

## **STUDI DESKRIPTIF PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA SERTA PENGGUNAAN METODE BEHAVIORAL EVENT INTERVIEW DALAM MEREKRUT KARYAWAN BARU DI BANK MEGA CABANG KUDUS**

Mega Linarwati<sup>1)</sup>, Azis Fathoni<sup>2)</sup>, Maria M Minarsih<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup> Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

<sup>2), 3)</sup> Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

### **ABSTRACT**

Descriptive research is a form of research that aimed to describe the phenomena that exist, whether a natural phenomenon or man-made phenomenon. The phenomenon could be the shape, activity, characteristics, changes, relationships, similarities and differences between one phenomenon with other phenomena (Sukmadinata, 2006: 72). Descriptive research is research that seeks to describe and interpret things, such as the condition or relationship, a growing opinion, the ongoing processes, results or effects, or about the ongoing trend. Furchan (2004: 447) explains that descriptive research is research designed to obtain information about the status of a symptom when the study was conducted. Further explained, in a descriptive study no treatment was given or controlled and there is no hypothesis testing as found in research experiments.

Whitney (1960) argues, the descriptive method is a fact-finding with the correct interpretation. Descriptive research studying the problems in society, as well as the procedure applicable in the community and specific situations, including about relationships, activities, attitudes, views and processes are ongoing and the effects of a phenomenon.

Keywords: Searches fact, problems in society

### **ABSTRAK**

Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. Fenomena itu bisa berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya (Sukmadinata, 2006:72). Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan dan menginterpretasikan sesuatu, misalnya kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang berkembang, proses yang sedang berlangsung, akibat atau efek yang terjadi, atau tentang kecendrungan yang tengah berlangsung. Furchan (2004:447) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dirancang untuk memperoleh informasi tentang status suatu gejala saat penelitian dilakukan. Lebih lanjut dijelaskan, dalam penelitian deskriptif tidak ada perlakuan yang diberikan atau dikendalikan serta tidak ada uji hipotesis sebagaimana yang terdapat pada penelitian eksperimen. Whitney (1960) berpendapat, metode deskriptif adalah pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat. Penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena.

## **Kata Kunci : Pencarian fakta, Permasalahan dalam masyarakat**

### **PENDAHULUAN**

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu alat untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan kemampuan, ketrampilan atau kecakapan dan keahlian dari setiap karyawan serta merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai kegiatan pengenalan terhadap pekerjaan tertentu bagi yang bersangkutan. Baik tidaknya kinerja karyawan jelas akan mempengaruhi kestabilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan merupakan fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia. Salah satu wahana paling efektif yang dapat dan harus digunakan oleh perusahaan untuk mengembangkan karyawannya melalui pemberian pelatihan. Pemberian pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan agar nantinya karyawan mampu mencapai hasil kerja yang optimal sehingga karyawan bersemangat untuk bekerja pada perusahaan. Dengan melaksanakan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektifitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge*, *skill*, *attitude* dan *behavior* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam memenuhi standar SDM yang diinginkan (Suwatno & Priansa, 2011:118)

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Proses Seleksi Karyawan**

Hierarki utama merupakan susunan

hierarki model seleksi metode BEI karyawan Bank Mega yang terdiri dari lima langkah yang saling terkait dan penting untuk dievaluasi. Susunan hierarki utama model seleksi karyawan dengan metode Behavioral Event Interview dapat dilihat pada Gambar 4.2.

#### **Pelatihan dan Pengembangan karyawan**

Tujuan dilakukan pelatihan calon karyawan Bank Mega adalah untuk meningkatkan skill karyawan supaya sesuai dengan standart Bank mega. Hal ini sesuai dengan beberapa tujuan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2001, p. 45) yaitu meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, dan juga meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan pelatihan yang diberikan pada calon karyawan juga memberikan beberapa manfaat, yang pertama adalah manfaat untuk perusahaan sendiri adalah *cost control*nya irit karena faktor karyawan yang profesional sehingga profit dapat ditingkatkan, yang kedua manfaat untuk karyawan adalah apabila *cost control* kecil dan mencapai target, maka karyawan akan mendapatkan bonus dan penghargaan.

#### **Karakteristik Penelitian Deskriptif**

Pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan (Hasibuan, 2009:69). Definisi diatas dapat disimpulkan strategi pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu upaya untuk memperbaiki kemampuan kinerja karyawan dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi yang dapat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya untuk meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai

tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan dilakukan. pengembangan di Bank Mega adalah untuk meningkatkan *skill* / kualitas kerja karyawan, meminimalisasi kesalahan dalam bekerja, mengajak karyawan menjadi senior, meringankan tugas *manager* dan *supervisor* sesuai dengan beberapa tujuan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2005, p. 70) yaitu meningkatkan produktivitas kerja, efisiensi waktu, meminimalisasi kesalahan, meningkatkan moral, dan juga untuk jenjang karir.

### Variabel Penelitian

Metode *Behavioral Event Interview* (BEI) dalam merekrut karyawan baru

Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam metode BEI (*Behavioral Event Interview*) terdapat 6 variabel dalam penelitian ini.

- a. Dorongan Berprestasi (*Achievement Orientation (ACH)*), merupakan kepedulian seseorang terhadap pekerjaannya sehingga terdorong untuk berusaha bekerja dengan lebih baik atau di atas standar. Standarnya dapat berupa kinerja pribadi masa lalu (dorongan untuk perbaikan), orientasi hasil yang objektif, kinerja orang/tim/perusahaan lain (kemauan untuk berkompetisi), target yang menantang, bahkan mencapai sesuatu yang belum pernah dilakukan oleh orang lain (inovasi).
- b. Berpikir Analitis (*Analytical Thinking (AT)*)  
Kemampuan untuk memahami situasi dengan cara menguraikan masalah menjadi bagian-bagian yang lebih rinci (faktor-faktor penyebab masalah), atau mengamati akibat suatu keadaan tahap demi tahap berdasarkan pengalaman masa lalu.

- c. Peduli terhadap kejelasan tugas, kualitas dan ketelitian kerja (*Concern for Order (CO)*).  
Dorongan dalam diri seseorang untuk mengurangi ketidakpastian di lingkungan sekitarnya, khususnya berkaitan dengan pengaturan kerja, instruksi, informasi dan data.
- d. Mencari informasi (*information seeking (INF)*)  
Besarnya usaha tambahan yang dikeluarkan untuk mengumpulkan informasi lebih banyak.
- e. Memimpin Kelompok (*Team Leadership (TL)*)
  1. Mengatur rapat/pertemuan
  2. Memberitahu orang
  3. Menggunakan otoritas dengan benar
  4. Meningkatkan efektivitas kelompok
  5. Mempedulikan kelompok
  6. Menempatkan diri sebagai pemimpin
  7. Mengkomunikasikan visi
- f. Kerjasama Kelompok (*Teamwork (TW)*)  
Dorongan dan kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, menjadi bagian dari suatu kelompok dalam melaksanakan suatu tugas.
  1. Kooperatif
  2. Berbagi informasi
  3. Bersikap positif terhadap kontribusi orang lain
  4. Mau belajar dari orang lain
  5. Memotivasi orang lain
  6. Membangun tim
  7. Menyelesaikan konflik

### Jenis data

Dalam penelitian ini jenis datanya adalah data sekunder.

- a. Data primer  
Data primer didapatkan langsung dari wawancara dengan pimpinan dan bagian personalia (HRD) serta wawancara dengan

karyawan baru yang sudah menjalani pelatihan dan pengembangan sumber daya.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri. Dalam hal ini penulis mengumpulkan dan memperoleh data berupa data yang sudah terdokumen sebelumnya yaitu mengenai sejarah berdirinya, struktur organisasi, personalia khususnya karyawan, dan produk jasa.

### Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini hampir sebagian besar berasal dari sumber primer yaitu wawancara langsung pihak yang terkait (manager HRD, karyawan baru, karyawan lama), sedangkan data sekunder didapatkan dari literatur yang berkaitan dengan metode Behaviour Event Interview, pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia serta jurnal yang lain yang berkaitan.

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan individu atau obyek penelitian yang memiliki kualitas-kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut. Populasi dipahami sebagai sekelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Suharsimi, 2002). Populasi dan sampel diambil dari pimpinan Bank Mega dan karyawan baru yang telah menjalani training selama 1 tahun.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan observasi. Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*Interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Moleong, 2011, p. 186).

Dalam penelitian ini, penulis melakukan wawancara semi terstruktur dengan teknik wawancara *in-depth interview*, yang merupakan metode pengumpulan data yang sering digunakan dalam penelitian kualitatif. *In-depth interview* adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara, pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama. (Boyce and Neale, 2006, p. 3). Sedangkan observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja pancaindra mata serta dibantu dengan pancaindra lainnya (Bungin, 2009, p. 118). Jenis observasi / pengamatan yang digunakan pada penelitian ini adalah berperan serta sebagai pengamat. Yang dimaksud dengan pengamatan jenis ini bahwa dalam teknik tersebut peneliti sebagai pengamat tidak sebagai pemeran serta, tetapi melakukan fungsi pengamatan. Misal peneliti berada di sudut ruangan untuk melihat dan mencatat bagaimana subjek yang diteliti menggunakan waktu kerjanya di kantor ataupun cara bekerjanya (Tohirin, 2012, p. 62).

Sebelum dilakukannya analisis data oleh peneliti, maka terlebih dahulu dilakukannya pengecekan data untuk memastikan apakah data yang telah diperoleh dari informan dapat dipercaya atau tidak. Dalam penelitian ini, penulis merasa cukup hanya menggunakan metode pengujian data dengan triangulasi sumber. Teknik triangulasi dengan sumber data dilakukan dengan (dalam Bungin, 2009, p. 265) : (1) Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan. (2) Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan

pandangan orang. (3) Membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara.

### **Pengumpulan Data**

Adapun metode pengumpulan dengan menggunakan :

#### 1. Wawancara

Wawancara merupakan alat *re-checking* atau pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah wawancara mendalam. Wawancara mendalam (*in-depth interview*) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara, di mana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan seorang peneliti saat mewawancarai responden adalah : intonasi suara, kecepatan berbicara, sensitifitas pertanyaan, kontak mata, dan kepekaan non-verbal. Dalam mencari informasi, peneliti melakukan dua jenis wawancara, yaitu autoanamnesa (wawancara yang dilakukan dengan subjek atau responden) dan aloanamnesa (wawancara dengan keluarga responden). Beberapa tips saat melakukan wawancara adalah mulai dengan pertanyaan yang mudah, mulai dengan informasi fakta, hindari pertanyaan *multiple*, jangan menanyakan pertanyaan pribadi sebelum *building report*, ulang kembali jawaban untuk klarifikasi, berikan

kesan positif, dan kontrol emosi negatif.

#### 2. Dokumen

Sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. Sebagian besar data yang tersedia adalah berbentuk surat-surat, catatan harian, cinderamata, laporan, artefak, foto, dan sebagainya. Sifat utama data ini tak terbatas pada ruang dan waktu sehingga memberi peluang kepada peneliti untuk mengetahui hal-hal yang pernah terjadi di waktu silam. Secara detail bahan dokumenter terbagi beberapa macam, yaitu: otobiografi, surat-surat pribadi, buku atau catatan harian, memorial, klipping, dokumen pemerintah atau swasta, data di *server* dan *flashdisk*, data tersimpan di *website*, dan lain-lain.

#### 3. Focus Group Discussion (FGD)

*Focus Group Discussion* (FGD) adalah teknik pengumpulan data yang umumnya dilakukan pada penelitian kualitatif dengan tujuan menemukan makna sebuah tema menurut pemahaman sebuah kelompok. Teknik ini digunakan untuk mengungkap pemaknaan dari suatu kelompok berdasarkan hasil diskusi yang terpusat pada suatu permasalahan tertentu. FGD juga dimaksudkan untuk menghindari pemaknaan yang salah dari seorang peneliti terhadap fokus masalah yang sedang diteliti.

**Definisi Operasional**

Variabel	Definisi	Indikator
BEI ( <i>Behavioral Event Interview</i> )	Teknik wawancara yang meminimalkan subyektifitas pewawancara dengan lebih berfokus pada tindakan dan perilaku dari pada kesan yang ditimbulkan oleh individu (Everhart, 2004).	1.Dorongan Berprestasi 2.Berpikir Analitis 3.Peduli terhadap kejelasan tugas 4.Mencari informasi 5.Memimpin Kelompok ( <i>Team Leadership</i> (TL)) 6.KerjasamaKelompok ( <i>Teamwork</i> (TW))
Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Pelatihan (training) merupakan proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkna tujuan-tujuan organisasional (simamora, 2006 :342)	1. Materi pelatihan yang dimengerti 2. Pelatihan sesuai tugas 3. Pelatihan meningkatkan ketrampilan 4. Hasil pelatihan diterapkan di tempat kerja 5. Pelatihan meningkatkan prestasi Sumber : Heidjrachman

**Hipotesis**

1. Melalui studi deskriptif ada hubungan antara metode BEI dalam merekrut karyawan dengan kompetensi yang diharapkan oleh perusahaan.
2. Melalui studi deskriptif ada hubungan antara pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia dengan kinerja

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arep, I. dan Tanjung, H. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Universitas Trisakti, Jakarta.

- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia – edisi revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Supervisor (Sales Supervisor) pada PT. Texmaco Groups, Jakarta. Skripsi pada Jurusan Teknologi Industri Pertanian, Fakultas Teknologi Pertanian, Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Irani. 2003. Analisis Pengambilan Keputusan Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Supervisor Pemasaran di PT. TRIAS SUKSES DINAMIKA, Bogor. Skripsi pada Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian. Fakultas Pertanian. IPB. Bogor.
- Ma'arif, S. dan Tanjung, H. 2003. Teknik-teknik Kuantitatif untuk Manajemen.PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Mangkuprawira, S. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Penerbit Ghalia Indonesia Jakarta.
- Marimin. 2004. Teknik dan Aplikasi Pengambilan Keputusan Kriteria Majemuk.PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Niti Semitro, S. Alex.1988, Manajemen Personalialia , Ghalia Indonesia, Jakarta
- Rianti, Ririn. 1999. Prototipe Sistem Informasi Perekrutan dan Seleksi SDM Eksternal pada PT. Goodyear, Bogor. Skripsi pada Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian, Fakultas Pertanian, Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Rivai, V. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S. 2004. Manajemen. PT. Indeks, Jakarta
- Saaty, T. L. 1993. Pengambilan Keputusan Bagi Para Pemimpin (Terjemahan). PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Samsudin, S. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Pustaka Setia, Bandung.
- Siagian, S. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara, Jakarta. Simamora, H. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III. Bagian
- Stoner, J.A.F., R.E. Freeman dan D.R. Gilbert Jr. 1996. Manajemen (Terjemahan, Jilid 2). PT. Prehallindo, Jakarta.
- Suryadi. 2008. Analisis Strategi Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (Studi Kasus pada Jabatan *Account Officer* PT. BPRS Amanah Ummah, Bogor). Skripsi pada Departemen Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Manajemen. IPB. Bogor.
- Hidayat syah.2010.*Pengantar Umum Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Verivikatif*. Pekanbaru : Suska Pres.
- Punaji Setyosari.2010.*Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*. Jakarta : Kencana.
- Sanapiah Faisal.2008.*Format-format Penelitian Sosial*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sukardi.2003.*Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sumardi      Suryabrata.2008.*Metodologi  
Penelitian.* Jakarta : Raja Grafindo

Persada.