

BAB 1

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Rekrutmen merupakan tahap awal dalam mencari dan mendapatkan calon karyawan dengan dilatarbelakangi agar mampu mengisi kebutuhan perusahaan dalam hal Sumber Daya Manusia (SDM). Proses rekrutmen karyawan atau pekerja adalah hal krusial pada perusahaan, dimana proses rekrutmen adalah langkah awal perusahaan untuk menerima karyawan. Tersedianya energi kerja atau sumber daya manusia yang cakap sangat berperan dalam keberhasilan yang dapat dicapai oleh suatu perusahaan karena seperti yang diketahui bahwa membangun sebuah organisasi tidaklah mudah, membutuhkan sumber daya yang cukup, terutama manusia. Karyawan sendiri dapat dikatakan sebuah aset yang sangat berharga bagi sebuah perusahaan ketika ingin mencapai sebuah tujuan perusahaan sesuai dengan yang dikatakan oleh (Setiani, 2013) pada penelitiannya yang berjudul "*Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan*" dan (Lina, 2020) pada penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan*".

Kondisi empiris menunjukkan bahwa mampu Berbahasa Inggris banyak muncul sebagai salah satu syarat dalam lembaran kertas ataupun pamflet digital ketika sebuah perusahaan mencari atau melakukan proses rekrutmen karyawan. Tidak hanya itu saja, namun beberapa perusahaan bahkan menulis syarat menjadi karyawan mereka dengan menggunakan Bahasa Inggris yang mana negara Indonesia sendiri tidak mewajibkan warganya untuk membuat Bahasa Inggris sebagai Bahasa wajib kedua. (Korzilius et al., 2006) menyebutkan bahwa fenomena penggunaan Bahasa Inggris dalam iklan pekerjaan menunjukkan bahwa sebagian besar faktor yang disebutkan dalam iklan memang relevan dengan penggunaan Bahasa. Kemudian hasil lainnya juga ditemukan bahwa sejauh mana bahasa Inggris digunakan bergantung pada elemen iklan pekerjaan seperti pada sektor organisasi yang memiliki lowongan, pada status perusahaan multinasional, dan pada tingkat pekerjaan yang diiklankan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa banyak perusahaan memang membutuhkan karyawan yang mampu menggunakan Bahasa Inggris bagi kepentingan perusahaannya dalam memperluas jangkauan operasionalnya.

Rekrutmen calon karyawan pada dasarnya merupakan suatu cara dalam perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang benar-benar tepat untuk menduduki suatu posisi tertentu yang ditawarkan oleh perusahaan. Selain itu juga rekrutmen menjadi cara perusahaan untuk mengeliminasi karyawan lain untuk menduduki posisi yang ditawarkan. Jadi dengan diberikannya syarat-syarat tertentu maka secara tidak langsung proses seleksi sudah dilakukan tanpa harus melalui proses interview terlebih dahulu dan menambahkan syarat bagi karyawannya untuk memiliki kemampuan berbahasa Inggris meski tidak ada hubungannya dalam deskripsi pekerjaan yang akan dilakukan nantinya membuat perusahaan mendapatkan karyawan yang lebih berkualitas apabila perusahaan kedepannya akan mencoba mengembangkan bisnisnya dan mengikuti perkembangan jaman saat ini dimana penggunaan Bahasa Inggris sangat dibutuhkan.

Menurut (Zainuddin et al., 2019) tidak diragukan lagi bahwa Bahasa Inggris merupakan faktor penting dalam membuat lulusan lebih siap kerja. Menanggapi internasionalisasi dan penggunaan Bahasa Inggris sebagai Bahasa Global, perusahaan lokal dan multinasional di Malaysia cenderung mengambil lulusan yang mahir dan fasih berbahasa Inggris selain memiliki atribut pribadi yang diperlukan. Penelitian tersebut juga didukung oleh (Rao, 2016) yang

menyebutkan dalam penelitiannya “*A Brief Study of English Language Proficiency : Employability*” bahwa seseorang yang memiliki kemampuan yang baik dalam Bahasa Inggris dapat bekerja pada tingkat lanjutan dalam lingkungan Berbahasa Inggris dan dapat dengan mudah memahami hampir semua yang didengar atau dibaca, merangkum informasi dari berbagai sumber bentuk lisan dan tulisan, dan juga dapat mengekspresikan diri secara spontan, sangat percaya diri dan akurat. Seperti yang diketahui bahwa kemampuan Berbahasa Inggris sendiri terdiri dari empat macam yaitu, kemampuan "Writing (menulis)", "Reading (membaca)", "Listening (mendengarkan)", atau "Speaking (berbicara)".

Banyaknya lowongan pekerjaan yang syaratnya mengharuskan karyawannya mampu berbahasa Inggris atau lowongan pekerjaan yang ditulis dalam Bahasa Inggris membuat beberapa orang merasa tidak percaya diri dengan kemampuan yang mereka miliki dan akhirnya memilih mengurungkan niatnya untuk mencoba melalui tahap rekrutmen perusahaan yang memiliki syarat tersebut. Rasa ketidakpercayaan diri inilah yang menjadi salah satu hambatan bagi para pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan yang mereka inginkan. Meski tidak semua para pencari kerja seperti yang disebutkan sebelumnya, bahkan beberapa karyawan mencoba mengatasi kekurangan mereka dengan mencoba mengambil kursus atau mengambil tes dalam membuktikan kemampuan berbahasa Inggrisnya agar mempermudah langkah mereka dalam proses rekrutmen.

Dalam kemampuan Berbahasa Inggris yang sudah disebutkan sebelumnya, ada beberapa cara dalam mengukur kemampuan seseorang dalam Berbahasa Inggris yaitu dengan Tes TOEFL atau IELTS. TOEFL sendiri berasal dari singkatan Bahasa Inggris yakni *Test of English as a Foreign Language* yang menguji kemampuan individu dalam hal berkomunikasi dalam Bahasa Inggris khususnya bidang akademik dan institusi pendidikan. Hasil TOEFL diakui oleh 8.500 institusi dan 100 Universitas top di 130 negara di seluruh dunia, termasuk Inggris, dan Amerika Serikat. Sedangkan IELTS atau *International English Language Test System* adalah tes kemampuan Berbahasa Inggris yang digunakan untuk tujuan akademik, imigrasi, dan dalam hal rekrutmen untuk tenaga kerja dari negara lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Tes IELTS sangat berguna bagi para calon karyawan untuk menambah bekal ketika ingin mencari pekerjaan yang mana sejalan dengan pernyataan pada penelitian yang dilakukan oleh (Zahari & Dhayaalan, 2016) berjudul “*The Perception of Malaysian ESL Tertiary Level Students on the IELTS Test*” disebutkan jika untuk saat ini, tes yang paling diakui untuk memenuhi syarat untuk universitas luar negeri adalah tes IELTS yang disebut sebagai Sistem Pengujian Bahasa Inggris Internasional. Ini juga diterapkan sebagai alat akreditasi dan diyakini sebagai alat kompetensi bahasa yang dapat dipercaya dan dapat dipercaya oleh lembaga tersier yang mampu mempekerjakan penggunaannya. Itulah mengapa sangat disarankan pada calon karyawan agar dapat belajar dan mengambil tes ini untuk mengukur kemampuan Berbahasa Inggris yang akan berguna ketika mengikuti proses rekrutmen pada sebuah perusahaan yang mencari karyawan.

Berbicara mengenai kemampuan yang sudah disebutkan sebelumnya dan hubungannya dalam mencari pekerjaan, kemampuan Bahasa Inggris juga dinilai sebagai salah satu mata pelajaran wajib ketika duduk dibangku sekolah karena seperti yang diketahui bahwa Bahasa Inggris sendiri adalah Bahasa Internasional yang berarti bahasa asing ini adalah Bahasa yang digunakan di seluruh negara yang secara tidak langsung pastinya membuat seluruh perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat berbahasa Inggris agar selain mampu mengembangkan perusahaan juga tentunya meningkatkan kredibilitas perusahaan. Bahkan penelitian yang dilakukan oleh (Su-Hie et al., 2017) yang berjudul “*Employers' view on the importance of English proficiency and communication skill for employability in Malaysia*” menyebutkan bahwa

penelitiannya menyarankan kepada universitas Malaysia untuk membuat program yang dapat memastikan bahwa siswa mereka mengembangkan keterampilan menggunakan Bahasa Inggris dan kemahiran dalam melakukan komunikasi yang baik karena hal tersebut sangatlah bagus untuk meningkatkan tingkat diterima saat proses rekrutmen. Dalam penelitian (Durga, 2018) yang berjudul “*The Need of English Language Skills for Employment Opportunities*” juga menjelaskan bahwa keterampilan atau kemahiran Bahasa Inggris adalah faktor kunci untuk kesuksesan dan kemajuan dalam mencari pekerjaan.

Meskipun tidak semua perusahaan mengharuskan untuk mampu berbahasa Inggris karena ada beberapa faktor lain yang patut diperhatikan sesuai dengan penelitian dari (Asmaak Shafie & Nayan, 2010) yang menyatakan bahwa atribut pribadi sebagai keterampilan kerja juga penting seperti loyalitas, komitmen, kejujuran, integritas, antusiasme, motivasi dan lainnya juga penting. Dalam penelitian (Fariani, 2021) menyebutkan bahwa beberapa perusahaan menyukai karyawan yang memiliki soft skill seperti kepribadian dan kemampuan berkomunikasi yang baik dan hal tersebut bisa dilihat saat proses interview. Alasan perusahaan memilih soft skill juga penting karena melatih keterampilan teknis jauh lebih mudah daripada pembentukan karakter seseorang. Keberhasilan seseorang dalam bekerja biasanya lebih ditentukan oleh soft skill yang lebih baik. Kepercayaan diri juga sangat berpengaruh dalam proses rekrutmen, karena seiring tingginya rasa percaya diri seseorang maka semakin bagus kemampuan berkomunikasi. Oleh karena itu, soft skill dan keterampilan berbicara menggunakan Bahasa Inggris sangatlah membantu seseorang dalam mencari pekerjaan karena Bahasa Inggris telah diidentifikasi sebagai alat kerja yang sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja. Hal ini mengartikan bahwa kemampuan dalam berbahasa Inggris dari seorang karyawan menentukan kualitasnya dan tentunya meningkatkan kemungkinan diterimanya dalam sebuah perusahaan yang membutuhkan karyawan karena kemampuan Bahasa dianggap sebagai faktor penting dalam memperoleh pekerjaan (Arkoudis et al., 2014).

Perumusan Masalah

Dari kondisi empiris yang disebutkan sebelumnya, peneliti merumuskan beberapa rumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Mengapa kemampuan Bahasa Inggris selalu dianggap penting sehingga dijadikan salah satu syarat dalam tahap rekrutmen karyawan?
2. Bagaimana kemampuan seorang calon karyawan dalam menggunakan Bahasa Inggris dapat diketahui oleh pemilik usaha/HRD sebuah perusahaan?
3. Apa saja aspek *Language Skills* dalam Bahasa Inggris?
4. Aspek manakah dalam *Language Skills* yang paling dibutuhkan pada proses rekrutmen?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dalam penelitian dan beberapa rumusan masalah sebelumnya, maka peneliti menyimpulkan beberapa tujuan dan manfaat penelitian sebagai berikut:

Tujuan Penelitian

1. Mencari tahu seberapa penting kemampuan Bahasa Inggris dalam peran mencari pekerjaan.
2. Menentukan aspek dalam *Language Skills* manakah yang lebih penting dalam Bahasa Inggris yang dapat mendukung kemungkinan diterima bekerja lebih tinggi.

Manfaat Penelitian

1. Diharapkan mampu memberi informasi kepada calon karyawan mengenai aspek mana dalam kemampuan menggunakan Bahasa Inggris yang sangat menunjang kemungkinan untuk diterima.
2. Diharapkan membuat calon karyawan dapat meningkatkan keinginan untuk belajar Bahasa Inggris sejak dini.

BAB 2

TELAAH PUSTAKA

Bahasa Inggris telah menjadi salah satu bahasa yang sangat banyak digunakan oleh umat manusia di seluruh belahan bumi ini dan tentunya hal tersebut memberikan efek positif bagi para pencari kerja karena banyak perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang dapat memberikan kesempatan bagi perusahaannya untuk menjangkau publik yang lebih luas dan mengembangkan bisnisnya lebih besar, itu sebabnya banyak sekali peluang kerja yang dapat diperoleh jika memiliki kemampuan Bahasa Inggris yang baik. Pentingnya kemampuan Bahasa Inggris menurut (Zainuddin et al., 2019) bahwa kemampuan dasar seperti berbicara (*Speaking*) dan menulis (*Writing*) dalam Bahasa Inggris dianggap sebagai dua keterampilan bahasa yang sangat penting untuk dikuasai (walaupun fokus pada salah satunya bergantung pada industri perusahaan itu sendiri). Penelitian lainnya dari (Othman et al., 2011) juga menyebutkan bahwa keterampilan menguasai Bahasa Inggris penting bagi lulusan untuk bekerja, terutama di sektor swasta. Masukan dari perusahaan lokal dan internasional menunjukkan bahwa keterampilan komunikasi verbal dan non-verbal dalam Bahasa Inggris tetap menjadi atribut yang paling dicari di calon karyawan.

Salah satu isu yang sering menjadi sorotan adalah kemampuan atau keterampilan Berbahasa Inggris yang dibutuhkan oleh perusahaan biasanya mengharuskan karyawan untuk dapat menguasai seluruh aspek dalam Bahasa Inggris yang mana tidak semua orang memiliki kemampuan yang sama dengan satu sama lain. Sebagaimana diketahui secara luas, keterampilan berbahasa Inggris ditentukan oleh empat keterampilan umum, yaitu keterampilan Berbicara (*Speaking*), Membaca (*Reading*), Menulis (*Writing*) dan Mendengarkan (*Listening*). Kemampuan yang sudah disebutkan sebelumnya sangatlah penting untuk diketahui dasar-dasarnya agar dapat membantu memahami arti dari kata yang mengandung Bahasa Inggris oleh karena itu kemampuan tersebut sangatlah dibutuhkan oleh perusahaan karena dianggap mampu menerjemahkan dan dianggap sebagai penghubung sebuah perusahaan dengan perusahaan lainnya yang berbasis Bahasa Inggris. Pada penelitian (Idja et al., n.d.) yang berjudul “*Teaching Vocabulary through Translation*” disebutkan bahwa penerjemahan sangat penting untuk menunjukkan bagaimana penggunaan terjemahan dalam kursus bahasa, dan dalam pengajaran bahasa Inggris bisnis khususnya, dapat terbukti menjadi alat yang komprehensif karena mencakup keempat keterampilan Bahasa Inggris, yaitu membaca, menulis, berbicara, dan mendengarkan.

Seiring waktu berlalu, setiap perusahaan atau organisasi membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) atau tenaga kerja yang berkualitas. Karena orang-orang berbakat dianggap mampu memberikan pelayanan terbaik kepada perusahaan seperti yang dikatakan oleh (Billy Renaldo Potale, Viktor Lengkong, 2016) bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas tenaga kerja senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan supaya tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Itulah mengapa perusahaan perlu menerapkan strategi rekrutmen yang tepat agar mendapatkan karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan agar proses rekrutmen menjadi efektif dan tidak salah dalam melakukan proses rekrutmen karena apabila salah dalam menerapkannya akan menjadi sebuah kerugian bagi perusahaan dalam mendapatkan SDM yang berkualitas yang sejalan dengan pernyataan (Titisari

& Ikhwan, 2021) mengenai salah satu faktor yang mempengaruhi tidak efisiennya proses rekrutmen dan seleksi adalah karena strategi rekrutmen perusahaan yang gagal. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi rekrutmen yang tepat untuk menarik karyawan dengan keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan melakukan wawancara kepada Human Resource Department untuk mencari tahu mengenai kebenaran apakah kemampuan Bahasa Inggris mampu membuat peluang karyawan diterima semakin besar daripada karyawan yang tidak memiliki kemampuan Bahasa Inggris.

Sebelumnya penelitian ini dilakukan tentunya tidak terlepas dari penelitian sebelumnya yang menjadi acuan utama dalam memahami seberapa besar peran kemampuan Bahasa Inggris yang dimiliki oleh calon karyawan dalam mencari pekerjaan karena seperti yang diketahui bersama bahwa hampir dari seluruh lowongan pekerjaan yang sering dilihat tentunya menampilkan salah satu syarat yaitu mampu Berbahasa Inggris sebagai salah satu syarat dalam menjadi karyawan sebuah perusahaan. Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Zainuddin et al., 2019) yang berjudul “*English language and graduate employability*” yang mana pada penelitian tersebut melakukan penelitian untuk menguji perspektif pengusaha dan pelajar Malaysia tentang perlunya kemahiran dan keterampilan bahasa Inggris untuk pekerjaan menunjukkan hasil bahwa berdasarkan tanggapan dari mahasiswa atau dalam konteks penelitian ini adalah calon pekerja dan tentunya pemberi kerja, hasilnya tidak diragukan lagi bahwa Bahasa Inggris merupakan faktor penting dalam membuat lulusan lebih siap kerja. Menanggapi internasionalisasi dan penggunaan bahasa Inggris sebagai bahasa global, perusahaan lokal dan multinasional di Malaysia cenderung mengambil lulusan yang mahir dan fasih berbahasa Inggris selain memiliki atribut pribadi lainnya yang diperlukan.

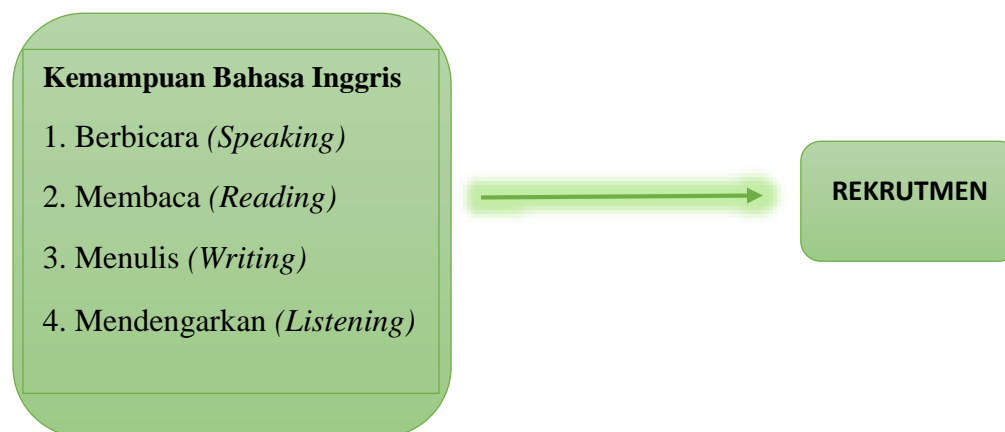
Dalam penelitian (Rao, 2019) “*English for Business Purposes: An ESP Approach*” disebutkan bahwa Bahasa Inggris adalah bahasa global yang nyata dan penting dalam pendidikan, hubungan, dan bisnis. Bahasa Inggris telah banyak digunakan dan menyebar sebagai globalisasi lingkungan bisnis dan dianggap sebagai bagian dari Bahasa Inggris untuk tujuan tertentu. Dari penelitian tersebut maka diketahui bahwa Bahasa Inggris adalah Bahasa Global oleh karenanya apabila seseorang menguasai kemampuan Bahasa Inggris pastinya membuat kemungkinan diterima dalam mencari kerja lebih baik dibanding calon karyawan yang tidak memiliki kemampuan Bahasa Inggris. Selain sebagai Bahasa Global yang digunakan dalam seluruh bidang di seluruh dunia ternyata pada penelitian lain yang dilakukan oleh (Thomas et al., 2016) menyebutkan bahwa Bahasa Inggris juga menjadi Bahasa Perdagangan Global yang berarti Bahasa Inggris sangatlah penting dalam perdagangan di seluruh dunia maka tidak mengherankan bahwa kemampuan seseorang dalam menggunakan Bahasa Inggris bisa menjadi salah satu faktor mengapa banyak perusahaan mencari seseorang dengan kemampuan ini.

Hal tersebut juga di dukung oleh penelitian-penelitian lainnya yang membahas betapa pentingnya kemampuan Bahasa Inggris dalam menghadapi era globalisasi dan kemajuan teknologi yang sangat pesat ini, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Parupalli, 2019) “*The Role of English As a Global Language*” dan (Vodopija-Krstanović & Marinac, 2019) berjudul “*English as an international language and English language teaching: The theory vs. practice divide*” yang penelitiannya dilakukan di sebuah universitas negara Kroasia menjelaskan mengenai peran Bahasa Inggris sebagai Bahasa Global dalam menghadapi kemajuan jaman, atau penelitian

yang dilakukan oleh (Clement & Murugavel, 2018) dalam penelitiannya “*English for the Workplace: The Importance of English Language Skills for Effective Performance*” menyebutkan bahwa mahir berbahasa Inggris dianggap penting untuk banyak profil pekerjaan karena sebagian besar komunikasi perusahaan terjadi dalam bahasa Inggris di India. Kemampuan untuk mengekspresikan ide-ide tanpa ambiguitas dan kemampuan untuk memahami diperlukan untuk interaksi wawancara yang sukses.

Namun dalam penelitian-penelitian sebelumnya yang sudah disebutkan hanya menggambarkan seberapa pentingnya peran kemampuan dalam berbahasa Inggris untuk proses rekrutmen tanpa menjelaskan aspek mana yang sangat penting dalam konteks mampu berbahasa Inggris dan aspek apa yang sangat diperlukan atau dicari oleh pemberi kerja atau rekruter dalam konteks kemampuan berbahasa Inggris. Oleh karena itu penelitian ini memanfaatkan gap tersebut untuk mencari tahu, aspek *Language Skills* apa yang penting dan yang paling menopang calon karyawan agar tingkat penerimaan meningkat dalam proses rekrutmen sebuah perusahaan yang memberikan syarat tersebut sebagai syarat bagi calon karyawan perusahaan.

Model Penelitian



Definisi Konsep

Bahasa Inggris

Bahasa Inggris adalah bahasa yang berasal dari Inggris Raya (*Great Britain*). Bahasa Inggris merupakan gabungan dari beberapa bahasa daerah yang biasa digunakan oleh orang Norwegia, Denmark, dan Anglo-Saxon dari abad ke-6 hingga ke-10. Bahasa Inggris kini menjadi alat komunikasi utama bagi masyarakat di berbagai negara di dunia, antara lain Inggris, Amerika Serikat, Kanada, Australia, Selandia Baru, dan banyak negara lain yang menggunakan bahasa Inggris sebagai media komunikasinya. Sebagai bahasa yang cukup banyak digunakan di berbagai negara di dunia, Bahasa Inggris dianggap sebagai bahasa resmi yang digunakan dalam komunitas Internasional.

1) Kemampuan Berbahasa Inggris

(Husain, 2015) menyebutkan bahwa Kemampuan Berbahasa Inggris adalah kemampuan yang dimiliki seorang individu untuk melakukan aktivitas yang membutuhkan kemampuan dalam berbahasa Inggris agar dapat berkomunikasi dengan sesama pengguna Bahasa Inggris. Empat kemampuan dasar dalam Bahasa Inggris, yaitu Mendengar (*Listening*), Berbicara (*Speaking*), Membaca (*Reading*) dan Menulis (*Writing*).

2) Peran kemampuan Bahasa Inggris dalam dunia kerja

Peran bahasa Inggris dalam kemajuan karir tidak dapat dipungkiri di era globalisasi ini. Meskipun kemahiran Bahasa Inggris bukan satu-satunya kriteria untuk pengembangan karir, namun pentingnya kemampuan seseorang dalam menggunakan Bahasa Inggris tersebut dalam dunia kerja diakui secara luas. Dengan mengetahui peran pentingnya kemampuan Bahasa Inggris bagi seorang calon karyawan dalam mencari pekerjaan dan melihat kenyataan di lapangan bahwa calon karyawan yang memiliki kemampuan ini lebih diminati dan kemungkinan direkrut oleh sebuah perusahaan maka harapannya semoga lebih banyak dari calon pekerja yang mulai melakukan perbaikan pada dirinya terutama di bidang komunikasi yang mana kita tau peran komunikasi sangatlah penting dalam bekerja terutama dalam sebuah kelompok atau organisasi.

BAB 3

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah benar terdapat pengaruh antara variabel kemampuan Bahasa Inggris calon karyawan terhadap proses rekrutmen suatu perusahaan. Oleh karena itu dalam penelitian ini jenis pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif digunakan karena penelitian ini dilakukan untuk memahami makna di balik data yang nampak dan untuk memahami fenomena yang ada, kemudian dalam penelitian ini juga bermaksud untuk mengungkap makna data yang nampak yang sudah disebutkan sebelumnya yaitu kemampuan Bahasa Inggris seorang calon karyawan yang dianggap penting dalam proses rekrutmen suatu perusahaan.

Pendekatan kualitatif pada penelitian ini juga dilakukan untuk menelusuri lebih jauh perubahan yang nampak pada syarat ketentuan yang ada pada lowongan kerja pada umumnya dan penerapannya dalam dunia kerja karena fenomena yang ada bahwa beberapa perusahaan yang bukan perusahaan multinasional mengharuskan syarat tersebut bagi calon karyawannya. Pendekatan kualitatif dalam penelitian adalah untuk mencari kebenaran relatif menurut (Dr. H. Zuchri Abdussamad, S.I.K., 2021) dalam bukunya yang berjudul "*Buku Metode Penelitian*" itulah mengapa melalui pendekatan kualitatif diharapkan adanya pemahaman terhadap data yang nampak yaitu syarat mampu berbahasa Inggris dalam kriteria persyaratan yang ada di perusahaan di Indonesia khususnya Jawa Tengah karena seperti yang diketahui bahwa negara Indonesia tidak mewajibkan warganya untuk mempelajari Bahasa Inggris sebagai *second national language* atau Bahasa Nasional Kedua namun fenomena yang ada di dunia kerja termasuk beberapa perusahaan memiliki persyaratan mewajibkan karyawannya mampu berbahasa Inggris.

Populasi dan Sampel

Menurut Morissan (2012:19), Populasi ialah sebagai suatu kumpulan subjek, variabel, konsep, atau fenomena. Kita dapat meneliti setiap anggota populasi untuk mengetahui sifat populasi yang bersangkutan. Populasi pada penelitian ini adalah para pemilik usaha / pemberi kerja / organisasi perusahaan yang dalam proses rekrutmennya mencantumkan syarat mampu atau menguasai Bahasa Inggris sebagai salah satu syarat pada perusahaan ketika sedang melakukan proses rekrutmen atau mencari karyawan.

Menurut Sugiyono (2008: 118), Sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah Populasi. Pada penelitian ini sampel penelitiannya diambil dari beberapa narasumber yang berprofesi sebagai pemilik usaha/rekruter/HRD dari sebuah perusahaan yang terdapat di daerah provinsi Jawa Tengah khususnya di kota penelitian ini dilakukan yaitu Kendal dan Semarang.

Metode Pengumpulan Data

Menurut Saryono (2010), Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari

pengaruh sosial yang tidak dapat dijelaskan, diukur atau digambarkan melalui pendekatan kuantitatif. Berdasarkan pengertian tersebut maka metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan dua tahap yaitu Observasi dan Wawancara.

Observasi

Observasi memiliki arti yang cukup luas namun pengertian paling sederhananya adalah mengamati, menyaksikan, memperhatikan suatu kondisi atau fenomena menjadi metode pengumpulan data penelitian. Tujuan observasi adalah untuk mendeskripsikan perilaku objek serta memahaminya atau bisa juga hanya ingin mengetahui frekuensi suatu kejadian. Berdasarkan pemahaman tersebut maka inti dari observasi adalah adanya perilaku yang tampak dan adanya tujuan yang ingin dicapai. Alasan peneliti melakukan observasi adalah untuk menyajikan gambaran realistik fenomena kemampuan Bahasa Inggris sebagai syarat dalam proses rekrutmen dan untuk membantu mengerti alasan perusahaan memberikan syarat tersebut karena banyak dari perusahaan di Indonesia yang menulis syarat pada lowongan pekerjaan perusahaan mereka yang mengharuskan calon karyawannya memiliki kemampuan Bahasa Inggris sebagai salah satu syaratnya yang mana perusahaan tersebut bukanlah perusahaan multinasional yang memang sering melakukan kontak bisnis ataupun berkomunikasi menggunakan Bahasa Inggris.

Wawancara

Wawancara merupakan salah satu metode pengumpulan data dengan jalan komunikasi, yaitu melalui percakapan yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur, tidak terstruktur, langsung ataupun tidak langsung. Tujuan dari wawancara adalah untuk memperoleh informasi yang tidak dapat diamati atau tidak dapat diperoleh dengan alat lain. Contoh dari bentuk pertanyaan yang digunakan dalam melakukan wawancara adalah sebagai berikut:

- a) Pertanyaan yang berkaitan dengan pengalaman; pertanyaan ini ditujukan untuk mendeskripsikan pengalaman, misalnya: Sudah berapa lama Ibu menjabat sebagai HRD perusahaan?
- b) Pertanyaan yang berkaitan dengan pendapat; pertanyaan ini ditujukan untuk memberikan gambaran pada kita mengenai hal yang dipikirkan tentang sesuatu, misalnya: Menurut Ibu bagaimana karyawan ideal yang dibutuhkan oleh perusahaan Ibu bekerja?
- c) Pertanyaan tentang pengetahuan; pertanyaan ini digunakan untuk memperoleh pengetahuan faktual yang dimiliki informan, misalnya: strategi apa yang digunakan Ibu selaku HRD dalam mencari karyawan ideal?

Metode Analisis Data

Data sosial seperti kemampuan Bahasa Inggris calon karyawan lebih diminati saat proses rekrutmen sering sulit dipastikan kebenarannya. Dengan metode kualitatif, melalui teknik pengumpulan data melalui proses wawancara ke pemberi kerja/HRD dan diharapkan mampu memberikan pandangan dalam menguji kebenaran tersebut agar kepastian data lebih terjamin.

Untuk mencapai kepastian tersebut maka penelitian ini menggunakan metode analisis data dari Miles dan Huberman (1984) yang memiliki 3 (tiga) tahap, yaitu:

Tahap Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih esensi, memfokuskan pada esensi, dan mencari tema dan pola. Data yang direduksi memberikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan peneliti untuk mengumpulkan lebih banyak data. Selama fase ini, peneliti mengurangi atau meringkas informasi kontak langsung tentang orang, peristiwa, dan situasi. Kemudian dilangkah ini juga melibatkan pemilihan dan peringkasan dokumen yang relevan. Peneliti kemudian perlu menangkap informasi yang ada, mengklasifikasikannya, dan memproses reaksi dan situasi apa adanya. Ketiga melakukan penyimpanan data hasil wawancara sebelumnya baik dalam tulisan maupun rekaman. Terakhir, melakukan analisis data selama pengumpulan data yang sudah diringkaskan sebelumnya.

Tahap Penyajian / (*Display*) Data

Setelah data berhasil direduksi, maka langkah selanjutnya adalah melakukan penyajian data. Dengan melakukan display data, maka akan memudahkan peneliti agar tahu mengenai fenomena apa yang terjadi. Dalam langkah ini peneliti sering terlibat dalam hal menyajikan atau menampilkan dari kumpulan data sebelumnya dan sudah dianalisis, mengingat bahwa peneliti kualitatif sering kali akan menyusun teks naratif.

Tahap Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif Miles dan Huberman adalah menarik dan memvalidasi kesimpulan. Kesimpulan awal yang ditampilkan tentunya bersifat belum pasti atau hanya sementara dan dapat berubah sewaktu-waktu jika ditemukan adanya bukti yang kuat mengenai tahapan pengumpulan data selanjutnya. Oleh karena itu, maka kesimpulan dapat dipercaya apabila didukung oleh bukti yang valid dan konsisten ketika peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data. Dengan begitu maka hasil akhir atau konklusi penelitian kualitatif diharapkan mampu menjawab rumusan masalah sebagaimana yang telah dirumuskan sejak awal, akan tetapi seperti yang telah dikemukakan di atas, pertanyaan penelitian kualitatif dan rumusan masalah juga masih bersifat sementara, sehingga perlu pembuktian tambahan. Proses pengumpulan bukti ini disebut verifikasi data. Langkah verifikasi yang dilakukan masih terbuka untuk menerima masukan data. Verifikasi data dilakukan melalui beberapa cara, diantaranya:

- a) Memeriksa keterwakilan data
- b) Memeriksa data untuk dampak peneliti
- c) Memeriksa bobot bukti dari sumber data yang dapat dipercaya