

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

Pekerjaan dan lapangan pekerjaan adalah dua hal yang selalu menjadi permasalahan sejak dulu. Angka kelulusan siswa SMA dan Mahasiswa Perguruan Tinggi semakin lama kian meningkat menyebabkan naiknya jumlah pelamar pekerjaan. Sedangkan lapangan pekerjaan tidak dapat menampung semua pelamar. Dilansir dari Kompas.com, Badan Kepegawaian Negara (BKN) mengatakan jumlah pelamar CPNS hingga 23 November 2019 adalah sebanyak 4.550.318. Sementara itu, sebanyak 3.137.844 telah mengisi formulir dan 2 juta orang sudah *submit* lamaran. Sumber lain dari Republika.co.id-Jakarta, perusahaan penyedia informasi lowongan kerja online *jobstreet.com* menyatakan, rata-rata 110 pelamar bisa memperebutkan satu lowongan pekerjaan. Bahkan, lowongan yang ditawarkan dalam satu iklan termasuk *jobstreet.com* bisa diperebutkan hingga 2 ribu pelamar. Hal-hal tersebut dapat menjadi contoh bukti bahwa persaingan kerja semakin ketat. Dengan alasan itu, calon pelamar pada akhirnya merasa kesulitan untuk bisa mendapatkan pekerjaan di sebuah perusahaan.

Perusahaan menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 6 adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, miliki orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang memiliki pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan menurut Sumarni (1997) perusahaan adalah sebuah unit kegiatan produksi yang mengolah sumber daya ekonomi untuk menyediakan barang dan jasa bagi masyarakat dengan tujuan memperoleh keuntungan dan memuaskan kebutuhan masyarakat. Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa perusahaan adalah sebuah tempat dimana sekumpulan orang bekerja secara jasa maupun produksi untuk menghasilkan sesuatu bagi masyarakat serta memperoleh laba.

Perusahaan tidak dapat berjalan jika tidak ada sumber daya manusia (SDM) yang mencukupi. Perusahaan membutuhkan orang-orang sesuai kualifikasi yang

mereka butuhkan agar tujuan perusahaan dapat terpenuhi. Berdasarkan alasan tersebut, perusahaan membuat program rekrutmen dan juga seleksi agar menemukan kandidat terbaik. Ketatnya persaingan dalam dunia kerja membuat banyaknya calon karyawan sadar akan kompetisi yang dihadapi. Kompetisi tersebut tentunya dimulai ketika suatu perusahaan melangsungkan proses rekrutmen dan seleksi. Untuk proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan, perusahaan melaksanakannya secara bertahap mulai dari menyebarkan informasi soal rekrutmen, seleksi administrasi, tes kemampuan, wawancara, lalu penawaran kerja.

Menurut Cascio (dalam Naibaho, 2012) mengatakan bahwa proses rekrutmen karyawan adalah suatu proses penerimaan calon tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan pada suatu unit kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan dan seleksi calon tenaga kerja yang merupakan proses pemilihan calon tenaga kerja yang paling memenuhi syarat untuk mengisi lowongan pekerjaan.

Pelaksanaan proses rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan jika dilakukan dengan cara yang tepat, jujur, cermat, dan objektif maka akan dipastikan mendapatkan calon karyawan yang berkualitas (Pusparani, 2018). Dari semua alat bantu seleksi yang dipergunakan untuk membedakan para calon karyawan, wawancara tetap merupakan metode yang paling umum. Schmidt dan Hunter (dalam Law, dkk., 2016) mengatakan bahwa ada banyak metode berbeda yang digunakan untuk menyeleksi karyawan dan telah menunjukkan validitas prediktif seperti pengujian kemampuan mental umum, pengujian kepribadian, dan sampel pekerjaan namun Huffcutt dan Culbertson (dalam Law, dkk., 2016) menegaskan bahwa kegiatan wawancara telah diadopsi hampir secara universal dalam membuat keputusan perekrutan. Kandidat yang tidak melakukan wawancara pekerjaan dengan baik kemungkinan akan digugurkan tanpa memperhatikan pengalaman, skor tes, atau surat rekomendasi. Selain itu, para kandidat dapat diberi peringkat lebih rendah untuk sesuatu yang sepele seperti noda pada wajah mereka, sebagaimana yang ditemukan dalam penelitian terbaru (Robbins & Judge, 2015). Hal ini menegaskan bahwa penguji hanya akan menyaring kandidat terbaik bagi perusahaan.

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Sugiyono, 2013). Sedangkan wawancara kerja adalah salah satu kegiatan dalam proses rekrutmen yang digunakan oleh perusahaan untuk menyaring atau memilih calon karyawan atau pegawai terbaik dari pelamar yang ada (Purwanto, 2008). Wawancara dalam proses rekrutmen dan seleksi merupakan sebuah tahapan penilaian calon karyawan yang melibatkan pewawancara dari sebuah perusahaan untuk menilai lebih lanjut apakah calon karyawan diterima atau ditolak. Kesiapan tersebut pada akhirnya muncul pada calon karyawan karena mereka menyadari bahwa kegiatan seleksi dan rekrutmen adalah kegiatan yang amat kompetitif, mengingat bahwa sebuah perusahaan hanya memilih pelamar terbaik.

Wawancara sebagai tahap krusial dalam sebuah seleksi dan wawancara akhirnya menimbulkan kesadaran pada calon karyawan yang akan melamar ke dalam suatu perusahaan. Kesadaran tersebut membentuk calon karyawan agar mempersiapkan dirinya untuk sebuah tantangan. Rachman (2016) mengatakan bahwa *self awareness* adalah kemampuan melihat pola pikir serta perilaku kita yang berada pada ketidaksadaran dan mengangkatnya ke alam sadar. Selanjutnya, menurut Goleman (1996) menjelaskan bahwa, kesadaran diri adalah perhatian terus menerus terhadap batin seseorang, merefleksikan diri, pikiran mengamati dan menggali pengalaman, termasuk emosi.

Salah satu kendala potensial untuk keberhasilan wawancara adalah manajemen kesan (IM). Taktik IM adalah strategi khusus yang digunakan calon pelamar untuk memanipulasi gambaran diri yang mereka proyeksikan kepada pewawancara (Law, dkk., 2016). Maka dalam proses ini, tidak dapat dipungkiri bahwa calon karyawan akan melakukan perilaku berpura-pura (*faking behavior*) agar dapat terlihat meyakinkan. *Faking behavior* adalah respon yang disengaja terhadap suatu ukuran kepribadian yang tidak sesuai dengan citra dirinya yang sebenarnya (Kiefer & Benit, 2016). Selain itu, Pelamar yang berpura-pura merepresentasikan informasi selama proses seleksi secara keliru dan menjadi ancaman terhadap kegunaan berbagai alat dalam seleksi (Roulin & Krings, 2016).

Terkait kondisi karyawan yang telah dijelaskan di atas, Ron Friedman, sebagai psikolog sosial mengungkapkan 81% pelamar berbohong saat wawancara kerja. Dengan mengajukan pertanyaan tentang masalah sulit yang pernah dihadapi pelamar dan bagaimana cara menyelesaiannya, maka dapat diketahui apakah pelamar adalah orang-orang yang benar-benar mengambil adil dan menemukan solusi atau sebaliknya. Orang yang benar dapat menyelesaikan masalah tahu persis bagaimana menyelesaiannya dan detail kecilnya (TribunJogja.com).

Penelitian yang dilakukan oleh Johnson, dkk., (2005) mengatakan bahwa efektivitas penipuan berkorelasi dengan *self-awareness* yang lebih besar. Ditemukan bahwa *awareness* seseorang mengenai pikiran dan perasaan sendiri dapat memprediksikan kemampuannya untuk *faking*. Terdapat fakta yang menyatakan bahwa diri dan *theory of mind* (ToM) berkaitan. ToM dapat dikonseptualisasikan sebagai kemampuan untuk membaca pikiran atau menguraikan apa yang dipikirkan orang lain berdasarkan pemikiran sendiri. Lebih lanjut, temuan ini konsisten dengan gagasan bahwa satu manfaat evolusi yang diperoleh dari *self-awareness* adalah kemampuan untuk *faking*. Beberapa manfaat *faking* diantaranya untuk mempertahankan kesan baik pada orang lain, menghindari hukuman, dan mempertahankan hubungan sosial yang positif.

Calon karyawan yang melakukan *faking behavior* jelas akan membuat hasil wawancara menjadi keliru, karena ada bagian yang ditutupi atau tidak disampaikan dengan secara tepat. Padahal harapan perusahaan kegiatan wawancara sendiri dapat digunakan untuk mengetahui apakah calon pelamar tersebut adalah orang yang tepat untuk direkrut bekerja sama dalam perusahaan. Hal tersebut membuat peneliti tertarik untuk meneliti *self awareness* dan *faking behavior* pada kegiatan wawancara kerja karyawan.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana *self-awareness* pada calon karyawan, dan bagaimana gambaran *faking behavior* pada kegiatan wawancara kerja karyawan?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara mendalam bagaimana *self awareness* dan *faking behavior* yang dilakukan oleh karyawan yang mengikuti wawancara kerja. Diharapkan penelitian ini dapat menambah ilmu dalam

pembelajaran mengenai *self-awareness* dan perilaku *faking* pada calon karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu – ilmu psikologi, khususnya di bidang rekrutmen dan seleksi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta manfaat untuk studi lebih lanjut kepada perusahaan agar mengetahui adanya perilaku *faking* pada saat wawancara kerja di perusahaan. Dan penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat ilmu baru bagi peneliti yang kemudian dapat diaplikasikan dalam dunia kerja.