

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini tingkat persaingan dalam memilih pekerjaan sangatlah ketat. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja ialah memenuhi kebutuhan pokok kehidupan sehari-hari. Bekerja membuat manusia mempunyai kesempatan untuk menunjukkan identitas diri. Bekerja juga dapat digunakan sebagai penguat identitas diri yang mampu meningkat, tingkat kepercayaan diri dan value dari seseorang. Jika seseorang tersebut melakukan pekerjaannya dengan baik dan penuh makna maka ia akan mampu meningkatkan identitas, martabat dan nilai pada dirinya sendiri. Misalnya dengan bekerja di perusahaan-perusahaan besar dan bergengsi, seperti perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara). Secara umum pengertian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) menurut para ahli adalah suatu badan yang modalnya berasal dari kekayaan milik negara. Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia No. 19 Tahun 2003, pengertian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah badan usaha milik negara yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan langsung yang berasal dari badan usaha milik negara tersendiri.

Ada beberapa alasan mengapa orang-orang memilih bekerja di perusahaan BUMN. Penelitian yang dilakukan oleh Putri & Rezqi (2022) menunjukkan bahwa *employer branding* dengan dimensi *economic value* berkaitan dengan gaji dan kompensasi merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap calon pekerja memilih pekerjaan mereka. Hal ini sesuai dengan kenyataan bahwa Perusahaan BUMN memberikan gaji dan kompensasi di atas rata-rata dari perusahaan lain dan menjamin kesejahteraan serta keamanan para pekerjanya. Hal ini lah yang menjadi bahan pertimbangan besar bagi subyek memilih perusahaan BUMN untuk menjadi pekerjaan impian nya, seperti beberapa narasumber yang telah kami wawancara diawal, ada yang mengatakan karena *benefit* sama *stabilitas* yang menjanjikan, ada juga yang melihat industrinya *sustainable* dan bakal berkembang.

Dari segi keamanan kerja, BUMN juga lebih bisa diandalkan karena misalnya ketika perusahaan bangkrut, pegawai tidak akan dipecat karena keuangan perusahaan disubsidi pemerintah. Menjadi pegawai BUMN juga akan menikmati manfaat kesehatan dari BPJS Ketenagakerjaan, beberapa jaminan seperti jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan hari tua (JHT), jaminan kematian (JK). Pekerja di perusahaan milik negara juga menikmati banyak manfaat yang tidak bisa didapatkan oleh perusahaan lain. Dan yang paling penting adalah jenjang karir yang diberikan jika anda bekerja di perusahaan korporat bisa dibilang sangat baik, jika karyawan bekerja dan menciptakan citra yang baik bagi perusahaan, maka mereka akan segera dipromosikan (www.cnnindonesia.com).

Persaingan di BUMN sangatlah ketat. Pelamar-pelamar yang mendaftar merupakan orang-orang yang terbaik di daerahnya. BUMN menginginkan SDM yang diterima merupakan kandidat-kandidat yang berkualitas. Salah satu kunci utama dalam menemukan SDM yang profesional dan berkualitas terletak pada proses penerimaan seleksi karyawan. Dalam suatu perusahaan atau organisasi, seleksi karyawan merupakan hal yang wajib untuk dilakukan untuk menarik atau merekrut calon-calon karyawan yang mampu melaksanakan segala tugas yang ada, mampu beradaptasi mengikuti kemajuan diberbagai bidang tertentu seperti bidang teknologi, sistem informasi, dan pengetahuan. Setiap perusahaan tentunya memerlukan karyawan yang berkualitas baik guna meningkatkan kesuksesan, kelancaran, serta pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (dalam Palembang., dkk, 2017), seleksi adalah proses memilih orang dengan kualifikasi yang diperlukan untuk mengisi lowongan dalam suatu organisasi. Marliani (2015) juga menegaskan bahwa seleksi merupakan pemilihan tenaga kerja yang sudah tersedia, bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kemudian dikatakan, “Untuk mengetahui kapasitas psikologis calon (petugas) perlu dilakukan *screening* dengan menggunakan berbagai alat penilaian seperti tes, wawancara, pengetahuan dan pengisian lamaran. Evaluasi ini kemudian dinilai dan disesuaikan dengan peran pekerjaan dan kebutuhan perusahaan”. Melalui proses rekrutmen dan seleksi yang sangat baik dan sesuai dengan aspirasi perusahaan, kami mengidentifikasi calon karyawan yang potensial dan berkualitas serta memenuhi persyaratan perusahaan.

Menurut peraturan kementerian bumh bahwa penentuan lolos atau tidaknya adalah seleksi wawancara. Berdasarkan informasi resmi, pelaksanaan TKB, wawancara, dan MCU akan dilakukan sesuai ketentuan masing-masing BUMN. Dalam tes TKB BUMN akan diuji keterampilan pada bidang tertentu secara khusus sesuai dengan kebutuhan pelatihan. Wawancara merupakan tes yang dilakukan secara langsung oleh perusahaan korporat tertentu berdasarkan aplikasi untuk mengetahui secara langsung tingkat kemahiran calon karyawan perusahaan pada bidang yang diinginkan. Dalam wawancara, peserta seleksi akan dihadapkan dengan seorang psikolog. Setelah itu, peserta terpilih akan ditanyai tentang kepribadian, pola pikir, kesibukan, dan cara mengatasi permasalahan terkait pekerjaan atau posisi yang dilamar. Penggunaan jenis wawancara akan bervariasi dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya (Puspita, 2022).

Tes seleksi BUMN merupakan sebuah proses tes seleksi yang panjang, memerlukan waktu yang cukup lama dan memiliki tahapan yang panjang. Orang-orang yang mengikuti tes seleksi ini harus rela dalam menginvestasikan waktu, tenaga dan dana untuk melewati berbagai tahapan yang ada. Karena panjangnya proses seleksi yang dilakukan oleh pelamar untuk dapat bergabung di perusahaan BUMN, terkhusus para pelamar yang telah berada di tahap akhir yaitu tes seleksi wawancara maka kegagalan yang dialami oleh seseorang setelah berusaha melakukan yang terbaik dalam mencapai tujuannya tentunya akan menimbulkan kekecewaan yang mendalam, apalagi para kandidat ini telah mengalahkan ratusan bahkan ribuan kandidat lainnya untuk sampai di tahap akhir ini sehingga tentunya mereka yang berada di fase ini memiliki harapan yang sangat tinggi, dimana hanya satu langkah lagi

menuju keberhasilan mereka mendapatkan pekerjaan yang mereka impikan. Respon orang dalam menghadapi kegagalan berbeda-beda yakni ada yang sangat menyakitkan hingga berlanjut menimbulkan gangguan mental, ada juga yang dapat menerima kegagalan dengan lapang dada. Kegagalan yang dirasakan menyakitkan pada diri seseorang berhubungan dengan faktor dalam diri dan luar diri. Faktor dalam diri meliputi efikasi diri personal, kontrol diri, motivasi, dan ketidakmampuan diri. Sementara faktor luar diri adalah harapan (seperti cita-cita), usaha, dan atribusi (seperti ketidakadilan, orang tua, kegagalan pertama) (Harmaini dan Hidayat, dalam Tresnani & Casmini 2021). Oleh karena itu penerimaan diri sangat lah penting untuk menghindari penyakit mental bagi mereka yang telah gagal pada wawancara tahap akhir BUMN.

Dalam hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada dua narasumber yang gagal di tahap akhir wawancara. Narasumber tersebut mengatakan bahwa saat ia mengetahui bahwa ia gagal pada tahap tes akhir wawancara BUMN, narasumber merasakan kesedihan yang mendalam sehingga ia melampiaskan kesedihannya dengan cara makan secara berlebihan. Hal ini menyebabkan berat badan narasumber meningkat pesat dalam waktu satu bulan, yang menyebabkan stressor baru muncul. Dan narasumber lainnya mengatakan ia merasakan sedih, kecewa dan ada rasa membenci diri sendiri sehingga ia menjauhi diri dari teman-temannya. Ia sendiri butuh waktu untuk bisa bangkit dari rasa kecewanya tersebut dan belajar menerima kenyataan yang terjadi. Kemudian salah satu berita yang di ambil dari seseorang yang gagal dalam tes wawancara BUMN ia menceritakan dalam wawancara tersebut sebelum sampai di tahap tes wawancara pada BUMN ia juga melewati berbagai macam tes salah satu di antara beberapa tes itu adalah tes psikologi dan ia melakukan ujian tersebut di Jakarta dan tes tersebut berbeda dengan zaman sekarang dimana pada saat itu ujian yang dilakukan adalah luring (tatap muka) sedangkan untuk sekarang ini dengan sistem online menggunakan website dan untuk wawancara tetap face on face dan ia gagal di tahap wawancara. Pada saat wawancara berlangsung, narasumber mengatakan bahwa ia telah mempersiapkan dirinya dengan baik dan merasa percaya akan dirinya. Namun selama tes wawancara berlangsung ia banyak mendapatkan pertanyaan-pertanyaan yang tak terduga, sehingga ia merasa sedikit gugup dikarenakan ia tidak mempersiapkan dirinya untuk pertanyaan terkait ini. Setelah tes wawancara selesai dilaksanakan ia merasa semakin gugup karena hasil dari tes wawancara tersebut langsung diumumkan saat itu juga. Dari 8 kandidat yang melakukan tes wawancara pada hari yang diterima oleh perusahaan hanya 4 kandidat dinyatakan gugur, narasumber merupakan salah satunya. Ketika mendengar hasil tersebut, Ia merasa sedih pada dirinya sendiri karena tidak mempersiapkan dengan baik untuk menghadapi pertanyaan Non-Technical dari perusahaan. Namun pada akhirnya ia tetap menerima kenyataan bahwa dirinya telah gagal dalam tes ini. Narasumber juga mengatakan bahwa ia tetap optimis dan percaya dengan dirinya sendiri bahwa ia akan berhasil suatu saat nanti. Ia juga menganggap bahwa kegagalan adalah hal yang biasa terjadi ketika melamar pekerjaan terkhusus di perusahaan BUMN. Ia merasa ia masih memiliki banyak kesempatan lain untuk ia coba kembali, dan belajar memperbaiki diri dari setiap kegagalan yang ia terima (Darju, 2021).

Secara istilah penerimaan diri adalah sikap yang pada dasarnya merasa puas dengan diri sendiri, kualitas-kualitas dan bakat-bakat diri sendiri, dan pengakuan akan keterbatasan-keterbatasan diri (Chaplin, 2011). Penerimaan diri juga dapat diartikan sebagai suatu sikap penerimaan terhadap gambaran mengenai kenyataan diri. Rubin (dalam Saputra, 2017) menyatakan bahwa penerimaan diri merupakan suatu sikap yang merefleksikan perasaan senang sehubungan dengan kenyataan diri sendiri. Menurut Jersild (dalam Faradina, 2016), penerimaan diri ialah kesediaan untuk menerima diri sendiri, termasuk status fisik, psikososial dan kinerja, kekuatan dan kelemahan diri. Penerimaan diri ini mengandaikan adanya kapasitas individu dalam jiwa manusia, yang mengekspresikan kualitas diri. Artinya ujian akan fokus pada seluruh kemampuan individu yang mendukung realisasi diri secara penuh. Self Acceptance ini dipengaruhi dengan kecerdasan emosi yang tinggi, karena penerimaan diri berhubungan dengan konsep diri yang positif, maka jika seseorang memiliki nilai konsep diri yang positif dia akan dapat melihat dan menilai dirinya dengan positif saat mengalami kegagalan dalam sebuah target yang ingin dia capai, contohnya seperti mengalami kegagalan dalam wawancara kerja (bkpp.demakkab.go.id).

Saat seseorang mengalami sebuah kegagalan sering sekali seorang individu menilai dan melihat dirinya sebagai seseorang yang kurang beruntung, tidak dapat diandalkan, dan mencela dirinya. Menurut Dianawati (2005) dampak negatif dari rendahnya penerimaan diri pada individu ialah individu kurang percaya diri, kurang mampu menerima keadaannya, rendah diri, merasa malu berlebihan pada dirinya sendiri sehingga menyebabkan ia merasa sendirian atau terkucilkan. Saat dalam keadaan seperti ini lah di harapkan adanya penerimaan diri yang baik dan tinggi oleh seorang individu, karena seseorang yang memiliki penerimaan diri yang baik akan senantiasa menganggap dirinya berarti sehingga akan jauh kemungkinan terhindar dari stress yang berlebihan saat mengalami kegagalan seleksi wawancara kerja. Seseorang yang dapat menerima dirinya dengan baik, akan menjadikan kegagalan sebagai suatu pembelajaran yang berarti, kemudian individu akan memiliki penilaian realistis terhadap dirinya tanpa mencela diri sendiri.

Penerimaan diri tidak berarti bahwa subyek dapat menerima begitu saja kondisi yang ada tanpa berusaha untuk mengembangkan diri, melalui tahap-tahap penerimaan diri. Menurut Elisabeth Kübler-Ross (dalam Sri wahyuni., dkk, 2022) dalam bukunya “*On Death and Dying*” seseorang yang mengalami sebuah tragedi akan melalui 5 (lima) tahap atau The Five Stages of Grief dalam proses bisa menerima keadaan yaitu pertama Menyangkal (*Denial*); Tahap ini merupakan tahap penyangkalan atau penolakan, dimana orang tidak menyangka bahwa hal buruk telah terjadi pada dirinya. Orang akan berpura-pura bahwa tidak terjadi apapun pada dirinya, sehingga orang pada tahap ini akan menolak setiap berita buruk bagi dirinya. Kedua Depresi (*Depression*); Depresi dalam tahap ini bukanlah depresi dalam arti orang terkena gangguan mental, tetapi keadaan dimana orang merasa tidak menemukan jalan keluar dan tidak menemukan orang lain yang bisa memahami keadaan dirinya. Ketiga Marah (*Angry*); Orang menjadi tidak bisa mengontrol emosinya, ia menjadi sensitif pada masalah-masalah kecil. Biasanya hal ini diwujudkan dalam bentuk perilaku yang menyebabkan kerugian pada orang lain. Keempat Tawar-menawar (*Bargaining*); Pada tahap ini, masyarakat berada dalam konflik antara perasaan masih dalam penyangkalan dan

perasaan sudah menerima penyakitnya. Kelima: Penerimaan (*Acceptance*); Pada tahap ini, masyarakat telah mencapai titik kedewasaan dimana mereka dapat menerima keadaannya. Mereka mulai berpikir positif bahwa ini adalah kenyataan yang harus mereka hadapi. Subyek yang mampu menerima dirinya berarti sadar dimana dan bagaimana dirinya saat ini serta mampu menerima dirinya ketika dihadapkan pada situasi yang tidak nyaman. Subyek yang kurang menerima kondisi yang ada akan terus mengalami segala konflik dalam dirinya seperti subyek akan terus merasa sedih berkepanjangan, sangat berat menjalani kehidupan sehari-harinya, serta kehabisan waktu untuk mengatasi konflik semua sendiri, sehingga pada akhirnya subyek tidak akan puas pada pencapaian tahap penerimaan dirinya. Adapun keterbatasan yang dialami oleh peneliti terdahulu ialah minimnya penelitian terkait topik ini dan masih banyak masyarakat yang belum mengetahui pentingnya penerimaan diri bagi seseorang di dalam kehidupannya sehari-hari khususnya bagi orang-orang yang gagal tes BUMN tahap akhir wawancara. Oleh karena itulah peneliti tertarik ingin melakukan penelitian tentang “Gambaran Penerimaan Diri Karyawan yang Gagal Wawancara Tahap Akhir di Perusahaan BUMN”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah yang sudah dijabarkan diatas, dapat ditarik rumusan masalah, yaitu bagaimana gambaran penerimaan diri karyawan yang gagal wawancara tahap akhir di perusahaan BUMN?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara mendalam bagaimana gambaran penerimaan diri karyawan yang gagal wawancara tahap akhir di perusahaan BUMN.

D. Manfaat Penelitian

• Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk studi lebih lanjut mengenai bagaimana gambaran penerimaan diri terhadap karyawan yang gagal wawancara tahap akhir BUMN.

• Bagi Pelamar

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pelamar untuk mengetahui bagaimana gambaran seseorang melakukan proses penerimaan diri karena gagal dalam wawancara dan memberikan manfaat sebagai sarana informasi untuk mempersiapkan diri jika terjadi kegagalan dalam tes seleksi wawancara BUMN.

• Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi serta manfaat lebih lanjut kepada perusahaan agar bisa memilih kandidat yang memiliki penerimaan diri yang baik saat wawancara.