

BAB II

TINJAUAN KONSEPTUAL DAN PENGEMBANGAN

HIPOTESIS

Bab ini memuat uraian teori-teori atau tinjauan konseptual yang digunakan untuk mendukung dan menjelaskan variabel dalam penelitian. Tinjauan konseptual dalam bab ini terdiri dari teori tentang perekrutan, proses wawancara, komitmen profesional dan pendeta jemaat. Bab ini berisikan pula tinjauan penelitian terdahulu yang dipandang relevan sebagai argumen pendukung dan landasan bagi pengembangan hipotesis.

2.1. Perekrutan

Perekrutan merupakan salah satu cara yang dipakai dalam perencanaan sumber daya manusia terhadap jumlah karyawan yang dibutuhkan, waktu perekrutan, serta kriteria yang diperlukan dalam organisasi. Pada dasarnya perekrutan merupakan salah satu cara untuk mencari sejumlah calon karyawan untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong pada suatu lingkungan atau organisasi atau perusahaan. Sasaran akhir dan keberhasilan suatu proses perekrutan diukur dengan didapatkannya calon yang sangat baik (Hariandja, 2002).

Perekrutan dapat dipahami sebagai proses yang dipergunakan organisasi untuk mencari pelamar sebagai tenaga kerja potensial. Berkesinambungan dengan proses perekrutan, terdapat proses seleksi. Proses seleksi merujuk pada proses yang bertujuan untuk mengidentifikasi pelamar

berdasarkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik lainnya yang dibutuhkan. Dengan adanya identifikasi tersebut perusahaan akan dibantu dalam pencapaian tujuannya. (Noe, et. al, 2010).

Perekrutan karyawan merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan karyawan melalui berbagai tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan karyawan bertujuan untuk menyediakan karyawan yang cukup agar manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan di perusahaan (Malthis dan Jackson, 2006).

Dalam perekrutan terdapat dua sumber tenaga kerja yaitu sumber dari luar (eksternal) dan sumber dari dalam (internal). Sumber internal meliputi perekrutan dengan cara pengumuman lowongan pekerjaan kepada karyawan dalam perusahaan (*job posting*), rekomendasi pegawai (*employee referral*), karyawan yang bekerja secara temporer (*temporer worker pools*). Sedangkan sumber eksternal, calon diperoleh dari kerjasama universitas (*university relations*), agen tenaga kerja (*employment agencies*), dan iklan perekrutan (*recruitment advertising*) (Cascio, 2006).

2.1.1. Perekrutan pada Organisasi Nirlaba

Organisasi nirlaba dapat dipahami sebagai suatu organisasi legal, bukan pemerintah, berbadan hukum sebagai perusahaan amal atau bukan untuk mencari laba yang diatur untuk melayani tujuan publik.

Adapun organisasi yang termasuk dalam organisasi nirlaba meliputi pendidikan, kesehatan, pelayanan sosial, politik, dan seni. Karakter dan tujuan dari organisasi nirlaba menjadi jelas terlihat ketika dibandingkan dengan organisasi laba. Organisasi nirlaba berdiri untuk mewujudkan perubahan pada individu atau komunitas, sedangkan organisasi laba bertujuan untuk mencari keuntungan (Wolf, 1984).

Seperti proses perekrutan pada organisasi laba, perekrutan pada organisasi nirlaba juga menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang paling berharga, karena semua aktivitas organisasi ini pada dasarnya adalah dari, oleh dan untuk manusia. Menarik untuk dipahami bahwa organisasi nirlaba tidak hanya merekrut tenaga kerja yang sesuai untuk pelayanan publik, melainkan juga membutuhkan tenaga kerja yang memahami bisnis, keuangan, dan bahkan keterampilan di bidang hukum (Wolf, 1984).

Dari uraian ini, dapat disimpulkan bahwa secara umum proses perekrutan baik di organisasi laba maupun organisasi nirlaba memiliki mekanisme yang tidak jauh berbeda. Dalam proses perekrutan di kedua jenis organisasi ini, terdapat tahapan-tahapan yang disesuaikan dengan strategi dan tujuan organisasi (Noe, et. al, 2010).

2.1.2. Tujuan Perekrutan

Menurut Simamora (1997), tujuan perekrutan antara lain:

1. Untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan

pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.

2. Tujuan pasca pengangkatan (*post-hiring goals*) adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.
3. Upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efek luberan (*spillover effects*) yakni citra umum organisasi haruslah menanjak, dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan-kesan positif terhadap perusahaan. Tujuan utama dari proses perekrutan dan seleksi adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama. Meskipun tujuannya terdengar sangat sederhana, proses tersebut ternyata sangat kompleks, memakan waktu cukup lama dan biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat. Kesalahan dalam memilih orang yang tepat sangat besar dampaknya bagi perusahaan atau organisasi. Hal tersebut bukan saja karena proses perekrutan dan seleksi itu sendiri telah menyita waktu, biaya dan tenaga, tetapi juga karena menerima orang yang salah untuk suatu jabatan akan berdampak pada efisiensi, produktivitas, dan dapat merusak moral kerja pegawai yang bersangkutan dan orang-orang di sekitarnya.

2.1.3.Faktor-faktor Mempengaruhi Perekrutan

Beberapa faktor yang mempengaruhi pencarian tenaga kerja baru dari luar perusahaan yakni:

1. Kondisi ekonomi negara secara umum yang relatif sulit, maka biasanya akan terjadi *oversupply* atau calon pekerja jauh lebih besar dibanding jumlah permintaan. Jika hal ini terjadi, maka perusahaan relatif lebih mudah untuk mencari karyawan baru, sebab para pelamar kerja melimpah.
2. Ketersediaan tenaga kerja pada bidang yang dicari. Jika bidang yang dicari merupakan bidang yang tergolong langka, maka perusahaan akan lebih sulit dalam memenuhi kebutuhan karyawannya.
3. Reputasi perusahaan. Suatu perusahaan cenderung akan lebih mudah mencari dan merekrut orang-orang terbaik jika perusahaan itu memiliki reputasi bagus, sehingga lulusan terbaik universitas akan berlomba-lomba bekerja diperusahaan tersebut.

2.1.4.Dampak Perekrutan

Teori tentang dampak perekrutan mengarah pada pemahaman tentang pengaruh baik atau buruknya proses perekrutan dan seleksi yang dilakukan terhadap organisasi dan semua insan yang ada di dalam organisasi. Diuraikan bahwa untuk mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas tinggi merupakan aspek yang sangat penting bagi kesuksesan organisasi. Dengan beragam tantangan dewasa ini, perekrut harus lebih selektif dalam pilihan mereka, karena

keputusan perekrutan yang buruk dapat menghasilkan efek negatif jangka panjang, terkadang dengan implikasi keuangan dan atau non keuangan (Hariandja, 2002).

Sebuah keputusan perekrutan yang buruk dapat memiliki efek demoralisasi pada anggota staf lain. Dampak dari moral rendah dan keluhan antar karyawan pada suatu organisasi meliputi, antara lain, produktivitas rendah, pergantian, kegagalan pelayanan dan hilangnya kepercayaan publik pada organisasi. Beberapa hasil negatif lainnya dari buruknya perekrutan antara lain: kinerja yang buruk oleh karyawan yang mengarah pada kerugian produktivitas; ketidakhadiran; hilangnya harga diri; rendahnya moral di antara rekan karyawan; harapan pelanggan tidak terpenuhi; cedera dan kecelakaan; dan bahkan tuntutan hukum (Hariandja, 2002).

2.1.5. Proses Wawancara

Wawancara dapat dipahami sebagai proses tanya jawab (dialog) antara pewawancara dengan calon pegawai, dalam upaya menilai apakah si calon sesuai dengan pekerjaan yang ditawarkan atau membandingkannya dengan calon yang lain (Hariandja: 2002). Wawancara juga sebagai alat seleksi yang paling banyak dilakukan, karena dapat diaplikasikan untuk semua jenis pekerjaan serta memiliki kemungkinan mendapatkan banyak informasi tentang calon. Oleh karena itu, proses wawancara harus terlaksana dengan baik agar dapat

berfungsi seperti yang diharapkan, maka proses wawancara harus melalui langkah-langkah berikut:

1. Persiapan, yaitu mempelajari *job description*, *job specification* dan *job performance standar* dari mana pertanyaan-pertanyaan ditentukan, yang jawaban-jawabannya dapat mengindikasikan kemampuan yang berkaitan dengan pekerjaan.
2. Menciptakan situasi yang menunjukkan bahwa calon tidak perlu merasa segan atau takut mengikuti wawancara. Pewawancara harus menunjukkan perilaku sopan dan bersahabat dengan calon.
3. Wawancara dilakukan dalam bentuk tanya jawab untuk saling menukarkan informasi atau dilakukan dalam komunikasi dua arah (Nawawi, 2005).

Wawancara sebagai suatu prosedur yang dirancang untuk mengumpulkan informasi dari tanggapan lisan seseorang terhadap penyelidikan lisan (Dessler: 2015). Pewawancara dapat mengumpulkan atau menyampaikan informasi, mempengaruhi sikap orang-orang dan kadang-kadang mempengaruhi perilaku mereka. Sebuah wawancara penilaian (*appraisal interview*), misalnya, sering menimbulkan pengaruh yang cukup besar terhadap moral pegawai. Wawancara juga merupakan alat penelitian yang berharga, dimana memungkinkan pewawancara untuk mengumpulkan informasi lengkap yang dapat diperoleh lewat kuesioner atau percakapan telepon dan juga memanfaatkan isyarat verbal dan non verbal. Wawancara juga

memungkinkan pewawancara untuk menafsirkan atau menjelaskan pertanyaan-pertanyaan secara lebih mudah, sehingga meningkatkan kemungkinan mendapatkan jawaban dari responden (Tubss and Moss, 2000).

Dalam melakukan wawancara, ada sejumlah penilaian yang dilakukan oleh pihak SDM ketika akan merekrut karyawan baru yang ideal dan berpotensi baik, dan biasanya masing-masing SDM memiliki penilaian tersendiri disesuaikan dengan posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Penilaian yang dilakukan tidak hanya terhadap kemampuan serta keterampilan dalam bekerja akan tetapi penilaian terhadap kemampuan interpersonal yang dimiliki oleh setiap pelamar. Tahap-tahap proses wawancara meliputi (Fathoni, 2006): persiapan wawancara, pengarahan atau penciptaan hubungan, pertukaran informasi, terminasi dan evaluasi. Setiap tahap harus dijalani agar wawancara berhasil.

1. **Persiapan Wawancara:** Kegiatan persiapan ini mencakup penentuan sasaran wawancara, pengembangan berbagai pertanyaan spesifik yang akan diajukan dalam proses wawancara, penetapan tipe wawancara dan format pertanyaan, serta pengenalan awal tentang pelamar dengan mempelajari blanko lamaran. Disamping itu, pewawancara harus mampu menjelaskan tugas-tugas pekerjaan, standar prestasi, upah dan tunjangan-tunjangan lain, dan bidang-bidang pekerjaan lainnya.

2. Setelah wawancara dimulai, pewawancara perlu menciptakan hubungan komunikasi yang tenang dan suasana yang nyaman.
3. Pertukaran Informasi. Inti proses wawancara adalah pertukaran informasi. Untuk membantu menciptakan hubungan, banyak pewawancara mulai dengan bertanya kepada pelamar bila ada pertanyaan-pertanyaan yang ingin diajukan. Ini menimbulkan komunikasi dua arah dan memungkinkan pewawancara untuk mulai mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pelamar.
4. Terminasi. Bila waktu wawancara yang tersedia telah habis, maka pewawancara perlu memberi isyarat bahwa wawancara akan segera diakhiri, dalam hal ini komunikasi non verbal sangat berguna.
5. Evaluasi. Setelah wawancara berakhir, pewawancara harus mencatat jawaban-jawaban tertentu dan kesan-kesan umum mengenai pelamar. Penilaian ini dapat menggunakan catatan yang telah disiapkan secara standar. Penggunaan catatan atau daftar standar akan meningkatkan reliabilitas wawancara sebagai teknik seleksi.

2.2 Komitmen

2.2.1. Pengertian Komitmen

Komitmen secara umum didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi individu dengan dan keterlibatannya dalam suatu organisasi atau profesi. Komitmen menjadi faktor paling penting yang dilibatkan dalam dukungan dari anggota organisasi untuk suatu perubahan. Komitmen memiliki komponen yang berpusat pada model tentang

efektifitas implementasi inovasi di tempat kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa anggota dalam suatu organisasi adalah prasyarat untuk membuat perubahan (Kusumaputri, 2015).

Komitmen adalah terus bekerja untuk melaksanakan apa yang harus dikerjakan. Kesulitan, halangan atau apapun yang berusaha untuk menghentikan adalah rintangan yang harus dihadapi untuk mewujudkan apa yang menjadi tujuan awal. Adapun beberapa keyakinan tentang komitmen yaitu kebijaksanaan, kepercayaan, kedewasaan, konsistensi dan kredibilitas. Berkaitan dengan perusahaan, komitmen diterjemahkan sebagai kebijaksanaan perusahaan, yang dalam pelaksanaannya mengikutsertakan setiap unsur baik pengusaha ataupun karyawan. Komitmen yang melibatkan semua unsur untuk mencapai sasaran maka tujuan usaha haruslah jelas, dan mudah dipahami oleh semua pihak (Yudiantara, 2006).

2.2.2. Komitmen Profesional

Komitmen profesional dipahami sebagai janji terhadap diri sendiri untuk berupaya dan berjuang menjalani profesi dengan sebaik-baiknya, serta sungguh-sungguh dan bertanggung jawab dalam pekerjaan. Komitmen profesi menjadi kekuatan bagi seorang profesional untuk belajar, karena karier seseorang merupakan bagian utama dari hidupnya dan komitmen profesional mempunyai implikasi penting di tingkat individu dan organisasi. Hal ini disebabkan sejak awal seorang tenaga profesional terlatih untuk menjalankan tugasnya yang kompleks secara

independen dan mencari solusi atas masalah yang muncul, seorang yang memiliki komitmen profesional akan melaksanakan tugas-tugas dan keahliannya serta dedikasinya secara profesional (Kusumaputri, 2015).

Para profesional dalam melakukan pekerjaan, mengasosiasikan dirinya dengan profesi dan juga menaati segala norma atau aturan yang ada dengan berpedoman pada kode etik sehingga pada akhirnya akan mendorong mereka untuk dapat berperilaku ideal, bersifat realistis dan dapat mempertanggungjawabkan pekerjaan mereka dengan baik.

2.2.3. Dimensi Komitmen Profesional

BagrAIM (2003) mengadaptasi tiga dimensi komitmen dari Meyer dan Allen. Adapun ketiga dimensi komitmen profesional yakni.

1. Affective Professional Commitment (APC)

Affective professional commitment (APC), komitmen profesional afektif, merujuk pada identifikasi, keterlibatan, dan keterikatan emosional pada profesi. Dengan demikian, karyawan dengan komitmen profesional afektif yang kuat tetap menjadi anggota dari profesi mereka karena mereka menginginkan demikian. Misalnya: para profesional yang memiliki komitmen profesional afektif yang kuat tetap mengembangkan profesi mereka, berlangganan jurnal yang berkaitan dengan profesi, menghadiri pertemuan profesional, dan berpartisipasi dalam asosiasi profesional.

2. Continuance Professional Commitment (CPC)

Continuance Professional Commitment (CPC), komitmen profesional berkelanjutan, mengacu pada komitmen yang didasarkan pada pengakuan karyawan pada biaya-biaya yang diasosiasikan dengan meninggalkan profesi. Karyawan dengan komitmen profesional berkelanjutan yang kuat, tetap dengan profesi mereka karena mereka menyadari bahwa mereka akan kehilangan banyak hal jika tidak melakukan demikian. Misalnya: kaum profesional dengan tingkatan komitmen profesional berkelanjutan mungkin kurang cenderung untuk melibatkan diri mereka pada aktivitas profesional dari pada mereka yang mempertahankan keanggotaan profesi mereka.

3. Normative Professional Commitment (CPC)

Normative Professional Commitment (CPC), komitmen profesional normatif, mengacu pada komitmen yang didasarkan pada rasa tanggung jawab pada profesi. Karyawan dengan komitmen profesional normatif yang kuat tetap menjadi anggota profesi karena mereka merasa harus melakukan itu. Komitmen profesional normatif mungkin berkembang karena sosialisasi profesi yang efektif atau pengorbanan-pengorbanan karena menjadi anggota profesi tertentu.

2.3 Pendeta Gereja Masehi Injili di Timor (GMIT)

Pendeta GMIT sebagai anggota gereja yang diangkat oleh Majelis Sinode GMIT dalam tugas-tugas pelayanan dan instrumen pelayanan dalam Majelis Jemaat, memiliki kewibawaan sebagai seorang teolog yang memberi

perspektif teologis bagi keutuhan pelayanan Majelis Jemaat. Pendeta GMIT mengemban tugas dalam pelayanan di ibadah mingguan, memimpin sakramen perjamuan kudus dan baptisan, melayani pemberkatan pernikahan, melayani ibadah di setiap wilayah-wilayah gereja, mengunjungi dan mendoakan orang-orang sakit, melayani ibadah penghiburan dan kematian, melakukan pendampingan pastoral bagi yang berduka, teraniaya, terasingkan, yang ada di penjara, di rumah sakit dan di lingkup dimana saja ia berada (Rice, 2006). Oleh karena tugas pendeta yang demikian kompleks (Panitia Tetap Tata GMIT, 2010), maka pendeta GMIT dikelompokan sebagai berikut:

2.3.1 Pendeta Jemaat

Pendeta yang bertugas di jemaat-jemaat yang ada dalam lingkup pelayanan GMIT yang ditandai dengan adanya Surat Keputusan oleh Majelis Sinode. Masa pelayanannya diatur setiap empat tahun sekali untuk selanjutnya dilakukan mutasi pendeta. Pendeta tersebut bisa saja ditempatkan pada jemaat mandiri maupun jemaat yang terdiri dari beberapa bakal jemaat. Pendeta yang ditempatkan di jemaat memiliki fasilitas seperti rumah pastori dan juga beberapa fasilitas lainnya disesuaikan dengan kemampuan jemaat. Sistem penggajiannya terbagi atas dua bagian yakni :

- a. Sentralisasi Gaji Pokok Karyawan: oleh Majelis Sinode disesuaikan dengan golongan gaji pendeta tersebut.
- b. Tunjangan Jemaat: disediakan oleh Jemaat dimana pendeta melayani. Tunjangan ini berupa kesejahteraan pendeta (istri/suami dan anak).

2.3.2 Pendeta UPP dan BPP

Pendeta yang bertugas di Unit Pembantu Pelayanan (UPP) dan Badan Pembantu Pelayanan (BPP) yang dibentuk dalam persidangan Majelis Sinode. Pendeta tersebut diangkat dalam jabatan khusus yang ditempatkan di lembaga atau kantor tertentu misalnya: Kantor Sinode GMIT, Universitas, Lembaga Perumahan, dan Rumah Sakit. Semua fasilitas disediakan oleh lembaga yang membutuhkan tenaga pendeta tersebut. Termasuk mendapat Sentralisasi Gaji Pokok Karyawan oleh Sinode.

2.3.2 Pendeta Non Karyawan

Dalam konteks di Sinode GMIT, Kupang, NTT, pendeta non karyawan merupakan kelompok yang dibentuk pada akhir tahun 2014. Pembentukan kelompok pendeta non karyawan dikarenakan oleh banyaknya tenaga pendeta. Para pendeta tersebut sudah diangkat dalam Surat Keputusan sebagai Pendeta, akan tetapi belum mempunyai Surat Keputusan sebagai karyawan GMIT. Jika belum diangkat sebagai karyawan GMIT maka pendeta tersebut tidak menerima fasilitas apapun sampai pendeta tersebut diangkat dan ditempatkan dalam lembaga atau jemaat tertentu.

2.4 Penelitian Terdahulu

Sejauh yang diketahui penulis, belum ada penelitian yang telah dilakukan terkait dengan topik yang tepat seperti ini. Namun, sebagai sumber referensi ilmiah dan dukungan argumen, penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian terdahulu yang dapat memberikan sumbangsih pada topik penelitian ini seperti pada tabel berikut:

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

<p>Pengarang dan Judul Jurnal</p>	<p>Metode Alat/ Analisis</p>	<p>Hasil</p>
<p>C.K.Muthukumar (2014)</p> <p><i>Recruitment Process: a Study among the Employees at Information Technology (IT) Industry in Chennai</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kuantitatif - Metode Penelitian Deskriptif - Sampel: 200 orang di Chennai, India - <i>Simple Random Sampling</i> 	<p>Proses perekrutan memiliki pengaruh yang besar terhadap perusahaan.</p> <p>Untuk meningkatkan proses rekrutmen, perusahaan harus menjual visi, kebudayaan, dan nilai-nilai selama proses rekrutmen untuk membedakan diri dari kompetitornya.</p>
<p>Nighat G Ansari (2011)</p> <p><i>Employee Perception of HRM Practices: Impact on Commitment to the Organization</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kuantitatif - <i>Cross-sectional study</i> - Sampel: 156 pegawai bank swasta, Lahore, Pakistan - Kuesioner 	<p>Tiga dimensi persepsi dari para pegawai bank di bank-bank swasta di Lahore, Pakistan, terhadap praktik manajemen sumber daya manusia memiliki korelasi yang signifikan pada komitmen organisasi dengan tingkat signifikan tertinggi pada <i>perceptions of effectiveness</i> dan diikuti oleh <i>perceptions of support</i>.</p>
<p>Jeffrey J Bagraim (2003)</p> <p><i>The Dimensionality of Professional Commitment</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sampel: 240 aktuaris di Afrika Selatan - Dimensi: <i>affective professional Commitment (APC), continuance professional commitment (CPC), normative professional commitment (NPC)</i> 	<p>APC berkorelasi positif dan memiliki signifikansi pada CPC dan NPC.</p> <p>Hasil faktor analisis eksplorasi menyediakan bukti bahwa tiga model komponen dari komitmen professional adalah sebuah pendekatan yang relevan dan bernilai untuk menentukan komitmen professional dari para professional di Afrika Selatan.</p>

2.5 Pengembangan Hipotesis

Kinerja yang baik, pengabdian dan komitmen profesional dari setiap karyawan merupakan hal-hal yang didambakan semua perusahaan. Menyadari pentingnya hal-hal tersebut, perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan semua proses dalam praktik manajemen sumber daya manusia. Salah satu proses yang dipandang signifikan dalam praktik manajemen sumber daya manusia yakni sistem perekrutan.

Ivancevic (2007) mengemukakan bahwa sebuah organisasi harus memiliki caratersistematis untuk menentukan tenaga kerja atau karyawan. Cara tersistematis, tentu saja, bertujuan untuk menentukan karyawan yang mampu menjalankan fungsi atau menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sistem perekrutan merupakan cara tersistematis yang banyak dilakukan oleh berbagai perusahaan. Muthukumaran (2014) dalam penelitiannya mendeskripsikan adanya beragam tahapan dalam proses perekrutan. Tahapan-tahapan yang dimaksud berupa tes-tes untuk mengetahui kualifikasi karyawan. Muthukumaran menganalisis persepsi karyawan tentang tahapan perekrutan itu sendiri, dengan maksud untuk meningkatkan proses perekrutan yang diterapkan di perusahaan.

Hariandja (2002) memberikan pemahaman tentang wawancara sebagai proses tanya jawab atau dialog antara pewawancara dengan calon pegawai. Proses wawancara bertujuan untuk menilai apakah si calon sesuai dengan pekerjaan yang ditawarkan. Dengan demikian, perbedaan antara calon yang satu dengan calon yang lain dapat dipahami. Wawancara juga memungkinkan pewawancara untuk

menafsirkan atau menjelaskan pertanyaan-pertanyaan secara lebih mudah, sehingga meningkatkan kemungkinan mendapatkan jawaban dari responden (Tubss and Moss, 2000).

Dalam melakukan wawancara, ada sejumlah penilaian yang dilakukan oleh pihak SDM ketika akan merekrut karyawan baru yang ideal dan berpotensi baik, dan biasanya masing-masing SDM memiliki penilaian tersendiri disesuaikan dengan posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Penilaian yang dilakukan tidak hanya terhadap kemampuan serta keterampilan dalam bekerja akan tetapi penilaian terhadap kemampuan interpersonal yang dimiliki oleh setiap pelamar. Tahap-tahap proses wawancara meliputi (Fathoni, 2006): persiapan pewawancara, pengarahan atau penciptaan hubungan, pertukaran informasi, terminasi dan evaluasi. Dengan uraian yang tidak jauh berbeda, dalam proses wawancara, Muthukumaran (2014) menjabarkan aspek-aspek yang perlu dilalui, yakni persiapan pra-wawancara, proses wawancara dan proses penawaran.

Sebagai cara yang tersistematis, proses perekrutan, khususnya proses wawancara juga diterapkan di organisasi Persekutuan Gereja Kristen di Indonesia, khususnya di Sinode GMIT, Kupang, NTT (Majelis Sinode, 2012). Bagian penting dari proses wawancara yang diterapkan di Sinode GMIT, Kupang, NTT adalah persiapan pra-wawancara, proses wawancara, dan proses penawaran bagi pendeta.

Hubungan antara praktik manajemen sumber daya manusia, organisasi dan profesi karyawan merupakan perdebatan tingkat tinggi di kalangan para ahli (Ansari, 2011). Oleh karena itu, untuk memahami hubungan dan implementasi dari setiap aspek di atas dibutuhkan penelitian yang komprehensif. Hasil

penelitian Nighat G. Ansari (2011) menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap praktik sumber daya manusia dan komitmen organisasi memiliki korelasi positif yang signifikan.

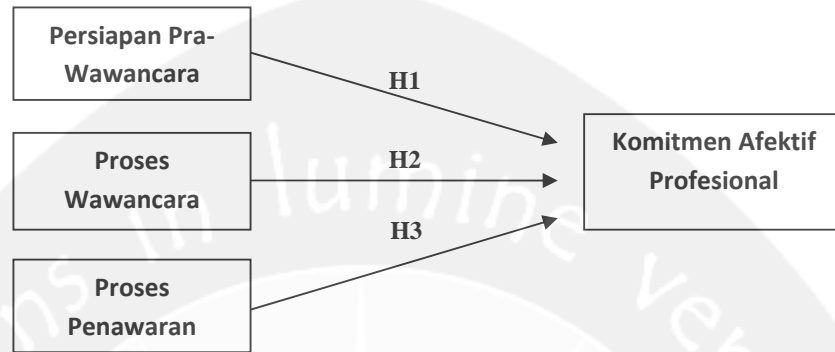
Karena perekrutan, khususnya proses wawancara merupakan bagian dari praktik manajemen sumber daya manusia, maka apabila proses wawancara suatu organisasi dipersepsikan diharapkan tingkat komitmen afektif profesional karyawan juga meningkat. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis utama dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

H1: Persiapan pra-wawancara yang dipersepsikan berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif profesional pendeta jemaat di Sinode GMIT, Kupang, NTT.

H2: Proses wawancara yang dipersepsikan berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif profesional pendeta jemaat di Sinode GMIT, Kupang, NTT.

H3: Proses penawaran yang dipersepsikan berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif profesional pendeta jemaat di Sinode GMIT, Kupang, NTT.

Berdasarkan tinjauan penelitian terdahulu dan permasalahan yang telah dikembangkan sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis, berikut ini dapat diilustrasikan model kerangka pemikiran untuk menggambarkan proses wawancara yang dipersepsikan oleh pendeta terhadap komitmen afektif profesional pendeta.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Berdasarkan Pengembangan Hipotesis