadi. Terus misalnya pacar, itu juga berpengaruh, pasti pasangan punya tuntutan juga. Kalo cowokmu kerja gini-gini doang nggak nikah-nikahin aku, otomatis pasangan ini akan mendorong kamu cari kerja yang lebih bagus dong agar masa depan kita bersama. Nah, paling gitu lah. Pasti ada.

Kalo teman?

Teman menurutku sedikit ada tapi pengaruhnya bukan berupa harapan atau tuntutan, tapi referensi menurutku. Jadi misalkan gini, aku punya temen nih ternyata karir dia bagus di bidang bisnis. Nah, itu mereferensikan aku dan itu membentuk pola aku mencari kerja itu aku nggak pengen kerja, aku bikin bisnis. Atau mungkin temenku ada yang kerjanya bagus di tambang gitu, tambang BUMN dia bilang cerita sama aku gajinya gede. Otomatis aku kan akan terpengaruh dalam prioritasku dalam mencari kerja, “oh ditambang itu gajinya gede.” Aku pengen juga deh kayak temenku. Jadi aku cita-cita kerja di tambang biar tajir kayak temenku. Tapi sifatnya bukan tuntutan dan harapan. Menurutku lebih ke referensi informasi.

Tadi kan secara umum. Kalo pengalamanmu ada nggak sih tuntutan orang tua secara riil itu apa sih?

Orang tua pasti menaruh harapan ke kita. Pertama posisi ku anak ragil, sedangkan aku punya kakak yang cukup *settle* lah kerjanya. Jadi harapan orang tuaku minimal aku bisa ngikutin kakak ku minimal. Kalo lebih bisa lagi, aku lebih bagus lagi di atas kakakku. Tapi sudah ada standar minimal.

Ini dalam arti punya keamanan finansial?

Finansial, karir dan jenis perusahaannya, atau bentuk perusahaannya apa misalnya, itu pasti. Menurutku itu terkadang memang tidak disampaikan secara langsung. Tapi secara eksplisit memang ada yang disampaikan.

Tidak terang-terangan?

Nggak terang-terangan. Berupa sindiran-sindiran. Nah modelnya gitu kadang-kadang. Nah, jadi keluarga menurutku malah faktor utama. Karena keluarga kita punya hutang budi. Hutang budi karena orang tua yang membiayai kita. Otomatis kita pun juga perlu mendengar masukan-masukan dari orang tua. Meskipun kita berbeda pandangan itu bisa kita bicarakan sama orang tua. Paling enggak itu ada komunikasi gitu, ada rembugan. Biar hubungan keluarga itu tetap enak.

Kemarin itu ada sempat ada perbedaan preferensi sama orang tua?

Yang pertama iya mobil. Nah terus orang tuaku menuntut coba deh cari pekerjaan lagi. Karena ada sinyal. Akhirnya aku cari kerja lagi. Soalnya memang aku posisinya juga ada beberapa yang tidak nyaman, pertama masalah gaji. Kurang banget. Jadi memang selaras dengan orang tua dengan kondisiku yang aku perlu memang beda. Cuma yang pas aku diterima dua perusahaan itu yang dihadirkan, itu ada faktor bener-bener orang tua dikasih 2 pilihan. Itu aku ngikut pilihan orang tua. Soalnya aku peercaya mereka tuh punya kontribusi besar. Doa dukungan besar banget dari orang tua. Jadi aku patut memberikan porsi besar juga ke mereka dalam keputusanku. Ketika mereka lebih *prefer* untuk aku ke BNI dengan pertimbangan bla bla bla, maka aku juga oke lah. Yaudah aku ambil ini.

Bagaimana dengan pasangan? Dari pengalamanmu memang pasangan ada tuntutan?

Kalo pasangan tuh tuntutannya kode juga, sinyal juga. Mungkin karena tipe dia ya. Mungkin karena orangnya nggak mungkin ngomong secara eksplisit. Dia pasti memberikan dukungan dengan memberikan informasi lowongan-lowongan pekerjaan dan perusahaan besar. Itukan cukup anjir. Itu nggak enak. Tapi memang aku daftar BNI karena itu juga. Infonya dari dia, dari temennya. Dia daftar terus maksa aku daftar juga sampe dia ngurusin berkas-berkasku. Nah itu karena ada tuntutan di situ. Kenapa kok dia sangat antusias banget. Karena ada kepentingan juga untuk masa depan dia juga kan otomatis.

Tuntutan spesifiknya nikah?

Nikah iya pasti. Menariknya gini do, tuntutan sebenarnya nggak dari cewek juga. Kalo kita punya hubungan yang lebih serius itu lebih kompleks lagi, ke orang tua cewek. Itu duh kampretos. Untung aja coy perusahaan sekarang ini. Dulu juga nggak punya kepikiran tentang itu, ketika bapak dia tahu aku sudah bekerja di perusahaan ini, ternyata BRI itu di daerah Pacitan kan bukan di kota, ternyata BRI di daerah memang derajatnya cukup tinggi. Kalo kita di sini kan biasa, ada Gojek juga bagus juga, Shopee atau Bukalapak kan banyak, pekerjaan bagus tuh banyak. Cuma di desa tuh kerja bagus tuh TNI, Polri, PNS, BRI. Karena dia tentara otomatis kan, ini prediksiku aja ya, penafsiranku sementara, tapi memang

di daerah situ ketika aku datang sambutannya hangat sangat. Padahal aku sama dia pacaran 1 tahun pasca lulus sama sekali nggak ditanyain sama bapaknya. Disuruh ke rumah maksudnya ya. Tapi setelah aku masuk BRI beberapa bulan aku disuruh kerumahnya ditanyain gimana kamu sama anakku. Oh itu aneh itu bikin skripsimu tambah panjang lagi. Itu sangat berpengaruh cuy, karena gini idealis kita itu memang banyak faktor yang mempengaruhi idealis kita, terutama orang yang kita sayangi. Idealis dengan ekspektasi kita terhadap segala apapun itu menurutku besar banget, termasuk dengan ini. Nah itu, aku baru tahu setelah dipindah perusahaan. Ternyata ketika pindah, ternyata di sana memang, di sana aku ngobrol sama bapaknya sangat antusias banget. Itu tuh dengan obrolan lain dia paling antusias ketika aku ngomong tentang pekerjaanku posisiku kerjaan ku ngapain aja itu antusias banget.

Teman, dalam pengalaman real?

Teman cuma semangat, bray, itu doang. Beda sama orang tua dan pasangan. Itu kalo orang tua doain sampe sholat malam. Kalo pacar nih sampe nyari-nyari, nih, nih, nih, pekerjaan bener-bener nyariin.

Nggak ada gengsi antar temen?

Gengsi ada, ada banget. Itu sebenarnya menurut aku akan menjadi referensi, kalo aku lho ya. Soalnya aku bukan tipe orang yang langsung, “woh pekerjaan dia bagus nih, anjir.” Terus aku jatuh. Nggak. Oh, temen aku ODP, aku nggak masalah. Justru itu jadi referensiku. Aku tanya ke dia caranya. Bukan jadinya gengsi takut aku jadi nggak enak nih, ato dia semakin sombong ke aku. Dulu sempet mikir kek gitu. Cuma setelah kupikir-pikir ya namanya rejeki kok. Dan perjalanan karir belum *finish*, baru mulai. Sambil ngobrol nggak apa-apa kan?

He'eh

Sekarang ini cuy, kita nih bukan mencari kerja tapi menentukan pekerjaan.

Apa bedanya?

Beda. Mencari itu hal yang sudah ada. Menentukan, bisa mengambil yang sudah ada atau membuat baru, bisnis atau apapun yang membuat baru, pekerjaan yang belum ada sebelumnya. Kita bukan *workseeker*, harusnya *workfinder*.

Narasumber 2/ Wawancara 1

Narasumber: Phalini Herman
Waktu : 8 Agustus 2018
Tempat: Jalan Pawiro Kuat, FE UII

Coba sebut nama lengkapmu dulu.

Phalini Herman

Angkatan?

Angkatan apanya?

Angkatan kuliah.

Angkatan masuk apa lulus?

Dua-duanya wis.

Angkatan masuk 13, lulus 17.

Kamu kerja di mana sekarang?

Di rumah sakit JIH.

Udah kerja berapa lama?

Lima bulan kurang lebih.

Jadi gini, penelitianku kan...

Nggak ditanya bagian apa gitu?

Oh, bagian apa?

Bagian keuangan



Penelitianku kan tentang pengalaman cari kerja dalam konteks sosial. Cuman kamu jangan peduli sama istilah-istilah teknis akademik itu nanti tugas aku aja. Kamu sebebas bebasnya inimu aja. So, pertanyaan pertama nih. Kamu bisa jelasin pengalaman mencari kerjamu?

Jadi tuh waktu aku cari kerja, aku kurang lebih nganggur 4 bulan. Selama 4 bulan itu aku udah stres.

Bulan apa sih lulusnya?

November 17. Terus kan nyari kerja. Bulan pertama nggak dapet kerja. Sebulan emang aku niatin buat leyehe-leyehlah dulu. Nanti aja mikirin kerja. Masuk bulan kedua mulai gencar. La tapi lewat online dulu, soalnya posisi lagi pulkam. Di Manak, kabupaten Bengkulu Selatan. Jadi di sana itu pekerjaan yang prestis yang bagus cuman bank, kalo engga Pemda gitu kan. Nah itu bank aku tidak tertarik, Pemdapun paling cuman honor. Honor di sana 500 ribu. Kecil banget kan? Sama kayak di sini kafe-kafe gitu. Jadinya orang tuaku juga nggak usah lah kalo honor. Terus aku cari online-online, ECC UGM, jobstreet, webnya langsung, terus

nanya-nanya temen. Sampe aku sebulan belum ada panggilan juga. (Sempat berpikir) Apa aku sebodoh itu ya Allah. Mo cerita ke orang tua, takut dia kepikiran juga. Ya udah mungkin belum aja. Orang tuaku mikir kan, “kau ni ada nyari kerja ga sih?” “Ada lah,” aku bilang kaya gitu kan. Tapi kan lewat online. Ada kawan papa itu kerja di perminyakan di Jakarta. Masukkan lah itu lamarannya. Yaudah mana alamat emailnya gitu kan. Terus dikasihlah udah gitukan . terus ayahku bilang ada ni bank dibuka BRI di manna. Mau kau kerja disitu? Entah. Gimana pah coba-coba ajalah gitukan iyalah. Berapa pah gajinya tuh ? kecil nak. Berapa? Dua setengah.

UMR sana berapa?

Masih 1,7. Agak tinggi kalo Sumatra gitu kan. Terus kecil nak. Iyalah nantilah dicoba-coba. Tapi di sana tuh kek politiknya tuh gampang tuh loh, mas. Kalo ada orang dalam, formalitas aja wawancara. Aku pernah nanya temenku yang kerja di Pemda tuh. Dah kontrak dia kan. Aku tanya wawancaranya kayak gimana sih? Ya Allah kau tahu Lin, wawancara tuh anak mana kau ni. Itu yang pertama. Soalnya di sana tuh kecil. Kalo ada berita di mana-mana tu langsung tau ja gitu kan. O anak itu meninggal o anak ini. Rumah kau ni berarti di sini. Jadi ngobrol biasa nanya keluarga gitu kan. Bukan nanya tentang kompetensinya gitu. Terus aku mikir, ya agak sombonglah gitu kan. Gampanglah kalo wawancaranya kaya gitu. Terus kalo tujuan buka lowongannya tu cari yang terdekat dengan orang-orang di sana itu. Terus aku nanti-nanti ajalah itu kan. Sampe keknya orang tuaku ngelihat aku tu kaya stres. Sana pergilah main ke Padang. Main ke padang ada sepupuku nikah juga berdua sama adikku. Di Padang tambah stress lagi. Baru lulus berapa bulan (ditanya), “kerja dimana sekarang?” Ya Allah, (kujawab) “belum masih masa-masa habis kuliah refresh otak dulu.” “Oh ya lah, ya lah,” dia bilang kan. Malah lebih parah lagi, “kapan nikah?” Njir dalam hati . Sampe itu ganggu psikis aku kan mas. Bikin stres sampe akhirnya, kok gini banget ya, aku mikirnya. Masuk bulan 3 mah, aku ke Jogja lagi lah. Orang tuaku sempat nentang gitu kan. Ngapain ke Jogja lagi. Apa urusan kau di Jogja. Lebih nentang lagi ayahku kan. Pah kan kalo di Jogja ini punya kosan, tempat tinggal, terus tahu daerahnya juga. Kalo misalkan carinya kan lewat online di seluruh Indonesia, misalkan ada panggilan di Jawa lah, kalo dari Jogja mobilitasnya lebih gampang, lebih murah, lebih enak lah. Terus di Jogja banyak acara-acara *job fair*. Jadi langsung datang ke sana bisa. Terus kata ayahku bilang. Nggak usah di sini aja. Misalkan ada panggilan di Jakarta kau tidur di hotel aja, Nanti naik pesawat. Nanti kalo selese pulang lagi. Paa pengumumannya tuh nggak tentu. Seminggu setelah itu baru keluar pengumuman misalkan Alhamdulillah nih lolos masa kesana lagi kena uang lagi kita. Gapapa. Emang ayahku agak royal kalo masalah pendidikan sama anaknya. Gapapa gitukan. Aku kan nggak mau kayak gini. Adikku kan masih banyak yang sekolah. Nggak lah, pa. Misal kalo aku kalkulasikan hotel di Jakarta kan mahal-mahal biayanya juga. Belum lagi nggak tahu jalan di Jakarta naik bis yang mana-mana nggak tahu. Ribet. Enak lagi di Jogja murah lagi. Terus dia bilang terserah kau ajalah yang mana kau tahu. Ya udahlah dilepas aku balik ke Jogja. Dua minggu aku di Jogja, gimana dah dapat kerja? Belum lah lagi usaha lah ni. Doakan aja lah yah. Iyelah-iyelah. Terus

akhirnya ada panggilan. Sebelumnya tuh cuma sampe batas psikotes. Entah agak susah kan bagian psikotes itu kan. Awalnya panggilannya tu di kantor-kantor yang menengah ke bawah. Menengah lah. Nggak terlalu gede. Aku coba tapi beberapa kali tuh. Nah sialnya pas aku di Padang kemarin kan aku tetep *apply* online lewat HP. Pas aku di Padang tuh kaya ada panggilan tapi aku masih pengen liburan. Itu kan ergggg. Banyak mas hampir 4 di bulan itu juga.

Itu di mana?

Ada di Jakarta, di Jogja. Terus aku mikirkan. Di Jogja kan sesuai dengan rencana agghwek. Rencana. Ya udah lah tapi nggak bisa, mungkin belum rejekinya. Aku tolak tolak tolak nggak ikut datang ini kan. Ada yang langsung wawancara malahkan. Gak bisa aku datang. Yaudahlah. Pas di Jogja nih aku nyesel padahal dalam hidupku aku paling benci yang namanya menyesal. Ya udah lah. Terus ada di Jogja panggilan. Dia tu perusahaan SAP kan, bagus perusahaan yang aku cari perusahaan internasional kan. Terus aku ujian kan. Ujian biasa kan. Terus dia nanya ada anak UII gak UGM gak. Jadi dia tu yang...

Yang nanya siapa?

Orang kantornya, orang HRD nya. Kan tes dulu. Biasanya orang kantor kita banyak UII. Soalnya kita diajarin SAP kan anak kampus lain jarang. Terus tuh aku semalam belajar tentang deret log pokoknya psikotes gitu. Ternyata pas ujiannya tuh tentang SAP semua. Misal kalo kata multi kalo di SAP apa? Kode-kodenya tu loh. Mana kutahu. Nggak ada dipelajari itu. Cuma kalo kita SDM tu di HCM-nya apa aja. Itu kan inputnya gimana. Nggak ada dipelajari. Ya Allah udahlah aku zonk. Padahal tuh, oh SAP, bisa lah ingat-ingat. Tapi ternyata pertanyaannya tuh nggak ada yang dipelajari pas masa kuliah. Ya udahlah nggak pasti dapat lha kan ini. Sampe akhirnya kan aku, rencanaku kan aku cari online offline kan. Online kan semua, offline rencana nya langsung. Kalo di Jogja kan banyak kantor-kantor cabang kek yang dari kantor pusat cabangnya di sini ada. Kantor kementerian kan di sini ada. Pemda pemprov ada juga kan di sini. Ya udahlah kalo di sini nggak usah lah ...(tidak jelas menit 11:36-pen.) langsung aja masukin berkas. Kan deket-deket juga di sini daerahnya. Ya udahlah aku kan nggak tau di JIH ada lowongan kan sebelumnya. Aku masukin aja gitukan. Niatnya bagian SDM, terus sesuai dengan *background* aku. Masukin. Yaudah. Nanti kalo dibutuhkan dipanggil ya mbak. Ya. Terus aku nunggu sebulan. Itu kan bulan ke-3 kan aku ke Jogja. Terus jobfair-jobfair kan. Udah ngeprint banyak ternyata di sana udah online semua. Terbuanglah sia-sia tuh kertas. Ya udahlah istirahat lagi kan. Kayak pengen gerilya itu kan cari kerja, tapi tuh tetep aja, istirahatlah hari minggu nggak apa-apa lah. Tapi tuh mikir juga kok aku *wasting time* banget ya. Nggak tahu lah ya, mungkin terlalu khawatir. Jadi tiap hari nyari online-online aja tapi. Sampai akhirnya masuk di bulan 4. Februari itu ada pengumuman kan pertengahan itu. Dipanggil di JIH ya udahlah ngikutin-ngikutin. Ya udah masuk.

Lah tadi salah satu pendorong tekanan lah ya. Ada orang tua, ada keluarga di Padang yang nanya-nanya gitu

Sama ini sih mas, pasangan. Mempengaruhi banget. Yang lebih stress pasangan sih aku. Pada waktu itu.

Pada waktu itu Irsan. Soalnya saat nulis proposal narasumber aku tuh orang yg tak kenal. Jadi kalo kamu bisa mengkonfirmasi nama aku bisa wawancara dia. Aku pengen memperdetail satu-satu. Pertama kan tadi secara gamblang disebutkan keluarga lah ya. Nah yang tak tangkap tadi tuh keluarga menekan dengan cuma nanya udah kerja belum. Lah menurutmu kenapa pertanyaan itu mengganggu kamu?

Soalnya kalo itu di Padang tuh kan ada sepupu-sepupuku yang lain. Nah, sepupu-sepupuku tuh bisa dibilang pintar-pintar kan. Terus ada yang udah kerja juga. Walaupun nggak kerja, ya (ambil) S2 S3. Walaupun nggak kuliah, udah kerja. Jadi tuh satu tekanan batin aku buat diri aku sendiri, sama takut mempermalukan orang tua aku. Sampe aku alibi lah iya nikmatin ini dulu ini dulu, dari ayahku. Kan di Padang dari keluarga ayahku kan. Ayahku anak ke-5 dari 6 bersaudara. Nah itu yang masuk (universitas) swasta itu anaknya cuma aku doang. Yang lain ITB, UI, baguslah. Kek gimana gitu kan sampe pernah kakaknya ayahku nanya waktu aku masih semester-semester awal kan. UI tuh kampus tua nggak In? iya pak aku bilang. Oh nggak apa-apa kampus tua biasanya emang bagus. Udah berdiri lama udah bagus. Kek ayahku dikuatkan dengan abangnya. Kalo UI tuh kampus bagus. Abangnya ayahku (menit 15:39 tidak jelas-pen.) anaknya tuh di ITB di STIS. Nah dia tuh juga lurah. Jadi dia tahu tentang pendidikan segala macam bagus kok kampus tua aman. Jadinya itu bikin aku kepikiran banget kan. Sepupu-sepupu juga kan rata-rata kalo dah dapat kerja, dah lulus, langsung kerja. Soalnya di sana juga dibantu sama orang tuanya. Orang tuanya kan rata-rata kerja di pemerintahan. Sepupu aku yang sekolah hukum masuk ke kejaksaan. Karena orang tuanya itu kerja di bagian kejaksaan jadi gampang. Cuma ayahku kan lebih prefer ke pedagang gitu kan. walaupun dia PNS. Orang tuaku nggak terlalu ngotot terserah kamu entah kau mau jadi apa, jadi dibebasin. Cuma sepupu aku tuh udah diarahin gitu loh. Jadi jalur-jalurnya dah dikasih tahu langkah-langkahnya. Cuma orang tuaku gimana kau mau kerja apa kau, malah aku sama ayahku suruh mending kau dagang aja. Nggak usah kerja, mending dagang aja. Atau lanjutin usaha papa nih. Kek gitu, makanya kalo ditanya udah kerja apa, udah kerja belum, kerja dimana, segala macam itu, ya gitu deh.

Lha terus pas ditawarin dagang kok nggak tertarik?

Jadi tuh aku tuh tertarik, cuman hampir sama kayak temen-temen, ada dikit banget perasaan takut. Aku tuh orangnya terlalu banyak mikir, terlalu banyak rencana gitu kan. Pas bareng pulang, pas habis wisuda, dijemput ayahku kan, di mobil, itu diomongin kamu mau usaha nggak Lin? Aku tuh pengen punya usaha. Dulu tuh aku pengen kerja di luar Mannak di luar Bengkulu lah biar bisa ngerasain pulkam. Tapi tetep aku pengen punya investasi di Mannak gitu. Karena Mannak itu kota kecil. Apapun yang dibuat di sana pasti wow booming gitu. Kek ayam geprek kan satu di sana baru langsung rame. Padahal cuma ayam geprek biasa. Tapi ternyata bukan ayam geprek, ayam *fried chicken* di geprek gitu kan.

Ya udah, terus tuh aku mikirkan ng sekarang kan aku tuh, pak aku pengen buka usaha aksesoris. Aku tuh pengen usaha yang aku suka juga itu kan. Kalo komputer kan aku nggak terlalu suka juga, cuma bagus lah buat pengetahuan aku. Tapi aku tak tertalu tertarik kan. Phalin tuh pengen buka usaha aksesoris-aksesoris gitu kan. Kan di sana toko aksesoris yang gede cuma satu. Toko Herman (menit 18:34 tidak jelas) kek gitu kan. Itu pun aksesorisnya tuh kayak dandanan cewek-cewek gitu, mas, bando-bando gitu. Di sana tuh nggak *update*, masih jadul-jadul kan kalo di Jogja kan *update* terus itu kan. Kek aku tuh udah pertimbangin semua gitu kan kalo sekarang tuh anak SD dah pandai dandan, gayanya udah dewasa-dewasa gitu. Anak SMP mulai lagi gitu kan. Terus aku mikir, mau buka aksesoris. Oh nggak apa-apa, bukalah bagus juga itu kan nanti bisa kulakan sama orang-orang pasar. Orang-orang pasar ngambilnya di Toko Herman. Makanya tuh gede untungnya di sana. Mama punya ruko, ayahku bilang mama kau baru bangun ruko nah, ambillah kau kerja buat di sana kan. Terus aku mikir, iya pah tapi Phalin ambil dikit dulu. Nggak usah dikit, kalo mau usaha tuh langsung banyak. Masak orang main ke toko kita, ih kok cuma dikit. Makanya kalo orang buka usaha tuh dipajang kan semua. Berarti lengkap tuh di situ. Nanti papa modalin 100 juta. Dalam hati aku, kalo kasih, mau aku nih, aku aja sungkan kalo dikasih cuma-cuma. Terus tuh iya itu nantilah coba kau pikirkan lagi. Iya vendornya kan mo ngambil yang di Jogja. Vendornya kan *update-update* terus kan, siapa tahu bisa lebih murah tuh kan. Iya cobalah itu, aku ada kepikiran gitu waktu aku pulang. Pas aku pulang, aku lagi seneng-senengnya masak kan, snack-snack, kue-kue. Terus tuh ngeliatnya di Webtoon, resep-resep Webtoon. Ada Webtoon komik-komik khusus masak. Ayahku bilang kan, apa namanya nih? Kalo baca di internet tuh namanya roti India, pah. Bisa kau buat dua menu lagi tapi yang nggak ada di Mannak, kalo ada 3 menu aja kan, nak, nanti kita buka kayak warung-warung kecil di depan toko. Jadi pagi sampe sore, toko buka sampe jam 6 malam, kita buka warung itu nanti kau yang tukang masak, mama kau tukang kasirnya papa, dedek-dedek kau yang ngelayanin, kek gitu kan. Terus tuh bikin aku *pancake* lagi, tapi agak beda rasanya. Satu lagi Lin, mau nggak kau? Aku tu mikirnya kayak Leker Baper gitu, itu dari desainnya dah menarik, kek gerobak-gerobak kecil aku ceritain kan. Jangan! kita buka langsung aja yang gede. Nggak usah, papa tuh dia nggak tahu anak muda tuh suka yang unik-unik, lucu-lucu kek gitu. Nanti kau masak di belakang, jangan di depan. Kalo dia tau cara masaknya kek itu, dicoba nanti tuh. Nanti kalo ada pesanan, Izzah tukang nganternya. Iya nantilah, nantilah. Terus selama di sana, udah ayahku dah ngasih tahu nanti mau usaha ini, nanti papa bantu ini-ini. Sampe di Jogja nih, aku lihat temen-temenku tuh pada olshop-olshop. Ih sumpah, aku tuh pengen banget olshop-olshop itu mas. Tapi terbatas sama jam kerjaku. Kan aku shift-shifan .

Oh itu udah JIH?

He'em udah JIH sekarang ini kan. Waktu awal-awal kan aku dah mikir kan, temenku aja yang orang Jawa lagi berani banyak banget usahanya itu kan, jual kripik lah, ini lah, ini lah. Kok bisa berani ya, aku mikirnya. Dia tuh cewe temanku, terus temenku Risky olshop jilbab, aku tanya, kok kamu bisa sih jual olshop? Biar ada kegiatan aja, Phal. Tapi kamu niat nggak? Ya niat, tapi ya

kadang males ngerjainnya. Jadinya kadang-kadang aja aku tuh. Dia tuh kerja sama-sama temannya, Ratih, aku dikenalin. Temennya itu lebih aktif itu kan, jadi dia ngga terlalu lah, jadi agak males-malesan. Jadi emang nggak difokuskan buat usaha itu, cuma mengisi hari-harinya dia kan. Dia tuh nggak mau kerja, soalnya dua orang tahunya dua beradik apa cewek sendiri, abang nya udah nikah, bapaknya udah meninggal, ibunya itu sendiri. Punya usaha juga punya warung kan, malah disuruh ibunya jaga warung aja. Terus kamu nggak ini, bukannya kemari kamu disuruh ibumu? Iya, Phal tapi aku bosan duduk aja di warung. Warungnya tuh tempat kulakan juga mas, jadi untungnya tuh udah gede. Tapi dia tetep nggak mau. Sampe akhirnya aku tanya kan, Ki kamu ini bikin sendiri atau ngambil kayak di Bringharjo. Iya aku ngambil yang udah jadi kok. Berarti mereka kan resiko kerugiannya nggak terlalu, soalnya mereka lagi tren apa gitu kan. Sama temenku yang jualan-jualan kripik, aku kira dia bikin sendiri, ternyata sama juga kulakan juga, terus dijual ulang. Makanya mereka nih anteng-anteng aja gitu, kan modalnya nggak terlalu gede. Ki, kalo aku vendornya sama, boleh nggak jualan jilbab? Nggak apa-apa, Phal, sama aja, emang bagus-bagus kok sana. Sama pamitan juga, sungkan saingan sama kawan dekat sendiri. Ya udahlah aku mikir kan ki, kan dia di Kudus kan, kalo aku langsung mesan, kan dia kulakan gitu kan, enak nggak, aman nggak. Jangan, mending langsung datang, Phal. Jembatani aku kan libur kan nggak nentu juga, terus tuh sehari kadang cuma sehari, besoknya langsung kerja pagi. Kalo ke Kudus kan nggak bisa kek gitu. Waktu 6 jam waktunya sini juga

Naik kereta?

Naik bis. Cuma ada bis ama travel doang. Tapi tuh konsep-konsepnya udah ada, cuman untuk realisasinya tuh terlalu banyak mikir loh.

Tadi tu yang dari keluarga yang aku lihat itu bentuk tekanannya untuk segera mencari kerja. Tapi ada nggak sih, tekanan bentuknya nggak cuma sekedar harus mencari kerja, tapi mencari kerja apa?

Kalo dari orang tua aku nggak ada sih diarahkan (kerja apa) kaya itu. Cuma dia nanya, “ko mau kerja apa?” “Sesuai dengan background ini lah, pah. Bagian SDM di kantor.” “Oh berarti ko tu main di kantor-kantor?” “Iya di kantor. Kan mo nerapin ilmuku dulu.” “Oh kau nggak mau kerja di pemerintah?” “Mau-mau.” “Atau di perusahaan bisnis?” “Mau, cuma bagiannya tuh di bagian SDM. Untuk dia bergerak di bidang apa itu bebas. Yang penting nerapin ilmu SDM.” Jadi terserah kaum mo kerja di mana-mana? Iya terserah. Terus kau ada gambaran nggak, kerja di perusahaan mana. Karena orang tuaku ini nggak terlalu banyak tahu perusahaan-perusahaan apa aja. Kayak SAP, dia nggak mungkin tahu. Jadi aku kasih tau aja yang udah terkenal kayak Garuda. Wika aja dia nggak tahu kan. Ini loh pah yg besar2. Oo iyalah2. Aku tuh pengen ngasih tahu orang tuaku, aku pengen kerja di perusahaan yang gede. (Supaya orang tuaku berpikir) Berarti anakku seriuslah niatnya bagus, pengen kerja di perusahaan bagus. Walaupun nanti kerjanya di perusahaan mana seenggaknya kan gimana ya. Kan orang tuaku nggak terlalu ini lah sama pendidikan. Kan ajaran jaman dulu sama jaman sekarang kan beda kan mas. Kalo sekarang kan yang penting

pengalaman-pengalaman kalo kata dosen segala macem. Aku nggak bisa jelasin itu sama orang tua aku. Nanti dikiranya terus kalo kek gitu nggak usah lah kau kuliah, mending langsung bisnis, berdagang aja, kan ujung-ujungnya kuliah kan cari uang. Jadinya tuh aku kasih tahu yang bagus-bagus perusahaannya, yang terkenal.

Orang tua juga setuju di JIH ini?

Setuju. Nggak dibilang setuju atau nggak, cuma ditanya kau kerasan nggak di sana. Nyaman aku bilang, tapi tu la mak, jamnya shift-shiftan. Kau kan di bagian itu, dinikmatin aja, cobalah dulu setahun. Kan aku dikontrak setahun kan, ijazahnya ditahan setahun kan. Kalau setahun emang nggak nyaman, ya udah carilah yang lain. Yang penting coba kau jalanin dulu, soalnya ada dendanya juga.

Masih nyari-nyari lagi?

Nyari terus aku.

Terus setelah keluarga, tadi tuh ada pasangan. Bisa diceritakan peran pasangan selama pengalamanmu mencari kerja?

Tapi poin sebenarnya aku kerja di sini tuh ya pasangan. Soalnya orang tua aku kan membebaskan aku kerja di mana aja bebas. Dulu kan dia (pasangan) kerja ini nggak nentu tempatnya. Terus kalo aku kerjanya jauh juga nanti kan kesempatan buat ketemu jadi susah kan. Jadinya tuh kita dah mikir ke depannya mo gimana kan. Mo serius gitu baiknya nyari kerja di Jogja aja. Sampe aku stress kan aku mikir. Sampe orang tuaku mikir kenapa ko mau benget kerja di jogja tuh? Sampe aku takutnya gara-gara cowok kan.

Orang tuamu sempat curiga itu?

Sempat. Soalnya aku tuh waktu dulu belum boleh pacaran

Padahal dah lulus tuh?

Ho'oh. Nah tapi tuh mereka tahu aku dah punya pacar. Akhirnya mereka tuh tanggung-tanggung kerja apa kan, orangnya tinggal di mana, segala macem. Ooh Jogja, sampe tetangga-tetanggaku tahu. Ish, jadi orang Jogja lah, Lin nanti. Pas aku balik ke Jogja, tahu pasanganku orang Jogja, jadi orang Jogja lah Lin nih nanti, kek gitu kan. Sampe aku tuh stress ya Allah. Kan ditanyain kan, gimana dah dapat kerja belum? Belum ini masih nyari-nyari. Udah semangat ya? Iya, kalo bisa, cari yang di Jogja. Iya, iya, iya. Terus dia jelasin logikanya gimana antara Jakarta dan Jogja kan, kan dulu aku pengen Jakarta kan, tapi emang bener logikanya gitu. Terus masuk akal juga tapi gimana ya, coba dulu deh di sana, tapi karena ada perasaan yang kupikir, karena mikir perasaan orang juga kan, ya udah Jogja aja lah, gitu kan. Ya udah diterima di Jogja, ya udah plong lah satu permasalahan, mesti cari di Jogja biar dekat. Rencana yang udah disusun biar berjalan mulus, ya udah aku dapat di Jogja ya udah aman. Tapi ternyata pas aku kerja di Jogja aku nggak punya temen, soalnya temen-temenku dah pada pulkam kan. Yang cewek-cewek kan rata-rata dah pada balik kota masing-masing. Ada

lah yang cowok-cowok yang masih kuliah. Cuma ya itu lah, aku terbatas nggak boleh pergi sama cowok, kecuali kalo dia kenal. Lah temen Bridging kan dah akrab gitu kan mas, sampe semester 1, pula, sampe kek sekarang pernah sekelas, pernah main bareng juga, sampe keluar kota bareng-bareng, rame-rame gitu. Sampe pernah aku “ayo, Lid,” kata ibuku, “main.” Kayak udah sahabat. Cuma karena dia nggak kenal, jadi ya nggak boleh. Ya udah lah aku pergi ke mana-mana sendiri. Akhirnya tuh ya Allah, bosan juga aku gini nggak ada teman. Mau main sama teman kantor, teman kantor udah nikah, terus tuh udah ada kesibukan yang lain juga. Jadi tuh kalo jam kantor normal kan enak. Ada lah teman yang di Jogja, tapi tuh kerjanya jam kantor normal, jadi kan nggak cocok, nggak nemu mainnya. Itulah mau aku tuh, jadi kalo dia tetep jauh, aku di sini, lah terus gimana aku bilang gitu kan. Kedepannya apa aku kuat. Akhirnya aku mikir ulang lagi. Gitu deh.

Aku pengen eksplor yang proses memilihnya. Di JIH ini kamu ada alternatif yang lain nggak? Atau sebelum di JIH sempat ada tawaran di tempat lain?

Waktu ada panggilan dari JIH sebenarnya nggak ada (panggilan perusahaan lain) mas. Ini satu-satunya. Tapi tuh sebelumnya udah lihat juga kan, udah lulus, kayaknya lumayan bagus lah kerja di JIH kalo di Jogja. Ya JIH lah kalo dilihat dari bangunannya kaya gitu kan. Orang-orangnya kayak profesional cara melayaninya. Kayaknya enak kerja di sini itu. Mau aku kayak gitu kan. Pas dapat di JIH *wis* pas lah. Tapi ternyata posisi yang diterima itu bukan bagian yang aku pengenin, tapi di *frontliner*-nya. Ya udahlah coba aja, toh ternyata di *frontliner* tuh menyangkup semua yang aku suka. Kayak aku suka seragam, aku suka namaku pampang, aku suka ketemu orang baru, semuanya aku suka kan. Tapi pas prakteknya ada hal yang lebih penting lagi yang mempengaruhi kerja adalah lingkungan dalam bekerja, yaitu temen-temennya. Tapi ya kalo selama milih kerja ini, ya udah kalo diterima di JIH aku fokusin di JIH aja. Kalo nggak diterima, baru cari yang lain.

Sekarang pada saat mencarinya. Tadi ada *online* ada *offline*. Kamu bisa cerita informasi apa sih yang paling pertama kamu cari dari perusahaan?

Bagian. Kalo ada bagian SDM atau MP. MP kan umum, ya udah ku langsung *apply*.

Yang lain setelah itu ada?

Biasanya nama perusahaannya. Kalo namanya asing, aku cari tahu dulu tentang apa, di mana, segala macam gitu kan. Kalo dah tahu cuman dia kayak apa ya, rumah sehat baznas, rumah sehat? Oh ini yang punya UII, ya udah walau masih baru, ya udah nggak apa-apa. Toh, dia butuh bagian SDM. Seenggaknya mungkin aku ada peluang di sini. Ya udah ku *apply*.

Terus apa namanya, tadi kamu sempat setelah kerja jadinya itu temen. Lah ketika kamu nyari kerja itu sebelumnya kamu mempertimbangkan itu ga?

Nggak, aku nggak tahu. Malah pas wawancara, supervisornya kan dikasih tahu, “mbak Phalini, kalo di front liner itu shift-shift-an. Ada yang shift malam

pulangannya pagi, sanggup nggak?” “Insya Allah sanggup. satu shift-nya berapa lama bu?” “7 jam. Kalo shift pagi dari jam 7 sampai jam 2. Kalo shift siang, dari jam 2 sampai jam 9. Kalo shift malam, dari jam 9 sampe jam 7.”

Dan shiftnya itu nggak pasti malem pagi?

Iya, nggak pasti gitu kan. “Insya Allah sanggup bu.” Ooh gitu. Satu tahun loh, sanggup gak? Insya Allah sanggup. Ibunya nggak jelasin tentang lingkungan kerjanya kayak apa. Cuma tuh ditekanin tu *shift-shift*-annya. Insya Allah sanggup bu. Tapi pas masuk kerja tuh ada rekan yang baik, rekan yang nggak baik gitu, dan ternyata sialnya itu JIH hampir 90% isinya cewek, dan *lambe-nya turah* banget, nyirnyir banget. Aku nggak tahu kan, jadi tuh kalo rekan waktu awal, jadi kan ada masa orientasi nya kan satu minggu. Satu hari kita tuh keliling tur JIH. Keliling-keliling kan, pas aku udah selesai *training*, masuk hari pertama kerja kenalan lah sama mbak-mbaknya kan. “Phalin, Phalin, Phalin, oh ini yang namanya Phalin? Kok ada celetukan, “oh ini yang namanya Phalin?” Berarti ada obrolan dibelakang kan? Aku nggak mau respon lebih, “iya mbak.” Temenku kan dia ada temen yang kerja di sana kan, dia bilang kan, apa tuh, tahu nggak mbak, kamu tuh diomongin? Masa iya? Itu siapa sih dek, kok mukanya judes banget padahal di *frontliner*. Terus aku bilang-bilangin aja, aku dah terlahir kek gini mbak, mo gimana lagi lah. Suruh senyum gih, ya aku pasti senyum. Masak tiap diem aku senyum? Bisa kram juga lah. Ya udahlah mbak, nggak apa-apa, emang orang-orangnya tukang gosip kok itu. Kan di sana ada jatah makan kan, aku *shift* siang berarti makan malam kan, jadi kami kalo bertiga, cuma sendiri-sendiri, kalo berempat boleh berdua-dua makannya. Pas aku makan sendiri kan, di kantinya aku nimbrung sama mbak-mbak yang lain kan. Baru aku tahu ternyata ini nih biang gosipnya kan. Ih masa ada anak baru yg ini, ini, ini tuh kan. Aku kan nggak tahu kan, nggak tahu, nggak kenal banget mbaknya, dan siapa yang diomongin, kan aku cuman makan aja, tapi denger kan. Berarti ini yang suka ngomongin aku, nggak tahu namanya. Aku angkat piring, aku lihat *nametag*-nya: Sasti, ya udah lah. Ternyata temenku dah tahu duluan. Ternyata rombongannya Hapsari, Sasti, segala macamnya tukang gosip. Itulah pertama nggak enakunya, digosipin. Soalnya udah tabiatnya cewek lah tukang gosip kek gitu. Tapi tetep aja nggak enak. Apalagi di sana kalo ada satu kesalahan, walaupun kesalahan kecil, diomongin semuanya. Sampe semuanya tahu-tahu. Kan kami punya grup sendiri yang keuangan kan. Atasan ku tuh bu Tanti, aku kira cuma aku sendiri yang nggak suka sama dia kan. Soalnya setiap aku jaga, nggak ada pasien mas, cuma diam lihat komputer kan, aku diam nggak ada apa-apa dibilang, “Phalini, jangan lupa senyum!” “Iya, bu.” Pokoknya setiap dia, sialnya dia selalu datang saat sepi, jadi kan nggak ngelayanin kan. Kalo ngelayanin kan pastinya aku ramah. Pokoknya 3S lah itu. Terus dia datang, “Phalini jangan lupa senyum, senyum, senyum,” sampe ibunya tuh kok sampe gitu banget ya, sama aku. Pengen aku jelasin, bu mukaku emang kayak gini. Sampe aku cerita ke emak kan, baik itu niatnya baik. Iya niatnya baik tapi ngomongnya di depan umum. Depan umum, depan temen-temenku, depan pasien. Aku bilang jatuhin diri banget, kubilang kayak gitu kan. Iya mungkin ketemunya pas itu, iya-iyain ajalah, aku kan. Kan kami tuh kalo mau tukeran jadwal, peraturannya kasih tahu supervisor. Cuma kan

ribet, mesti ada langkah-langkah apa, jadi kami kalo mau tukeran jadwal, ngomong sama orangnya diem-diem aja. Itu kan sampe akhirnya tuh kami ada pelatihan kan. Jadwalku tuh seharusnya pagi, jadi pelatihannya siang. Nah gara-gara aku ikut pelatihan siang, kalo aku ikut pelatihan siang berarti kan aku nggak jaga siang kan. Terus aku bilang, “bu mohon maaf bu, kan ini saya tuker jadwal sama ini-ini.” “Kok nggak ngomong sama saya?” “Iya bu, mohon maaf bu.” “Nggak bisa, tetep sesuai.” Terus tuh kan pelatihan yang ngadain SDM kan. “Ini kebijakan SDM, saya nggak bisa berbuat apa-apa.” Terus aku ngomong ke SDM-nya, “mbak, saya kan tukeran jadwal, bisa nggak saya ini, ini, ini?” “Nggak apa-apa mbak datang aja.” “Nanti saya nggak kerja mbak.” “Nggak apa-apa, mbak kan ada surat perintah. Kalo surat perintah itungannya masuk kerja mbak.” “Walaupun saya tukeran?” “Iya mbak, nggak apa-apa.” Dia nggak balas itu, dia langsung ngomong ke grup. Ke grup itu, “besok tetep sesuai jadwal itu ya, pelatihan.” Dia bilang, “contoh yang tidak mengikuti peraturan: Phalini Herman.” Ya Allah, dia nggak gubris omonganku, cuma ngomong di grup, “contoh yang tidak mengikuti peraturan: Phalini Herman.” Kalo di kantor, terus tuh aku bilang, “bu mohon maaf tadi saya dah ngomong ke SDM.” “Ini sudah keputusan direktur, ndak bisa diubah lagi.” Tadi katanya wewenang SDM, dalem hati aku. Kan ya udah lah, “bu, mohon maaf bu, kalo saya ikut setengah aja boleh gak?” Dia bilang cuman “oke” aja gitu kan. Ya Allah, dalam hati kok gitu banget ibunya. Besoknya aku nyampe kantor temen-temenku tuh kayak kasian. Jadi tuh temen-temenku ternyata pada nggak suka dengan metodenya itu. Dia tuh pengen orang tuh tertib, terus tuh sesuai aturan. Salahnya tuh menjatuhkan orang lain gitu loh. Kalo misalkan dia berprestasi, dikasih tahu di grup nggak apa-apa, tapi ini tuh yang buruk tuh dikasih tau terang-terangan di mana orang di keuangan tuh nyirnyir semua mulutnya. Akhirnya aku tuh izin. Pas aku mau izin, aku liat senior-seniornya lambe-lambenya kek gitu lah. Terus ya udah lah, aku nggak ambil pusing. Aku kira di bagian keuangan doang kan. Temenku ada yang bagian admisi kan, bagian pendaftaran. Lebih parah lagi ternyata mas. Kalo emang nggak suka, bakal dijauhin dia. Kaya bulan puasa kemarin itu kan. Dia orang nya emang gaul, pas bukber admisi dia nggak diajak. Ya Allah, kan cewek namanya Erfan, “kamu sanggup, kamu tahan kerja di sini?” Kan sama kami baru-baru, “Phal, aku tuh nggak mau jadi pengangguran.” Dia kan orang Bantul kan, “tapi lingkungan kerjanya kayak gini, Fin?” “Nggak apa-apa, yang penting ininya lancer.” “Aku walaupun ininya lancer, gede, nggak sanggup aku kerja kayak ginian. Udah *shift*-nya nggak nentu.” Kadang jadi kami pernah kan tuh, pengajian. Itu wajib sama dengan presensi kehadiran, kalo libur tetap hadir. Lha kami kerja tiap hari, libur diambil juga, terus piye gitu kan? Ya udah lah, terserah nggak apa-apa gitu kan. Tapi tuh ada lah orang-orang yang baik juga. Pernah kan satu masalah, jadi itu supervisor lebih pro ke pasien daripada kami, kayak kami tuh sudah menjalani SOP sesuai dengan urutannya. Kalo misalkan ada transfer, kami nggak bisa ngecek, yang bisa ngecek orang keuangan. Orang keuangan kerja sampai hari jumat, dia hari sabtu kan, jadi dia nggak boleh ambil kwitansi dulu. Kami minta jaminan itu kan wajar kan? Dia nggak terima, padahal dia udah bayar, dimintai jaminan. Dia bikinlah kritikan gitu kan. Terus kalo di JIH, ada kritik langsung tanggap. Tiap minggu itu dibuka kan kotak sarannya. Dibuka, difoto

sama ibunya kan, “ini siapa yang nanganin pasien ini?” Terus yang nanganin tuh dua orang kan, aku sama mbak Yasa kan. Aku bilang, “saya sama mbak Yasa bu.” “Kok dia kaya gini? Aku jelasinlah ini, ini, ini. Jadi dia kan ini transfer, cuma bagian keuangan kan nggak bisa lihat, karena hari Sabtu. Saya jelasin baik-baik kan, “hari Senin ke sini lagi bu, nggak ada obat, cuma kwitansi aja buat asuransi aja.” Aku tuh dah nanya senior kan, “mbak, ini jaminannya piye?” Kalo atasanku nyuruhnya SIM kan, kalo KTP nggak terlalu banyak penggunaannya. “SIM aja po mbak?” “Jangan, uang aja. Kan kita nggak bisa jamin dia bisa dateng apa nggak.” Ya udah aku bilang uang segala macam kan. Terus tuh dikritiknya tuh, “padahal saya udah transfer, masa saya dimintai uang lagi?” Kan dia salah nulis, jadinya jatohin kami. “Ya sudah, nanti saya yang bakal hubungin pasiennya.” Jadi ada admin *billing* kan, kami kan *billing* kan, ada adminnya atasan kami cuma tertawa, “kamu dah tahu kan kalo gini?” “Udah tahu dari dulu mbak.” “Emang dia tuh suka pro pasien kan. Kamu nggak salah kok, yang salah pasiennya kubilang.” Kan kita nggak diajarin pasien tuh loyal apa nggak, bakal balik apa nggak. Walaupun ke depannya ada apa-apa nggak bisa jamin. Betul lah kita sesuai prosedur.

Hari ini masih nyari kerja?

Sampe ada temenku tuh mas, Gery. Kami yang kasir (48:48 tidak jelas) dua orang cowok, satu bapak Sandi, satu mas Gery. Itu dah 2 tahun kerja tapi dari awal aku training sampai dia terakhir dia diterima kerja itu kan selalu aja buka lowongan kerja. Aku denger berita dia mau *resign* kan. Dia tuh bagus kinerjanya kan. Katanya dia *resign* karena diterima di PLN. Hello siapa yang mau nolak PLN dibandingkan dengan ya itu. Kata bu Tanti, “kata supervisornya, jangan keluar.” Dia bilang gitu kan, “nanti *benefit*-nya ditambah, tunjangannya ditambah.” Tapi yang lain bilang, “ya elah bu, siapa yang mau kerja tiap hari jam kerja nggak tentu? *Benefit*-nya paling berapa dibandingkan dengan PLN BUMN itu kan.” Terus dia keterimanya itu bukan kontrak, langsung pegawai tetap. Terus ditawari dia kan kerja pagi kan. Biasanya normal jam 8 ampe jam 4, malamnya kerja di JIH aja, bunuh ibunya ini sumpah, biar nggak kehilangan satu orang ini kan. Tetep nggak mau mas Gery keluar itu kan. Kalo kami, “keluar aja, keluar aja itu mas.” Sebelum ini aja, pas aku masuk, lima orang keluar. Alasannya tuh ada yang mau nikah, ada yg nggak sanggup, segala macam. Ini angkatanku tahun depan 5 orang lagi mau keluar, di antaranya aku.

Lah kalo misalkan cari kerja lagi kamu masukin pertimbangan baru lagi berarti?

Iya

Lingkungan, ya. Tahunya gimana? Kecantum?

Biasanya kalo industri-industri rumah sakit itu kan mesti kalo ada *frontliner* kan, seengaknya aku dah tahu pasti ada *shift-shift*-an. Kalo *back office* kan orang kayak gitu kan pasti ada. Cuma nggak terlalu heboh lah. Soalnya ada perbandingan cewek cowok kan, bisa hampir setara. Cuma kalo di *front* rata-rata

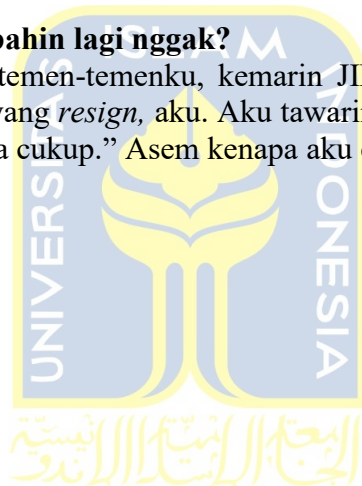
hampir cewek semua. Yang nggak enak nya di sana tuh omonganya tuh sama atasannya kek gitu .

Kamu mencari yang ceweknya dikit maksudnya yang proporsinya imbang?

Iya sama ini sih, jam kerjanya. Dokter aja ya waktu lebaran kemarin nyamperin kami ke depan buat salaman. Manajernya aja nyamperin kami ke depan. Aku lagi duduk kan, “mbak salaman dulu, mohon maaf lahir batin.” Ibunya tuh supervisornya kami, kan mau *closing* kasir kan, mo pembukuan kan. Dah selesaikan kami *clearing* kan uang nya, nyerahin uang nya pas di sana tuh di grup tuh ada butan ada butan terus piye pada malas kan. Ya udah lah, nanti lah nyapa. Masuk aja masuk, nggak ada yang nyapa, pada sibuk masing-masing tuh loh. Ya Allah nggak enak banget lah suasana kaya gini. Aku sadar aku banyak salahnya juga. Kayak kemarin kan tukar jadwal kan. “Bu, iya mbak Phalini?” “Mo minal aidin, mohon lahir batin ya, iya bu,” aku duluan tuh loh yang nyapa, dia nggak. Yang lain baru, “bu saya juga saya juga” anjir.

Ada yang mau ditambahin lagi nggak?

Aku kan cerita tu ke temen-temenku, kemarin JIH ada bukaan lagi keuangan. Nggak tahu lagi siapa yang *resign*, aku. Aku tawarin, “sana kerja di JIH.” “Nggak mau, Phal. Ceritamu aja cukup.” Asem kenapa aku cerita ya.



Narasumber 2/ Wawancara 2

Narasumber : Phalini Herman

Waktu : 1 Maret 2019

Lokasi : Jalan Pawiro Kuat, FE UII

Secara umum pendapatmu apakah mungkin bagi seseorang dalam mengambil keputusan pekerjaan itu terpengaruh secara sosial?

Mungkin, karena menurut aku pribadi, kita itu manusia sosial nggak mungkin hidup sendiri. Apalagi orang itu punya seseorang beberapa orang yang menurut mereka penting. Menurut aku pribadi itu penting untuk tahu pendapat mereka tentang jalan yang aku tempuh tuh bener atau nggak.

Siapakah orang-orang yang paling mungkin kamu mintai pendapat waktu proses memilih pekerjaan? Atau apa, misal media sosial.

Yang pasti (minta pendapat-pen.) orang tua, pasangan, keluarga kayak tanteku kan aku dekat sama tanteku. Terus sama adikku cuma porsinya ga terlalu gede cuman gak papa dek, kek gini. Ga jelas panjang lebar.

Dan dalam pengalamanmu dalam mencari kerja kemarin sampe sekarang masih di jih kan ya, nah itu dalam situasi konkrit dalam pengalamanmu bagaimana?

Mungkin salahku aku tuh ga jujur ga jelasin gimana rintangan nya di JIH, karena aku jauh kan aku ga bilang kalo disini tuh berat, jadi orang tua ku cuma tau 'lak kerasan kamu di sana'. 'iya kerasan'. 'mo lanjut?','iya insyaallah' gitukan. 'oh yaudah'. Terus tu kalo aku cerita ke pasangan gitu kan, pasangan lebih terbuka gitu kan. Aku bilang rintangan berat gini gini gini. Terus kamu maunya gimana terus balik lagi kek aku gitu kan. kalo aku pengen *resign* tapi ini ga buru-buru juga sambil cari yang lain.

Lah kenapa harus adik?

Karena kan yang dekat sama orang tua aku selain aku kan adik adik ku kan. Kalo misal aku jauh terus adiku ga ada yang bimbing kan orang tuaku sibuk kerja semua seenggaknya kalo mereka berat hati gimana gitu kan orang tua aku juga sibuk gitu.

Dalam memilih kerja ada ga sama adiknya?

Ada sih cuman bilang'kalo aku kerja di jogja gapapa?','kak jauh nian'.terus pulangnya berapa lama sekali.

Tadi yang aku tangkep pas di orang tua itu pas udah di JIH. Nah pas km belum di JIH gimana?

Aku jelasin aku diterima di JIH di bagian *frontliner*. 'apatu', 'bagian keuangan di kasirnya', 'yaudah coba aja buat pengalaman'.pada dasarnya mereka dukung semua karena pada dasarnya yang tau perusahaanya kan akunya. 'yaudah kalo menurutmu kamu bisa ya coba aja.

Orang tua tipe yang ngebasin?

Bebas . tapi,itu tahun kemarin. Nah pas tahun ini kalo orang tuaku kan ngomong ke tanteku kan, terutama ayahku, ayahku itu ngebebasin ibuku ngikut aja apa kata ayah. Tanteku bilang , ‘Lin kata papa kau kalo dah setahun Lin disuruh pulang saja, jangan lagi merantau anak perempuan gausah merantau di rumah saja. La kenapa begitu , padahal papa bilang bebas mau kemana saja. Menurut etek(tante) papa lagi kesepian aja soalnya adikku 2 kuliah di bandung 1 kelas 1 SMA sekarang anak sekolah kan sibuk kek anak kuliah apalagi dia merengek minta SMA di luar Sumatra, makanya Lin disuruh pulang aja suruh kerja di sini ato suruh kerja di RS Nasifa itu nah kalo memang pengen kerja di RS. Terus ibuku nanya waktu sebelum itu, waktu awal-awal aku masuk kerja kan aku sempat ngeluh kan mah berat nian capek. Sabar kan baru awal-awal kan baru awal-awal. Coba setahun dulu. Sampe ibuku inget barusan aja nelpon, jadi kau kapan setahun. Maret besok. Jadi mau lanjut atau gimana gitu kan. Lanjut tapi sambil nyari kerja. Kata papa kau kalo mau pulang pulang aja.

Kamu nyikapinnya?

Aku nyikapinnya sedih juga. Makanya habis ini aku nyari kerja yang di Bengkulu. Senggaknya rumahku deket di Manak kabupaten 4 jam istilahnya jalur darat. Kalo di kabupaten ga berkembang, aku di kotanya ajalah.

Terus pasangan? Proses pertimbangan pasangan gimana? Apa yg ada di pikiranmu ketika memilih pekerjaan harus mempertimbangkan pasangan.

Karena ya rasional sih menurutku penjelasan dia. Gapapa ambil aja buat pengalaman karna aku *fresh graduade* waktu itu kan. Coba setahun . Kan kalo kita seenggaknya dah kerja setaun dah bernilai lah di CV.

Kalo orang tua tadi apa yang ada di kepalamu kerja ketika harus mempertimbangkan orang tua. Apa karena dibebasin jadi ga ada yang spesifik?

Ee....iya sih keknya gitu

Pasangan Jogja?

Pas lah sudah

Peran tante ada ga pas itu?

Kalo pas itu ga ada

Teman-teman?

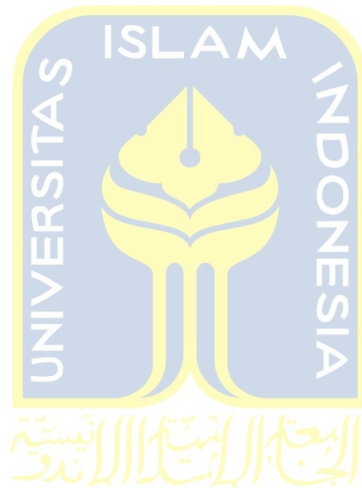
Teman-teman ga ada.

Kalo misalkan teman dah kerja tapi saya belum?

Oh ya itu pasti ada.

Kalo misal teman kerja di HRD tapi saya di keuangan ada?

Ada. Jadi tu sebenarnya aku iri karena mereka dah dapat kerja. Jenis kerja atau di bagian apa aku nggak terlalu iri, tapi ya udah lah mungkin rejekiku di keuangan.



Narasumber 3/ Wawancara 1

Narasumber: Restin Septiana
Waktu: 15 Agustus 2018
Lokasi: Bento Cafe, Condong Catur

Coba pertama-tama masuk tahun berapa lulusnya tahun berapa
Itu ditanyain juga? Masuk tahun 2012, mas. lulusnya tahun 2016

Lulus tepat waktu ya
Tepat waktu apa batasannya mas?

Ya masih bisa cum laude gitu kalo ipk 3,5
Oh, masih dong. Saya ipknya 3,7 mas bukan koma lima

Makasih mbak. Itu informasi yang berguna sekali. Oke jadi mulai lulus
sampe dapat kerja ada waktu berapa lama?

Kerjaan yang pertama, setahun ada. Soalnya dulu pas itu aku nyiapin ujian ielts dulu 6 bulan. Nah jadi aku tu baru aktif mencari kerja itu mulai bulan delapan abis lebaran. Februari itu bru masuk ke btpn syariah.

Jadi aktif mncari kerja itu baru di bulan agustus, dapatnya di bulan
fenruari. Bisa cba ceritakan dulu gak gimana jalan ceritanya waktu kamu
mencari pekerjaan hingga kemudian menjatuhkan pilihan di btpn syariah

Kata ayahku, kerja itu kalo bisa yang bisa bermanfaat buat orang lain gitu kan. Terus akutu emag pengennya dulu di perbankan syariah. Nyari yang syariah gitu coi waktu masih idealis.

Lho sekarang nggak?

Nggak, hahah. Sekarang profit oriented. Nah terus aku milih itu. Sebelumnya itu beberapa kali mengejar posisi yang odp gitu. Cuman sering gagal. Jadi nya aku.. pas itiu job fairnya di uii itu udah dari bulan sebelas kalo gak salah. Lama tu nunggu penempatan sebenarnya. Desember itu udah keterima cuma nunggu penempatan. Cuma di btpn syariah itu kerjaannyabanyakanya di lapangan. Trus misinya bagus toh. Ya dia tuh ingin membantu ya ibu-ibu di desa mewujudkan mimpinya. Kayak konsepnya yang buku bank kaum miskin itu loh. Siapa toh?

Grameen bank, Muhammad yunus

Ya itu. Dia itu emang pake konsepnya itu.

Waktu mencari pekerjaan itu di mana kamu mencari informasi tentang
pekerjaan

di website sama job fair

Ada perbedaan nggak yang kamu dapat dari job fair sama website

Kalo dari up to date nya sih lebih cepet di website. Tapi kalo job fair itu kita lebih cepet diproses. Soalnya itu aku pernah yang interview hrd yang mega finance itu bilang kalo di website tu mereka perusahaan itu kesulitan mensortir soalnya dari mana-mana. Tapi kalo kita ke job fair kan udah pasti dilihat pas awal. Bahkan kan ada walk in interview juga kan di job fair. Jadi hasilnya lebih cepet kalo kita ke job fair

Kesan perusahaan yang kamu peroleh di website dibanding dengan yang kamu peroleh di job fair. Kemarin kan ada yang kesannya kalo di job fair itu lebih bonafide sih

Kalo aku nggak, sama aja. Kan biasanya kita udah ngincer perusahaan-perusahaan tertentu kan. Pas di job fair kan...

Oh kamu tipe yang sudah menentukan perusahaan mana yang pengen kamu lamar

Iya paling nggak kan sebelum di job fair kan kita nyari info dulu. Dia yang ikut tu perusahaan apa aja. Kao mislakan ada yang kita tertarik ya kita datang. Sama kan kalo di web juga kaya gitu. Nyarinya cuma yang kita tertarik aja.

Oke selanjutnya gini pertanyaannya, apa preferensi kerjamu waktu mencari kerja

Misalnya gimana

Ya apa kriteria pekerjaan yang kamu pake kayak tadi di awal kamu sempat kamu sebutkan itu yang bermanfaat bagi orang banyak

Kriteria pekerjaan apa perusahaannya?

Both of them malah bagus

Gimana sih? Kalo perusahaannya aku jelas yang terpenting dari sisi benefitnya lengkap, kayak asuransi sebagainya dan kawan-kawannya lengkap. Aku tuh paling suka negalampir di perusahaan yang dia sama karyawan itu dia menganggap karyawannya itu asetnya. Jadi kan gak semua perusahaan tu nyantumin di visi misi mereka to. Kalo perusahaan itu cuma wadah buat tempat berkembang karyawan. Dan aku selama ini beberapa kali apply itu baru nemuin dua, dua perusahaan yang kayak gitu. Lha aku emang penegn nyarinya yang kayak gitu. Jadi diapresiasi tu karena kinerja tu lho. Kadang kan ada karena relasi atau karena penampilan. Nah aku gak mau. Aku pengen nyarinya yang bener-bener pure emang dari hasil kerja, kinerja

Bagaimana caranya kamu mencari tahu kalo perusahaan yang hendak kamu lamar itu memang memiliki kriteria-kriteria yang kamu sebutin ini? Kalo benefit lumayan gampang lah, emang diposting. Tapi kalo misalkan bahwa perusahaan memperlakukan karyawan sebagai aset, atau bahwa mereka menilai kamu dari kinerja. Aku nggak membayangkan itu bisa diketahui di website. Atau apa memang diposting?

Iya diposting. Jadi itu ada di sejarah perusahaan terus di visi misi. Terus habis itu ketika aku kalo misalkan ini ya. Kalo misalkan diinterview di perusahaannya kan kita bisa liat langsung budaya perusahaannya. Tapi susahnya kalo tesnya itu dilangsungkan di kampus. Jadi kan kita cuma ketemu sama staf-stafnya doang yang awal. Jadi kita gak bisaapakah ini bener-bener diimplementasiin gak sih. Kayak yang aku maksud tu kayak yang dulu aku pernah cerita waktu di gudang-garam tu seragamnya sama dari atasan sampe bawahan. Dari sales sampe manajernya tuh seragamnya sama. Nah itu aku cuma bisa lihat kalo aku ke sana. Cuma kan aku tahunya kan memang kalo aku memang daftar ke sana.

Yang di gudang garam itu tahunya gimana?

Em pertama aku liatnya di websitenya. Terus yang kedua ketika aku tes di sana ya aku ngamatin aja.

Nah seberapa besar peran keluarga dalam mencari mencari kerja

Keluargaku itu sebenarnya susah-susah gampang. Kalo misalkan dulu tu emang ini banget. Mengarahkan banget. Terutama bapakku tu kan emang kerjanya di perbankan, jadi emang anak-anaknya tu kerjanya di lembaga keuangan gitu. Tapi karenaaku tahu kalo aku ngambilnya jurusan keuangan nantinya aku akan disuruh kayak gitu meskipun aku suka keuangan, jadi nggak ngambil keuangan. Cuman mereka tu nggak keliru menurutku. Soalnya mereka itu punya alasan kan. Pengennya tu apalagi anaknya yang anak cewek kan pengen pasti biar dapet kerja tetap kan. Dan berdasarkan pengalaman mereka tu penghasilan tetap tu yang paling aman selama ini. Karena mereka kan backgroundnya itu pekerjaan tetap tu lho. Jadi bukan usaha yang... kalo si mbah-mbahku tu mendukungnya aku wirausaha karena mereka wirausaha. Cuman dua-duanya aku paham kenapa mereka berdua kayak gitu. Nah ketika aku milih perusahaan tertentu yang mau tak daftar tu gak ada paksaan sebenarnya dari orang tua harusnya yang kayak gini, harusnya kayak gini. Cuman kalo tawaran gitu ada, kenapa gak coba di sana atau di sana. Ngasih informasi kayak gitu. Cuma kalo aku merasa nggak cocok, ya aku gak tak ambil

Ada yang kamu merasa gak cocok, maksudnya apa kamu nyoba seluruh tawaran itu

Nggak. Ditawarin sih. Cuma kalo misalkan masuk ke tempat kerja karena relasi sih aku nggak suka. Sok-sok an banget ya. Kayak gitu jadi aku mending nyari sendiri. Kalo emang dikasih tahu info misalkan di telkom atau di mana terus aku liat kualifikasinya, oh aku kurang sesuai. Aku nggak akan paksain itu. Jadi emang aku penegnya yang sesuai sama minat aku sama sesuai kualifikasi aku.

Terus kaloboleh tahu nih, kenapa kamu menghindari mendapatkan pekerjaan karena jika itu karena relasi

Iya lahitu menghinaku kayak ibaratnya. Loh kalo dapat kerjaan ngandelin relasi kan berarti kan mereka nggak nganggap aku nggak menghargai kalo aku punya kualitas di situ. Kalo meeka menghargaiiku hasurnya mereka ngasih aku kesempatan buat ikut seleksi yang jujur dong. Soalnya yakin bahwa anaknya tu

bisa lolos gitu. Cuman aku pernah sih kayak gitu. Jadi mentk kayak gitu kan. Trus akhirnya apa aku kyak gitu aja ya. Pasti ngerasa kayak gitu pasti. Pernah juga diurusin sama keluarga kayak gitu. Cuma nggak ada ini sih, nggak ada hasilnya.

Ada nggak di lingkunganmu norma yang berlaku yang beranggapan kalo normalnya cewek itu kerjanya harus yang kayak gimana.

Kalo harus kerjanya bagaimana sih nggak. Tapi kayak yang tadi aku kasih tahu ke kamu. Keluargaku tuh pengennya kerja di lingkungan yang aman-aman misalkan pns atau yang kantoran, berangkat jam 7 pulang jam 5.

Itu identik genderkah?

Nggak juga, kalo identik gender

Berarti berlaku buat cowok juga

Ya, sama aja.

Nggak ada batasan karna kamu cewek maka kamu nggak boleh kerja di mana gitu

Iya kayak kalo misalkan buat beberapa orang ada yang mengindari pekerjaan yang bikin pulang malam atau gimana. Kalo di keluargaku itu udah biasa, jadi udah kayak maklum tu lho. Ya udah kalo misalkan dibank emang akhir bulan pulang paling nggak jam sembilan. Mungkin karena udah pernah ngerasain jadi emang bisa lebih toleransi.

Ada tekanan nggak yang kamu peroleh dari msyarakat atau keluarga selama tenggang waktu yang hampir setahun itu kamu belum memperoleh pekerjaan.

Tekanan itu pasti ada ya, dari masyarakat, dari temen, dari keluarga. Kadang ya, kadang merasa tertekan itu karena kenapa sih nggak cepet2 dapat kerjaan gitu kan, padahal temen2 yang udah dapat kerja. Cuman aku balik lagi aku mikirnya, aku kan nggak mau kerja sembarangan. Bisa aja sih aku kayak mereka cuman ini lah, aku bisa aja msukin ke posisi-posisi tertentu yang umum. Bisa aja kayak gitu. Tapi ya kan aku ngelihat diriku sendiri. Aku nggak mau kayak gitu. Aku pengen dapat kerjaan yang sesuai passionku. Jadi nunggu sedikit lebih lama ngak masalah yang penting aku dapatein yang aku mau

Bagaimana dengan teman-temanmu? Gini, bebrapa teman-temanmu kayak ipih sama yana kan ngambil s2, kamu gak ada kepikiran ke situ juga.

Dulu emang pengen ngelanjutin studi lagi, tapi secara kebutuhan aku pengen mandiri dulu. Dan lagi kan sekarang udah gede tu lh. Aku pengennya tu ini, jadi, aku pengennya udah gak bergantung sama orang tua. Aku justru pengennya orang tua yang mulai bergantung sama aku. Jadi aku pengen mandirinya itu karena itu. Jadi aku pengen cepet2 mandiri itu karena itu sebenarnya.

Bagaimana kesanmu terhadap orang yang membuat keputusan dengan mempertimbangkan pendapat orang lain, omongan orang lain. Apakah itu menurutmu menjadi tidak independen mandiri irrasional atau sah sah aja rasional rasional aja

Kalo pendapatnya emang sesuai cocok, ya sah-sah aja. Aku pun sebenarnya ketika akumengikuti diriku sendiri bukan berarti aku nggak memperhentikan pendapat orang lain. Kalo sama orang yang mempertimbangkan pendapat orang lain sah sah aja. Silahkan aja. Dia kan pasti udah mikir konsekuensinya dari itu toh.

Terakhir, kenapa akhirnya menjatuhkan pilihan ke btpr syariah

Karena dulu pengennya di syariah, yan pertama. Terus yang kedua pekerjaanku pengen lebih bermanfaat buat orang lain. Terus yan ketiga aku emang dibtpr syariah emang pengennya belajar sih. Jadi di sana aku emanga pengennya belajar di bidang profesional disitu. Jadi organisasi itu tak jadikan tempat belajarku buat ke depan.

Kesan keluarga?

Keluagarku biasa aja ya seneng, alhamdulillah ya ankkku cepet keluar dari rumah. Ah aku to ini ya, sebenarnya pengennya kerjanya di ponorogo. Tapi kata ayahku ya, rejeki kan bisa di mana aja jadi gak harus di sini. Lha ya wong orang tuaku yang pengen tak temenin aja gak mau lho ya,aku merasa diusir to hahaha.

Kenapa pengen kerja ponorogo

Kalo dulu pengen ini sih. Pengen ngopeni orangtua. Tapi kan di sana udah ada masku ya. Jadi ya udah lah biar masku aja.

Satu lagi, menurutmu orang tuamu mempercayakanmu untuk mencari kerja yang jauh dari rumah.

Mungkin mereka pengen liat aku survive dan sukses di luar sana. Jadi ada yang dibanggain. Kalo di ponorogo kan kota kecil yang yang kesempatan kerjanya juga kecil. Mau buka usaha juga susah di sana

Sipp Tengkyu res

Narasumber 3/ Wawancara 2

Narasumber : Restin Septiana

Waktu : 6 Maret 2019

Tempat : Komunikasi jarak jauh via telepon Jogja-Tangerang

Menurut kamu secara umum apakah seseorang dalam membuat keputusan memilih pekerjaan , apakah ia mungkin terpengaruh dari lingkungan sosialnya?

Iya betul sekali. Bisa . aku boleh ceritain orang lain apa harus aku sendiri?

Inikan pertanyaan secara umum,jadi kamu bisa menggunakan apa yang kamu lihat sehari-hari di sekitarmu atau bisa menggunakan pengalamanmu sendiri gapapa.

Jadi yang baru-baru ini aja ya, ada ini temen aku yang udah ada kerjaan, terus dia ditawarkan di tempat lain sesuai dengan *background* dia.

Ditawarin sama siapa itu?

Ditawarin sama orang yang dia kenal lah pokoknya. Terus dia ini, dia kayak *sampling* gitu, tanya ke teman-teman dia, nanti jawabannya kayak gimana. Kan dia anak gizi nih, terus dia sekarang itu lagi magang di kaya kantor notaris gitu. Nah itu ditawarkan di rumah sakit jadi ahli gizi di situ, cuman ga cepat. Cuman beberapa bulan gitu. Terus dia *random* gitu Tanya ke temen-temen. 'menurutmu gimana ambil ga? Cuman dia ga tetap' gitu. Terus aku kasih pendapat aku. 'kalo menurut aku ya ambil kalo itu merupakan *passion* kamu'. Habis itu dia *update* nih di status, 'memang cocok banget'. Sebenarnya menurut aku dia tuh dah tau pilihan dia cuman dia butuh orang lain aja buat nguat in pilihan dia.

Jadi tugasmu disitu nguat in peran dia?

Iya biar terkesan sebagai sahabat yang baik.

Terkesan ya.. Bukan seharusnya sahabat yang baik?

Heheh oke jadi berpengaruh

Ada alasan lain selain itu? Tadi misalnya kalo mau disederhanakan alasannya ya sebagai penangguh pilihan. Ada alasan lain ga selain itu? Atau kamu cuma kepikiran itu yaudah gapapa sih.

Itu aja paling. Itu kan faktor eksternal kan. Kalo internal dia pasti juga mikirin kaya misalkan keluarga kan orang tua. Dia kan sama teman nanya, apalagi sama keluarga gitu kan.

Kira-kira apa yang dipikirin dalam memilih pekerjaan misalkan harus memikirkan keluarga? Memangnya konsekuensi apa yang diterima keluarga yang dampaknya datang dari dia?

Nah sebenarnya kalo kita cuma mikirin diri sendiri kan udah itu kerjaan kamu tanggung jawab kamu gitu. Nah Cuma kalo dari orang tua menurut aku kan orang

itu saudara kita yang lebih tua. Pasti dengan pengalaman mereka punya sudut pandang masing-masing. Jadi biar ke depan kamu jangan seperti aku, atau kamu bisa mengambil keputusan lebih baik. Ngasih pertimbangan berdasarkan pertimbangan mereka.

Sebelum kita lanjut lebih jauh nih. Sebenarnya secara umum itu bisa dari mana ajasih sumber-sumber pengaruh krusial itu terhadap keinginan kamu mengambil keputusan memilih pekerjaan? Kalo tadi kan cerita awal dapat teman. Cerita kedua dapat orang tua. Kira sumber darimana lagi?

Kalo sosial ya?

Atau mungkin cuma 2 itu gapapa loh.

Yang satu tadi kan dari keluarga dari temen-temen dia, tapi ada yang aku alamin.

Dari tetangga yang sering nyirnyir?

Kalo aku mah ga peduli haha.

Medsos?

Iya, dari pengalaman orang yan udah pernah kerja di tempat yang aku mau daftarin nih kek gitu . jadi kan kita nyari referensi dulu nih apa tempat kerja yg mau kita datengi terus orang-orangnya kaya gimana tuh terus pengalaman keja disitu. Pasti di KASKUS kan banyak kan.

Orangnya kamu kenal ga kalo di KASKUS?

Ngga , jadi kaya di forum gitu cuman aku sering baca jadi kek dulu sebelum aku disini aku baca dulu nih di KASKUS. Orang-orangnya yang udah pernah ikut program kaya aku. Lebih banyak negatifnya sebenarnya cuman karna aku mau jadi aku ambil aja. Cuma kan ada juga karena media sosial dia ga jadi.

Setelah itu ada lagi ga apa selesai sampai disitu?

Ga ada paling itu aja.

Pasangan?

Ya itu bagi orang yang punya pasangan. Gue kan belum .

Iyaya

Lewatin lah Do.

Skip ya.

Kurang ajar memang pertanyaannya.

Dari pengalamanmu sendiri kalo dari orang tua dan temen ada gak?

Kalo orang tua iya . kalo temen jarang sih kalo nyangkut urusan pribadi minta pertimbangan temen dan lain-lain.

Kenapa?

Tidak suka aja. Kan ada yang suka dengerin cerita *privacy* ada yang engga suka gitu kan.

Kebetulan aku lagi butuh dan suka dengerin?

Iya paling kalo cerita ke temen sekarang lagi ngelamar nih terus ditanyai lamar dimana emang. Ya paling aku jawab doain aja yang terbaik gitu. Jadi gak yang eh gimana kalo.. soalnya yang aku tanyain soal itu pasti lagi galau. Iya jadi ngapain aku tanya ama dia.

Jadi harus nanya yang lebih *expert* gitu?

Kalo aku iya.

Lah sumber *expert*-mu datang dari mana? KASKUS tadi itu?

Emm tergantung kondisinya, kalo aku merasa orang itu sudah pernah mengalami gitu kan ya aku tanya ama dia.

Kemarin ada orang yang *expert* ini?

Ya paling keluarga doang.

Oh keluarga mu punya *background* ini juga ya?

Iya.

***Background* keuangan perbankan?**

Ya betul jadi cerita lebih enak.

Terus pengaruh orang tua apakah konsultasi gara-gara kesamaan *background* yang sedang kamu geluti ada lagi selain itu ?

Iya yang pertama itu karena *background*nya sama, terus kalo aku kalo keputusan apa-apa kan harus cerita ke orang tua kan. Bukan lebih ke persetujuannya. Kalo aku percaya kalo misalkan mau lakuin apa aja cerita ke orang tua itu dilancarkan dan dimudahkan.

Waw.

Kadang cerita-cerita aja ga berharap mereka setuju apa engga sih.

Tapi selama ini orang tua termasuk yang ngebebasin?

Iya orang tua ku mah terserah.

Narasumber 4/ Wawancara 1

Narasumber: Gilang Mukti Prabowo

Waktu: 20 Agustus 2018

Lokasi: Bakungan, Condong Catur

Oke pertama lang. Masuk tahun berapa lulus tahun berapa?

Lulusnya 2016 bulan september. Wisudanya bulan oktober. Masuknya kan kita seangkatan 2012 do.

Mulai aktif cari kerja kapan?

Habis sidang itu ngurus-ngurus berkas langsung. Jadi sekitaran bulan september oktober itu udah mulai lah aktif cari kerja.

Jarak dari mulai aktif nyari kerja sampai dapat ada berapa bulan

Ya kalo lulus kerja september dapat kerjanya november tanggal 11, berarti 2 bulan.

Cepet gila.

Ya lokal do. Lokal doang

Bisa cerita gak proses mencari kerjamu gimana?

Ya awalnya dari pendaftaran dulu ya. Sama kayak temen-temen yang lain. Jadi, asal ada lowongan yang sesuai sama jurusan ya udah daftarin aja. Daftarin, daftarin, daftarin, tapi juga...

Harus sesuai sama jurusan

Ya maksudnya yang dia itu buka lowongan buat jurusan manajemen gitu. Masak di buku minta teknik kita ndaftar.

Ya mana tahu, kamu tipe yang iseng ya kan haha?

Gak aku cuma yang ada jurusan manajemen tak daftarin. Ya karena gak kepanggil-panggil juga. Jadi panggilan pertama itu baru masuk di bulan oktober. Waktu itu si Riza udah diterima. Nah itu kan udah mulai panas banget tuh, si Riza udah diterima. Ya alhamdulillahnya setelah temn diterima itu ada panggilan pertama. Panggilan pertama itu dari Pama itu. Pama tambang ya dia ya. Setelah itu adal panggilan dari yang lokal-lokalnya itu dua.

Lokalnya itu maksudnya jogja ini

Jogja. Satunya itu dari pengrajin tas. Satunya depublish ini. Jadi ada tiga.

Dan itu panggilan tiga-tiganya itu datang bersamaan?

Deket, beda seminggu-semingguan. Yang repot kan emang Pama kan tesnya panjang ya dia. Jadi Hari H psikotes, terus langsung abis tu ada wawancara kalo gak salah ya. Jadi satu hari ada panjang banget. Nunggunya yang lama di Pama. Karna waktu itu dari semua yang paling bergensi yang panggil kan ya Pama

yang jelas ya. Ya gitu pokoknya ya karena itu perusahaan gede ya jelas gajinya gede banget. Nah aku dah lamaran kan ya aku gak bohong lah ya, kita tetep butuh penghasilan yang cukup buat kebutuhan keluarga. Ya tes Pama tetep tak jalanin.. alhamdulillah habis pertama tes admin lolos abis itu psikotes. Itu kan lumayan jadi bener2 tekanan dari jam 9 sampe jam setengah empatan. Habis itu langsung dilanjut wawancara HRD. Nah seminggu kemudian lolos masuk ke tahap yang berikutnya. Wawancara lagi lah sam kalo gak salah user. Nah yang user ya alhamdulillah lolos juga. Tinggal 9 orang itu. Nah ternyata pas saat itu kan juga lagi proses di di perusahaan kerajinan tas sama yang sekarang ini yang kantor, penerbit depublish. Yang tes pengrajinan itu gak tak lanjut karena kayaknya aku gak cocok. Dia agak modis gitu lho. Lha aku kan bukan orang yang tipe-tipe yang kayak modis-modis kayak gitu lho. Ya gak update-update dengan pakaian. Terus tas-tas gaya baru kayak gimana ya aku gak terlalu peduli sama yang kayak gitu. Gak nyambung malah gak enak. Jadi yang tak lanjut beneran cuma di penerbit depublish sama di pama. Nah nyentaknya yang pas aku lolos di tes user depublish ya aku langsung ketemu sama CEO. Jadi kalo temen2 yang lain kan wawancaranya cuma sampe level manajer.

Oh itu tahap-tahapan?

Iya tahap-tahapan. Aku diarahin langsung ketemu sama CEO gara-garanya. Jadi awalnya aku daftarnya marketing. Nah di marketing kata HRDku dibilang. Kemampuanmu tu di bawah rata-rata untuk anak-anak marketing. Kamu gak cocok di marketing, karena gaya ngomongnya itu nggak menjual. Ya gitu akhirnya diarahin ke produksi sama HRD karena katanya produksi butuh manajer. Gaya banget ya dho ya?

Gue mo nanya, sebelum lanjut, lo udah nikah belum itu?

Itu belum nikah

Lha nikahmu kapan sih?

Nikahku desember

Oh berarti setelah dapat kerja duluan

Iya.

Oke sip lanjutkan

Ya pokoknya abis itu pas wawancara sama CEO, aku cuma keinget banget kata-katanya. Ditanya sama CEO kan, “kamu selain tes di sini tes di mana?” (kujawab-pen)”ini pas lagi pengumuman tes terakhirnya pama.” lolos nggaknya kan belum tahu tuh. Terus ditanya-tanya, “kenapa kamu daftarnya ke pama, padahal pama itu perusahaan yang kalo dirunut ke atas itu bukan orang indonesia itu. Ya CEO ku agak kayak gitu lah orangnya. Agak keras di situ aku jadi deg-degan.

Wah gila kamu bisa diintimidasi gitu di wawancara sama CEO nya

Nggak, justru aku di situ merasa terinspirasi. Karena dari awal ketika ditayangkan video tentang pama itu udah ada ganjelan karena ternyata dia kan eksploitasi alam ya. Ya namanya tambang dia buka lahan ya jelas di situ nanti ada jelas konflik dengan masyarakat adat dan lain-lain pasti gede banget lah. Jadi di awal emang udah ada ganjelan. Terus pas di situ dibilang “ini kalo dirunut-runut atasnya ya bukan orang-orang indonesia, ya lari-larinya dana-dananya banyaknya nggak ke orang indonesia.” ya intinya disuruh nyari perusahaan yang itu memang nasionalis lah. Nah disitu mulai bimbang aku.

Itu yang ngomong siapa?

CEOku

CEO yang interview kamu?

Iya

Kalian belum saling kenal dan dia udahngomong kayak gitu? Ngeri juga

Belom. Itu keputusannya juga diserahkan gitu, “terserah kamu mas mau ngambil yang mana?”

Itu nasihat yang berani sih

Ya aku juga gilanya dia ngomongnya gak sambil ketawa ya. Dia berani mbandingin diri sama Pama gitu lho. Sedangkan waktu aku masuk itu penerbitnya masih kecil banget lah. Masih belum segede sekarang. Menurutku juga berani banget dia nyampe ngomong kayak gitu. Cuma ya aku agak kesentak ya. Mulai hari itu aku bimbang banget. Sampe aku update status mungkin bisa dicari facebook. Nih kata CEO depublish, kayak gini kayak gini. Ya dikomen sih sama temenku. Ya udah pas aku juga pas udah konsultasi sama orang tua kan. Ya abis itu ada pengumuman pama lolos lah intinya. Pengumuman pama lolos utuk tes. Pokoknya tinggal dua tahap kalo gak salah, sebelum tes kesehatan. Udah pama lolos, depublish aku ditelfon abis tes sama CEO itu ya. Dua hari kemudian ditelpon sama HRD, “mas kamu lolos alhamdulillah.” perusahaan kecil kan tesnya dikit ya. Cuma psikotes, wawancara hrd, sama wawancara user langsung gitu. Nah lolos di situ juga lolos di Pama. Dua-duanya tinggal itu kan aku langsung konsultasi sama orang-tua. Terus kalo dari orang tua awalnya itu lebih prefer ke Pama. Karena udah mo nikah ya udah lamaran

Oh itu udah lamaran

Iya udah lamaran. Aku lamaran bulan september.

Sek kamu waktu sebelum nikah itu emang planning nikahnya desember itu setelah dapat kerja?

Aku juga agak kaget. Aku udah minta dari sebelum lulus. Cuma kagetnya orang tua gak mau kao kakakku belum nikah dulu. Nah malah ternyata aku yang dipercepat jadi bulan desember. Padahal kalo targetnya harusnya ada di tahun 2017. Malah aku jadi desember 2016 kan ya. September abis sidang pokoknya

berapa hari langsung lamaran aja, jadi abis sidang, lamaran nah itu kan udah deg-degan banget lah.

Lamaran sebelum nyari kerja ya itu

Ya lamarannya sebelum nyari kerja. Ya itu karena aku juga mulai kedesak dengan ya masak udah mo nikah harus punya kerja. Sedangkan yang pama itu masih punya beberapa tahap tes. Tapi orang tua nyaraninnya jangan diambil yang Pama. Eh jangan diambil yang depublish maksudnya. Karena kan gajinya kecil banget kan jogja. Aku masuk kan UMR nya masih 1,3. 1,3 juta buat hidup keluarga jadi kayak apa lah. Tahu lah do ya. 1,3 juta kecil banget serius. Gajiku pertamaku di depublish kan cuma 700rb karena gak full. Ya itu pertama terus aku pertama ikut sama orang tua. Sampe tak pikir-pikir lagi lah, tak bilang, “kalo nanti kerja di pama sistemnya roster itu lho”. kemungkinan kan nanti bakal LDR. Jadi buat apa nikah kalo jadinya LDR. Jauhkan Kalimantan sama Jogja. Ya aku juga ngelobi-lobi orang tua biar “udah yang ini aja”. selain memang dari sisi ganjelan itu lho. Mulai ngganjel-ngganjel untuk gak di Pama. Ya udah akhirnya ngelobi ibu dulu. Ngomong ke ibu cerita tentang keluarga yang juga LDR terus anak-anaknya nggak pada ini tu lho pada nggak jelas terus pada nakal gitu. Bahasanya anak-anaknya pada nakal gitu. Ibu akhirnya luluh lah. Toh di depublish kan toh udah diterima, nikah juga udah semakin mepet. Nunggu pama juga nggak karuan juga selesainya kapan. Akhirnya ibu bantu neglobi ke bapak. Di siu juga akhirnya bapak ya sudah deh daripada nunggu yang lama-lama. Sedangkan kalo dari keluarga yang peempuan alhamdulillahnya aku istrinya dari keluarga yang beasiswa ya. Jadi gak terlalu ini sama harta gitu. Jadi kalo dari orang tua mending di jogja aja daripada jauh-jauh gajinya tinggi emang makan buat siapa sih. Dibilang kayak gitu beneran sama mertua.

Mertuamu ngomong gitu? Dewa bener ini mertua

Ya nggak tahu ya alhamdulillah mertuaku juga mendukung juga mending di jogja aja. Ya udah akhirnya jadi diambil di jogja. Pengumuman lolos pama kan belum ada tes selanjutnya. Pas udah kerja berapa minggu di depublish baru ditelfon sama Pama, mas ini tesnya tanggal segini di UPN. Tak bilang aja, “maaf pak udah kerja di depublish, jadi aku gak bisa tes lagi.” padahal ya kalo mo diambil kesempatan kayaknya peluangnya gede juga lolos. Karena kan tinggal sepuluh saingannya, tinggal dikit. Ya percaya diri banget. Karena tes-tesnya itu bneran kayak orang-orang kaderisasi banget lah waktu di organisasi gampang lah. Cuma ya udah. Udah tak pilih di depublish. Terus bismillah. Ya sampe sekarang alhamdulillah masih di depublish.

Karakter perusahaan apa yang kamu cari ketika kamu mencari kerja kemarin

Kalo faktor sih banyak sih ya kalo mencari kerja. Sama sih ya ketika cerita sama kamu dulu. Dari awal ada beberapa tipe-tipe perusahaan yang udah dari awal gak bakal tak daftarin, kayak perusahaan financing. Keuangan jelas gak banget ya, yang leasing-leasing. Pokoknya yang berhubungan sama itu jelas gak mungkin

daftar. Termasuk juga yang agak nyerepet kayak bank itu juga aku nggak daftar. Ada satu bank yang tak daftar terus aku nggak pernah daftar bank lagi.

Syariah bisa

Syariah juga aku gak daftar.

Jadi prioritas yang pertama tempat

Sebenarnya prioritas yang paling ini itu lebih ke nyaman kayaknya. Maksudnya yang dari awal di situ bisa langsung klop gitu lho. Biasanya yang tak liat itu kayak waktu yang disediakan untuk sholat itu berat gak sih. Kan ada beberapa perusahaan yang dia itu akturannya kayak misalnya sholat jumat aja gak boleh. Jadi memang pas di hrd itu disuruh nanya, “aku mo nanya apa?”. tak bilang, “di sini kalo mo ibadah gimana mas?” alhamdulillah kalo kantorku dhuha aja diperbolehkan gitu ya. Jadi kayawannya kalo mo dhuha ya silahkan gitu. Ya udah karena dari situ aku udah klop banget. Jadi memang titik pertamanya kebebasan untuk ekspresi agama lah ya. Yang kedua ya ini masalah kayak ya sok-sok idealis gitu aku gak suka perusahaan yang merugikan rakyat, dalm perspektifku lho ya. Kayak misal pertambangan nih. Ya kan dia memang merugikan ya walaupun aku juga daftar ya. Kepentok juga. Alhamdulillah gak jadi masuk. Ya aku sebenarnya gak terlalu suka perusahaan kayak dia itu konstruktor abngunan. Yang paling gak suka tu aku yang modelnya yang di itu makan lahan-lahn aktif gitu lah. Apa sih? Pengembang developer kan kebanyakan mereka kan belinya sawah ya. Ya kan kadang sedih kalo misal sawah digusur dibangun rumah. Sampe sama aku sama istri kalo mau beli rumah mending jangan beli swah gitu lho. Kalo mo beli mending beli rumah second gitu. Yang ada jual rumah kita beli aja. Kalo emang mentok gak ada, jangan sampe di lahan-lahan persawahan. Kalo pekarangan gak masalah karena memang diperuntukkan untuk bangun rumah. Pokoknya jangan sampe di lahan-laahn produktif lah. Kasihan yang lain juga. Tapi kalo dipikir penerbitan nebang-nebang pohon juga ya?

Udah banyak yang ramah lingkungan juga kok sekarang. Tergantung kebijakan green nya gitu

Kita kertasnya dibalikin lagi kok. Nggak dibuang.

Aku pengen eksplor lagi nih. Nah waktu cari kerja tadi tu emang sama Riza apa gimana

Lulusnya bareng soalnya. Ndaftarnya juga kemana-mana awalnya bareng gitu. Cuma kalo emang ada lowongan buat akuntansi dan gak ada yang buat manajemen kan aku gak mungkin daftar ya. Nah Riza pas di..

Satu kost ya Riza tu ya

Iya. Kita nyarinya ke mana-mana beneran emang bareng. Ke semarang bareng, ke solo bareng. Nyiapin berkas buat daftar-daftar juga bareng. Ya ndilalahe Riza dapat duluan.

Panasnya gimana tuh

Panasnya maksudnya langsung ngerasa grusa-grusu. Nanti kalian kalo udah lulus belum dapet kerja rasanya grusa-grusu banget. Kaya nggak tenang tu lho mongapa-ngapain juga nggak enak, nganggur. Soalnya status mahasiswanya udah ilang. Beda kalo misalkan kalo kita gak punya penghasilan kan masih status mahasiswa kan ayem ya. Tapi udah statusnya sarjana lulus. Kalian kalo belum punya kerja rasanya gak tenang banget. Ya itu grusa-grusu gitu bukan panas.

Kalo misalkan Riza belum dapet kerja nggak bakal segrusa-grusu itu ya
Kayaknya gitu. Iya kok kita di kosan ampe ngomong kayak gitu kok, “lha ini, dunia ini mulai rame ni.”

Emang yang bikin beda ketika lu status masih mahasiswa sama bukan tu gimana
Ya ada beban lain kalo udah jadi sarjan nuk. Ya kamu masih sarjana masih memberatkan orang tua. Sederhananya paling kecilnya masak sarjana belum bisa nyari duit sendiri sih. Makanya kecuali orang-orang yang udah punya dana sendiri. Mereka nggak sarjana udah punya duit sendiri gak masalah. Aku lebih ke beban memberatkan orang tua. Setelah disekolahkan tu lho. 4 tahun disekolahkan kok masih belum bisa meringankan beban orang tua. Ya gitu sih rasanya. Terus scope terbesarnya ya, ya Allah nyampah banget udah lulus masih memberatkan negara.

Haha pengangguran terdidik ya
Lha iya makanya kan, haha..

Gak kebayang sih, 2 bulan aja masih ngerasa grusa-grusu, terus yang udah ada yang ampe setahunan gitu kan

Abuy kan lama juga tuh. Abuy sama zul lama juga tuh. Makanya akhirnya zul balik kampung ya gak dapet-dapet juga kan dia. Natiq juga kan dia gak dapet-dapet makanya dia ambil S2. Aku kadang nek liat temen2 yang S2 itu, kalo tak liat menurut perspektifku, mereka tu S2 bukan karena keinginan pengen s2 tapi karena mentok gak dapat kerja...

Tapi butuh kegiatan

Iya akhirnya balik s2. padahal kalo udah kerja, status s2 tu nggak menambah nilai jualmu. Malah lebih susah nyari kerja kalo udah s2. ya kalian fesh graduate belom pernah kerja ya. Terus nilai kalian tu pertamanya udah tinggi, yo siapa perusahaan yang bayar mahal buat anak2 s2. Dan kalian gak punya pengalaman. Tempatku ada dia anak SMK tapi gajinya setara sama kita. Malah dia itu agak di atasnya temen2 yang kuliah, ya karena pengalamannya udah ke mana-mana banget. Teknisi mesin fotokopi udah sampe di sulawesi, kalimantan. Dia punya nilai jual lebih daripada aku, misalkan kayak ngangkat anak s2 teknik mesin misalnya tapi kok disuruh benerin mesin gak bisa. Ya gitu sih kalo menurutku ya, temen2 s2 kepentok banget nggak dapet kerja. Kasian sih. Kayak gitu.

Bagaimana sih peran orang tua ketika kamu nyari kerja

Peran paling penting sebenarnya, orang tua itu bakal bikin anak semaink gelisah kalo dia bolak-balik nanya intinya. Ya alhamdulillah orang tuaku termasuk yang agak kalem. Ya walaupun nanya tapi bukan nanya yang sifatnya intimidasi, misalnya kayak “gimana, udah ada kabar belum?” ya gak sering-sering banget. Kalo kayak nggak lulus-lulus ditanya skripsi-skripsi gimana, males banget ya...

Oiya saya banget itu mas, ahaha!

Ya rasanya gitu haha. Kayak misal belum dapat kerja ditanyain orang tua, ya nggak enak. Ya alhamdulillah orang tua ku nggak segitunya. Kalo peran berikutnya ya mereka ikut nyariin lowongan sih. Ngasih tahu ada lowongan di sini, ada lowongan di sini. Jadi share-share lowongan.

Tadi kan kamu sempat cerita kalo.. gini kan awalnya kamu daftar di Pama juga dan orang tua juga pendapatnya mendukung ke sana. Sebelum CEO nyentrikmu itu ngasih pendapat sebaliknya kamu juga kan masih cenderung Pama kan ya?

Iya

Terus gimana ceritanya kok pada akhirnya lebih, istilahnya, menggunakan pendapat CEOmu ketimbang orang tuamu

Kayaknya itu karena pengalaman hidup. Ya maksudnya nilai-nilai idealis mahasiswanya belum hancur full gimana kali ya. Jadi benran ketika disentil ya wah iya juga nih, ada benrnya juga kata CeO. Yang kedua ya itu do, harus kepentok segera dapat kerja itu lho. Jadi pembahasan ke orang tua ya ini udah mendekati banget nih. Pama juga pengumumannya belum jelas kapan. Juga masalah kalo di Pama nanti sistem kerjanya itu lho roster itu. Jadi LDR dan lain-lain liburnya juga jarang. Ya nanti kayak uang banyak buat siapa, gak bisa ngumpul sama keluarga juga. Yang akhirnya orang tua juga sepakat sih.

Awlnya ketika mengusulkan Pama, orang tua tu apa yang dia jadikan bahan pertimbangan

Gajinya. Kan nanya juga dia orang tua nanya,”kalo di Pama berapa sih?” Ya tak jawab aja, “awal-awalnya standarnya ya tujuh ke atas lah.” Ternyata tahu-tahu dia di atas dua puluh bisa e. kemaren soalnya temenku ada yang kerja di saingannya Pama lah di sana. Dia di sana sebulan sampe dua lima juta, gila.

Aku nangkepnya gini, gak tahu bener apa salah, tapi coba deh. Jadi, kata-kata CEO mu sbenarnya cuma trigger doang yang nilai-nilainya sebenarnya udah kebentuk sejak mahasiswa. Nah sebenarnya pengalaman mahasiswa yang bagaimana yang akhirnya kemudian membentuk preferensi kerjamu?

Hehehe apa ya? Yang jelas masalah ibadah. Ya kan dulu aku orang sok-sokan di masjid ya. Ya jelas otomatis pertimbangan pertama kebentuk di situ. Kalo bisa ibadahnya ya udah nyaman dulu. Kalo idealis sih kayaknya karena sering gaul dengan kalian-kalian. Karena temen-temenku tu bukan temen-temen yang gampang ya, kyak yang pening duit gitu. Kayak temen-temen di JAM kan juga

anak-anaknya, ya maaf, yang memang secara ekonomi ada di bawah. Hal-hal kayak gitu yang akhirnya yang ngebentuk tepo seliroku tinggi banget. Kalo kerja tu jangan merugikan orang lain. Kalo bisa sama2 ya sama2. kayaknya di situ sih. Sama yang kedua masalah ini juga sih. Pendidikan dari orang tua untuk kepedulian terhadap sesama itu kan tinggi banget dari bapak sama ibu.

Bapak sama ibu, nek boleh tahu, profesinya apa?

Mereka PNS sih. Sederhananya kayak misalnya mereka tu ada pual di jalan yang sering dishare di facebook itu lho. Sejak aku SD tu aku bapakku sering banget beli duren harga 10 ribu ya dulu ya? Dia beli 60 ribu juga gak masalah, yang penting ada unsur bantu butuh gak butuh. Nah itu sering banget dijalanin orang tua. Lah pas banget aku dapet lingkungan yang temen-temen yang kondisi ekonominya nggak terlalu baik. Kayaknya ke situ deh. Pengalaman mahasiswa lebih ke yang islaminya.

Terus bagaimana dengan rencana menikah? Kamu memperoleh tekanan nggak dari keluarga calon pasangan saat itu? Kalo sekarang kan sudah jadi paangan

Kan aku baru dapat kerja di bulan november tuh...

Kamu konsultasi sama dia nggak urusan kerja?

Iya, kan dia juga lebih prefer untuk di jogja aja daripada ambil di Kalimantan. Dia itu cuma ngomong gini, “kalo nanti sampe bulan desember belum dapet kerja ya nani aku dulu aja yang kerja.” dan dia gak masalah dengan ya kalo bisa dapat kerja tapi kalo memang gak bisa ya udah aku dulu aja yang kerja. Oh itu beneran ngerasa, alhamdulillah aku bojonan karo wong iki. Dia nggak pernah ngeluh dengan sampe sekarang nggak pernah ngeluh dengan penghasilan dan lain-lain. Ya syukurnya nikah sama orang gak matrean gitu ya. Ya alhamdulillah sampe sekarang meski dengan kondisi yang kayak gini juga masih bisa bantu orang tua. Seengaknya ada kiriman-kiriman untuk orang tua. Kayaknya malah lebih aku yang tertekan dengan diriku sendiri ketimbang dari orang-orang. Orang tua juga dia udah ngomong kalo memang nggak ada ya nanti kita tetep support dana dulu untuk hidup. Kan mereka yang mempercepat nikahku. Karena kan target nikahku 2017 malah dipercepat 2016. ya orang tua udah ngomong kalo emang nanti gak dapet ya kita support dana dulu. Istri juga, karena udah kerja ya, ya nanti aku dulu. Jadi aku malah tertekan dengan kayak gitu tu lho. Kok mereka mo mbantu, aku malah mo dapat kerja. Jadi lebih ke situ sih. Ya alhamdulillah sih november akhirnya dapet.

Kekhawatiranmu apa sih kok bisa sampe sebebannya itu?

Harga diri do. Harga diri sih. Namanya berani nikah, ya harus mbiayain hidup do. Ya berapapun itu lah setidaknya tetap berpenghasilan. Sedangkan saat itu kan sama sekali nggak punya penghasilan. Kayak jualan aja aku gak kepikiran sih. Ngak kepikiran sampe kayak gitu. Ya udah, lebih ke situ sih. Masak aku gak bisa biayain keluarga. Nikah modal nekat ya, itu sih. Malu rasanya

Tadi kan sebelumnya orang tua emang mendukung ya ke Pama, jadi tak pikir walaupun milih Pama gak ada masalah lah sama orang tua. Tapi bagaimana dengan lingkungan temen2 mu di JAM? Apa misalnya kamu bakal tiba2 dinasihatin gitu nek milih Pama kemarin?

Kayaknya enggak deh. Kayaknya mereka malah bangga. Kalo misalkan ada teman2 yang dapat kerja yang secara penghasilannya tinggi, ya menurutku banding-bandingan dunia kerja tu yang pertama ya gengsi perusahaannya gede dan kedua ya gengsi penghasilannya. Makanya kalo penghasilanku sekarang ya gak gengsi banget kalo mo dibandingin dengan teman2 yang lain. Kayaknya kalo mo diterima di sana ya teman2 JAM, wah Alhamdulillah ya bisa diterima. Kalo kaya riba kan itu jelas kontra banget sama JAM gitu. Kasus kalo misalnya di Pama kan ya walaupun kita anak JAM ada beberapa yang akhirnya kerja di bagian-nagian itu. Itu kayak Teguh itu benar2 tekanan. Itu di JAM paling kalo ke Riba tekanannya gede banget. Om kan dulunya kayak gitu juga.dia ngerasa gak enak gak berkah akhirnya keluar.

Tadi juga sempat bilang kalo kamu itu yang pertama mbok cari waktu nyari perusahaan itu nyamannya secara ibadah gitu kan. Nah, cara kamu cari tahu kalo perusahaan itu punya kriteria itu gimana? Aku gak kebayang aja, di info rekrutmen ada kepampang tulisan “perusahaan ramah ibadah” gitu.

Yang pertama aku liat, emang dari perusahaan yang tak daftarin kan aku harus buka webnya ya. Maksudnya biar aku tahu besok gambaran kerjanya kayak gimana di situ kan. Kadang-kadang iseng-iseng ada komunitas islamnya gak sih. Kalo perusahaan-perusahaan besar jelas ada nih, kayak BUMN2 ada orang2 rohis berkumpul lah. Nah kalo kayak gitu kan seenggaknya kalo masuk di situ aku udah punya komunitas lah. Pokoknya prinsipku kalo aku ke mana-mana aku nyari mesjid duluan lah. Jadi kalo aku nyari kerja ya aku nyari yang kayaknya segolongan dulu lah. Yang kedua biasanya tak tanyakan ke ininya pas ada peluang untuk nanya sama interviewernya gitu kalo misalnya ada peluang untuk nanya ya tak tanyakan

Kalo belum ngelamar belum bisa nanya dong.

Ya itu kalo belum ngelamar ya cuma dari overviw di webnya doang itu lho. Kalo dulu kadang-kadang ini kok nyari di google tu lho:pengalaman hidup kerja di sini. Jadi beneran gak nol banget masuk di situ.

Berarti emang beberapa dari sumber yang bukan resmi perushan gitu ya, kayak blog apa wordpress gitu.

Ya kayak itu. Biasanya kan ada cerita-ceritanya, kerja di sini gini, kerja si sini gini. Ya biar gak ini lah udah tes tes ternyata pas udah masuk, nggak cocok. Sayang banget. kasian banget. Dia kayak masuk.. makanya dari awal kayak keuangan kan dari awal kayak leasing dan financing kan mungkin orang gak paham ya. Kayak AHM. Temenku kemaren ada yang ndafr AHM. Nih Honda, Astra. Honda. Ternyata kan ada AHM financing. Ya aku dari awal karena dah tahu namanya financing leasing dan lain2 itu ujungnya ke riba, ya aku gak bakal daftar. Cuma kan ada teman2 yang kejebak juga gak tahu. Temenku udah sampe

keterima. Celananya cingkrang, kopiah. Dia itu daftar ke financing apa gitu. Pas tes itu diblang, “mas beneran daftar ini? Ini tu kalo di tempat mas itu namanya riba.” Itu pas tes langsung, “astagfirullah ini beneran riba? Ya udah saya gak jadi lanjut.” iya dia bisa gak nyari tahu dulu tu lho. Ya Allah ini orang beneran lugu banget lah. Nah aku gak mau sampe selugu itu tu lho. Daftar tapi gak siap-siap gak tahu perusahaannya.

Menurutmu ada gak nih komsekuensi yang bakal diterima keluargamu atas pilhan pekerjaanmu? Untuk keluargamu yang orang tuamu lho bukan yyang nikah ini lho.

Orang tuaku sih harapannya tetep penghasilannya lebih dariyang sekarang gitu. Mungkin dari awal memang mereka pns kali ya. Jadi bayangan mereka kalo bisa aku juga PNS gitu. Biasanya gitu ya orang-orang tua yang PNS pengennya anaknya PNS. Kalo konsekuensi ya alhamdulillah aku udah ngak membebani keluarga. Karena pendiikan di keluargaku selain pembangunan rasa kepeduliannya tinggi banget. Tapi orang tua itu hampir semua urusan yang melibatkan anak keputusannya ada di mereka itu lho. Jadi kita itu dididik dengan kamu nyoba ini nanti hasilnya kayak gimana kasih tahu kami nanti kami yang arahkan, tapi kamu ke sini, kamu ke sini, kamu ke sini. Akhirnya gak mandiri tu lho, manjanya gede banget. Kita gak boleh megang ini megang itu, pokoknya masih dipegang sama orang tua. Nah kenapa aku pengen cepat lulus karena itu,aku nggak pengen.. maksudnya aku dimanja tapi agak pengen jadi orang manja. Biar nggak membebani mereka. Karena kakakku dokter kan.itu kan gede banget kan biayanya. Ya aku gak mau nambah beban mereka lah. Ya orang tua malah bersyukur alhamdulillah. Cuma ya pas awal tahu kalo gajiku cuma 1,3 ya mereka kayak sedih sedih gitu. Nanti sambil jalan nyari yang lain aja. Yang penting nikah udah ada kerja dulu. Pasti nanti kalo ada lowongan PNS juga langsung dikasih tahu.

Menurutku kenapa PNS? Apa yang mereka prefer dari PNS

Kalo ngeliat mereka, mereka lebih prefer aku ke ekonomi. Karena bapak ekonomi. Lebih ke gitu doang. Karena bapak ekonomi aku harus PNS ngambil juga.

Oke terakhir, apa kesanmu terhadap mereka yang mengambil keputusan dengan mempertimbangkan pendapat orang lain.

Kasian sih. Masak sudah segede belumbisa berpendapat sendiri. Karena nanti ujung-ujungnya diagak mandiri sih. Ketika nanti ada kondisi-kondisi yang mengharuskan merka buat keputusan. Karena mereka terbisa dengan pendapat orang ya gak pede. Ujung-ujungnya keputusan yang diambil gak. Kayak mereka tu gak sadar dengan keputusan dengan keoutusannya gitu lho. Gitu sih yang aku liat dari temen2 ku.

Narasumber 5/ Wawancara 1

Narasumber : Teguh Prakosa

Waktu : 15 Agustus 2018

Lokasi : Komunikasi jarak jauh via telepon Jogja-Bekasi

Ini kan penelitianku bicara soal pengambilan keputusan memilih pekerjaan dalam konteks sosial. Ini nanti jawabnya bebas aja , kalo misalkan ada istilah-istilah yang susah kaya istilah akademik itu biar urusanku aja , kamu pokoknya ngomong bebas aja. Gitu ya?

He eh he eh.

Nama lengkap dulu guh biar gampang.

Nama lengkap Teguh Prakosa.

Masuk kuliah di UII kapan, lulusnya kapan?

Masuk kuliah itu tahun 2012, lulus 27 Juli 2016.

Oke. Kamu bisa mulai cerita dulu soal pengalamanmu cari kerja setelah 27 Juli itu.

Pas kemarin sih sempet ikut *job fair* juga beberapa kali sama temen-temen langsung terjun lapangan. Langsung masuk-masuk ke PT-PT buat taruh lamaran. Sama lewat aplikasi *Jobstreet* itu sih. Cuma kemarin itu tembusnya di *Jobstreet*. Panggilannya di *Jobstreet*. Sempet juga sih naruh di PT itu tembus.

Gimana?

Kemarin kan sempet masuk tuh di PT daerah Cibitung kan, itu tembus cuman gak diambil karena itu kan dari segi yang lamar cuman aku yang dipanggil kan. Karena aku ga punya ga tau jalan jadi gak dateng. Sama kemarin juga pas keburu hujan jadi ga dateng.

Jadi ga diambil karena hujan sama kamunya halangan itu ya. Bukan karena ini gaji atau apa gitu?

Enggak sih , kalo dulu kan pas jaman-jamannya masih *fresh graduate* yak , itu tuh aku enggak terlalu nafsulah. Jadi enggak mikir-mikir terlalu banyak gitu. Itu salahnya sih. Makanya itu kenapa bisamasuk ke perusahaan *leasing* yah karena itu. Salahnya itu dulu enggak baca profil perusahaan. Jadi faktor langsung datang, kontrak, ya udah. Baru tau itu *leasing* pas udah *training*.

Owalah. Sek. Sebelum aku masuk ke perusahaan *leasing*, aku ingin diperjelas juga nih tentang proses mencarinya. Tadi waktu kamu jelasin waktu mencari kerja itukan ada yang naruh di PT, *Jobstreet*, *job fair*, itu bertiga sama teman-teman mu anak UII semua?

Yang satu UII si Dimas anak manajemen, yang satu itu anak Inwan anak UPN, teman-teman bekasi semua.

Dimasnya udah dapet?

Belum, sampe sekarang.

Kamu bisa ceritain dulu waktu awal jadi *fresh graduate* referensimu ketika mencari pekerjaan tuh apa sih? Kriteria standar yang kamu pake.

Karena di IE tuh agak sulit yah jadi aku cuma ngeliat Itu yang lowongannya untuk semua jurusan gitu loh. Tapi ya memang ga mau di bank ya kecuali di bank.

Semua kecuali di bank?

He em.

Oke , ada apa sebenarnya dengan bank?

Lebih ke ini doang sih, ke prinsip aja sih. Nggak pengen yang mengandung riba gitu. Kecuali bank syariah ya. Kalo bank syariah masih mau. Cuma karena kemarin yang buka banyakan bank-bank konvensional yg buka kayak ODP kan bank konven. Jadi nggak ngambil.

Itu km melamar pun engga ya akhirnya di bank?

Engga sama sekali. Iseng pun engga.

Iseng-iseng aja engga. Nek aku coba dalam itu ada hubungannya dengan pengalaman kamu selama di JAM gak?

Maksudnya?

Itu referensi kerja berusaha tidak mencari perusahaan yang tidak ada ribanya itu ada hubungannya dengan apa yang kamu pelajari selama berkegiatan di JAM itu gak?

Iya. Ya kan selama kita kajian kan segala macam itu, dari xxxx(menit 625 g jelas) ya intinya kan ya dosa riba itu lebih besar pada dosa zina gituloh. Ya aku sebisa mungkin jauhin riba. Sebenarnya gini, selama mencari pekerjaan itu sempet ditawari sama tetangga mau gak kerja di bank ini. Aku nolak. Dibilang temen ibu ini ada yang kerja di Bank BTN Solo. Kalo mau, nanti budhe bilangin. Aku bilang maaf budhe, kalo di bank konven aku g bisa. Kalo syariah masih mau.

Temen-temenmu di JAM apakah kurang lebih punya preferensi yg sama kaya kamu? Sama-sama menghindari bank konven sebisa mungkin?

Iya kebanyakan sih gitu, kecuali memang yang mereka yang terjebak. Kaya aku kan kemarin ya g tau tau2 *leasing*.

Ini kan kamu diterima di perusahaan yg di Kalimantan, itu kamu nyari infonya gimana? Sampe bisa salah memilih?

Itu di *Jobstreet* saya dapatnya kan. Itu ditelponnya sabtu pagi. Saya langsung berangkat tuh, naik bis ke Jogja. Dan gimana yah, namanya *fresh graduate* udah dapat panggilan tuh seneng banget. Langsung dateng sama sekali nggak kepikiran baca-baca perusahaan apa gitu kan. Nah pas selama interview pun HRDnya

nggak bilang ini perusahaan ini. Yang saya tahu kan ada temen yang di perusahaan itu. Tapi lagi di kantor kan, jadi ini tuh bukan gitu bukan *leasing*.

Kamu engga nanya ke sana itu dulu berarti? Wah bahaya ahahahaah.

Wah, seneng nih ada panggilan. Soalnya temen juga ada di sana sama gajinya kepala 5 kan.

Apakah memang *Jobstreet* penyedia informasi rekrutmen gak mencantumkan informasi itu atau memang kamu tidak memperhatikan?

Lebih ke ini sih, posisinya, apa sama kualifikasinya. Udah sih kemarin gitu.

Cuma itu doang ya?

Itu aja sih kemarin. Cuman sih biasanya ada , cuman lewat HPkan jd cuma bacanya itu doang.

Terus ketika akhirnya masuk ke perusahaan *leasing*, atau sebelum masuk ke perusahaan *leasing* kamu konsultasi ga sama keluarga atau temen?

Engga sih, cuman mah ini ada panggilan di sini , dateng ya dateng. Gitu doang sih.

Orang tua atau keluarga punya wanti-wanti ga atau peringatan ke kamu atau apapun itu kalo kamu kalo kerja jangan ke A jangan tempat B atau ngarahin ke kerja keseperti apa?

Engga.

Bebas?

Bebas, lebih ke pribadi aja sih.

La terus kamu waktu masuk ke perusahaan *leasing* itu kesan keluarga bagaimana?

Ngga ada komen sih. Aman .Cuman ya kerjanya yang pusing. Stress.

Emang bener-bener stress ya kalo kerja di tempat yang ga sesuai prinsip yak?

Iya betul. Soalnya tekanan batin juga. Nah disanakan kita kerjanya tuh kita jadi kepala cabang kan nah iya kita ngerekrut SDM itu kaya ngejerumusin dia untuk kerja di riba. Jadi jeleknya lingkaran riba ke aku semua. Makanya aku disitu pusing banget.

Apalagi kamu di posisi pengambilan keputusan stratejik juga?

Iya betul. Iyah gimana kalo kita ga ada target kena marah setiap hari, kalo kita ngejual pusing juga kan mikirnya. Bunganya sampe 33% jadinya ya udah pusing banget. Cuman ya mau g mau.

Sampe kontraknya selese ya berhentinya?

Iya. Soalnya ada pinalti di sana.

Terus tanggapannya temen2 LDF?

Mereka tuh lebih ke nyemangatin. Soalnya aku kan sering mengeluh ke mereka kan ini gimana aku jadi mereka tau aku ga sengaja ada disana jadi mereka bilang dicari kerugiannya kan kalo aku langsung keluar kan pasti otomatis kena pinalti kan, gaji dikali setiap kontrak, nah aku juga ga sanggup bayarkan. Jadi mereka bilang daripada kamu nanti malah kena masalah lagi jadi ya udah mau ga mau lanjutin aja gitu . soalnya kan kamu juga ga tau kalo *leasing*. Iya paling nyemangatin aja mereka di grup tuh.

Emang kamu lagi sial aja tuh .Nah ini sementara masih mencari kerja lagi atau sudah dapet Guh?

Ini sih masih nyambi-nyambi bantu-bantu mas. Maskan banyak proyek kan tuh. Proyekan dari PLN-PLN itu kan jadi bantu-bantu aja.

Tapi masih nyari?

He em.

Nah ini tadi kan udah belajar dari pengalaman yang sebelumnya. Jadi misalnya kamu mencari pekerjaan, sumber informasimu supaya lengkap itu gimana?

Langsung buka internet cari nama perusahaannya apa.

Pasti lengkap ya?

Kalo di internet sih pasti lengkap cuman buka aplikasi *Jobstreet* di hp emang itu ga lengkap ya cuman nama perusahaan sama nama kualifikasinya doang. Udah. Jadi ga dikasih tau itu perusahaan apa di *Jobstreet*.

Akhirnya setelah tau perusahaan baru dicek dulu perusahaannya ya sekarang?

Ya sekarang baca dulu nih, butuhnya apa, terus *searching* dulu perusahaan nya apa, cocok, langsung masuk. Ya itu bukan dari *leasing* aja dah. ho oh.

Rapi kerja dimana aja ga masalah asalkan ga kerja di riba itu tadi?

Iya ga masalah.

Ada referensi lain selain yang penting ga riba misalkan apakah kejelasan karir atau *prestice* perusahaan nya punya nama atau gimana?

Dulu sih emang mikir gitu (karir, dan prestis), ya. Cuma karena makin ke sana makin banyak banget *hire*-nya, jadi beberapa kali ikut *job fair* sama Dimas kan itu ramanya bener-bener luar biasa gitu loh. Beda sama pas tahun lalu aku ke *job fair* sebelum kerja. Itu tuh beda banget. Bener-bener kayak mau dateng pengajian UAS (Ustadz Abdul Somad). Bener-bener penuh banget, sumpah. Makanya saya mikir ini kalo begini mulu, ya setelah kerja. Kalo mo mikirin gengsi, ya setelah kerja gitu loh. Kalo kita mikirin gengsi sih, ya bakalan nganggur terus.

Jadi sekarang yang penting ga riba dulu aja?

Iya yang penting ga riba. Asal jangan *sales* lah hahaha.

Ha kenapa emang?

Emang ga ada *passion* di situ?

Oh tak kira karena prinsip lagi hahaha. Oke . kalo di masyarakat di tempat tinggalmu pandangan terhadap pekerjaan yang ideal seperti apa kamu ngerti gak?

Kalo di sini ya ibu-ibu tu ke PNS, bank. Nggak tahu kenapa. Mungkin karena keren kali ya, kalo ke bank di sini tuh.

Tapi kamu ga tertekan ke norma kaya gitu?

Engga, kalo kita mikirin omongan orang yang ga sesuai itu tuh aku sisihin pasti. Aku abaikan saja.

Tapi ga dinyirnyirin toh?

Nggak, soalnya emang beberapa di tetanggaku juga belum kerja sih. Bahkan kemarin ada yang lulusan S1 di IPB, S2 di Australia ya sama setahun lebih nganggur. Padahal dah ada bekal luar negeri, S1 IPB. Ya mungkin karena targetnya yang bonafit paling. Ya jadinya lama. Ini sebelah rumah dari UI sampe sekarang juga sama setahun lebih. Aku juga kemarin sempet *sharing* sama Gilang kok . *Sharing* masalah kerja. Jadi posisinya kan aku baru sampe dari Kalimantan tuh. Langsung ke Jogja kan. Ga lama ke nikahannya Fani ketemu sama Gilang kan di Cilacap yaudah kitatuh *sharing-sharing* tentang pekerjaan. Sama Gilang juga ngomong kalo kamu kerja mikirin gengsi mikirin jabatan itu susah.

Kamu kemarin pas nyari kerja konsultasinya banyak ke temen2 kampus apa keluarga?

Lebih ke orang rumah sih. Keluarga aja.

Terus kira-kira ada norma-norma yang berlaku di sekitar kamu tentang pekerjaan apa yg baik untuk pria?

Ga ada.

Cewe-cowo aman-aman aja?

Ho oh.

Ada lagi yang mau diceritain Guh?

Kemarin kan pas aku berpetualang yg bertiga ama temen. Itu pas masukin ke PT Brigsetone(ban) itu satpamnya bilang, mas disini punya kenalan gak? Saya bilang ga ada mas, kata dia disini itu berkas lamaran ga bakal dibaca kecuali mas punya orang dalam. Omong gitu, akhirnya kita ga jadi naruh di brigestone.

Ada bedanya kah kalo misalnya kamu melamar via *job fair*, *Jobstreet* atau langsung itu?

Sebenarnya bedanya endak ada sih cuman kalo di *job fair*kan juga mereka bakal ini loh nyeleksi lagi. Aku baca lowongan Mayora nih di internet. Kemarin juga ada *walk-interview* Mayora, itu bener-bener ngantri ribuan banget sampe viral tuh di grup-grup loker. Sama ketiga ada di *job fair* mereka. Terus gimana bakalan ngasih cobak. Kemarin tuh aku denger dari orang yang dateng ke Mayora dia bilang akhirnya *walk-interview*nya ditutup jadi cuma naruh-naruh lamaran doang saking penuhnya antrinya jadi ya bayangin aja dari kita naruh langsung yg *walk-interview* yg segitu banyak orang, belum via *email*, belum pas *job fair*. Gimana mereka mo nyeleksi kan. Mikirnya ya, salah satu kekecewaanku ya nggak ke *job fair* ya, pertama, disini masuknya bayar, nge-print di sini terlambat seribu, aku kemarin terakhir kali *job fair* habis 60 ribu. Kedua, sekarang tu udah bener-bener nggak kayak dulu, kalo mo *job fair* tuh, ramenya tuh rame banget. Makanya aku tuh *job fair* nyari yang bayar. Seenggaknya tuh lebih ke teratur lah ketimbang yang gratis, walaupun perusahaannya bagus-bagus. Kalo rame banget kamu tuh bakalan susah banget baca-baca perusahaan apa butuhnya apa-apa aja bakal susah banget. Kalo yang bayar kan kita masih bisa berhenti baca-baca, ngobrol-ngobrol sama yang itu. Kalo yang gratisan boro-boro, cuman liatin perusahaan dari jauh doang.

Ada bedanya ga informasi yang ada di *job-fair*, internet *Jobstreet* misalnya?

Sebenarnya sih sama. Kadang di *job fair* itu mereka nyediain *walk-interview* tes. Jadi sekarang tuh kaya gitu jadi langsung dites disana gituloh ada yang gitu perusahaan.

Bisa langsung diterima disana berarti?

Bisa jadi langsung dites disitu soalnya kan langsung pada minta bawa alat tulis. Jadi langsung di tes disana *walk-interview* disana.

Kalo misalnya di *job fair* sama *Jobstreet* itu kesan yang kamu peroleh itu perusahaan yang kamu ambil disana itu gimana? Apakah di *jobfair* ngerasa kalo perusahaan berani masuk di *jobfair* berarti itu lebih bonafit atau gimana?

Engga sih. Kaya kemarin tuh *jobfair* di Tangerang isinya tuh retail semua. Terus ada sekitar sebulan lalu *jobfair* BUMN semua Waskita tuh ada. Terus juga Astra ada.

Lebih digolongkan berdasarkan industri gitu ya?

Lebih ke siapa gitu yg ngadain *job fair* nya. EO nya siapa. Sama bayar engganya tergantung lokasi gedungnya. Biasanya nih ya *job fair* nya ini ya *jobfair* yang bagus itu yg di Balai Kartini itu biasanya keren-keren. Emang bayar sih mereka bayar 50 ribu kemarin. Cuman ya gitu bagus-bagus ada Toyota, Daihatsu macem-macem.

Iya sih itu punya nama lah perusahaannya.

Cuma ini dari beberapa teman-teman ya Gilang *Jobstreet* tuh kurang terlalu membantulah kaya gitu.

Kenapa begitu?

Dari teman-temanku yah temen-temenku di rumah nih, itu bilang puluhan kali daftar nggak pernah sama sekali dipanggil. Kemarin Rey, anak JAM 2013, dia juga bilang ke aku, mas, aku tuh cari di *Jobstreet* sama sekali nggak bisa, maksudnya sama sekali ga dipanggil gitu loh. Dia bilang daftar beberapa kali, ratusan kali nggak pernah dipanggil *Jobstreet*. Dan sekarang dia dah dapat kerja sih, Alhamdulillah. Itu makanya aku sekarang sebenarnya *Jobstreet* tuh hanya sekedar iseng-iseng berhadiah gitu loh.

Website lowongan kerja lain selain *Jobstreet*?

Ada sih kemarin tuh direkomendasiin cuman belum buka sih.

Belum nyoba lagi?

Lebih ke lewat Telegram. Di Telegram itukan sekarang banyak banget loker-loker gituloh. Itu setiap hari pasti *update*.

Oke Guh. Aku sekarang pengen minta kesan kamu. Ini penelitian aku berbicara tentang bagaimana lingkungan sosial itu memberi pengaruh terhadap keputusan kita demi pekerjaan. Itukan berarti nanti kita dalam membuat keputusan bisa jadi melihat bagaimana mempertimbangkan konteks sosial kita. Lingkaran sosial kita, teman-teman kita, keluarga kita. Nah menurutmu orang yang mengambil keputusan dengan mempertimbangkan hal-hal lain selain prinsipnya atau preferensi kerja dia itu adalah orang yang bagaimana? Kalau dipenelitian ku yang sebelumnya bahwa ya itu dia tak mandiri dalam mengambil keputusan. Dia ditekan oleh norma sosial. Nah kamu apakah berpendapat sama atau bagaimana?

Iya memang sih. Nggak bisa dipungkiri yah, kalo emang apa, eksternal itu lah ya dari rumah memang banyak pengaruh besar dalam mengambil kerja. Soalnya ya hidup di lingkungan ya cukup kejam lah gitu. Kita nganggur lama disindir, dapat sekolah nggak negeri disindir.

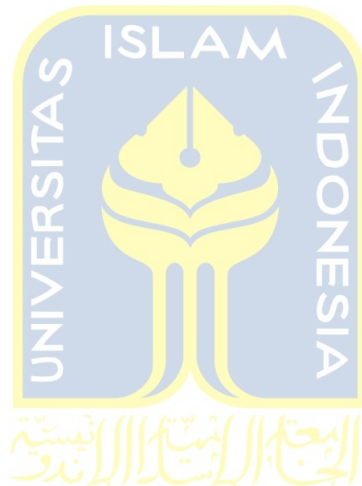
Woh ada ya disitu?

wa disini banyak. Hehehehe. Di sini tuh sampe ada saking malunya sering ngomongin orang jadi dia sendiri bawa anaknya tuh pake biaya gituloh. Jadi gini ya menurutku pribadi ya. Jangan lah terlalu kita dengerin omongan orang. Misalnya orang itu kan juga ngomongnya berdasarkan apa yang dia senang. Kalo menurut kita ga sesuai sama apa yang mereka omongin ga perlu kita ambil pusing. Soalnya memang salah satu tugas dari tetangga itu memang jahil gitu loh. Senang nya ngurusin orang. Jadi menurutku jangan diambil pusing. Soalnya yang jalanin hidup kan kita bukan orang lain. Selagi kita nyaman dengan keputusan kita ya lakukan gitu loh. Soalnya juga gini loh pengalamanku kerja ya, aku waktu kerja di Capcuzz nih, yang gajinya cuma 1,4 dan capeknya luar biasa, tapi otakku bahagia gitu loh, ketimbang kerjaku di Kalimantan yang gajinya lebih besar itu.

Kerja nggak semata-mata duit. Jadi tuh menurutku gaji besar nggak menentukan kamu bahagia atau nggaknya gitu loh. Tapi dari prinsipnya, dari lingkungan kerjanya juga. Jadi percuma kita dengerin omongan orang kamu tuh harus kerja di bank tapi kamu sendiri tu batinmu menolak. Nantinya yang ada kamu di sana ga bakal bisa bagus lah. Nanti bakal nggak bisa memberikan kontribusi ke perusahaan gitu loh. jadi ya menurutku apa yang kamu senangi jalani aja gituloh. Ga perlu harus pusing2 mikir orang lain. Tapi yang ada baiknya diambil yang buruknya ga usah diambil.

Oke sip gitu aja?

Iya gitu aja.



Narasumber 5/ Wawancara 2

Narasumber: Teguh Prakosa

Waktu: 28 Februari 2019

Lokasi: Komunikasi jarak jauh Jogja-Bekasi

Menurutku secara umum, apakah mungkin dalam proses memilih pekerjaan itu seseorang itu bisa dipengaruhi oleh lingkungan sosialnya?

Bisa, mungkin.

Kalo memang bisa kira-kira menurut lu alasannya apa?

Kadang kan tetangga mulutnya jahil, jadi ya sering-sering ngomongin gua kan. Sering-sering ngomongin orang, masa sih sarjana kerjanya gini. Itu bisa lah menjadi salah satu faktor yang bikin orang ngambil kerjaan itu atau nggak.

Kira-kira dari mana saja pengaruh sosial itu bisa muncul? Ada lagi ga selain tetangga.

Terus juga teman-teman, itu ya mungkin karena faktor gengsi. Kalo itu sih lebih ke teman-teman sama tetangga.

Bagaimana dengan orang tua?

Kalo orang tua ku dia bebas aku kerja dimana yang penting aku senang.

Ga pernah ada perbedaan referensi pekerjaan dengan orang tua?

Engga pernah, kalo orang tua lebih ke terserah aku mau dimana yang penting aku nyaman. Malah kadang kaya kemarin tu aku kan kerja di pabrik, nah orang tua nanya gimana mas mau diambil gak, saya bilang ya coba dulu aja ma. Ketimbang nganggur kan.

Orang tua bebas?

Bebas, yang penting akunya kerjanya nyaman ga tertekan.

Terus pasangan?

Pasangan belum ada Do.

Yaudah aku *explore* tadi temen ama tetangga. Kalo temen tu kira-kira dalam pengalamanmu nyari kerja ada ga pengaruhnya? Ini kamu loh ya bukan lagi umum.

Kalo aku sih ga terlalu sih Do. Kalo aku ga terlalu mikir omongan orang sih, soalnya aku yang jalanin kan. Kalo menurut umum faktornya ada 2 itu. Soalnya kan bukan mereka yang nggaji jadi aku kerja ya kerja aja. Walaupun gaji mungkin ga sebesar mereka.

Apa yang menurutmu orang mencari kerja punya gengsi dihadapan temen2nya.

Dari perusahaannya, BUMN atau bukan, bonafit ato engga, sama gajinya, lagian orang-orang yang baru lulus *meet-up* pasti pada ngomong kerja di mana, orang-orang pada mau *show-off*, ya udah. Itulah yang menurutku membuat orang terpacu untuk lebih lebih lebih, Do.

Kalo tetangga?

Kalo pengalaman rumah, bukan aku, ada orang di rumah. Ya memang dia orang terpendang, cuma ya karena dia mau masa kuliah S2 di luar negeri dan termasuk orang yang kaya di rumah, masa kerjanya yg ga bernama. Sampe dia 2 tahun itu nganggur. Karena ngejar di Pertamina. Sampe sekarang ga dapat di Pertamina. Sekarang dia dapat kerja di bahan bakar pesawat. Saking ngebetnya pengen.

Kamu pernah ga mengalami gunjingan-gunjingan seperti itu kemarin?

Kalo denger langsung engga. Malah tetangga ngomong gapapa lah mas yang penting kerja. Malah beberapa malah nyupport udah mas ambil aja lumayan ketimbang nganggur.

Kira-kira apasih yang membuat pencari kerja punya gengsi naik dihadapan tetangganya? Apasih yang bakal dinilai positif oleh tetangga dalam mencari kerja. Bisa kerjanya bisa perilaku mencari kerjanya.

Kan ada nih temenku . orang-orang itu mandangnya keren lah wah lah. Dari orang yang ga berada sampe sekarang bisa bangun rumah orang tua buat keluarganya. Kan jadinya ngangkat derajat lah. Jadi orang-orang rumah pada kagum wah keren ya bisa beliin orang tua gini,gini,gini bisa bangun rumah sendiri. Kalo segi kerjaan, gaji gitu.

Terus kamu menanggapi gengsi teman-teman tadi?

Kalo aku lebih milih jarang kumpul. Kan aku dah dimasukin grup UII teman-teman yang kerja di Jakarta gitu kan, kan sering *mee-up* tuh setiap minggu, jadi aku sering alesan aku bilang belum ada duit atau lgi dimana. Jadi ya jarang kumpul. Malu sih , setaun nganggur kan. Temen-teman kan dah penghasilan semua kerja semua gitu. Sese kali lah ikut.

Narasumber 6/ Wawancara 1

Narasumber : Ulfa Fajria Ayub dan Immelita Budiarti

Waktu : 2 September 2018

Lokasi : Gejayan

Keterangan:

R = Ridho Haga Pratama (Pewawancara)

I = Immelita Budiarti (Narasumber 1)

U = Ulfa Fajria Ayub (Narasumber 2)

R : Nama lengkap, Mel?

I : Immelita Budiarti.

R : Masuk tahun berapa lulus tahun berapa?

I : Masuk tahun 2014 lulus 2018.

R : IP?

I : 3,43.

R : Itu lumayan loh ya. Tapi nggakgal *cum laude*.

I : Iya terus habis itu?

R : Mulai aktif cari kerja kapan?

I : Setelah lulus.

R : Setelah lulus itu bulan apa?

I : Agustus

R : Berarti baru bulan ini dong. Bulan kemarin maksudnya?

I : Iya

R : Mbaknya?

U : Sama.

R : Mbak siapa?

U : Nama saya Ulfa Fajria Ayub, biasa dipanggil Ulfa. Saya anak pertama dari dua bersaudara.

R : Mulai aktif kerja kapan?

U : Mulai aktif kerja tanggal 1 ini.

R : Tanggal 1 ini?

U : September.

R : Aktif cari kerja maksudnya.

U : Aktif cari kerja Agustus lah.

R : Cerita pengalaman kalian waktu cari kerja.

.....*hening*.....

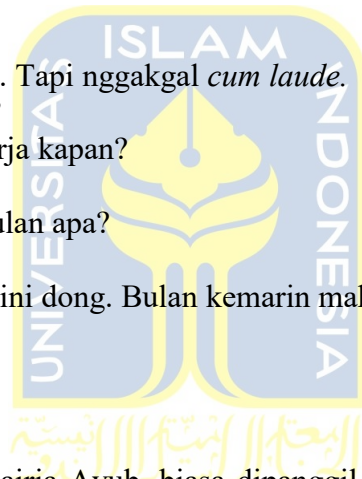
R : Gimana cuk cari kerjamu?

U : Standar.

R : Nggak yakin gua standar.

I : Ya udah standar cari kerja pada umumnya. Lulus cari lowongan-lowongan, *apply*, kalo ada panggilan, dateng, kalo engga, ya udah. That is simple.

U : Kalo aku lewat ini sih ECC. Awalnya itu belum masuk member ECC kan. Itu nyari dari *website*.



- R : Sek, aku awalnya nggak niat wawancara kamu (ulfa-pen.). Karena emang aku awalnya ngira kamu nggak ada niat untuk nyari kerja. Karena kamu pernah bilang kamu mau S2. Nah, kenapa tiba-tiba pengen nyari kerja?
- U : Soalnya pertama, kan mau daftar LPDP persiapannya panjang, harus nyiapin IELTS segala macem. Itu aku ngerasa masih belum siap. Terus juga aku nyari univ yang aku pengenin di LPDP emang ada, tapi jurusannya nggak buka.
- R : Luar, domestik?
- U : Luar. Terus yang ketiga aku pengen daftar nih di UGM sini. Kebetulan aku tutup teori kan bulan Juni kan, sedangkan pengumpulan berkas dan sebagainya itu bulan Juli. Dan harus daftar itu pake ijazah asli dan nggak boleh pake SKL. Dan wisudaku itu akhir Juli otomatis nggak bisa.
- R : Nggak nunggu lagi?
- U : Semester genap, ya tahun depan.
- R : Sekarang nyari kerja.
- I : Menolak nggakbut.
- R : Emang ada apa dengan kegabutan sampe harus ditolak sedemikian rupa?
- I : Kegabutan yang tidak melakukan apa-apa sama sekali.
- R : Liburan itu bikin stres apa? Nggak keitung libur tuh?
- I : Liburan itu punya jangka menurut aku. Seminggu itu liburan cukup tapi kalo berbulan-bulan itu tidak liburan. *It's not a holiday anymore.*
- U : Jadi ngerasa kurang hidup gitu loh.
- I : Iya bener-bener
- U : Jadi kalo kayak kuliah kemarin kan aku bangun tuh tujuanku ke kampus, ketemu dosen, belajar, bimbingan. Ada tujuan gitu loh. Sekarang udah selesai kan tanggungan di kampus. Aku bangun terus ngapain? Jadi ngerasa kurang hidup kalo aku.
- R : Nyapu bersih-bersih?
- U : Sebenarnya ada yg dikerjain di rumah. Itu tiap hari dari aku kecil sampe aku sekarang masih aku kerjakan. Itu pasti makanya aku tu ya nggak masuk itungan. Kerja mah ya emang kewajiban
- R : Lha kamu juga ngerasain itu mel?
- I : Ini sih sebenarnya kaya beban moral aja. Lu dah lulus tapi lu *doing nothing* gitu. Kayak harusnya kan ya habis lulus apa kek. Maksudnya itu tu kaya *stereotype* moral kaya beban moral. Kamu habis lulus kamu kerja ngidupin dirimu sendiri, hidup sendiri blab la bla selain daripada menolak kegabutan.
- R : Terus kalo di kamu, Fa emang bedanya liburan sama nggakbut tuh apa? Bukannya sama-sama lu nggak kerja hal yang biasanya kamu kerjain kayak lu kuliah?
- U : Kalo liburan ya emang dari awal mikirnya ya liburan *refreshing*. Jadi sebelumnya ada kejenuhan gitu loh. Jadi ada di mana satu titik aku merasa jenuh terus aku memang butuh liburan. Kalo nggakbut itu jenuh aja nggak. Jadi apa yang mau dilakukan? Aku jenuh ngapa-ngapain tapi jenuh juga.
- R : Mel, dari stereotype tadi emang kamu merasa tanggung jawab kepada siapa?
- I : Diri sendiri. Stereotype orang-orang itu lulus kuliah kerja ngidupin diri sendiri gitu.

- R : Dan kamu harus mengikuti itu? Emang nya apa konsekuensi yang bakal kamu terima kalo misalkan kamu engga ngikutin itu? Misalkan ya istilahnya nih otak-otak gua bego nih, orang mau bilang lu habis kuliah nggakk kerja, yang nggakk kerjakan gua, yang nggakk makan kan gua, nggakk dapat nggakkji kok lu yang repot. Bagaimana beban itu bisa muncul di kamu?
- I : Ekspetasi orang. Itu yang muncul.
- R : Orangnya siapa?
- I : Banyak orang. Bisa keluarga, tetangga, temen-temen. Bisa banyak orang.
- R : Kamu merasa pandangan orang dari mana sih?
- I : Jadi tu ya di rumah (Riau) itu nggakk banyak orang sekolah dan menganggap sekolah itu nggakk penting. Karena di sana kerja pake tenaga semua. Maksudnya nggakk banyak yang melek tentang pendidikan dan jadi aku tuh nggakk pengen sama beranggap kalo pendidikan nggakk penting. Kalo menurut aku pendidikan itu penting ya, tapi orang-orang bilang itu nggakk penting kayak, “alah lulusan S1 sekarang juga susah kali cari kerja. Ngapain sekolah S1, dan aku sekolah S1. Jadi aku beranggapan untuk mematahkan segala yang ada.
- R : Dengan cara mencari kerja?
- I : Iya dengan cara mencari kerja yang cepat. Toeng toeng toeng toeng. Begitu deh.
- R : Nice itu awal yg bagus. Oke *next question*, bagaimana caranya mencari kerja?
- I : *Step* mencari kerja: Pertama, dikasih tahu sama orang-orang, cari aja lewat ECC UGM banyak lowongan. Oke, satu daftar.
- R : ECC itu kaya *jobfair-jobfair* gitu?
- I : Tahu UII *Career* nggakk sih? Nah, ya udah sebangsa itu. Cuma ini punya UGM dan lebih bagus.
- U : Emang bagus kok
- I : Iya kan. Itu tuh memudahkan kita banget gitu loh. Yang kedua, cari di Instagram. Beh anak jaman sekarang banget nggakk sih. Yang ketiga pilih lah yang sesuai dengan kualifikasi. Yang keempat adalah daftar. Yang kelima adalah menunggu. Yang keenam adalah selanjutnya. Itu deh.
- R : Berarti lu nyarinya di ECC UGM, terus di IG?
- I : Eh ada lagi satu. Jadi di IP ada grup. Namanya IP Job Seeker apa ya. Jadi itu isinya alumni-alumni IP yang sudah mencari kerja. Jadi di situ ada info-info gitu deh.
- R : Bisa cerita nggakk bagaimana kamu mencari informasi dari masing-masing mediumnya. Misal di ECC UGM cara nyari infonya gimana.
- I : Kalo di ECC itu kamu buka aplikasi, begitu kamu buka aplikasi, di dalamnya itu ada data diri kita mulai dari A sampai Z. Kamu bisa ngisi data diri, pendidikan, ya itu kalo jadi member ya. Kan ada member dan non member. Kalo aku member sih. Bayar 100 ribu.
- U : Itu tuh dapat konsultasi, bimbingan *online*. Konsul kepribadian kamu cocoknya dimana sih. Tiga bulan sekali biasanya ada gitu.
- I : Ada *workshop-workshop* kalo member itu diskon 50%. Wuh sangat menguntungkan.

- U : Emang pernah ikut?
- I : Nggak hahaa. Belum-belum sempat.
- U : Sama, biasanya ikut yang gratis
- I : Iya maksudnya sering ada banyak gitu kan cuman belum aja. Terus di sana tuh cuma ngisi data diri sekali. Habis itu pas buka ada 2 tab. Jadi sebelah sini buka lowongan, sebelah sini tutup. Jadi yang buka itu banyak, pokoknya banyak. Habis itu daftar perusahaan yang buka lowongan terus habis itu dibuka, buka posisi apa saja terus kamu cuman tinggal pilih baca kualifikasi terus ada bacaannya lamar udah kamu tinggal ketik aja lamar. Selesai. *So easy*.
- R : Selain menyediakan lowongan, nyediain informasi psikologi lah, itu lu pake semua? Berapa persen lah?
- I : Belum. Kan baru daftar baru. Jadi belum bisa memanfaatkan segalanya.
- R : Jadi yang udah bermanfaat apa saja?
- I : Aplikasinya
- R : Mbaknya juga daftar?
- U : Daftar juga.
- R : Terus sejauh mana pemanfaatannya?
- U : Hmm, pemanfaatannya daftar, terus misal salah pencet, kan ada beberapa bagian tuh kamu mau daftar divisi apa divisi apa, dan habis salah pencet itu bisa dihapus nggaknti. Kalo sejauh ini sih panggilan yang dapet dari ECC tuh ada yang beneran dipanggil, ada yang hampir ketipu juga pernah.
- R : Kok bisa ketipu?
- U : Hampir. Untung nggak percaya sih. Langsung tanya ke perusahaannya gitu loh. Ini bener nggak, mastiin lagi ke perusahaannya. Dan ternyata ini ada jasa travelnya di suratnya itu kan. Dan perusahaannya ini bilang, “kami tuh tidak ada kerjasama sama travel, kalo misalnya ada berarti itu abal-abal.
- I : Kasus-kasus yang job nipu-nipu nah banyak.
- R : Lu ketipu nggak?
- I : Nggak. Cuman udah tau ceritanya. Seudah bisa membentengi.
- R : Itu kesalahan internal dari ECC? Emang ECC ada celah kalo gitu?
- U : Nah itu dia, aku juga nggak tahu. Soalnya aku masukin ke perusahaan itu via ECC.
- R : Nggak trauma sama ECC?
- U : Nggak
- R : Tetep dipake ya?
- U : Ya aku agak sedikit was-was juga sih. Berarti dataku bocor keluar.
- R : Kejadiannya gimana?
- U : Ya jadi itu aku sekarang tiap pagi, pasti buka email. Tiap pagi sama sebelum tidur pasti buka email. Nah pagi itu aku ngecek dapet panggilan. Sebut nama aja nggak apa-apa ya? April Group. Dari April Group itu kan dari perusahaan yang bikin kertas kek Sidu. Kertas apa sih yang biru itu loh yang biasa dipake buat kita ngeprint. Nah, di situ dapet email. Awalnya *excited* tuh beneran diterima. Tapi masih setengah nggak percaya. Soalnya itu kan perusahaan bertaraf internasional. Dan aku masukin cuman via ECC, kok *feedback*-nya langsung cepet gitu. Terus aku baca lagi, ih kedua kalinya aku

baru *ngeh* di situ. Dia tuh ngirim jam 2, setengah 3 pagi. Bukan jam kantor. Nah, dah mulai curiga nih di situ. Ternyata di situ juga ada nama temenku akuntansi 2014 juga. Aku nanya, “kamu nerima email yang sama juga nggak?” “Iya aku nerima.” “Terus gimana nih, kita dapat panggilan apa nggak?”. Tapi dia juga masih agak was-was gitu. Nah habis itu aku langsung nanya ke perusahaannya via Twitter. Via Twitter aku nanya katanya kalo di surat itu ada kerjasama sama pihak travel itu jangan dipercaya, itu bukan dari kami. Oh ya udah deh dari perusahaannya sendiri bilang kaya gitu. Terus aku ngecek di ECC itu kan ada misal ada satu halaman hasil tes administrasi dari data-data kita tuh dari kita-kita yang lolos ke tahap berikutnya itu siapa ada di situ.

R : Oh bisa terlacak

U : Aku ngecek di situ dari Aprilnya belum ada, terus tambah curiga lah. Kayanya ini palsu deh, nggak beneran. Dan dia minta konfirmasinya tuh jam 5 sore hari itu. Akhirnya aku nggak ngambil lah. Udah jelas nipu.

R : Aku tertarik sama bagian awalnya. Tadi kan kamu sempat bilang kamu tuh mulai agak ragu tuh dari ini perusahaan besar nih, dan kamu daftar via ECC tok, masa bisa dapat responnya secepat ini. Emang ada pengaruhnya karena dari medium mana bakal diterima apa engga responnya. Daftar dari ecc daftar dari jobfair dari langsung ada bedanya emang?

U : Emm, kalo menurutku kalo dari ECC ini dia lembaganya sendiri lebih meyakinkan. Dan emang dia udah banyak kerjasama dengan perusahaan-perusahaan besar. Dulunya kan aku pernah cerita ECC punya nya FT UGM tapi diakuisisi sama pihak univ. Berarti kan dia emang bagus ya kinerjanya, sampe dia akuisisi gitu. Nah aku juga tidak meragukan yang lain job fair beneran apa nggak, kan emang penyelenggaranya kan emang beda-beda. Tapi ya kalo aku lihat sendiri pengaruh dari temen-temen juga sih sebenarnya. Udah daftar aja via sana, via ECC. Ya udah daftar.

R : Emang nggak coba dan dia tidak apa-apa maka nggak masalah?

U : Iya pokoknya nggak ada masalah, awalnya juga baru pertama kali ini dapet email yang abal-abal kaya gitu tuh buat pengalaman aja. Oh berarti sekarang dah tau kalo misal ada perusahaan. Awalnya kan kita pencari kerja nih, kita yang nyari kerja otomatis kita yang mencari uang. Uang buat kita. Nah kenapa kita mau nyari kerja harus ngeluarin uang lagi. Itu tuh nggak logis. Jadi suatu pemikiran yang kita yang nyari uang kok malah kita yang keluarin uang.

R : Tadi kamu bilang ECC UGM itu karena ini UGM maka dia lebih mudah dipercaya sekaligus teman-teman merekomendasi itu, tapi kok itu awalnya bisa bikin kamu ragu daftar di ECC UGM aja kok bisa secepat ini responnya.

U : Bukan ragu ke ECC-nya, ke perusahaannya. Dia ngasih responnya cepet gitu loh. Sedangkan dia perusahaan gede, otomatis kan banyak yang *apply* ke sana. Banyak yang *apply* kok responnya langsung cepet atau dibagi bagi menjadi *batch-batch* gitu ku juga nggak paham. Ya itu sih merasa aneh perusahaan internasional yang cabangnya itu nggak cuma di Indonesia

R : Medium yang kamu pake buat nyari kerja apa? Sama aja?

U : Sama aja. Jobfair, IG, ECC, Line. Ikut ini juga sih aku, Line Square.

I : Kalo aku tahu, nggak, Line Jobs?

U : Itu juga. Tapi belum pernah sih *apply* di Line Jobs . Kalo *apply* ini beneran nggak sih ada bukaan ada banyak lowongan. Jadi tetep cek ke perusahaannya langsung.

R : Kenapa perlu di kroscek ke perusahaannya langsung? Emang yang ditampilkan di penyedia informasi pihak ketiga kurang lengkap?

U : Soalnya tuh kadang di IG dia emang, aku juga pengalaman nih kemarin di Angkasa Pura kan daftar. Daftar tuh di IG bukaan ada poster Angkasa Pura dia membutuhkan gini, gini, gini, divisi yang dibutuhkan tuh ini, ini, ini, tapi nggak nyantumin tanggal berakhirnya. Nah kaya gitu kan ini beneran nggakk sih? Harus di *crosscheck* lagi kalo emang misalnya masih ada waktu, ya udah aku *apply*, kalo nggak ada ya udah.

R : Kroscek tu langsung ke ini nya?

U : Ke *web* perusahaannya.

R : Lha kamu, Mel? Sama aja pengalamanmu?

I : Sama

R : Santet emang kalian berdua ini.

I : Ya kan kita suka *sharing* gitu kan, Fah, kamu daftar ini nggak?

R : Ada ngaruhnya nggak kalo iya aku daftar?

I : Seneng aja ada temen seperjuangan.

U : Eh tahu-tahu kita ketemu di Nasmoco

R : Ada ngaruhnya nggak, daftar sama temen sama nggak?

I : Ada lah

U : Lebih termotivasi yak. Jadi ngerasa aku tuh nggak sendirian.

I : Iya bener. Sama kalo kita nggak tau apa-apa tuh kayak kita cari-cari tahunya barengan. Maksudnya kalo sendirian tuh nggak tahu kenapa ya, kalo nyari sendiri tuh kaya males-malesan gitu. Tapi kalo ada temennya, eh kita daftar ini yuk.

U : Kalo aku nyari sendiri *it's okey*. Kalo ada temennya juga nggak apa-apa.

R : IG emang cari-carinya gimana?

I : Kan banyak penyedia jasa. Loker YK, loker.id, open kerja

R : Emang kredibel?

U : BUMN CPNS

I : Ya itu makanya kita perlu kroscek ulang gitu loh.

R : Cara lo kroscek ulang?

I : Masuk ke perusahaannya lah. Di sanalah sebenar-benarnya informasi.

R : Itu terjadi juga buat medium-medium yang lain?

I : ECC nggak sih. Maksud aku ECC kredibel sih.

R : Tahunya darimana kalo ECC kredibel?

I : Karena dah banyaaaaaaak yang make

R : Karena banyak yang kulihat ECC UGM ECC UGM oke gw dah bosen dengernya. UII Career center gimana?

I : Ya masalahnya nggak aktif ya. Kalo misalnya aktif kita juga kesana kali yak.

R : Yang membuat UII nggak terlihat lebih kredibel dari ECC apa?

U : *Updatenya* lama.

- I : Kalo ECC itu gue tiap hari buka ada aja yang baru. Tiap pagi buka, oh ini kemarin nggak ada ini kemarin nggak ada. Begicuh.
- R : Tadi kan medium-medium yang elektronik ya, medsos. Temen-temen kamu itu sumber informasi juga nggak? Tadi kan kamu bilang masuk ke grup Line *job seeker-job seeker* setan itu.
- I : Iya berguna juga (informasi dari teman) tapi sayangnya udah dirangkap di ECC. Jadi apa yang dia omongin di grup itu sudah ada di ECC. Jadi aku sering mengabaikan.
- U : Dan banyak juga loh orang luar Jogja jauh-jauh bikin member di sini. Dari Riau Unsri.
- I : Ya kan bisa buka daftar *online* juga.
- R : Apa preferensi kerja kalian?
- I : Praktisi akuntansi
- R : Kamu fah?
- U : Sama. Akuntansi tapi yang bisa jalan-jalan juga. Auditor.
- R : Kenapa praktisi akuntansi?
- I : Ya kaya auditor, kerja di KAP ya yang sangat akuntansi banget gitu loh. Yang kualifikasinya tuh lulusan akuntansi.
- R : Lha kamu, Fah? Why, kenapa praktisi akuntansi? Ada apa dengan auditor dan tetek bengeknya?
- U : Kalo aku tuh orangnya suka jalan-jalan.
- I : Eh perasaan praktisi akuntansi nggak jalan-jalan deh
- U : Auditor tuh jalan-jalan yo. Maksudnya dia masih ada interaksi sama manusia gitu loh. Aku sukanya di situ. Jadi kalo misalnya di kantor tuh interaksinya sama laporan keuangan, komputer, di ruangan hidup gitu. Jadi nggak bisa diajak ngomong. Kalo ngomong tuh bahasanya beda kan
- R : Bahasa pemrograman. Apakah anda mau *exit* dari Word? Data yang anda simpan akan hilang. Simpan atau tidak? Komunikasi yang hebat sekali.
- U : Lebih suka yang ada interaksi sama manusianya.
- R : Dan dalam bayanganmu tuh kerja auditor dan praktisi bakal jalan-jalan?
- U : Iya.
- R : Bayanganmu awalnya nggak ya?
- I : Nggak apa?
- R : Nggak jalan-jalan gitu. Tadi sempat menentang soalnya
- I : Iya nggak. Memang nggak. Bayangan aku nggak begitu. Cuman biar aku nggak rugi-rugi aja kuliah di situ. Aku nggak mau rugi dua kali.
- R : Bagaimana lu tahu kalo kerjaan yang lu daftar ini itu jenis akuntansi yang jalan-jalan? Akuntan yang jalan-jalan.
- U : Dari pengalaman temen-temenku yang di KAP. Jadi auditor junior itu. Jadi ada step, misalnya dia nelusuri transaksi *voicing tracking*, dan segala macam itu, memang terjun langsung ke lapangan gitu. Terjun langsung ke lapangan dia nyari data, terus komunikasi sama kliennya itu nanya-nanya.
- I : Kek detektif gitu ya.
- U : Jadi merasa keren gitu loh. Terus kaya auditor-auditor itu kayak ditakutin gitu nggak sih? Kayak keren gitu.
- R : Lha kamu, Mel? Ada apa dengan akuntansi?

- I : Maksudnya praktisi akuntansi? Ya biar sama dengan background pendidikan. Biar bisa diimplementasi itu ilmu kuliah 4 tahun susah-susah udah salah-salah. Nggak mau rugi dibilang.
- R : Lu nggak masalah dengan *passion*?
- I : *Passion* tuh siapa yang tahu, gua aja nggak tahu *passion* gua sampai sekarang apaan. Serius. sampe sekarang *passion* apaan? Jadi ya sekarang hidup di jalanin aja. Gitu deh
- R : *Next*. Ulfa nih. Emangnya informasi tentang misalkan bahwa akuntan ini bakal jalan-jalan selain itu kamu dapat dari temenmu, nggak dicantumin apa kayak poster rekrutmennya gitu?
- U : Kalo dicantumin itu (di poster rekrutmen) nggak ya. Cuman di mata kuliah audit, dari *jobdesc*-nya tuh ada step nya aja. Ini materi kompreku btw. Cara kamu ngaudit itu gimana, aset gitu. Maksudnya dari bener-bener step nya ketemu sama calon klien terus neliti misal aset mereka gimana terus aset mereka dari mana. Tahu dari pelajaran perauditan.
- R : Kenapa penting sekali bagi kalian berdua mengambil pekerjaan yang sejalan dengan jurusan kalian. Apa ternyata nggak penting?
- I : Dibilang juga dari tadi, nggak mau rugi.
- R : Apa ruginya men?
- I : Ya ruginya belajar tapi nggak diimplementasikan dalam hidup dan menjadi sesuatu yang berguna bagi nusa bangsa dan Negara.
- R : Kalo Ulfa?
- U : Ya harus sesuai. Maksudnya aku dah milih akuntansi. Setelah aku nyemplung di situ, oh ya nggak jelek-jelek amat. Dan aku di situ punya peran penting. Karena aku nggak tahu kerjanya kayak gimana kan nah jadi ngawang-ngawang akuntan tuh kerjanya jadi apa terus apalagi akuntan pikiranku dulu wah akuntan monoton banget nih. Bakal bikin laporan keuangan, misal kalo salah nulis, disalahin.
- I : Tapi emang iya deh
- U : Ya iya sih. Makanya enak jadi pihak ketiga nya gitu loh, jadi auditornya, bisa nyalah nyalahin orang.
- I : Oh iya pinter. Kerja auditor adalah membandingkan SOP dengan kenyataan.
- R : Kalian orang-orang nyebel in yang datang pas rapat anggaran akhir tahunan gitu?
- I : Sebenarnya selain jadi auditor aku ada hal lain yang lebih dari selain jadi auditor. *independent financial influencer*. Kita tu keren banget.
- R : Apa yang keren dari *financial influencer*?
- I : Keren. Dia tu sama kek dokter lah. Tapi kita tuh dokter uang gitu. Menyelamatkan nyawa-nyawa finansial orang. Kita bahkan bisa mengetahui kehidupan orang hanya dengan melihat dari sisi keuangan.
- U : Oh ini orangnya boros, oh ini orangnya suka foya-foya, ini orangnya sederhana.
- I : Ini orangnya *old money*, ini orangnya *new rich*, orang kaya baru. Ya begitulah. Tapi untuk sampe sana itu panjang ya. Jadi kita harus mulai dari yang lebih...
- R : Sementara yang baru dapet kerjaan baru Ulfa doang?

U : Ya

R : Oke Immel dulu. Sekarang perusahaan apa yang kamu incer? Ada nggak?

I : Untuk saat ini? Nggak ada.

R : *Why?*

I : Karena melihat realita kenyataan dan lain-lain, sebaiknya untuk tidak pilih-pilih dulu. Maksudnya kalo kita ideal-ideal pengen kerja di mana, bisa aja gitu tapi kan nyari kerja nggak segampang gitu loh, bisa cap cip cup kembang kuncup. Jadi ya semuanya aja yang buka pintu, masuk, buka pintu, masuk. Gitu.

R : Apa pertimbangan pertamamu waktu milih kerjaan?

I : Yang pertama kualifikasi lulusan akuntansi. Karena kalo semua jurusan saingan aku banyak dong. Jadi memperbesar peluang. Akuntansi aja banyak apalagi any marger.

R : Selain itu? nggak mikir gaji?

I : Kan nggak dicantumin di situ. Kagak

R : Oh nggak dicantumin. Tapi lu mikir nggak?

I : Mikir. Tapi ya terima aja. Ya kan masalah gaji itu nanti diomongin sama HRD gitu loh Maksudnya kita bisa jebol pintu HRD amin-amin.

R : Kalo kamu gimana cok?

U : Apa gimana?

R : Apa yang pertama kali kamu pertimbangkan ketika melihat lowongan pekerjaan .

U : Pertimbangan. Apa ya? Akuntansi pokoknya hal-hal yang berbau akuntansi sama administrasi. Tok.

R : Nggak ada gaji-gajian?

U : Aku sih belum matok berapa mau gaji berapa.

R : Lokasi kerja nggak?

U : Lokasi kerja, nggak.

R : Kalo ditempatin di Timor Leste?

U : Ya *it's okay*.

I : Kita mah nggak punya unsur-unsur pasangan ya, Fa. Jadi ya kita hidup untuk diri kita sendiri sekarang. Jadi enaknya seorang jomblo waktu *fresh graduate* kayak gini loh ternyata.

R : Lha Imel kan udah sejak kuliah jauh dari keluarga. Lha kamu kan di Jogja terus nih. Nggak ada kaya mikir aku bakal jauh dari keluarga nih kalo misalkan...

I : Dia tuh malah mikir yang jauh. Makanya pengen S2 di luar. Kenapa dia pengen keluar. Karena ia ingin merasakan kehidupan luar.

R : Tapi bener lu suka nyari yang di luar? Ada apa dengan Jogja

U : Aku tuh sebenarnya di sini pendatang. Mungkin karena faktor dari keluarga juga bapak aku perantau, ibu aku perantau .

R : Tapi kamu di Jogja dari kecil?

U : Kelas 3 SD

R : Kelas 1 2 nya?

U : Dulu jadi pernah di Jakarta, Tangerang, terus baru ke Jogja.

R : Orang tua juga nggak ada tuntutan bilang mbok yang dekat nduk?

U : Ya kalo bisa cari calon yang dekat.

R : Kalo imel nggak ada tuntutan jodoh juga?

I : Keluarga sih bebas, yang penting akunya suka.

R : Nggak masalah kalo ditempatin di Timor Leste?

I : Kalo dari aku, di mana aja. Tapi kalo dari orang tua kayaknya nggak deh, kejauhan. Kayaknya tapi. Tapi kalo bisa jangan jauh-jauh Jogja aja.

R : Tadi kan kamu sempat bilang gitu soalnya lokal-lokal gitu. Ngomongin Phalin tiba-tiba bilang wah beruntung sekali dapat JIH.

I : Iya karena dulu aku pernah ngobrol sama mbak Phalin masalah kerjaan. Dia bilang pengen di Jogja. Wah terus aku bilang juga mbak.

R : Emang ada apa Jogja?

I : Nyaman

R : Nyaman? *What the fuck* is nyaman

I : Nyaman aja. Maksudnya dari segi segala macam tuh udah nyaman. Ya kayak udah enak aja gitu di sini. Dari segi biaya, dari segi teman-teman, lingkungan. Semuanya oke.

R : Yang satu dari luar pengen di Jogja. Yang di Jogja pengennya keluar.

U : Itulah manusia

R : Kamu diterima di mana sih?

U : Di *start-up* Window, Learning Indonesia.

R : Ruang Guru?

U : Beda sama Ruang Guru.

R : Lokal? Luar?

U : Lokal

R : Jogja berarti?

U : Jogja, tapi dia cabangnya di luar Jawa semua.

R : Kamu penempatan di mana?

U : Aku di kantor pusat Jogja. Tapi bisa jalan-jalan.

R : Oke *main question*, kenapa tiba-tiba milih itu? Lo bisak nolak kan?

U : Iya

R : Kok mau?

I : Tuntutan hidup.

U : Nggak juga sih.

I : Kegabutan yang tidak ingin berlangsung.

U : Salah satunya. Terus yang lain tu kenapa ya? Aku nggak tahu awalnya itu bisa jalan-jalan. Ada akuntansi nya iya, terus waktu itu kan dapet WA dari *owner*-nya langsung buat *interview* psikotes sama LGD, *Leadership Group Discussion*. Diskusi dibagi menjadi tim terus kita presentasi. Dikasih *study case* kita diskusi terus presentasi gimana. Ya udah di situ sambil pengenalan *profile* perusahaan. Itu juga *start-up*nya baru 2 tahun. Jadi masih emang apa ya, masih membutuhkan tenaga kerja yang lebih untuk berkembang. Dan yang aku suka di situ tuh *owner*-nya emang bener-bener *humble*. Iya terus bebas terserah kamu bisa mengesplora ide gilamu seliar apapun seekspressif apapun, di sini tidak membatasi. Aku sukanya nggak dibatasi. Misalnya studi kasus kemarin. Aku dikasih kasus a b c d. gimana caranya aku nanggopin. Itu kan sempet kayak aku belum pernah ngalamin nih. Aku kalo ngalamin belum

sempet ada bayangan gitu. Terus sama bapaknya itu dimotivasi, “ya udah kamu keluarin aja ide seekstrem yang kamu pikir.” Terus yg aku lihat tempat kerjanya itu kek *coworking* gitu loh. *Coworking space* nggak monoton.

R : Tapi ketika daftar itu tahu kondisinya kaya gitu?

U : Nggak.

R : Tapi ceritanya kan lu tetep pengen S2 dalam waktu dekat ini tahun depan?

U : Iya. Masih butuh waktu untuk mempersiapkannya sih.

R : Udah teken kontrak belum?

U : Udah

R : Berapa lama?

U : 3 bulan

R : Cepet amat!

U : Kan *training*. Kek OJT gitu. Dan di situ emang ada kontrak sih cuman nggak terlalu mengikat.

R : Sementara niat lanjut lama?

U : Emm, masih lihat ke depannya lagi sih. Soalnya kan baru masuk sehari juga.

R : Apa yg pengen lu liat?

U : Kalo secara gambaran umumku enak sih, tapi belum melihat gimana nanti kalau kerja sama orang-orang itu bakal cocok apa nggak. Ya beberapa ada yang udah kenal.

R : Tapi kan ya baru sehari dua hari

U : Yang kenal lama juga ada. Ada anak UII. Tapi kalo masalah kerja kan kita nggak tahu orangnya kayak gimana ya masih lihat itu juga. Yang penting bisa jalan-jalannya itu loh.

R : Kenapa nggak di perusahaan travel gitu ya? Tour guide gitu.

I : Soalnya nggak ada kualifikasi *accounting*-nya gitu.

R : Bagaimana kesan perusahaan yang kalian peroleh dari temen, dari IG, dari Line Jobs, dari ECC , linked in? Misalkan *job fair*, kesanmu perusahaan-perusahaan yang ada di *job fair* itu lebih bonafide dari pada yang cuma nampang di linked in atau jobstreet doang. Ada kesan seperti itu atau lain lagi?

U : Kalo aku sih nggak

I : Nggak ada.

R : Sama aja? Nggak ada yg lebih bonafide dari yang lain misalnya?

R : Ada nggak pengaruh keluarga dalam penentuan karier? Lu konsultasi nggak sama keluarga lu?

U : Kalo ngomong itu iya, aku tuh kerjanya di sini, tempatnya di sini, latar belakang perusahaannya tuh kaya gini. Terus menurut bapak ibu gimana? Oh, ya udah nggak apa-apa, kamu *apply* di manapun nanti buat nambah-nambah pengalaman lah.

R : Ada dampaknya nggak kalo misalnya orang tua bilang jelek nih.

U : Mungkin lebih kek *down* gitu sih.

R : Bakal merubah keputusan?

U : Agak berubah.

R : Terus gini, sebagian orang yg tak wawancarai itu dia menganggapnya bahwa aku lulus aku harus segera kerja. Tapi kalo Imel beberapa yang lain itu menyebutkan bahwa karena memang udah seharusnya nggak sih orang lulus itu bisa lepas dari orang tua gitu nggak minta duit. Akhirnya apa dia memilih kerja itu yang kira-kira bisa memberi kemandirian. Kalian juga gitu nggak?

U & I : Ya

R : Kalo pengennya, sudah pengennya mandiri dari orang tua, sebenarnya apa sih dampak dari kamu milih kerja itu kepada orang tua misalkan pada keluarga?

U : Maksudnya? Contoh jawabannya?

R : Ya aku nggak tahu. Soalnya kan karena kalian tuh pengennya misah dari orang tua. Pengennya mandiri, tapi masih tanya orang tua tu loh ketika memilih pekerjaan.

I : Mandiri mungkin secara finansial kali, tapi kalo secara emosional masih butuh orang tua. Kita masih butuh *support*.

R : Apakah orang tua bakal menerima dampak tertentu kalo kalian milih kerja, orang tua dapat dampak tertentu nggak akibat keputusan kalian?

I : Oh sudah pasti.

R : Apa misalkan?

I : Orang tua seneng deh anaknya kerja. Apalagi kerjanya bagus-bagus gitu. Eh anakku kerja loh di perusahaan A, B, C, D, E, prestis.

R : Ulfa?

U : Mungkin lebih ke *quality time*-nya kali ya.

R : Kamu baru nyebut *quality time* di sini tapi ketika nyari kerja nol? Itu bukan dari prioritas?

U : Kenapa-kenapa?

R : Ketika nyari kerja kemarin itu bukan bagian dari prioritas?

U : Apanya

R : *Quality time* sama keluarga .

U : Makudnya

R : Waktu kamu nyari pekerjaan, perusahaan yang kamu pertimbangkan apa?

I : Kan itu mengurangi *quality time* kamu

R : Kan jawabannya jadi nggak masuk. Dampaknya ke *quality time* ada, tapi kamu tipe yang tidak terlalu mikir ke sana?

U : He eh

R : Kalo kamu *quality time* jadi not make sense banget ya

I : Iya karena emang udah beberapa tahun dong. Udah 6 tambah 4, 10.

R : Lu nggak niat balik apa

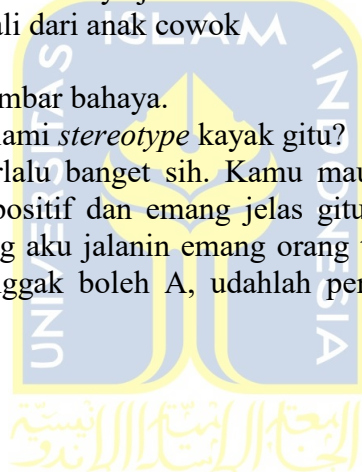
I : Nggak karena orang tua juga bentar lagi balik ke sini. Maksudnya mau tinggal di Jawa aja. Jadi nggak *prefer* untuk kerja aja di rumah biar dekat sama keluarga, nggak.

R : Jadi ini salah satu alasan bikin kerja di Jogja?

I : Nggak sih. Tapi kalo syukur-syukur kerja di Jogja ya baguslah.

R : Oke *last one*. Tadi kan kalian sempat bilang tidak mandiri dari hubungan emosional. Bisa diperdalam nggak apa itu hubungan emosional dari orang tua?

- I : Maksudnya kita kan baru lulus ya. Belum banyak pengalaman untuk hidup yang sebenarnya gitu. Jadi mau nggak mau tetep butuh arahan. Sebaiknya begini-begini. Maksudnya orang tua tuh dah banyak ya pengalamannya, dah tahu lah BCDEFG . Kita kan anak baru. Anak baru di dunia ini. Jadi kayak pengunya tuh kayak ada obrolan kamu sebaiknya A, kamu sebaiknya B, tapi orang tua aku ngasih kebebasan kamu mau apa aja yang penting itu masih jalan yang lurus. Masih kamu suka ya silahkan gitu. Tapi tetep aja pengen gitu loh kayak kalau kerja ini gimana tuh sebaiknya, maksudnya ngasih nggakmbaran. Maksudnya kalo orang tua punya gambaran gini kan bisa jadi bahan pertimbangan kita gitu loh harus ngambil langkah A apa nggak gitu. Sama dukungn finansial. Penting.
- R : Ulfa?
- U : Ya biar sama-sama saling tahu aja. Keterbukaan. Jadi tu misal aku kerja nih. Orang tuaku menuntut kejelasan kamu tuh kerjanya di mana sih, sebagai apa, bener nggak perusahaannya. Mungkin masih agak sedikit was-was juga ya buat melepas anak ceweknya jadi harus tahu.
- I : Lebih riskan aja kali dari anak cowok
- R : Riskan gimana?
- I : Lebih mudah tersambar bahaya.
- R : Kamu juga mengalami *stereotype* kayak gitu?
- U : Iya tapi nggak terlalu banget sih. Kamu mau kemana aja terserah, nggak apa-apa, asal itu positif dan emang jelas gitu loh. Emang perusahaan asal usulnya jelas. Yang aku jalanin emang orang tuaku tahu gitu. Nggak sampe ngelarang kamu nggak boleh A, udahlah perusahannya gini doang nggak usah.



Narasumber 6/ Wawancara 2

Narasumber: Ulfa Fajria Ayub

Waktu: 28 Februari 2019

Lokasi : Komunikasi jarak jauh via telepon

Dalam pandanganmu apakah mungkin keputusan memilih pekerjaan itu dipengaruhi oleh lingkungan sosial kita atau orang lain?

Kalo menurutku, kalo dari sosial bisa juga sih, tekanan dari eksternal gitu. Karena kan faktor usia juga, terus makin ke sini tuh, karena di tempatku masih ada getok tular gitu kan, jadi meskipun kita di rumah nggak ngapa-ngapain, itu nanti pasti jadi bahan omongan. Itu biasa di daerah desa-desa gitu sih. Ya nggak digunjingin banget. Cuma rasanya beda lah nggak cuek sama sekitar rumah. Terus karena teman-teman juga udah pada mulai kerja kan. Itu juga salah satu yang memotivasi kita buat cepat cari kerja.

Tetangga sama temen tok?

He em.

Bagaimana dengan orang tua?

Kalo orang tua sih masih sambil jalan.

Apa mungkin?

Ya mungkin aja, aku sih selo mas. Selo sambil nyari juga. Jadi tekanannya itu ga terlalu kuat juga sih dibanding yang lain?

Kalo pasangan?

Ga ada e. Iya yo. Ga ada. Belum.

Jadi pasangan ga ada ya?

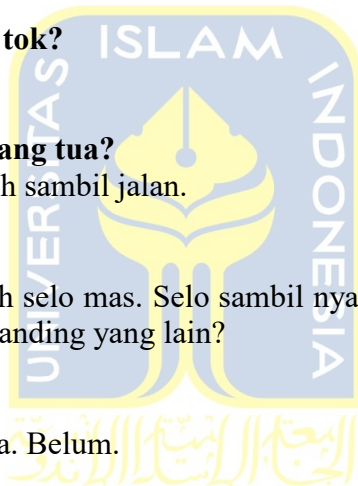
Engga ada.

Bisa cerita lebih detail ga kira-kira tadi tekanan yang datang dari tetangga itu modelnya gimana. Kalo bisa bentuk pengalaman aktualnya gimana wes. Emang yang digunjingin apanya dari kamu?

Ya kalo di tempatku yang kuliah bahkan lulus kan masih bisa dihitung lewat jari kan mas. Sedang kan orang-orang itu berekspektasi jika orang berpendidikan tinggi justru akan mudah cari kerja. Menurut mereka. Nah sedangkan realitanya kan kita sendiri yang jalanin nih, ketika kita masih nyari-nyari kaya gitu kan yang diluar tu suka kepo. Eh sekarang di mana kerja. Gitu. Kesibukannya apa. Ya mungkin secara ga langsung emang nanya kesibukan kan, cuma tu tau tujuan kesannya tu tau. Nah jadi tu yg menurutku yg menjadi salah satu yg agak menyentil juga sih. Jadi biar lebih rajin lagi nyarinya.

Yang dimaksud mudah tuh yg dapat kerja cepet ya?

He em.



La kalo misalkan ekspektasi terhadap jenis kerjanya? Misalkan di perusahaan tertentu , penghasilan tertentu atau punya jabatan tertentu tuh ada ga kalo bentuknya ada ga. Kalo tadi kan lama untuk dapat kerja, tapi jenis kerjanya sendiri ada ga?

Kalo itu aku belum pernah ngalamin sih. Belum pernah.

Kalo gitu kamu ngerti pandangan masyarakat atau tetangga terhadap kerjaan kamu saat ini ga? Ketika kamu milih kerja di Learning Indonesia. Kesan mereka apa sih?

Kesan mereka ya kaya wah udah kerja ya, cepet juga ya kerjanya.

Berarti ga ngomongin tentang jenis kerjanya , penghasilannya atau lain-lainnya ya?

Engga, paling cuma disana di bagian apa, ya aku bilang aku jurusan akuntansi ya aku jadi *akunting* di sana kek gitu. Terus o yaudah.

Dan tekanannya berhenti ketika sudah dapat kerja?

Udah, jadinya ya gitulah.

Kalo temen tadi yang kedua?

Kalo temen itu, jadi emang apa ya em mungkin karena aku sendiri yang merasa ketika ada temen-temen yang udah pake seragam misalnya udah kerja di mana *update* tiap senin aku lagi ngerjain ini nih, selasa ngerjain ini kelapangan kek gitu. Jadi kaya secara ga langsung itu memicu kita juga pengen cepet nyari kerja sih. Cepet dapat pekerjaan.

Nah temen-temen yang kamu bandingin sama dirimu itu yang kaya gimana? Seangkatan ada ciri khususnya ga? Ternyata kalo ga seumuran ga merasa tertekan misalnya. Atau yg S2 ga merasa tertekan kalo temennya S2?

Kalo aku lebih merhatiin ini sih yang seumuran karena ya aku bisa membandingin itu ketika kita masuk bareng2 terus lulus bareng gitu kan.

Kalo beda jurusan?

Kalo yang beda jurusan sih engga yg penting sengkatan. Beda jurusan ga ngaruh.

Yang penting sama-sama akuntansi gitu ya?

He em karena bidangnya disitu.

LAMPIRAN 2: TABEL REDUKSI DATA

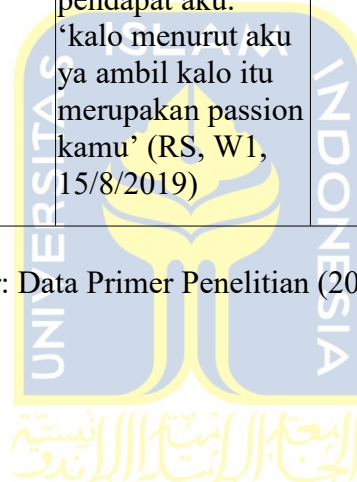
Pembahasan 1: KEHADIRAN PENGARUH SOSIAL DALAM PROSES Mencari PEKERJAAN

Narasumber						Analisis
Phalini Herman (PH)	Teguh Prakosa (TP)	Ulfa Fajria Ayub (UFA)	Indra Putra Nugraha (IPN)	Restin Septiana (RS)	Gilang Mukti Prabowo (GMP)	
Kita itu manusia sosial nggak mungkin hidup sendiri. Apalagi orang itu punya seseorang beberapa orang yang menurut mereka penting. (PH, W2, 1/3/2019)	Bisa, mungkin. (TP, W2, 28/2/2019)	Karena kan faktor usia juga, terus makin ke sini tuh, karena di tempatku masih ada getok tular gitu kan, jadi meskipun kita di rumah nggak ngapa-ngapain, itu nanti pasti jadi bahan omongan. (UFA, W2, 28/2/2019)	Oke, jadi kalo menurutku dalam kita calon pekerja dari yang aku alamin, kalo secara umum yang jelas pasti ada pengaruh (sosial-pen.). (IPN, W2, 1/3/2019)	Dia pasti juga mikirin kayak misalkan keluarga kan orang tua. Dia kan sama teman nanya, apalagi sama keluarga gitu kan. (RS, W2, 6/3/2019)	Ya itu karena aku juga mulai kedesak dengan ya masak udah mo nikah harus punya kerja (GMP, W1, 20/8/2018)	Tiap narasumber menyadari bahwa dirinya tak bisa lepas dari pengaruh sosial. Pencari kerja membutuhkan pendapat orang lain untuk memastikan dirinya telah melakukan pilihan yang benar. Mereka juga merasa berkewajiban memenuhi ekspektasi orang lain yang mereka anggap penting, seperti orang tua dan kekasih. Alasan lainnya adalah karena membandingkan diri

<p>Menurut aku pribadi itu penting untuk tahu pendapat mereka tentang jalan yang aku tempuh tuh bener atau nggak. (PH, W2, 1/3/2019)</p>	<p>Kadang kan tetangga mulutnya jahil, jadi ya sering-sering ngomongin gua kan. Sering-sering ngomongin orang, masa sih sarjana kerjanya gini. Itu bisa lah menjadi salah satu faktor yang bikin orang ngambil kerjaan itu atau nggak. (TP, W2, 28/2/2019)</p>	<p>Itu biasa di daerah desa-desa gitu sih. Ya nggak digunjingin banget. (UFA, W2, 28/2/2019)</p>	<p>Soalnya gini, secara langsung nggak langsung, sosial itu akan memberikan tuntutan dan harapan kepada salah satu individu, itu si calon pelamar kerja. (IPN, W2, 1/3/2019)</p>	<p>Sebenarnya menurut aku dia tuh dah tau pilihan dia cuman dia butuh orang lain aja buat nguatin pilihan dia. (RS, W2, 6/3/2019)</p>	<p>Ya kamu masih sarjana masih memberatkan orang tua. Sederhananya paling kecilnya masak sarjana belum bisa nyari duit sendiri sih. (GMP, 20/8/2019)</p>	<p>dengan teman dan tak bisa menghindar dari dievaluasi tetangganya</p>
--	--	--	--	---	--	---

		<p>Terus karena teman-teman juga udah pada mulai kerjakan. Itu juga salah satu yang memotivasi kita buat cepat cari kerja. (UFA, W2, 29/2/2019)</p>		<p>Terus dia random gitu Tanya ke temen-temen.'menurutmu gimana ambil ga? [...] Terus aku kasih pendapat aku. 'kalo menurut aku ya ambil kalo itu merupakan passion kamu' (RS, W1, 15/8/2019)</p>		
--	--	---	--	---	--	--

Sumber: Data Primer Penelitian (2019)



Pembahasan 2: PERILAKU MENCARI KERJA MERESPON KONTEKS SOSIAL

Narasumber						Analisis
Phalini Herman (PH)	Teguh Prakosa (TP)	Ulfa Fajria Ayub (UFA)	Indra Putra Nugraha (IPN)	Restin Septiana (RS)	Gilang Mukti Prabowo (GMP)	
Aku tuh pengen ngasih tahu orang tuaku, aku pengen kerja di perusahaan yang gede. (Supaya orang tuaku berpikir) Berarti anakku seriuslah niatnya bagus, pengen kerja di perusahaan bagus. Walaupun nanti kerjanya di perusahaan mana. (PH, W1, 8/8/18)	Kalo di sini ya ibu-ibu tu ke PNS, bank. Nggak tahu kenapa. Mungkin karena keren kali ya, kalo ke bank di sini tuh. (TP, W1, 15/8/2018)	Terus karena teman-teman juga udah pada mulai kerja kan. Itu juga salah satu yang memotivasi kita buat cepat cari kerja. (UFA, W2, 28/2/2019)	Jadi aku ya itu dho, alasan aku ndaftar kerja-kerja besar itu karena aku ngincer <i>pride</i> juga. Aku bangga ketika aku ditanya, “kerja dimana?” “BRI” misalkan gitu kan. (IPN, W1, 24/8/2019)	Pengennya tu apalagi anaknya yang anak cewek kan pengen pasti biar dapet kerja tetap kan. Dan berdasarkan pengalaman mereka tu penghasilan tetap tu yang paling aman selama ini. (RS, W1, 15/8/2019)	Orang tua nyaraninnya jangan diambil yang [...] DeePublish. Karena kan gajinya kecil banget kan jogja. Aku masuk kan UMR nya masih 1,3. 1,3 juta buat hidup keluarga jadi kayak apa lah. Tahu lah do ya. 1,3 juta kecil banget serius. (GMP, W1, 20/8/2019)	Pertimbangan aras orang tua dan kekasih menumbuhkan preferensi narasumber atas pendapatan, lokasi tempat kerja yang dekat dengan rumah, dan gengsi perusahaan. Perbedaan preferensi antara pencari kerja dengan orang tua ditangani dengan menyembunyikan preferensi pribadi dan memaklumi orang tua. Individu pencari kerja menerima tekanan dengan membandingkan diri dengan teman

<p>Kan ajaran jaman dulu sama jaman sekarang kan beda kan mas. Kalo sekarang kan yang penting pengalaman-pengalaman kalo kata dosen segala macem. Aku nggak bisa jelasin itu sama orang tua aku. (PH, W1, 8/8/18)</p>	<p>Nggak (dinyinyirin-pen.), soalnya emang beberapa di tetanggaku juga belum kerja sih. Bahkan kemarin ada yang lulusan S1 di IPB, S2 di Australia ya sama setahun lebih nganggur. (TP, W1, 15/8/2018)</p>	<p>Orang-orang itu berekspetasi jika orang berpendidikan tinggi justru akan mudah cari kerja, menurut mereka. [...] Jadi itu yang menurutku salah satu yg agak menyentil juga, sih. Jadi biar lebih rajin lagi nyarinya. (UFA, W2, 28/2/2019)</p>	<p>Karena lebih pride. Keluargaku, aku tanya mamaku juga kan, “ma, mama lebih bangga mana?” “lebih bangga BRI, masku juga lebih bangga” (IPN, W1, 24/8/2019)</p>	<p>Kadang merasa tertekan itu karena kenapa sih nggak cepet-cepet dapat kerjaan gitu kan, padahal temen-temen yang lain udah dapat kerja. (RS, W1, 15/8/2019)</p>	<p>Kalo nanti kerja di Pama sistemnya roster itu lho. Kemungkinan kan nanti bakal LDR. Jadi buat apa nikah kalo jadinya LDR. Jauh kan Kalimantan sama Jogja. (GMP, W1, 20/8/2019)</p>	<p>sesama pencari kerjanya. Hal yang diperbandingkan antara sesama individu pencari kerja adalah lamanya waktu mencari kerja dan jenis pekerjaannya. Individu pencari kerja diperbandingkan oleh tetangga di sekitar tempat tinggal mereka terkait lama waktu memperoleh pekerjaan</p>
---	--	---	--	---	---	--

<p>Karena orang tuaku ini nggak terlalu banyak tahu perusahaan-perusahaan apa aja. Kayak SAP, dia nggak mungkin tahu. Jadi aku kasih tau aja yang udah terkenal kayak Garuda. Wika aja dia nggak tahu kan. (PH, W1, 8/8/18)</p>	<p>Kalo menurut kita ga sesuai sama apa yang mereka omongin ga perlu kita ambil pusing. Soalnya memang salah satu tugas dari tetangga itu memang jahil gitu loh. Senang nya ngurusin orang. Jadi menurutku jangan diambil pusing. (TP, W1, 15/8/2018)</p>	<p>Aku sendiri yang merasa ketika ada temen-temen yang udah pake seragam. Misalnya udah kerja di mana, <i>update</i> tiap senin, aku lagi ngerjain ini nih, Selasa ngerjain ini kelapangan kek gitu. Jadi kaya secara nggak langsung itu memicu kita juga pengen cepat nyari kerja sih. (UFA, W2, 28/2/2018)</p>	<p>Dia pengennya aku karirnya bagus, aku bisa jadi cowok yang bertanggungjawab, bisa menghidupi keluarga, finansial terutama. Semua cewek tu wajar kayak gitu. Ya aku ya harus mau gak mau harus menyanggupi itu kan kalo udah mau serius kan? (IPN, W1, 24/8/2019)</p>	<p>Ah aku to ini ya, sebenarnya pengennya kerjanya di Ponorogo. Tapi kata ayahku ya, rejeki kan bisa di mana aja jadi gak harus di sini. (RS, W1, 15/8/2019)</p>	<p>Namanya berani nikah, ya hrus mbiayain hidup do. Ya berapapun itu lah setidaknya tetap berpenghasilan. Sedangkan saat itu kan sama sekali nggak punya penghasilan. (GMP, W1, 20/8/2019)</p>	
---	---	--	---	--	--	--

<p>Dulu kan dia (pasangan) kerja ini nggak nentu tempatnya. Terus kalo aku kerjanya jauh juga nanti kan kesempatan buat ketemu jadi susah kan. Jadinya tuh kita dah mikir ke depannya mo gimana kan. Mo serius gitu baiknya nyari kerja di Jogja aja. (PH, W1, 8/8/18)</p>	<p>Kan aku sudah dimasukin ke grup UII teman-teman yang kerja di Jakarta gitu kan. Kan sering meet-up tuh tiap Minggu. Jadi aku sering alasan, aku bilang belum ada duit atau lagi di mana. Jadi ya jarang kumpul. (TP, W2, 28/2/2019)</p>		<p>Mobil mereka kurang suka kalo aku kerja di mobil. Karena di mobil itu terkenal dengan [...] kalo udah berhasil kan mabuk,[...] Perselingkuhan itu, ah biasa lah. Di mobil itu memang dunianya kasar. (IPN, W1, 24/8/2019)</p>	<p>Cuman aku balik lagi aku mikirnya, aku kan nggak mau kerja sembarangan. [...] Aku pengen dapat kerjaan yang sesuai passion-ku. Jadi nunggu sedikit lebih lama nggak masalah. (RS, W1, 15/8/2019)</p>	<p>Iya, kan dia juga lebih prefer untuk di jogja aja daripada ambil di Kalimantan. Dia itu cuma ngomong gini, “kalo nanti sampe bulan desember belum dapet kerja ya nani aku dulu aja yang kerja.” (GMP, W1, 20/8/2019)</p>	
--	--	--	--	---	---	--

	<p>Malu sih, setahun nganggur kan. Temen-teman kan dah penghasilan semua kerja semua gitu. Sese kali lah ikut. (TP, W2, 28/2/2019)</p>	<p>Kalo misalkan kerjaanku gak jelas pendapatanku gak ini kan otomatis kakakku otomatis berat juga mbiayain. (IPN, W1, 24/8/2019)</p>	<p>Pengen ngopeni orangtua. Tapi kan di sana udah ada masku ya. Jadi ya udah lah biar masku aja. (RS, W1, 15/8/2019)</p>		
--	--	---	--	--	--

Sumber: Data Primer Penelitian (2019)

