

BAB I

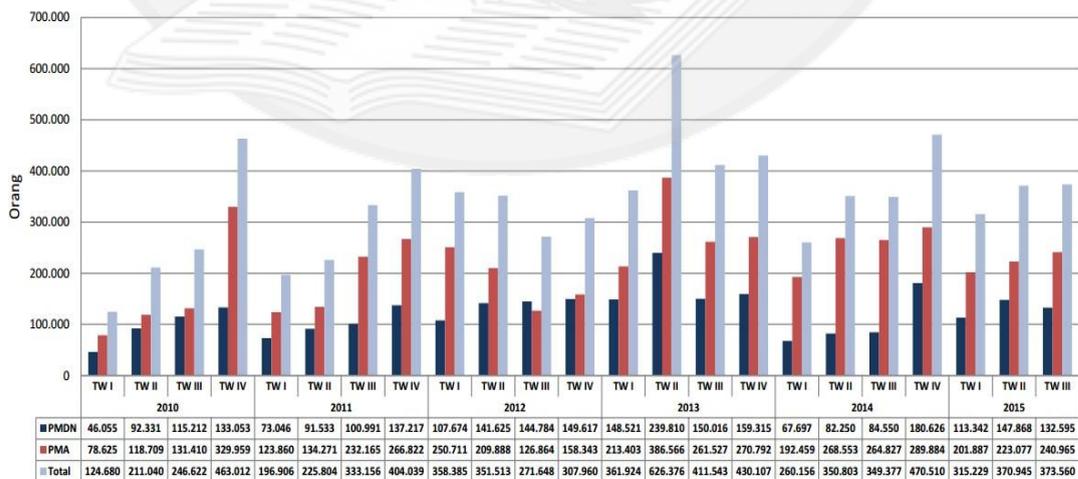
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu investasi asing yang langsung kepada suatu negara akan memudahkan perpindahan pengetahuan secara global lewat perusahaan multinasional kepada perusahaan lokal; perpindahan pengetahuan tersebut bisa dengan adanya perputaran tenaga kerja, dukungan terhadap suatu industri pekerjaan, dan praktek Manajerial.

Selain adanya suatu investasi asing, investasi lokal pun mampu menyerap angkatan kerja untuk perusahaan-perusahaan di industri dan budang usaha yang ada sebagai bentuk perluasan bisnis ke arah yang produktif. Dapat dilihat pada data Badan Koordinasi Penanaman Modal Republik Indonesia per triwulan dari tahun 2010 hingga 2015, investasi asing maupun dalam negeri telah menyerap 373,560 pekerja di Indonesia

Gambar 1.1: Perkembangan Penyerapan Tenaga Kerja Indonesia 2010 – 2015 per Triwulan



Sumber : Badan Koordinasi Penanaman Modal Republik Indonesia (2015:p31)

Jumlah penyerapan kerja pada data diatas membuktikan bahwa perusahaan mampu mengisi setiap posisi yang kosong, baik dari pegawai yang mengundurkan diri dan juga pada posisi- posisi baru yang ada. Penyerapan tenaga kerja tidak hanya dilakukan dengan rekrutmen langsung/*Internal Recruitment* (lewat media cetak, *Company's Web*, atau Recruitment tertutup), tetapi bisa dengan melibatkan pihak ketiga yakni situs karir *online* sebagai *candidate provider* guna menyerap tenaga kerja tidak hanya secara kuantitas tetapi juga kualitas. Hal tersebut dapat dilihat dengan jumlah *Vacant Position* yang diunggah ke setiap situs karir / pencarian kerja di Indonesia, seperti Jobstreet.com, Jobsdb.com, careerjet, careerbuilder, dan glassdoor yang merupakan situs internet pencarian kerja yang populer di Indonesia.

Tabel 1.1 Jumlah Job Vacancy situs career di Indonesia 2015

Situs Karir	Job Vacancy 16 Januari 2015	Job Vacancy 5 October 2015
www.Jobstreet.com	27,446	18,828
www.Jobsdb.com	12,400	7,700
www.careerjet.co.id	89,154	84,562
www.careerbuilder.co.		15,101
www.glassdoor.com		6,082

Sumber : Diperoleh dari hasil visit setiap situs pada setiap tanggal yang tercantum diatas

Dewasa ini, lowongan pekerjaan tidak hanya dimuat pada surat kabar dan media cetak lainnya, tetapi juga lewat situs-situs pencarian kerja di internet yang dapat di akses masyarakat luas baik di level *fresh graduated* hingga di managerial dan *executive level*. Menteri Ketenagakerjaan (Menaker) M. Hanif Dhakir menyatakan, jumlah *job vacancy* dan jumlah penyerapan tenaga kerja yang cenderung fluktuatif setiap kuartal dalam satu tahun, menunjukkan

bahwa banyaknya perusahaan yang masih mencari tenaga kerja dan banyaknya jumlah pencari kerja yang mencari pekerjaan (infokerja-jatim.com, september 2015). Dari hal tersebut dapat dikatakan, perusahaan akan selalu membutuhkan tenaga kerja yang terampil dan cerdas dalam mencapai tujuan perusahaannya; disisi lain para pekerja ingin terlibat dalam suatu perusahaan yang berkembang yang dapat memberikan pertambahan nilai secara global maupun secara kompetensi. Perusahaan yang menerima bentuk investasi, mengembangkan perusahaannya dengan nilai kompetitif yang tinggi dan akan mudah mengalami kesuksesan dalam 5 tahun kemudian (Borin, Mancini 2015). Hal tersebut menjadi salah satu alasan bagi setiap pekerja untuk terus menjadi bagian dari perusahaan yang tengah berkembang.

Dengan menjadi bagian dari perusahaan yang berkembang yang menyediakan jenjang karir dan pemberian upah diatas pasar, tentu akan menjadi faktor yang kuat untuk setiap karyawan diperusahaan tersebut tetap bekerja dan menjadi bagian dari kesuksesan perusahaan di masa depan. Tidak hanya menyediakan pengembangan karir dan kompetensi, secara dua arah para karyawan pun menunjukkan kemampuan ilmu dan kompetensi yang menggerakkan perusahaan untuk mencapai profit dan tujuan perusahaan jangka panjang. Namun yang perlu disadari, saat ini masih ada gap antara tuntutan perusahaan terhadap karyawan yang berpengalaman dan berkualitas, dengan ketersediaan tenaga kerja tersebut di pasar kerja (Menteri Ketenagakerjaan (Menaker) M. Hanif Dhakiri, September 2015). Tidak dapat dipungkiri, tenaga kerja yang memiliki kualitas tinggi adalah pekerja dewasa yakni yang berusia 30 Tahun hingga mendekati usia pensiun,

dimana mereka telah memiliki level emosi yang stabil dan kemampuan yang sudah teruji dan perlu dipertahankan dalam suatu perusahaan (Alan, Eddy 2015)

Alan, Eddy (2015) menyampaikan, pekerja dewasa di beberapa negara berkembang seperti Amerika Serikat dan Canada masih terdapat 16,3% perusahaan yang memperkerjakan pekerja berusia usia 55 tahun. Salah satu alasan yang membuat pekerja dewasa tetap bekerja dan bahkan mencari pekerjaan adalah karena pekerja dewasa masih memikul tanggung jawab finansial untuk membiayai keluarganya. Alasan yang lain adalah dengan adanya *global competition* diantara para karyawan dan oleh antar perusahaan yang sedang berkembang, setiap karyawan memiliki kesempatan yang besar untuk tetap menghasilkan uang dan adanya tekanan untuk meningkatkan *employee performance*. Dengan tetap bekerja diperusahaan yang tengah berkembang dan menyerap nilai global, karyawan akan memiliki kesempatan untuk menyerap nilai-nilai baru dan adanya kesempatan peningkatan kompetensi lewat pelatihan-pelatihan bertaraf global. Dengan adanya faktor finansial, persaingan global dan peningkatan kompetensi, karyawan semakin memiliki motivasi yang kuat dan keyakinan pada diri mereka bahwa mereka memiliki kompetensi yang dibutuhkan perusahaan dan mereka masih dapat berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan. Fakta yang penulis peroleh dari para pelamar pada posisi yang penulis posting di Jobstreet.com, penulis menemukan masih banyaknya pencari kerja usia senja baik di level Staff / Supervisor, Managerial, dan bahkan di level eksekutif.

Tabel 1.2 : Jumlah Pelamar Dewasa pada Staff / Supervisor, Managerial dan Executive Level

Level Posisi yang diiklankan	Tanggal iklan pada Jobstreet.com	Jumlah pelamar pekerja dewasa (36 – 56 Tahun)
Vice President (VP Legal Merger & Acquisition)	October 2015	59 (dari 153 Pelamar)
Managerial (General Manager)	November 2015	93 (dari 176 Pelamar)
Staff / Supervisor (Tax and Accounting)	October 2015	25 (dari 146 Pelamar)

Sumber : Diperoleh dari hasil pelamar pada iklan pekerjaan yang di posting di jobstreet 2015

Masih tinggi nya angka pencari kerja usia dewasa di Indonesia karena para pencari kerja di usia senja masih memiliki motivasi kerja untuk meningkatkan tingkat kerja keras dalam mencapai tujuan tertentu (Robbins, 2003).

Selain motivasi, para pekerja dewasa memiliki *proactive personality* sebagai bentuk inisiatif terhadap kesempatan yang ada hingga secara persistensi menunjukkan perubahan (Bateman et.al. 1993). Selain itu, adanya *job search self-efficacy* yakni keyakinan yang ada di setiap pencari kerja bahwa mereka bisa mendapatkan pekerjaan (van Ryn and Vinokur, 1992; Bandura 2000) sehingga hal tersebut mendorong meningkatnya *job search intensity* para pencari kerja dewasa (Baltes et al., 2012). Dengan memperoleh pekerjaan, seseorang dapat memberikan kepuasan hidup yakni memiliki kesehatan fisik, mental, hubungan sosial dan pencapaian atas hal-hal tertentu (Ye, Yu & Li, 2012) dan dapat membuktikan performance nya secara maksimal dalam pekerjaan ketika dipekerjakan dalam suatu perusahaan (Campbell, et al. 1993).

Bertolak dari beberapa hal diatas, Fenomena yang terjadi di lapangan adalah perusahaan menetapkan persyaratan umur minimal yang harus ditaati tidak hanya pada posisi untuk *Fresh Graduated* tapi juga pada *Managerial Level*

dan *Executive Level*. Dengan adanya Talent War bagi para karyawan dan persaingan global bagi perusahaan, setiap perusahaan membutuhkan tenaga ahli/profesional yang dapat dengan cepat mengerti tujuan dan strategi bisnis perusahaan dengan kompetensi yang sesuai bahkan diatas rata-rata pasar agar dapat langsung bergabung pada divisi-divisi khusus di dalam perusahaan. Fakta dari sisi perusahaan yakni karena selama ini perusahaan selalu berfokus mencari pekerja usia muda yang dilihat lebih kreatif dan dinamis dan memiliki nilai *Return on Investment* yang tinggi (Alan, Eddy 2015), perusahaan sulit menemukan calon karyawan dengan kompetensi yang dibutuhkan perusahaan dalam proses bisnis dan perkembangannya. Kompetensi dan profesionalitas yang dicari mudah ditemukan pada pencari kerja usia senja dengan pengalaman kerja puluhan tahun, yang tidak perlu diragukan lagi kompetensinya dengan melakukan assesment panjang dengan *Recruitment Cost* yang tinggi. Dengan adanya gap antara umur terhadap kompetensi karyawan, perusahaan cenderung memilih *trend* pada pasar yakni tetap mencari pekerja usia muda yang tinggi kompetensi dan profesionalitasnya sedangkan proses tersebut membuang waktu tidak hanya bagi perusahaan tetapi juga bagi para pencari kerja dengan adanya permasalahan finansial dan juga kesehatan (Frese and Mohr, 1987; Ranzijn et al., 2006; Warr, 1987).

Setelah penulis melakukan interview dengan salah satu pelamar di usia 49 tahun, penulis mendapati bahawa pencari kerja masih merasa memiliki beban finansial dan masih membutuhkan pekerjaan bagi keluarga serta merasa bahwa kompetensi dan pengalaman kerja yang dia miliki masih sangat dibutuhkan untuk membantu perusahaan-perusahaan tertentu yang bergerak di industri

Mining di Jakarta walau memang pencari kerja mengerti bahwa usia merupakan syarat mutlak perusahaan mencari pekerja dan hal tersebut sering membuat pencari kerja di usia senja mengalami demotivasi. Penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut keterkaitan antar variabel *mature age job seekers' age*, *Proactive personality*, *job search intensity* dan *job search self-efficacy* pada pencari kerja usia senja yakni dari umur 30 hingga 54 tahun dalam usaha mereka untuk memperoleh pekerjaan dengan usia yang melebihi batas maksimal pencari kerja umumnya di seluruh propinsi DKI Jakarta.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan penjabaran latar belakang, maka permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah *Mature age Job seeker's age* berpengaruh terhadap *Job Search Intensity*?
2. Apakah *Mature age Job sekeer's age* berpengaruh terhadap *Job Search Self-Efficacy*?
3. Apakah *Job Search Self-Efficacy* memediasi hubungan antara *Mature age Job seeker's age* dengan *Job Search Intensity*?
4. Apakah *Proactive Personality* berpengaruh terhadap *Job Search Intensity*?
5. Apakah *Proactive Personality* berpengaruh terhadap *Job Search Self-Efficacy*?

6. Apakah *Job Search Self-Efficacy* memediasi hubungan antara *Proactive Personality* dan *Job Search Intensity*?
7. Apakah *Proactive Personality* memoderasi hubungan antara *Mature age Job seeker's age* dengan *Job Search Intensity*?
8. Apakah *Proactive Personality* memoderasi hubungan antara *mature age job seeker's age* dengan *Job Search self-Efficacy*?
9. Apakah *Job Search Self-Efficacy* memediasi hasil moderasi dari *Proactive Personality* pada hubungan antara *Mature age Job Seeker's age* dengan *Job Search Intensity*?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang dijabarkan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh dari *Mature age Job seeker's age* terhadap *Job Search Intensity*
2. Untuk mengetahui pengaruh dari *Mature age Job seeker's age* terhadap *Job Search Self- Efficacy*.
3. Untuk mengetahui pengaruh mediasi dari *Job Search Self-Efficacy* pada hubungan antara *Mature age Job seeker's age* dengan *Job Search Intensity*
4. Untuk mengetahui pengaruh *Proactive Personality* terhadap *Job Search Intensity*

5. Untuk mengetahui pengaruh *Proactive Personality* terhadap *Job Search Self-Efficacy*
6. Untuk mengetahui pengaruh mediasi dari *job search self efficacy* terhadap hubungan antara *Proactive Personality* terhadap *Job Search Intensity*
7. Untuk mengetahui pengaruh moderasi *Proactive Personality* moderasi terhadap hubungan antara *Mature age Job sekeer's age* dengan *Job Search Intensity*
8. Untuk mengetahui pengaruh moderasi *Proactive Personality* terhadap hubungan antara *mature age job seeker's age* dengan *Job Search self-Efficacy*
9. Untuk mengetahui pengaruh mediasi *Job Search Self-Efficacy* terhadap hasil moderasi *Proactive Personality* pada hubungan antara *Mature age Job seekers' age* dan *Job Search Intensity*.

1.4 Pembatasan Masalah Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa pembatasan masalah. Pertama, berdasarkan model penelitian jurnal utama variabel yang diuji hanya 4 variabel yakni *Mature Age job seeker's age* (umur pencari kerja); *Proactive Personality*; *Job Search self Efficacy*; dan *Job Search Intensity*.

Pembatasan masalah yang kedua yakni umur responden pada jurnal utama diantara 40 dan 64 tahun, sedangkan pada penelitian ini umur responden dibatasi dari umur 30 hingga 54 tahun dikarenakan rata-rata umur hidup /umur

kerja produktif rata-rata pekerja di Indonesia adalah dari umur 30 hingga 54 tahun.

Pembatasan masalah penelitian yang terakhir yaitu mengenai objek penelitian, lokasi dan jumlah sampel hanya akan difokuskan kepada pencari kerja berumur 30-54 tahun yang aktif mencari pekerjaan di seluruh Jakarta dan hanya akan dibatasi kepada 200 responden.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan untuk membawa manfaat baik secara akademisi dan praktisi. Secara akademisi, diharapkan dapat memberikan referensi secara teori mengenai pengaruh umur seseorang terhadap intensitas mencari kerja dan hubungan *Job Search Self Efficacy* diantara keduanya terhadap fenomena yang ada di lapangan serta teori baru yang ditemukan. Yang kedua secara praktisi, yakni dapat memberikan solusi bagi HR secara khusus Recruitment team internal dan external (*Executive Search / Head Hunter*) dalam merekrut *Mature age Job Seekers*. Diharapkan juga bagi para *Mature age Job Seekers* untuk mengetahui pentingnya pengaruh *Proactive Personality* dan *Job Search Self-Efficacy* terhadap intensitas mencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan.