

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Gambaran Umum BPD DIY Syariah

Bank Pembangunan Daerah (BPD) DIY merupakan perusahaan daerah di Daerah Istimewa Yogyakarta yang sudah beroperasi sejak tahun 1961. BPD DIY ini merupakan salah satu alat kelengkapan otonomi daerah di bidang perbankan yang memiliki tugas sebagai penggerak, pendorong laju pembangunan daerah, sebagai pemegang kas daerah atau menyimpan uang daerah, dan sebagai salah satu sumber pendapatan daerah serta menjalankan usahanya sebagai bank umum (www.bpddiy.co.id).

Pada tanggal 19 Februari 2007 BPD DIY membuka Unit Usaha Syariah (UUS) dan Kantor Cabang Syariah di Jalan Cik Ditiro No. 34 Yogyakarta, yang diresmikan oleh Gubernur DIY Sri Sultan Hamengku Buwono X setelah mendapat ijin dari Bank Indonesia surat Nomor 8/15/DS/Yk tanggal 14 Desember 2006 Perihal Ijin prinsip pembukaan Kantor Cabang Syariah dan surat BI Nomor 9/13/DS/Yk tanggal 7 Februari 2007 Perihal: Ijin Pembukaan Kantor Cabang syariah (www.bpddiy.co.id).

Unit Usaha Syariah Bank Pembangunan Daerah (BPD) DIY ini merupakan wujud perhatian khusus dari BPD DIY dalam

mengembangkan usahanya dan memberikan pelayanan perbankan kepada masyarakat dengan transaksi berpola syariah. Diharapkan dengan kehadiran unit usaha syariah BPD DIY dapat meningkatkan kinerja perusahaan untuk memberikan fasilitas pelayanan produk perbankan berprinsip syariah yang semakin baik dan bervariasi sehingga dapat memenuhi kebutuhan para konsumen.

Unit Usaha Syariah BPD DIY ini memiliki pedoman pelaksanaan tata kelola usaha yang baik atau *Good Corporate Government* (GCG) yang berdasarkan pada lima prinsip dasar yaitu keterbukaan, akuntabilitas, pertanggungjawaban, profesional, dan kewajaran. Diharapkan dengan adanya prinsip dasar GCG tersebut dapat sejalan sesuai dengan prinsip tata kelola perusahaan secara islami yang berdasarkan persaudaraan, keadilan, kemaslahatan dan keseimbangan (Laporan Tahunan 2015 BPD DIY).

2. Visi dan Misi BPD DIY Syariah

Visi: menjadi UUS yang sehat dan menyediakan jasa keuangan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Misi: memberikan kontribusi pada Bank BPD DIY melalui pencapaian laba yang wajar dari hasil penyediaan jasa keuangan syariah.

3. Struktur Organisasi BPD DIY Syariah

Struktur organisasi BPD DIY Syariah yang merupakan Unit Usaha Syariah (UUS) dari BPD DIY ini sebenarnya tidak jauh berbeda dengan struktur organisasi pada BPD DIY konvensional. Perbankan syariah dapat memiliki struktur organisasi yang sama dengan perbankan konvensional, yang membedakan antar bank syariah dan bank konvensional adalah keharusan adanya Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang mempunyai peran penting mengawasi operasional bank dan produk-produknya agar berjalan sesuai dengan garis-garis syariah, selain itu juga berperan untuk meneliti dan membuat rekomendasi produk baru untuk bank syariah yang diawasinya (Antonio, 2001).

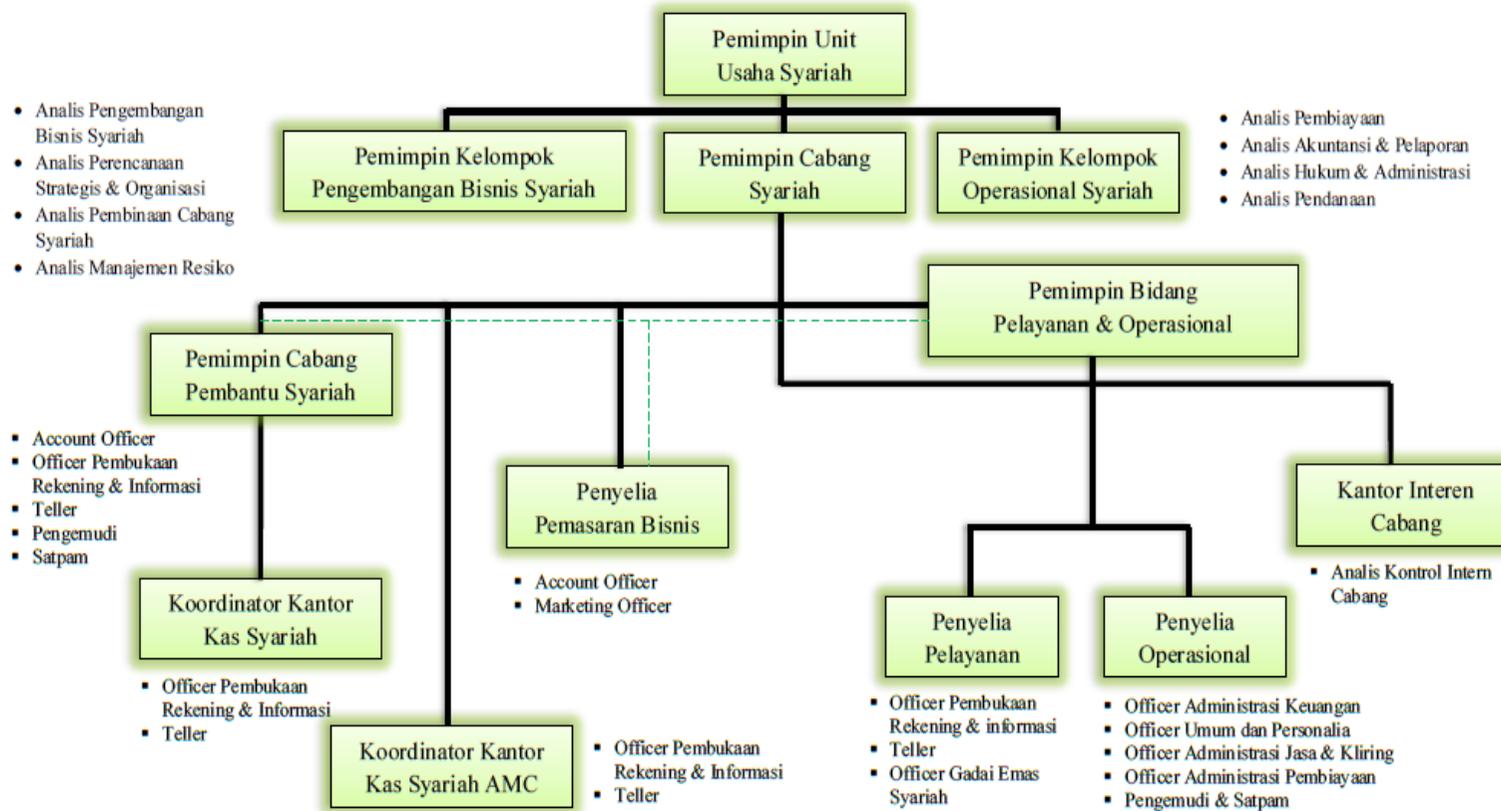
Profil manajemen keseluruhan PT. Bank BPD DIY dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4. 1 Manajemen PT. Bank BPD DIY

DEWAN KOMISARIS	
Komisaris Utama	Ainun Na'im
Komisaris	Dr. Djoko Susanto
Komisaris	Bambang Wisnu Handoyo
DEWAN PENGAWAS SYARIAH	
Ketua	M. Thoha Abdurrahman
Anggota	Syafaruddin Alwy
DIREKSI	

Direktur Utama	Bambang Setiawan
Direktur Pemasaran	Bambang Ghiri Dwi Kuncoro
Direktur Umum	Cahya Widi
Direktur Kepatuhan	Santoso Rohmad
DIREKTUR UNIT USAHA SYARIAH	
Direktur Pemasaran dan Unit Usaha Syariah	Bambang Setyo Pranoto Bambang Kuncoro
PIMPINAN DIVISI/SPI/UUS/PEMIMPIN DESK	
Divisi Perencanaan	Widodo
Divisi Trisuri	Erna Wukiratun
Divisi Perkreditan	Nur Iswantoro
Divisi Teknologi Informasi	R. Hangkoso
Divisi SDM & Umum	Gamal Kristianto
Divisi Manajemen Resiko & Kepatuhan	Dian Ariani
Satuan Pengawas Intern	Arief Yulianto
Pemimpin Desk Administrasi & Keuangan	Bambang Pramana Hadi
Pemimpin Cabang Utama	Kwartono Agus Rachmadi
Pemimpin Unit Usaha Syariah	Muhammad Afnan
PIMPINAN CABANG	
Cabang Utama	Kwartono Rachmadi

Cabang Senopati	Agus Tri Murjanto
Cabang Sleman	Nur Iswanto
Cabang Bantul	Dian Ariani
Cabang Wates	Riani Ernastuti
Cabang Wonosari	Plati Soulistyanti
Cabang Syariah	Supriyanto



Sumber: BPD DIY Syariah

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi BPD DIY Syariah

4. Proses Rekrutmen BPD DIY Syariah

Dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan dalam visi dan misi perusahaan bank, BPD DIY kembali membuka lowongan kerja terbaru bagi para pencari kerja yang baru lulus ataupun yang telah memiliki pengalaman kerja untuk mengisi jabatan pekerjaan. Lowongan pekerjaan yang diselenggarakan oleh BPD DIY ini berlaku untuk calon karyawan yang akan ditempatkan di BPD DIY Syariah maupun di BPD DIY Konvensional. Sehingga proses rekrutmen yang dilaksanakan oleh perusahaan ini tidak dibedakan dan digabung antara BPD DIY Syariah dan BPD DIY Konvensional. Hal ini terjadi karena BPD DIY Syariah yang bersifat Unit Usaha Syariah (UUS) dari BPD DIY. Adapun lowongan jabatan dan persyaratan yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut:

a. Officer Development Program (ODP)

Program yang dipersiapkan bagi putra putri terbaik calon pemimpin di masa datang.

Persyaratan:

- 1) Pria atau wanita, belum menikah dan bersedia tidak menikah selama 1 tahun.
- 2) Usia maksimal 25 tahun untuk S1 dan 27 tahun untuk S2 pada tanggal 31 Oktober 2016.

- 3) Pendidikan minimal S1, dengan latar belakang pendidikan semua disiplin ilmu, kecuali: Ilmu Kesehatan/Keperawatan, Sastra & Ilmu Budaya, Seni, Pendidikan, Keagamaan, dan Pariwisata.
- 4) IPK min. 3,00 untuk S1 dan min. 3,30 untuk S2.
- 5) Memiliki sertifikat TOEFL yang masih berlaku dengan nilai minimal 500.
- 6) Dapat mengoperasikan komputer minimal MS-Office.
- 7) Mampu bekerja berdasarkan sistem target.

b. Programmer (PR)

Jenis pekerjaan antara lain mengembangkan dan mengelola teknologi informasi bank.

Persyaratan:

- 1) Pria atau wanita, belum menikah dan bersedia tidak menikah selama 1 tahun.
- 2) Usia maksimal 27 tahun pada tanggal 31 Oktober 2016.
- 3) Pendidikan minimal S1 dari disiplin Ilmu Komputer atau Teknik Informatika.
- 4) IPK minimal 3,00 dari skala 4.
- 5) Menguasai Bahasa Pemrograman minimal Delphi/ C++/Java/PHP/ Microsoft.Net.
- 6) Menguasai Pemrograman Database Oracle/SQL Server.
- 7) Memiliki sertifikat TOEFL yang masih berlaku dengan nilai minimal 450.

c. *Officer* (OFC)

Jenis pekerjaan antara lain *customer service*, administrasi, *accounting* dan pelaporan.

Persyaratan:

- 1) Pria atau wanita, belum menikah dan bersedia tidak menikah selama 1 tahun.
- 2) Usia maksimal 27 tahun pada tanggal 31 Oktober 2016.
- 3) Pendidikan minimal D3 dengan latar belakang semua disiplin ilmu, kecuali: Ilmu Kesehatan/Keperawatan, Sastra & Ilmu Budaya, Seni, Pendidikan, Keagamaan, dan Pariwisata.
- 4) IPK minimal 3,00 dari skala 4.
- 5) Memiliki sertifikat TOEFL yang masih berlaku dengan nilai minimal 450.
- 6) Dapat mengoperasikan komputer minimal MS Office.

d. Analisis Kredit Mikro (AKM)

Jenis pekerjaan bertanggung jawab terhadap pengelolaan kredit mikro.

Persyaratan:

- 1) Pria, belum menikah dan bersedia tidak menikah selama 1 tahun.
- 2) Usia maksimal 27 tahun pada tanggal 31 Oktober 2016.
- 3) Pendidikan minimal D3 dengan latar belakang semua disiplin ilmu, kecuali: Ilmu Kesehatan/Keperawatan, Sastra & Ilmu Budaya, Seni, Pendidikan, Keagamaan, dan Pariwisata.

- 4) IPK minimal 2,75 dari skala 4.
- 5) Memiliki sertifikat TOEFL yang masih berlaku dengan nilai minimal 450.
- 6) Memiliki SIM C.
- 7) Mampu mengoperasikan komputer minimal MS Office.
- 8) Mampu bekerja berdasarkan sistem target.

Adapun persyaratan lain untuk seluruh pelamar BPD DIY, yaitu:

- a. Pelamar diwajibkan mendaftar melalui website pendaftaran.
- b. Bagi Pelamar yang telah mengirimkan lamaran sebelum tanggal pengumuman ini agar menyampaikan lamaran baru melalui website tersebut.
- c. Pendaftaran melalui website dapat dilakukan sampai dengan tanggal penutupan lamaran.
- d. Setiap pelamar hanya dapat mendaftar untuk 1 (satu) posisi/jabatan.
- e. Pelamar tidak memiliki hubungan keluarga (anak, saudara kandung, menantu, saudara ipar) dari Pengurus maupun Pegawai PT. Bank BPD DIY.
- f. Bagi pelamar yang memenuhi kualifikasi akan diberitahukan melalui website PT. Bank BPD DIY pada tanggal 01 Desember 2016.
- g. Panitia tidak menerima lamaran baik via pos maupun langsung ke PT. Bank BPD DIY.

- h. Tidak ada perantara dan pungutan biaya atau imbalan dalam bentuk apapun berkaitan dengan penerimaan ini.
- i. Pelamar yang tidak dapat menunjukkan dokumen atau data pendukung yang dipersyaratkan dinyatakan tidak lolos seleksi.
- j. Hanya pelamar dengan kualifikasi terbaik yang akan diikutsertakan dalam proses seleksi selanjutnya.
- k. Bagi pelamar yang lolos seleksi bersedia ditempatkan di seluruh wilayah DIY.
- l. Segala keputusan berkaitan dengan seleksi ini menjadi wewenang PT. Bank BPD DIY yang bersifat mutlak dan tidak dapat diganggu gugat.

Setelah mengetahui lowongan jabatan dan persyaratan dari setiap posisi, adapun proses rekrutmen yang dilaksanakan oleh BPD DIY, yaitu:

- a. Registrasi pada *Website* BPD DIY

Langkah awal ketika akan melamar di BPD DIY Syariah yaitu harus terlebih dahulu registrasi pada *website* BPD DIY. Pada *website* tersebut, akan diberitahu langkah-langkah yang harus diisi oleh pelamar sampai mendapatkan kode konfirmasi melalui *email* yang didaftarkan. Setelah mendapatkan kode registrasi maka pelamar akan diberi petunjuk untuk membuka kembali *website* BPD DIY dan melakukan *login*. Saat *login*, pelamar akan mengisi *password* yang harus berisi kombinasi dari huruf, angka dan simbol. *Password*

tersebut harus diingat oleh calon karyawan karena pengumuman maupun informasi berasal dari *website* BPD DIY tersebut.

b. Pemberkasan

Pada tahapan ini, calon karyawan akan mengisi data diri seperti kartu tanda penduduk, ijazah, foto, sertifikat TOEFL dll. Data diri sebaiknya diisi dengan benar dan hati-hati karena akan diverifikasi pada saat wawancara awal. Setelah semua data telah dilengkapi, calon karyawan harus menunggu pengumuman yang telah ditentukan waktu dan tanggalnya oleh BPD DIY.

c. Seleksi Administrasi dan Wawancara Awal

Setelah BPD DIY memberikan pengumuman hasil pemberkasan melalui *website* BPD DIY, calon karyawan akan diberi informasi untuk waktu dan tempat tes selanjutnya. Waktu dan tempat tes dibagi sesuai dengan posisi lamaran. Di tahap seleksi administrasi, semua berkas yang menjadi syarat akan dicek kembali oleh pihak bank. Mulai dari surat lamaran, *Curriculum Vitae* (CV), ijazah, transkrip nilai, sertifikat TOEFL, dan kartu tanda penduduk. Pemberkasan ini adalah syarat untuk mengikuti wawancara awal. Jika berkas calon karyawan tidak sesuai, maka calon karyawan tidak dapat mengikuti seleksi wawancara awal.

d. Tes TOEFL

Pada tahapan ini tidak semua posisi dapat mengikutinya. Tes TOEFL hanya dilaksanakan untuk calon karyawan yang melamar bagian *Officer Development Program* (ODP). Adanya tes TOEFL ini tentunya berhubungan dengan harapan calon karyawan mempunyai keterampilan bahasa Inggris yang ahli sehingga kelak akan memperlancar dan mengoptimalkan proses penyelesaian tugas-tugas pekerjaan mereka.

e. Tes TPA

Tes Potensi Akademik (TPA) adalah sebuah tes yang bertujuan untuk mengetahui bakat dan kemampuan seseorang di bidang akademis atau keilmuan baik di bidang sains, sosial maupun bahasa. Adapun tes TPA yang diselenggarakan oleh BPD DIY meliputi tes kraepelin, tes matematika dasar, tes verbal, tes numerik, tes gambar, bahasa inggris dasar,

f. Tes Psikologi

Tes psikologi dilakukan untuk mengetahui kemampuan seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Dengan tes psikologi perusahaan dapat mengetahui apakah orang tersebut benar-benar cocok untuk pekerjaan yang sedang dibutuhkan atau tidak. Pada tahapan ini, calon karyawan akan diberikan soal untuk menggambar orang, pohon, tes kepribadian, dan ada 10 soal pertanyaan.

g. Wawancara Psikologi

Pada tahapan ini, calon karyawan akan diberikan beberapa pertanyaan yang berguna untuk melihat kepribadian calon karyawan tersebut serta kesesuaian jawaban dari hasil tes psikologi yang telah dilakukan oleh calon karyawan.

h. Wawancara Akhir

Wawancara merupakan tes yang menegangkan bagi calon karyawan karena akan berhadapan langsung dengan orang yang akan menilai kita. Pada tes wawancara, bank tidak menilai dari jawaban dari calon karyawan saja, namun sikap dan penampilan pun akan menjadi penilaian bagi bank. Maka, selain menyiapkan jawaban yang kira-kira akan ditanyakan oleh pihak bank, calon karyawan pun harus menyiapkan mental agar tidak gugup ketika wawancara.

i. Tes Kesehatan

Tes kesehatan merupakan pemeriksaan untuk mengetahui ada tidaknya penyakit atau risiko suatu penyakit. Dengan kata lain diadakannya tes kesehatan adalah untuk mendapatkan pekerja yang sehat, produktif dan mencegah terjadinya penyakit serta kecelakaan pada pekerja. Adapun tes kesehatan yang diselenggarakan oleh BPD DIY adalah tes darah, tes jantung, tes buta warna, tes urine, tinggi badan dan berat badan.

5. Strategi Pengurangan Ketidakpastian Psikologis oleh BPD DIY

Strategi pengurangan ketidakpastian psikologis tentu tidak hanya dilakukan oleh calon karyawan saja. Bank juga perlu mempunyai strategi yang dilakukan agar ketidakpastian psikologis yang dirasakan calon karyawan dapat berkurang. Strategi yang telah dilakukan oleh bank BPD DIY dalam proses rekrutmen diantaranya yaitu bank bekerjasama dengan beberapa kampus dan lembaga lainnya untuk tempat pelaksanaan proses rekrutmen, hal ini dilakukan bank agar calon pelamar merasa nyaman ketika akan melaksanakan tes. Selain itu, untuk melamar di BPD DIY calon karyawan tidak dipungut biaya apapun sehingga calon karyawan tidak perlu khawatir ketika melamar di BPD DIY.

Pada proses rekrutmen BPD DIY, bank selalu memberikan jadwal yang pasti untuk jadwal pengumuman hasil tes seleksi. Jika terjadi pengunduran jadwal pengumuman, bank akan memberikan informasi tersebut di web resmi bank BPD DIY. Dari beberapa strategi yang dilakukan bank tersebut diharapkan dapat mengurangi ketidakpastian psikologis calon karyawan yang melamar di BPD DIY.

B. Deskripsi Informan

Sumber data yang didapat dalam penelitian ini adalah data primer dari informan melalui wawancara. Informan tersebut merupakan calon karyawan BPD DIY Syariah sebanyak 8 informan. Adapun data informan yang telah didapatkan oleh peneliti dalam wawancara adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Data Pribadi Informan

Informan ke-	Waktu Wawancara	Nama Informan	Tahapan Lolos
1	12 Januari 2018	Alifia Putri Winda	Kontrak
2	14 Januari 2018	Rachmatika Nuriesta Dewi	Wawancara Akhir
3	20 Januari 2018	Ajron Khusniardi	Kontrak
4	21 Januari 2018	Annisa Rasy	Wawancara Psikologi
5	21 Januari 2018	Nuryani	Wawancara Akhir
6	30 Januari 2018	Arvinda Riasti	Tes Psikologi
7	13 Februari 2018	Miranadia Djati	Wawancara Akhir
8	17 Februari 2018	Muthia Naili	Tahapan Akhir

C. Strategi Pengurangan Ketidakpastian Psikologis Oleh Calon Karyawan Bank Syariah dalam Proses Rekrutmen

Dari hasil pengamatan peneliti melalui delapan orang informan, ketidakpastian yang terjadi pada calon karyawan adalah karena lamanya pengumuman hasil tes yang dilakukan oleh bank dan kurangnya informasi yang cukup untuk memprediksikan sesuatu secara tepat, seperti calon karyawan tidak dapat memprediksikan apakah dirinya akan lolos atau tidak pada tes yang telah dilaluinya. Selain itu, beberapa informan menyatakan bahwa ketidakpastian psikologis yang tinggi dirasakan pada saat tahapan wawancara. Karena pada tahapan tersebut informan berhadapan langsung dengan pewawancara, sehingga informan merasa cemas untuk menghadapinya. Serta informan merasa tidak pasti dengan apa yang akan ditanyakan oleh pewawancara pada saat tes tersebut.

Untuk mengurangi ketidakpastian tersebut, calon karyawan melakukan strategi *coping* yang dikemukakan oleh Lazarus, strategi *coping* tersebut diantaranya adalah:

1. Problem Focus Coping

Problem focus coping merupakan salah satu bentuk *coping* yang berorientasi pada pemecahan masalah, meliputi usaha-usaha untuk memperbaiki atau merubah kondisi objektif yang merupakan sumber kecemasan atau melakukan sesuatu untuk merubah sumber kecemasan tersebut. Adapun *problem focus coping* yang dilakukan oleh calon karyawan adalah:

a. Komunikasi

Menurut Shannon & Weaver dalam Daryanto (2014: 360) komunikasi adalah bentuk interaksi manusia yang saling pengaruh mempengaruhi satu sama lainnya, sengaja atau tidak sengaja. Tidak terbatas pada bentuk komunikasi menggunakan bahasa verbal, tetapi juga dalam hal ekspresi muka, lukisan, seni, dan teknologi. Menurut Barnlund (1964) komunikasi timbul didorong oleh kebutuhan-kebutuhan untuk mengurangi rasa ketidakpastian, bertindak secara efektif, mempertahankan atau memperkuat ego (Daryanto dan Rahardjo, 2016:16). Menurut Rogers dan Kincaid (1981) komunikasi adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lainnya yang pada gilirannya akan tiba pada saling pengertian yang mendalam.

Dari penjelasan tentang pengertian komunikasi di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah bentuk interaksi antara manusia yang saling mempengaruhi satu sama lain yang dapat mengurangi rasa ketidakpastian. Komunikasi pada calon karyawan mampu menurunkan ketidakpastian yang dialami ketika menunggu pengumuman hasil seleksi. Calon karyawan akan merasa lebih tenang dan tidak tegang. Adapun komunikasi yang dilakukan oleh calon karyawan untuk mengurangi ketidakpastian psikologis yaitu dengan cara melakukan komunikasi kepada calon karyawan lain dan berkomunikasi dengan

keluarganya. Seperti penjelasan informan kelima yang menyatakan bahwa:

“Untuk mengurangi ketidakpastian, salah satunya saya mengamati calon karyawan lain. Ternyata masih ada calon karyawan yang terlihat lebih panik atau kurang tenang ketika akan mengikuti tes ataupun menunggu hasil tes. Selain itu, saya juga berkomunikasi dengan calon karyawan lain yang telah melaksanakan tes dan hal tersebut membuat saya sedikit lebih tenang karena jawaban calon karyawan lain menurut saya kurang tepat dibandingkan dengan jawaban saya.”

Dari pernyataan informan di atas, dijelaskan bahwa mengamati dan berinteraksi langsung dengan calon karyawan lain yang melamar di BPD DIY dapat menurunkan ketidakpastian informan. Informan merasa lebih optimis terhadap dirinya akan lolos seleksi setelah mengamati dan berinteraksi dengan calon karyawan lain. Informan menganggap jawaban dirinya lebih tepat dibandingkan dengan jawaban calon karyawan lain yang ia tanya. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Berger dan Calabrese (1982) yang mengatakan bahwa untuk mengurangi ketidakpastian dapat menggunakan strategi pasif, strategi aktif dan strategi interaktif. Namun, strategi yang digunakan oleh informan untuk mengurangi ketidakpastian hanya menggunakan strategi pasif dan strategi interaktif.

Pada strategi pasif seseorang yang kita amati tidak sadar bahwa dirinya sedang kita amati. Dengan kata lain strategi pasif merupakan upaya untuk mengurangi ketidakpastian melalui pengamatan secara

diam-diam untuk mendapatkan informasi mengenai seseorang. Seperti yang dilakukan informan kelima, dirinya mengamati secara diam-diam calon karyawan lain yang juga mengikuti proses rekrutmen BPD DIY. Strategi lain yang dikemukakan oleh Berger adalah strategi interaktif. Strategi interaktif merupakan strategi yang berinteraksi langsung dengan seseorang. Pada strategi ini informan atau calon karyawan berkomunikasi secara langsung dengan calon karyawan lainnya.

Selain berkomunikasi dengan calon karyawan lain, untuk mengurangi ketidakpastian calon karyawan berkomunikasi dengan keluarganya. Karena keluarga selalu memberikan motivasi kepada calon karyawan, sehingga calon karyawan akan lebih merasa tenang untuk menghadapi hasil dari seleksi bank. Sejalan dengan informan pertama yang peneliti wawancari, yang menyatakan bahwa:

“Biasanya saya sering berkomunikasi dengan ibu saya, menceritakan apa saja yang terjadi ketika sedang tes dan menunggu hasil tes yang telah dilalui. Saya bercerita kepada ibu saya apakah saya dapat lolos atau tidak, ibu saya selalu memberikan motivasi sehingga membuat saya lebih tenang dan tidak cemas lagi.”

Adapun informan kedua menyatakan untuk mengurangi ketidakpastian dengan cara:

“Saya biasanya setelah pulang tes bercerita atau sekedar menanyakan apakah jawaban dari pertanyaan yang diberikan oleh bank sudah baik atau tidak. Kebetulan bapak saya juga seorang HRD, sehingga saya sering bertanya kepada beliau. Bapak saya menanggapi dengan positif jika saya dapat lolos tes, hal tersebut membuat saya lebih tenang.”

Dari beberapa pernyataan informan di atas dapat disimpulkan bahwa berkomunikasi dengan keluarga dapat mengurangi ketidakpastian calon karyawan. Calon karyawan akan merasa lebih tenang setelah berkomunikasi dengan keluarganya, karena keluarga merupakan salah satu tempat ternyaman untuk berkeluh kesah.

b. Refreshing

Jika manusia terus-menerus mendapat tekanan, *stress*, maka bisa saja dapat mengalami gangguan jiwa. Oleh karena itu, kita perlu memiliki kemampuan untuk mengetahui kapan saatnya kita perlu merefresh tekanan tersebut. *Refreshing* adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk menghibur diri dan dilakukan dengan cara bersenang-senang agar diri merasa senang dan dapat mengembalikan semua inspirasi serta dapat menghilangkan semua rasa lelah dalam tubuh. Jika kondisi dalam keadaan lelah, maka fisik kita pun akan merasa lelah sehingga apapun pekerjaan yang kita lakukan menjadi tidak maksimal, maka pada saat itulah kita harus melakukan *refreshing*. *Refreshing* juga dilakukan oleh calon karyawan yang melamar di BPD DIY Syariah. *Refreshing* dilakukan untuk mengurangi rasa ketidakpastian calon karyawan ketika sedang menunggu pengumuman hasil tes dari bank. Seperti informan keempat yang menyatakan bahwa:

“Biasanya ketika saya menunggu pengumuman hasil tes, saya merasa *stress* apakah akan lolos atau tidak. Saya mempunyai teman-teman yang begitu pengertian, mereka selalu mengajak saya pergi jalan-jalan atau sekedar makan-makan agar pikiran saya teralihkan sehingga *stress* saya berkurang.”

Sejalan dengan pernyataan informan keempat, informan ketujuh juga menyatakan bahwa:

“Agar saya tidak selalu memikirkan hasil tes yang belum tentu dapat lolos atau tidak, salah satunya saya mengalihkan dengan pergi *refreshing* ke tempat wisata alam. Karena jika sudah bertemu dengan keindahan alam, seketika pikiran akan merasa lebih segar dan hati terasa lebih tenang. Selain itu, ketika saya merasa *stress* dengan hasil yang belum pasti, saya memutar musik kesukaan saya dan ikut menyanyikan lagu yang saya putar. Hal itu seperti meluapkan perasaan yang sedang dialami dan dapat menenangkan hati.”

Dari penjelasan informan diatas, *refreshing* sangat dibutuhkan untuk menghibur diri ketika sedang menunggu jawaban mengenai lolos tidaknya hasil tes yang sudah dilalui. Jika tidak melakukan *refreshing*, maka seseorang tersebut akan memiliki beban pikiran yang dapat menghambat aktivitas lainnya. Seperti jawaban informan di atas, salah satu cara untuk menurunkan *stress* adalah dengan mendengarkan musik, karena dengan mendengarkan musik dapat mewakili perasaan yang sedang dialami dan juga dapat menenangkan hati. Hal ini sesuai penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sloboda mengungkapkan bahwa musik memiliki fungsi untuk meningkatkan dan mengubah emosi, sekaligus menemukan bahwa musik juga berkaitan erat dengan perubahan suasana hati dan dapat menimbulkan ketenangan (Djohan, 2010).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Lidyansyah (2014) mengungkapkan bahwa untuk menurunkan *stress*, mendengarkan musik klasik dapat dijadikan sebagai salah satu referensi untuk

relaksasi, *refreshing*, memberikan ketenangan dan dapat memunculkan semangat dalam bekerja. Namun selain mendengarkan musik, cara lain yang dapat dilakukan calon karyawan untuk menurunkan tingkat *stress* yaitu dengan membaca al-qur'an. Membaca al-qur'an akan memberikan ketenangan dan kedamaian pada diri calon karyawan. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Miftakhurrohman (2015) menyatakan dengan membaca al-qur'an dapat mengurangi kecemasan mahasiswa saat menjelang ujian blok. Gamal (2003) juga mengatakan bahwa al-qur'an memiliki daya penyembuh yang mujarab. Membaca al-qur'an merupakan obat atau penyembuh rohani (kejiwaan), jika lafal-lafal al-qur'an itu dibaca oleh hamba yang baik, maka kesembuhan akan dapat diperolehnya.

c. Melamar Pekerjaan di Perusahaan Lain

Melamar pekerjaan di perusahaan lain merupakan salah satu cara pelamar untuk mengurangi ketidakpastian ketika menunggu hasil tes. Dengan cara tersebut, calon karyawan dapat mengurangi kekecewaan ketika tidak diterima dari perusahaan yang sedang dalam proses seleksi. Calon karyawan dapat memiliki harapan di perusahaan lain untuk dapat bekerja. Sejalan dengan pernyataan informan kedelapan yang mengatakan bahwa:

“Sambil menunggu pengumuman, saya juga *apply* di perusahaan lain. Jadi ketika hasil pengumuman di BPD DIY tidak lolos, saya dapat melanjutkan di perusahaan lain yang saya lamar. Namun, apabila di dua perusahaan yang saya lamar

diterima maka saya akan memilih salah satu perusahaan yang sesuai dengan keinginan saya dan meninggalkan perusahaan lain yang telah menerima saya juga.”

Dari pernyataan informan di atas dapat disimpulkan bahwa melamar pekerjaan di perusahaan lain akan membuat rasa ketidakpastian psikologis berkurang, karena melamar pekerjaan di tempat lain merupakan cara calon karyawan untuk mengurangi ketidakpastian menunggu hasil tes. Calon karyawan akan lebih tenang untuk menunggu hasil tes dari BPD DIY, karena calon karyawan masih memiliki kesempatan pada perusahaan lain yang dilamar. Namun, jika calon karyawan diterima di dua perusahaan yang dilamar, maka calon karyawan tersebut akan memilih salah satu perusahaan dan meninggalkan perusahaan lain yang menerimanya. Calon karyawan tidak khawatir jika dirinya di *blacklist* dari perusahaan yang sudah ditolaknya, karena calon karyawan tersebut tidak akan melamar kembali pada perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori *loss aversion* yang dikemukakan oleh Kahneman dan Tversky (1991) bahwa *loss aversion* mengacu pada kenyataan seseorang akan cenderung lebih sensitif terhadap kerugian daripada keuntungan. Seseorang tidak ingin mengalami kerugian dan akan menghindari kerugian tersebut. Dari teori tersebut, dapat dikaitkan dengan strategi pengurangan ketidakpastian yang dilakukan calon karyawan dalam menunggu pengumuman hasil tes. Calon karyawan memutuskan untuk melamar

di perusahaan lain ketika dirinya merasa tidak pasti menunggu hasil seleksi dari Bank BPD DIY, karena hal tersebut dapat merugikan calon karyawan. Ketika calon karyawan telah mendapatkan hasil pengumuman seleksi dan tidak lolos maka hal tersebut merugikan calon karyawan sehingga dirinya tidak memiliki pekerjaan. Untuk menghindari kerugian tersebut, maka calon karyawan melamar di perusahaan lain untuk mencari kemungkinan atau keuntungan di perusahaan lainnya.

2. *Emotional Focus Coping*

Emotional Focus Coping merupakan usaha-usaha untuk mengurangi atau mengatur emosi dengan cara menghindari berhadapan langsung dengan *stressor*. Adapun *emotional focus coping* yang dilakukan oleh calon karyawan adalah:

a. Ikhtiar dan Tawakal

Ikhtiar adalah usaha seseorang untuk memperoleh apa yang dikehendakinya. Orang yang berikhtiar berarti memilih suatu pekerjaan dan mengerjakannya dengan sungguh-sungguh agar dapat berhasil dan sukses. Serta sebagai seorang muslim diwajibkan untuk senantiasa berikhtiar sekuat tenaga dan sesuai kemampuannya. Sebagaimana dijelaskan dalam surat Al-Isra: 19 di bawah ini:

وَمَنْ أَرَادَ الْآخِرَةَ وَسَعَىٰ لَهَا سَعْيًا وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَٰئِكَ كَانَ سَعْيُهُمْ

مَشْكُورًا

“Dan barangsiapa menghendaki kehidupan akhirat dan berusaha kearah itu dengan sungguh-sungguh, sedangkan dia beriman, maka mereka itulah orang yang usahanya dibalas dengan baik”.

Setelah berikhtiar, maka kita harus bertawakal atau menyerahkan segala usahanya kepada Allah SWT. Tawakal menurut istilah adalah menjadikan Allah SWT sebagai wakil dalam mengurus suatu urusan dan mengandalkan Allah SWT dalam menyelesaikan segala urusan setelah berusaha semampunya (Basri, 2008: 15). Di samping itu, ada juga yang memahami tawakal sebagai berserah diri kepada Allah. Artinya, individu berusaha terlebih dahulu kemudian menyerahkannya kepada Allah sepenuhnya (Al-Kaaf, 2001: 209). Adapun dalam Al-qur'an Surat At-Talaq: 3 yang menjelaskan tentang tawakal, yaitu:

وَيَرْزُقُهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ ۚ وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ ۚ
 إِنَّ اللَّهَ بَالِغُ أَمْرِهِ ۚ قَدْ جَعَلَ اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا

“Dan Dia memberinya rezeki dari arah yang tidak disangka-sangkanya. Dan barangsiapa yang bertawakal kepada Allah, niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan) nya. Sesungguhnya Allah melaksanakan urusan-Nya. Sungguh, Allah telah mengadakan ketentuan bagi setiap sesuatu.”

Sejalan dengan pernyataan informan ketiga yang melakukan ikhtihar dengann cara:

“Sebelum tes saya baca-baca di kaskus tentang rekrutmen BPD DIY, mencari informasi tentang tes masuk kerja di internet lalu membaca soal-soal tesnya juga seperti soal wawancara, soal-soal psikologi, TPA serta membaca profil bank BPD DIY

untuk pengetahuan. Tidak lupa saya juga selalu berdoa dan meminta restu orang tua”.

Sejalan dengan informan ketiga, informan keenam juga mengatakan bahwa:

“Melamar di perbankan bukan pertama kalinya bagi saya sehingga saya sudah tidak asing dengan soal-soal yang biasa muncul pada saat tes. Persiapan yang saya lakukan sebelum tes yaitu latihan mengerjakan soal-soal TPA, psikologi, membaca perkembangan ekonomi di Indonesia pada saat itu. Hal lain yang saya persiapkan ketika sebelum tes adalah mental, terutama pada saat tes wawancara. Karena pada saat tes wawancara kita akan berhadapan langsung dengan pihak bank sehingga kita harus mempersiapkan mental juga. Setelah semua persiapan kita lakukan, selanjutnya kita bertawakal saja kepada Allah swt semoga diberikan yang terbaik”.

Dari pernyataan kedua informan di atas dapat dijelaskan bahwa calon karyawan berusaha (berikhtiar) dengan cara mempersiapkan segala kemungkinan yang akan terjadi ketika melaksanakan tes. Setelah berikhtiar, calon karyawan akan menyerahkan semua hasilnya kepada Allah. Seseorang yang bertawakal, mereka tidak akan merasakan kekecewaan. Seseorang yang bertawakal akan menyikapi keadaan tersebut dengan tenang, karena bagi mereka hasil usahanya baik besar ataupun kecil sepenuhnya tergantung atas izin Allah.

b. Berpikir Positif

Berpikiran negatif yang seringkali muncul dapat menyebabkan *stress*, cemas maupun depresi. Sumber permasalahan berupa pola pikir yang negatif terhadap diri, lingkungan dan masalah yang dihadapi pada

hakekatnya merupakan suatu ancaman bagi keberlangsungan hidup sehingga individu perlu mengantisipasinya (Stallard, 2005). Wicaksana (2003) menambahkan bahwa *stress* dapat mengakibatkan gangguan mental dan perilaku, namun dapat pula tidak. Hal ini tergantung pada kondisi mentalnya yang kuat atau tidak (Kholidah dan Alsa, 2012: 69).

Peale (1996) mengemukakan bahwa perjuangan utama untuk mencapai kesejahteraan mental adalah adanya usaha untuk mengubah sikap pikiran. Menurutnya berpikir positif merupakan implementasi langsung yang praktis dari teknik spiritual untuk memenangkan kepercayaan serta menciptakan suasana yang menguntungkan bagi perkembangan hasil yang positif. Berpikir positif adalah aktivitas berpikir yang kita lakukan dengan tujuan untuk menciptakan dan membangkitkan aspek positif pada diri kita, baik itu yang berupa potensi, *spirit* (semangat), tekad maupun keyakinan diri kita (Arifin, 2010: 18).

Berpikir positif adalah kemampuan berpikir seseorang untuk menilai pengalaman-pengalaman dalam hidupnya, sebagai bahan berharga untuk pengalaman selanjutnya dan menganggap semua itu sebagai proses hidup yang harus diterima. Menurut Peale (2006: 135) seseorang yang berpikir positif akan mendapatkan sesuatu yang positif sedangkan seseorang yang berpikiran negatif akan mendapatkan hasil yang negatif.

Adapun pernyataan informan keenam yang mengatakan:

“Dari dulu saya ingin bekerja di bank tetapi tidak ingin dibagian pembiayaan. Ketika tes saya selalu *berpositive thinking* akan diterima di bank karena jawaban dari soal-soal yang diberikan menurut saya cukup mudah. Namun ternyata, ketika hasil tes telah diumumkan saya tidak lolos untuk tes psikologi. Saya berpikir mungkin ini bukan keberuntungan saya untuk bekerja di BPD DIY Syariah. Melamar bekerja ini saya jadikan pengalaman yang berharga untuk pengalaman selanjutnya ketika melamar di perusahaan lain”.

Dari pernyataan informan di atas, dapat dijelaskan bahwa dengan berpikiran positif dapat menciptakan dan membangkitkan aspek positif pada diri kita, baik itu yang berupa potensi, *spirit*, tekad maupun keyakinan pada diri kita sehingga memunculkan perasaan, perilaku dan hal yang baik yang dapat mengarahkan dan membimbing kita untuk meninggalkan hal-hal negatif yang dapat melemahkan semangat.

Dalam teori yang dikemukakan oleh Lazarus (1984) jika kita berpikiran positif maka situasi yang terjadi akan dirasakan dan dihayati sebagai hal yang positif dan dianggap dapat meningkatkan kesejahteraan individu. Individu akan berusaha untuk menciptakan makna positif yang lebih ditujukan untuk pengembangan pribadi. Dengan berpikiran positif terhadap diri sendiri dapat menjadi sumber psikologis yang sangat penting untuk keberhasilan *coping stress*.

D. Temuan Lain

Saat proses pengumpulan data melalui wawancara kepada calon yang melamar di BPD DIY, peneliti menemukan bahwa jumlah yang melamar di BPD DIY lebih dari 15.000 pelamar untuk lowongan pekerjaan yang dibuka oleh BPD DIY pada tahun 2016. Pernyataan ini dikemukakan oleh informan kedua peneliti yang mengatakan bahwa jumlah pelamar pada saat wawancara awal kurang lebih 15.000 pelamar untuk posisi *officer* saja. Sedangkan untuk calon karyawan yang dibutuhkan oleh bank berbanding 1:100 dengan jumlah pelamar. Hal tersebut terjadi karena BPD DIY merupakan salah satu bank pembangunan daerah yang baik dalam memberikan kesejahteraan pada karyawannya, sehingga pelamar tertarik untuk melamar pekerjaan di bank tersebut.