

Gambaran Pengambilan Keputusan Interviewer dalam Wawancara Kerja

Mukhaira El Akmal^{1*}, Zulfa Farah Salvani², Celine³, Dessy Monica⁴, dan Indah Ditha Sari⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Prima Indonesia, Indonesia

Journal of Economics and Management Sciences is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



ARTICLE HISTORY

Received: 28 August 23

Final Revision: 20 September 23

Accepted: 22 September 23

Online Publication: 30 September 23

KEYWORDS

Decision Making, Interviewer, Job Interview, Recruitment, Qualitative

KATA KUNCI

Pengambilan keputusan, Pewawancara, Wawancara kerja, Rekrutmen, Kualitatif

CORRESPONDING AUTHOR

mukhaira.akmal@gmail.com

DOI

10.37034/jems.v5i4.31

ABSTRACT

This study aims to describe the interviewer's decision making in the job interview process. This study uses a qualitative research method with a case study approach. The main subjects in this study were 5 people who had the characteristics of an interviewer in a company who made a recruitment selection in a company. The results showed that each subject had a different way of making decisions. This happens because of differences in the way interviewers make decisions in job interviews. It can be concluded that an interviewer in making decisions there are various kinds that must be assessed, namely: starting from the criteria, background experience, educational background and accurate biodata are all taken into consideration.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan pengambilan keputusan interviewer pada proses wawancara kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Subyek utama dalam penelitian ini sebanyak 5 orang yang memiliki karakteristik seorang interviewer disuatu perusahaan yang melakukan seleksi rekrutmen diperusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masing-masing subyek memiliki cara dalam pengambilan keputusan yang berbeda. Hal ini terjadi karena perbedaan cara pengambilan keputusan pada interviewer dalam wawancara kerja. Dapat disimpulkan bahwa seorang interviewer dalam mengambil keputusan ada berbagai macam yang harus dinilai, yakni: mulai dari kriteria, latar belakang pengalaman, latar belakang pendidikan dan biodata yang akurat semua menjadi bahan pertimbangan.

1. Pendahuluan

Perusahaan mengalami perkembangan secara pesat hingga sekarang dalam menuju era globalisasi. Proses ini melibatkan dua pihak antara perusahaan dengan para pekerja dalam kaitannya dengan pekerjaan. Pekerjaan merupakan kegiatan sosial, dimana individu atau kelompok memberikan upaya waktu pada saat tertentu [1]. Tujuan perusahaan umumnya untuk memperoleh laba untuk menunjang kelangsungan perusahaan, sehingga setiap perusahaan di tuntut beroperasi dengan sebaik- baiknya [2]. Tujuan tersebut dapat tercapai bila perusahaan dijalankan oleh karyawan yang memiliki kualitas kerja yang unggul.

Berbagai cara dilakukan untuk memperoleh karyawan yang memiliki kinerja yang unggul. Salah satunya dengan menerapkan sistem rekrutmen yang tepat. Rekrutmen adalah proses seleksi pelamar yang memenuhi syarat untuk menjadi karyawan berdasarkan posisi yang dibutuhkan. Proses perekrutan dimulai dengan pencarian kandidat potensial dan diakhiri dengan penyerahan surat lamaran kerja kepada perusahaan. Rekrutmen didasarkan pada prinsip dan budaya organisasi dan termasuk yang dibuat dari kandidat yang dapat memenuhi kebutuhan organisasi

[3]. Tujuan rekrutmen adalah mendapatkan pelamar sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan berkualitas tinggi dari yang terbaik [4].

Salah satu kegiatan dalam proses rekrutmen adalah wawancara kerja. Wawancara kerja adalah salah satu kegiatan proses rekrutmen yang digunakan perusahaan untuk menyaring karyawan yang paling menjanjikan dari pelamar yang ada [5]. Wawancara dalam proses rekrutmen merupakan sebuah tahapan penilaian calon karyawan yang melibatkan sebuah perusahaan untuk menilai apakah calon karyawan diterima atau ditolak. proses wawancara dimulai dengan melakukan penyaringan pekerjaan sesuai kebutuhan perusahaan, penyelidikan latar belakang calon pelamar melalui wawancara, dan pemberian tawaran posisi melalui wawancara [6]. Pada tahapan ini wawancara bertujuan untuk memperoleh sejumlah informasi penting yang dibutuhkan, mengukur aspek tertentu, dan memvalidasi data yang sudah diperoleh [7]. Pada perusahaan wawancara dilakukan oleh HRD dan user. Peranan HRD adalah untuk mengetahui lebih dalam kepribadian pelamar [8]. Human Resource

Development (HRD) memiliki tanggung jawab penuh terhadap berlangsungnya proses rekrutmen juga dalam pengelolaan dan eksplorasi kemampuan dari setiap tenaga kerja yang ada, serta mengembangkan potensi setiap tenaga kerja, mulai dari mencari kandidat terbaik, melakukan sesi wawancara sampai proses seleksi [9]. Pada umumnya, setelah memasuki tahap interview dengan HRD maka tahapan interview yang terakhir adalah interview user. Interview user merupakan wawancara yang dilakukan atasan dari wawancara sebelumnya, interview user ingin mengetahui apa yang menjadi hal detail tentang calon pelamar dan pekerjaannya, dan pertanyaan user akan lebih detail dari pertanyaan HRD [10]. Pada proses ini dilakukan beberapa tahapan seleksi yang dilakukan oleh HRD dan user tersebut untuk mendapatkan calon karyawan yang tepat.

Proses pengambilan keputusan yang efektif diawali dengan seleksi surat lamaran, mengisi formulir lamaran, pemeriksaan referensi, wawancara awal, tes penerimaan, tes psikologi, tes kesehatan, wawancara akhir, memutuskan pelamar diterima atau ditolak [11]. Dalam rekrutmen banyak perusahaan menggunakan tahapan yang hampir sama. Proses untuk mendapatkan karyawan yang tepat adalah sourcing process, selection process, dan user process [12].

Penelitian terkait menunjukkan dari proses seleksi kandidat tidak terdapat kriteria tingkat pendidikan terakhir, tidak ada tes tertulis, dan tidak ada tes wawancara, Hal ini tentunya akan berpengaruh dalam kinerja dan juga kualitas pekerjaan pada saat melakukan pekerjaannya [13]. Penelitian lain juga dilakukan menunjukkan proses seleksi hanya dengan penyeleksian surat lamaran yang masuk berdasarkan kriteria dan kebutuhan perusahaan [14]. Proses seleksi karyawan perusahaan tersebut tidak menggunakan tes penerimaan, tidak ada wawancara seleksi, dan tidak ada tes kesehatan. Hal ini mempengaruhi kualitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Bedasarkan Data Badan Pusat Statistik (BPS), dinyatakan bahwa angkatan kerja pada Agustus 2020 sebanyak 138,22 juta orang, naik 2,36 juta orang dibanding Agustus 2019. Lalu tingkat pengangguran pada Agustus 2020 sebesar 7,07 persen, meningkat 1,84 persen dibandingkan dengan Agustus 2019. Selanjutnya penduduk yang bekerja sebanyak 128,45 juta orang, turun sebanyak 0,31 juta orang dari Agustus 2019 [15]. Data tersebut menyatakan bahwa terjadi peningkatan pengangguran. Meningkatnya angka pencari kerja dan sulitnya mendapatkan lapangan pekerjaan membuat beberapa perusahaan memiliki peluang untuk memutuskan karyawan mana yang akan dipekerjakan melalui cara-cara yang tidak sesuai dengan prosedur perusahaan seperti menerapkan sistem nepotisme dalam perekrutan karyawan. Cara yang biasanya dilakukan oleh HRD yang nepotisme untuk menyisipkan "orang dalam" yaitu bisa dari hasil tes

yang dimanipulasi, standar penilaian tes yang diturunkan, sampai tidak objektifnya proses seleksi pada tahap wawancara akhir (kasus ini biasanya terjadi pada rekrutmen terbuka). Sementara pada seleksi tertutup, kasus yang biasa terjadi adalah menyembunyikan pengumuman rekrutmen dan seleksi, ataupun seleksi ada tapi hanya sebatas formalitas saja. Hal ini dipraktikkan oleh perusahaan-perusahaan swasta, BUMD/BUMN, maupun instansi pemerintahan lainnya. Sistem ini sangat merugikan banyak pihak.

Pentingnya peranan interviewer dalam menentukan keputusan yang tepat untuk menghindari terjadinya ketidak tepatan pengambilan keputusan pada wawancara kerja. Pengambilan keputusan adalah proses membuat pilihan antara berbagai alternatif yang ada informasinya [16]. Pengambilan keputusan berbentuk kegiatan kesadaran, termasuk pertimbangan evaluasi, dan pemilihan di antara berbagai alternative. Berdasarkan pemaparan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengambilan keputusan merupakan suatu proses pemikiran dari pemilihan alternatif yang akan menghasilkan dugaan kedepan yang lebih memenuhi kriteria untuk dipekerjakan disuatu perusahaan [17].

Dalam pengambilan keputusan bukanlah suatu kegiatan yang mudah, banyak kendala yang ditemui dalam kegiatan tersebut. Dalam rekrutmen, kendala yang dihadapi terdapat tiga bentuk, yaitu: kendala yang bersumber dari organisasi bersangkutan, seperti kebijakan promosi dari dalam kebijaksanaan tentang imbalan dan kebijakan tentang status kepegawaian, lalu kendala kebiasaan para pencari tenaga kerja sendiri contohnya seperti kecenderungan berbuat kesalahan sama terutama kesalahan yang tidak mempunyai dampak negatif kuat bagi organisasi, dan kendala terakhir adalah faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan organisasi misalnya keterampilan sipelamar yang berasal dari luar sudah tentu membawa ide atau teknik kerja yang baru kedalam organisasi sehingga menghasilkan wawasan baru [18].

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif yaitu suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial. Pendekatan penelitian kualitatif menekankan sifat realitas yang terbangun secara sosial, hubungan erat antara peneliti dan subjek yang diteliti [19]. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif yang lebih dekat dengan paradigma konstruktivis-interpretatif, pendekatan kualitatif mencoba menerjemahkan pandangan-pandangan dasar interpretatif dan fenomologi [20].

Paradigma konstruktivis ialah paradigma yang meletakkan pengamatan dan objektivitas dalam menemukan suatu realitas atau ilmu pengetahuan. Paradigma konstruktivis merupakan salah satu

prespektif dalam tradisi sosiokultural. Paradigma interpretatif merupakan paradigma yang melihat suatu kebenaran, realitas atau kehidupan nyata tidak memiliki satu sisi, tetapi dari beberapa sisi sehingga dapat dikaji dari berbagai sudut pandang. Penelitian ini dilakukan untuk mendeskripsikan dan menganalisa secara mendalam mengenai gambaran pengambilan keputusan interviewer dalam wawancara kerja. Prosedur pengambilan subjek dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling (sampel bertujuan), purposive sampling teknik pengambilan sampel dengan tidak berdasarkan random tetapi pembentukannya didasarkan pada beberapa pertimbangan yang dipusatkan pada tujuan khusus penelitian. Peneliti mempertimbangkan mencari subjek yang sesuai dengan tujuan penelitian, memiliki waktu luang dan bersedia diwawancarai [21]. Oleh karena itu peneliti menggunakan pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu.

Karakteristik subjek yang diteliti oleh peneliti yaitu interviewer di suatu perusahaan yang melakukan seleksi rekrutmen di suatu perusahaan. Sampel yang

digunakan dalam penelitian ini sebanyak 5 orang. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi dan wawancara mendalam. Wawancara yaitu suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan pada responden [22].

Pada tahap pelaksanaan penelitian, membuat kesepakatan dengan subjek mengenai tentang waktu dan tempat guna melaksanakan wawancara mendalam (in-depth interview) mengenai pengambilan keputusan pada seorang interviewer dalam wawancara kerja. Metode kualitatif lebih tepat menggunakan istilah otentisitas daripada validitas, karena otentisitas berarti memberikan gambaran, deskripsi, dan informasi yang adil dan jujur. Hasil dan interpretasi yang dilakukan harus akurat dan berdasarkan informasi yang disampaikan oleh peserta, bukan penulis sendiri [23].

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini memiliki 5 subjek data yang disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Diri Subyek

| Data Diri | Subyek 1 | Subyek 2 | Subyek 3 | Subyek 4 | Subyek 5 |
|-----------------|--------------------------------------|--|-------------------------------|------------|------------------|
| Nama Subyek | CH | Y | E | ST | EP |
| Jenis Kelamin | Laki-Laki | Laki-Laki | Perempuan | Perempuan | Perempuan |
| Usia | 46 Tahun | 32 Tahun | 31 Tahun | 34 Tahun | 35 Tahun |
| Pekerjaan | PR (Publicrelation &Marketing) | HRD (Humanresourcesdevel opment) | Asistanttheadofoperati ons | Supervisor | Staffrecruitment |
| Nama Perusahaan | PT. CKS | PT. MCC | PT. CKS | PT. MSTU | PT. X |

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada 5 subjek yang melakukan proses rekrutmen kepada karyawan baru. Dalam melakukan proses wawancara, setiap interviewer memiliki kebijakan masing-masing. Dari cara mereka memberi penilaian berdasarkan tujuannya yang ingin dicapai setiap interviewer, lalu untuk mendapatkan calon kandidat sesuai dengan kebutuhan perusahaannya, dan juga berbagai macam kriteria khusus yang dibutuhkan seorang interviewer, baik itu dalam melakukan proses wawancara maupun dalam penilaian dari perusahaannya. Dan dalam gambaran pengambilan keputusan interviewer dalam wawancara kerja [7].

3.1 Aspek-Aspek Kesadaran

3.1.1. Adanya Tujuan yang Ingin Dicapai

Para subyek yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan beberapa kesamaan dalam tujuan/target yang ingin dicapai dalam melakukan rekrutmen karyawan. Setiap perusahaan pasti ingin proses rekrutmen berjalan dengan baik. Besar harapan manajemen dan perusahaan, pelamar kerja atau kandidat terpilih nantinya bisa berkontribusi

memajukan perusahaan mencapai tujuannya dan juga meningkatkan pendapatan secara finansial. Dalam merekrut karyawan, tentunya masing-masing orang memiliki tujuan yang berbeda-beda sesuai dengan visi misi perusahaan tersebut. Untuk menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional kunci utamanya terletak pada proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan, serta training dan development pada seluruh karyawannya. Setelah melakukan wawancara terhadap beberapa subyek diperoleh informasi bahwa, subyek I memiliki beberapa tujuan dalam wawancara yang ia lakukan, seperti: membantu divisi lain, mendukung kelancaran operasional perusahaan dan tercapainya target-target yang dibutuhkan perusahaan. Subyek II juga mempunyai tujuan yang kurang lebih sama, yaitu agar tercapainya target-target yang dibutuhkan perusahaan dan menemukan serta mempekerjakan SDM yang tepat untuk mengisi posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Sementara subyek ke III memanfaatkan proses rekrutment dan seleksi untuk mencapai target yang sesuai dalam mengembangkan perusahaan. Demi dapat menjalankan apa yang menjadi keinginan perusahaan untuk bisa berkembang lebih maju, subyek IV

menyediakan tenaga kerja atau karyawan yang dapat memenuhi target kriteria perusahaan. Subyek V berpendapat bahwa proses yang ia lakukan untuk mencari kandidat yang akan mengisi posisi yang kosong, dengan orang yang memiliki kualifikasi yang diperlukan.

3.1.2 Adanya Keputusan yang Mendekati kepada Tujuan

Ada beberapa cara yang subyek lakukan dalam mengambil keputusan terhadap kandidat yang diwawancarai. Mencari karyawan yang profesional dan berkualitas memang tidak mudah. Merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah perusahaan untuk melakukan penyaringan karyawan baru. Untuk itulah, proses rekrutmen karyawan dibutuhkan untuk menyaring kandidat yang ingin bergabung di suatu perusahaan. Seperti yang bisa dilihat dari hasil wawancara terhadap subyek I, ada tiga hal yang wajib baginya agar dapat mengambil keputusan pada saat wawancara dengan kandidat, yaitu ia akan menilai seorang kandidat terlebih dahulu melalui sebuah percakapan. Melalui percakapan tersebut ia akan menilai apakah kandidat yang diajak bicara, dapat menangkap dan memahami topik yang dibicarakan berikutnya subyek akan menilai apakah seorang kandidat mempunyai self confidence yang tinggi, danyang terakhir subyek akan menilai melalui suatu tes. Tes yang dimaksud oleh subyek tes mengenai dasar-dasar pengetahuan kandidat terhadap perusahaan seperti misalkan subyek menanyakan kepada kandidat apa saja yang kandidat ketahui mengenai posisi dan perusahaan ini.

Berbeda halnya dengan subyek II, ia memilih mengambil keputusan dengan cara mengutamakan penilaian terhadap CV para kandidat. Karena bagi subyek II ini, seorang kandidat yang mempunyai CV yang bagus akan mencerminkan kepribadian seorang kandidat tersebut. Di dalam penelitian ini, ada juga subyek yang mengutamakan attitude, seperti yang ditemukan pada subyek III. Ia mengambil keputusan dengan cara melihat tiga hal penting yang ada dalam diri seorang kandidat pertama, dari attitude seorang kandidat. Kedua, dari CV. Untuk CV sendiri ia memiliki penilaian khusus seperti sertifikat yang pernah diperoleh atau dicapai kandidat. Terakhir, dari cara kandidat menjawab saat proses wawancara berlangsung.

Ditemukan kriteria yang berbeda yang dapat dilihat pada wawancara dengan subyek IV yakni: kemampuan bekerjasama dalam tim, dapat mencapai target yang ditetapkan, body language dan komunikasi yang baik. Meski demikian, dalam prakteknya, ia sendiri tetap memberlakukan masa ujicoba (training) terlebih dahulu agar dapat melihat kinerja kandidat yang sesungguhnya. Jika kandidat dapat melewati masa training dan lulus maka kandidat akan menjadi karyawan di perusahaan tersebut. Sebaliknya jika tidak

lulus akan direkrut karyawan yang baru sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal lainnya juga ditemukan pada subyek V, dimana ia cenderung menilai seorang kandidat dalam proses rekrutmen mengacu pada hasil psikotes dan interview yang dilakukan.

3.2 Aspek-Aspek Pertimbangan

3.2.1 Adanya Suatu Pertimbangan dalam Merekrut Karyawan

Cara subyek dalam mempertimbangkan seorang kandidat pada proses wawancara. Untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas yang baik, diperlukan penilaian yang komprehensif, dan hal tersebut melibatkan aspek pertimbangan yaitu bagaimana keputusan subyek dalam mempertimbangkan seorang kandidat selama proses wawancara berlangsung. Pada beberapa subyek yang telah diwawancarai mereka memiliki pertimbangan yang beranekaragam. Seperti yang dapat dilihat dari hasil wawancara dengan subyek I, ia mempertimbangkan kandidat berdasarkan kriteria-kriteria seperti planning, strategy. Karena bagi subyek I seorang kandidat itu dibutuhkan perusahaan harus bisa buy one get everything artinya disini seorang kandidatsatutapibisa mengerjakan yang lain tetapi dalam kapasitas yang sesuai. Contohnya seperti sales dan marketing sebenarnya berbeda tugasnya. Tugas marketing adalah tim wajib menjaga brand image produk atau perusahaan. Sedangkan sales menjual produk perusahaan dan target yang ditetapkan diperusahaan terpenuhi. Marketing harus bisa merangkap jadi sales, dan sales harus bisa merangkap menjadi marketing. Sedangkan pada subyek II, ia akan mempertimbangkan kandidat berdasarkan dari kemampuan nalarnya, kemampuan analisisnya, dan kemampuan kandidat dalam menyelesaikan suatu permasalahan.

Sementara pada subyek III, lebih mempertimbangkan kandidat dinilai dari penampilan. Menurutnya, penampilan kandidat sangat penting. Karena bagi subyek III, jika kandidat mempunyai penampilan yang bagus sebelum diwawancara, artinya kandidat tersebut yang memiliki sifat well prepared artinya dapat menyiapkan segalanya dengan baik dan rapi. Sedangkan pada subyek IV, ia mempertimbangkan seorang kandidat yang utama ialah dari segi pendidikan. Dalam beberapa posisi tentunya minimal harus tamatan SMA. Kemudian ia juga memperhitungkan pengalaman dalam bekerja, dan skill yang dimiliki, attitude calon kandidat, grooming pada penampilan keseluruhannya, komunikasi, serta antusiasme seorang kandidat dalam mendapatkan pekerjaan tersebut. Dari hal komunikasi, kandidat harus mampu menguasai topic yang ditanya dalam wawancara, pengalaman kandidat dalam dunia kerja, dan apa yang akan menjadi rencananya kedepannya untuk perusahaan merupakan penilaian terakhir subyek

V saat mempertimbangkan seorang kandidat pada saat proses wawancara.

3.2.2 Adanya Pilihan Atas Dasar Logika dan Pertimbangan.

Cara subyek mempertimbangkan seorang kandidat berdasarkan logikanya. Dalam perusahaan, proses rekrutmen menjadi salah satu proses yang cukup penting untuk menentukan baik tidaknya pelamar. Hal ini dapat meminimalisir terpilihnya kandidat yang kurang kompeten. Dimana mereka tidak dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan fungsinya. Seperti yang ditemukan pada hasil wawancara dengan subyek I, jika ada kandidat yang meminta gaji lebih tinggi dari pada standar gaji yang menjadi acuan, maka subyek akan mengembalikan lagi kepada kandidat yang sedang diwawancara, akan ditrial terlebih dahulu selama 3 bulan bila kandidat tersebut mampu, percaya diri dengan dirinya sendiri bisa mencapai target yang diminta perusahaan, perusahaan akan memberikan sesuai yang diinginkan kandidat tersebut. Tetapi jika tidak melakukan sesuai dengan ketentuan perusahaan, maka calon karyawan akan mendapatkan sanksi tidak bisa lama bekerja lagi di perusahaan tersebut. Hal yang sama juga ditemukan pada pada subyek II, dimana ia mempertimbangkan kandidat yang meminta gaji lebih tinggi dari pada yang diperkirakan dengan cara subyek akan mengembalikan juga kepada kandidat yang diwawancarai, jika kandidat bisa memperoleh target yang di inginkan perusahaan, maka akan ada trial. Bedanya pada subyek ini trial dilakukan selama kurang lebih 6 bulan. Jika kandidat sanggup dan bisa memberikan sesuai yang diinginkan perusahaan maka dapat dipertimbangkan. Sedangkan subyek III akan melakukan proses negoisasi terlebih dahulu, dan dikembalikan lagi ke kandidat tersebut, apakah dia mau atau tidak untuk bergabung di perusahaan dengan budget yang sesuai yang dimiliki perusahaan tersebut. Pada subyek IV, ia akan mempertimbangkan kandidat sesuai dengan budget perusahaan jika gaji yang diinginkan kandidat tidak melebihi standar perusahaan mungkin akan dipertimbangkan. Subyek V akan mempertimbangkan kandidat dengan melihat lagi bagaimana kinerja kandidat tersebut. Jika kandidat mampu memenuhi target pada level yang ditentukan oleh perusahaan, maka akan diberikan gaji yang sesuai, tetapi jika tidak mampumencapainya, maka subyek akan merekrut karyawan baru yang bisa menerima standar gaji yang diberikan.

3.3 Aspek-Aspek Penilaian

3.3.1 Hal yang Ingin Dinilian

Penilaian dan pemilihan dari salah satu kriteria yang terbaik, Karyawan menjadi asset terpenting dan dapat diibaratkan sebagai kunci kesuksesan sebuah perusahaan. Maka harus memilih yang terbaik melalui pemilihan seorang calon pelamar. Seperti yang ditemukan pada wawancara dengan subyek I,

menurutnya pengalaman adalah hal yang tidak terlalu penting untuk dinilai. Dan tergantung pada posisi yang diduduki seorang pelamar. Bila seorang pelamar hanya sebatas karyawan biasa tidak masalah tidak memiliki pengalaman, tetapi berbeda dengan jika posisi yang diduduki adalah posisi kunci seperti manager. Hal ini berbanding terbalik dengan subyek II, baginya pengalaman adalah hal yang sangat penting dinilai. Karena perusahaannya yang membutuhkan dan mengutamakan seseorang yang mempunyai pengalamanyang hard skillnya bagus. Hal ini sejalan juga dengan penilaian subyek III, baginya pengalaman juga merupakan hal yang sangat penting dinilai bagi calon pelamar, karena subyek juga memandang seorang kandidat harus mempunyai skill. Sementara pada subyek IV, pengalaman memang merupakan hal yang penting dinilai dalam proses rekrutmen bagi perusahaan tersebut, tetapi tidak menutup kemungkinan subyek juga memberikan kesempatan pengalaman baru kepada para calon kandidat yang baru, yang mungkin juga memiliki semangat lebih untuk bisa bergabung di perusahaan. Menurut subyek V, pengalaman juga hal yang penting baginya dan sangat diperlukan, tetapi tergantung posisi yang diduduki oleh seorang kandidat. Jika levelnya sudah mencapai senior pengalaman merupakan hal yang penting tetapi jika levelnya untuk pekerjaan seperti officer atau staff tidak terlalu dipermasalahkan untuk sisi pengalamannya.

3.3.2 Alternatif yang Dipilih dari yang Terbaik

Dalam proses rekrutmen, akan ada alternatif yang dipilih atau suatu kriteria khusus yang dapat menjadi pertimbangan seorang subyek dalam menentukan pilihannya. Seperti yang di sampaikan oleh subyek I pada saat wawancara, gesture adalah hal yang menjadi kriteria khusus bagi pilihan subyek. Baginya gesture adalah alternatif yang dipilih subyek dalam menilai dan menjadi kriteria khusus yang membuat subyek menjadi terkesan dalam proses rekrutmen. Sedangkan pada subyek II, menurutnya seorang kandidat yang bisa mengexplore tentang dirinya, seperti bisa mengetahui apa yang menjadi kelebihan dan kekurangan pada dirinya sendiri akan dipilih dari yang terbaik dengan kriteria-kriteria yang berkompeten. Pada subyek III alternatif yang dipilih atau kriteria khususnya ialah dari bagaimana cara kandidat membangun situasi saat ketika proses wawancara. Subyek ke III akan menilai dari bagaimana cara kandidat tersebut dapat membuat suasana proses wawancara menjadi tidak tegang tetapi tetap dalam arahannya. Sedangkan subyek IV alternatif yang dipilih dari kriteria khususnya ialah seorang yang good looking. Seperti penampilan fisiknya, kerapian, cara kandidat bergrooming, dan wajah yang good looking. Bagi subyek IV hal inilah menjadi khusus untuk dinilai. Berbeda dengan subyek V, alternatif yang dipilih dari kriteria khususnya yang dilihat dari kandidat cara berkomunikasi, lalu kemampuan prestasinya, juga tentang loyaslitasnya selama

bekerjadi perusahaanlain, dan bagaimana interaksinya kepada orang lain.

Adapun hal yang menjadi acuan dalam melakukan rekrutmen adalah adanya proses wawancara pada saat akan merekrut karyawan. Dengan adanya proses wawancara akan menunjukkan seorang kandidat layak atau tidak untuk melanjutkan keproses rekrutmen selanjutnya [24]. dalam proses seleksi meliputi wawancaradan serangkaian teskemampuan dan inventarisasi kepribadian, prosedur pelaksanaan rekrutmen sebagai pedoman dalam pelaksanaannya sehingga berjalan efektif dan terencana.

Dalam penelitian ini, peneliti menemukan bahwa seluruh subyek masih menggunakan teknik wawancara tradisional hal ini terlihat dari masing-masing subyek yang hanya menilai kandidat dari bagaimana cara kandidat menjawab alasan kandidat bekerja di perusahaan yang dilamarnya, kelebihan dan kekurangan kandidat, serta klarifikasi CV mengenai kepribadian yang sesuai dengan budaya perusahaan. Teknik wawancara tradisional hanya memberikan pertanyaan yang bersifat prediksi [25]. Terkait hal ini pada pengambilan keputusan wawancara tradisional biasanya akan mempertimbangkan karakteristik seperti gender, etnis, atau pengalaman masalah [26].

4. Kesimpulan

Kesimpulan yang didapat pada penelitian ini adalah Pada proses wawancarakerja, masing-masing subyek yang diwawancara memiliki berbagai pertimbangan untuk merekrut karyawan yang layak untuk masuk kedalam perusahaan. Untuk pengambilan keputusan yang mendekati kepada tujuan dari masing-masing subyek hal yang dilihat mulai dari percakapan pada saat wawancara, CV, attitude, hasil tes psikologi dan interview. Dalam hal pertimbangan, berbagai aspek seperti: planning, strategy, kemampuan nalar, kemampuan dalam menyelesaikan suatu masalah, penampilan, pendidikan, skill, dan attitude. Adapun beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti kepada interviewer yang akan melakukan proses rekrutmen pada kandidat disarankan dapat menggunakan metode wawancara behavioral (wawancara berbasis perilaku) agar interviewer bisa lebih bersikap obyektif dalam menilai potensi dan kemampuan pelamar. Bagi kandidat diharapkan membekali diri dengan wawasan, pemahaman mengenai posisi dan perusahaan yang dilamar. Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar dapat meneliti menggunakan metode penelitian yang lain seperti eksperimen dan sebagainya.

References

[1] Wiltshire, Anne Hilda. (2015). *The meanings of work in a public work scheme inSouth Africa*, *International Journal of Sociology and Social Policy*Vol. 36,Issue<https://doi.org/10.1108/IJSSP-02-2015-0014>

[2] Harsono, B. (2018). *Analisis Proses Rekrutmen Karyawan pada Direktorat SumberDaya Manusia (SDM) Informasi dan Umum di Fungsi HR Operations PTPertamina(Persero)*.2(2),232-252.

[3] Rivai,Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori kePraktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

[4] Amirullah dan Rindiyah Hanafi. 2002. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : GrahaIlmu.Aksara.

[5] Purwanto. 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

[6] Effendy, R., dan Harjanti,D.(2017). *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada PT. Bambang Djaja*. Program Manajemen Bisnis dan Program Studi Manajemen: Universitas Kristen Petra, Volume: 5 No:1

[7] Nugraha, M. E. 2012. *Pengaruh Independensi, Kompetensi, Dan Profesionalisme Terhadap Kualitas Audit*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi. Vol. 1, No. 4.Juli2012:56-59.

[8] Ihsan,Raditya.P.UdanSahda.S.2018.TopSuksestesCPNS.Jakarta: BintangWahyu.

[9] Ngantung, C. (2018). *Peran Human Resources Departement Dalam Menangani Pengembangan & Rekrutmen Karyawan Pada Stasiun Televisi Swasta Mnc Tv Jakarta Barat*. Universitas Pamulang, Tangerang Selatan.

[10]Rahayu, Mutia I. (2021, 28 Januari). *5 Hal Penting yang Perlu Kamu Perhatikan ketika Tahap Interview User*. Diakses pada 29 January 2021, <https://glints.com/id/lowongan/interview-user/#.YCNiY2gzbiX>

[11]Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

[12]Adi, Mardianto, 2014, *Management Rekrutmen*. Jakarta, Pinasthika Publisher.

[13]Kurnia, R, M., & Santoso,M,B. (2018). Proses Rekrutmen dan Seleksi Pekerja K3L UNPAD. 1(2), 108-118. <https://doi.org/10.24198/focus.v1i2.18264>

[14]Rahmawati, S. & Shalahuddin. (2017). Proses Seleksi Karyawan Baru Bagian Sales Pada PT Mitra Sukses Karya Bersama Bekasi. *JURNAL ADMINISTRASI KANTOR*,05, 99-106.

[15]Bps.go.id. (2020,23November). Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 7,07 persen. Diakses pada 02 Februari 2021, dari <https://www.bps.go.id/pressrelease/2020/11/05/1673/agustus-2020--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-7-07-persen.html>

[16]Griffin, Jill. 2010. *Customer Loyalty, Menumbuhkan dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan*. Alih Bahasa Dwi Kartini Yahya.Jakarta: Erlangga.

[17]Terry, GeorgeR. (2009). *Prinsip- Prinsip Manajemen*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

[18]Sondang P, Siagian. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

[19]Denzin & Lincoln. 2009. *Handbook of Qualitative Research*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

[20]Poerwandari, E. K. (2005). *Pendekatan kualitatif untuk penelitian perilaku manusia(edisi.Ketiga)*.Depok:LSP3FakultasPsikologiUniversit as Indonesia.

[21]Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.

[22]Joko Subagyo. 2011. *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- [23] Raco. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya*, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta. <https://doi.org/10.31219/osf.io/mfzuj>
- [24] Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Wright, P.M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (6thed). Jakarta: Salemba Empat.
- [25] Latham, G.P., Saari, L.M., Pursell, E.D., & Campion, M.A. (1980). *The Situational Interview*. *Journal Of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.65.4.422>
- [26] MacGarty, C., Yzerbyt, V. Y., & Spears, R. (2002). *Stereotypes as Explanations: The Formation of Meaningful Belief about Social Groups*. Cambridge: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511489877>