

USULAN PROPOSAL PENELITIAN



ANALISIS REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN DI PT. ASURANSI JIWA SYARIAH BUMIPUTERA CABANG JAMBI

OLEH
Mustika/ 1029018901
Yolanda Sari/1027088705
Etik Winarni/ 1010048606

Dibiayai Oleh :

DIPA Universitas Muhammadiyah Jambi Tahun Anggaran 2022/2023

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAMBI

2022

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor terpenting yang tidak dapat dilepaskan dari suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia adalah penggerak dan pelaksanaan kebijakan – kebijakan dalam suatu perusahaan. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia, menjadikan suatu kewajiban untuk dilaksanakan pengelolaan bagi sumber daya terkait. Pengelolaan yang dimaksudkan meliputi rekrutmen, seleksi, penempatan, dan lain – lain untuk mendapatkan pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan – tujuan organisasi. Sebagai mana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi , sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang Pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan sentral dalam suatu organisasi. Tanpa SDM yang profesional, sasaran kerja tidak dapat dicapai walaupun alat kerjanya canggih (Darsono & tjatjuk : 2011). Jurnal ilmiah dari Alpius Rama Kusuma Bellionardi (2013) yang berjudul Model Analisis Perekrutan dan Seleksi Karyawan Di PT.semarang Autocamp Manufacturing Indonesia (SAMI), Menjelaskan bahwa suatu proses rekrutmen dan seleksi yang sesuai dengan prosedur sangat dibutuhkan agar perusahaan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Proses rekrutmen dan seleksi yang memenuhi prosedur, dimana proses tersebut berjalan secara prosedural dan objektif dapat membawa implikasi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar yang memenuhi kriteria untuk diperkerjakan dalam dan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Proses seleksi merupakan rangkaian tahap – tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan lamaran tersebut.

Tujuan utama dari proses rekrutmen dan seleksi adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Proses tersebut sangat kompleks, memakan waktu yang cukup lama dan biaya yang tidak sedikit serta sangat terbuka untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat. Kesalahan dalam memilih orang sangat besar dampaknya bagi suatu perusahaan atau organisasi. Hal tersebut bukan hanya karena

proses rekrutmen dan seleksi itu sendiri telah menyita waktu, biaya dan tenaga, tetapi juga akan bersampak pada efisiensi, produktivitas dan dapat merusak moral kerja karyawan yang bersangkutan dan orang – orang yang berada disekitarnya.

Ludfia Dipang (2013) pada jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT.Hasjrat Abadi Manado menjelaskan, kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada perusahaan atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai, agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Untuk dapat bersaing dengan industri sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif, bersemangat dan loyal. Salah satu yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui pengembangan sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor – faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya kemampuan individual (pengetahuan, kemampuan, keterampilan), usaha yang dilakukan dan dukungan dari dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga kerja dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide – ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Pada PT.Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera cabang Jambi, Pengrekrutan karyawan sangat berpengaruh untuk membantu pemenuhan target perusahaan. Pemenuhan target perusahaan tidak lepas dari peranan kinerja karyawan, Perusahaan harus memikirkan dan melakukan proses rekrutmen serta proses seleksi yang sesuai agar tidak salah dan biasa memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Metode rekrutmen yang digunakan harus benar – benar sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan. Perusahaan memilih pelamar – pelamar yang kualifikasinya paling dekat dan berhubungan dengan deskripsi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Proses rekrutmen hingga pelamar diterima menjadi karyawan membutuhkan waktu yang tidak sebentar, pelamar harus melewati serangkaian proses seperti wawancara dan tes. Hal ini harus dapat direncanakan oleh perusahaan dengan metode yang tepat agar proses rekrutmen lebih efektif, baik bagi perusahaan agar cepat mendapat karyawan yang

sesuai dengan kriteria dan bagi pelamar agar cepat mendapatkan pekerjaan untuk mengisi posisi yang ditawarkan.

Begitu juga dengan proses seleksi, harus benar – benar melihat kualitas pelamar untuk menentukan apakah pelamar diterima atau ditolak. Seleksi ada yang direncanakan dan ada yang tidak direncanakan . perusahaan kecil sering melakukan seleksi secara tidak terencana, kegiatan dilaksanakan ketika perusahaan baru membutuhkan tambahan tenaga kerja. Biasanya tugas langsung ditangani oleh tenaga ahli dari perusahaan itu sendiri. Tetapi pada sebagian perusahaan besar, kegiatan seleksi dilaksanakan dengan terencana, dan dikerjakan oleh bagian SDM yang berkompeten. Tugas ini dimiliki oleh orang yang memiliki keahlian khusus dalam bidang seleksi atau tenaga ahli dari luar perusahaan.

Berdasarkan fenomena diatas dapat disimpulkan bahwa pentingnya proses rekrutmen dan seleksi di suatu organisasi atau perusahaan untuk menunjang keberhasilan serta mendapatkan tenaga SDM yang berkualitas bagi perkembangan perusahaan kedepan. untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di PT.Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera cabang Jambi. Maka Harus diperhatikan kondisi dimasa lalu dan melihat fenomena yang terjadi,maka dapat dianalisis aspek internal (kekuatan dan kelemahan) dan eksternal (peluang dan ancaman)serta mengatur strategi dimasa yang akan datang dengan menggunakan analisi SWOT. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk memberikan pemaparan lebih lanjut dan menuangkan dalam proposal yang berjudul **“Analisis Rekrutmen dan seleksi Karyawan di PT.Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera cabang Jambi”**

1.2. Perumusan Masalah penelitian

Untuk memberikan suatu gambaran yang lebih jelas tentang masalah yang akan diteliti maka berikut ini adalah perumusan masalah:

1. Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi karyawan tenaga pemasaran yang dilakukan PT.Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera cabang Jambi ?
2. Apa yang menjadi kekuatan, kelemahan, peluang, serta ancaman proses rekrutmen dan seleksi untuk mendapatkan karyawan tenaga pemasaran yang berkualitas di PT.Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera cabang Jambi?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan PT.Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera cabang Jambi.
2. Untuk Mengetahui kekuatan, kelemahan, ancaman dan peluang proses rekrutmen dan seleksi PT.Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Jambi.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi akademisi, penelitian ini merupakan dukungan dan partisipasi terhadap perkembangan pengetahuan ditataran civitas akademika khususnya dalam bidang SDM.
2. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dalam menjalankan kebijakan SDM dan menyusun kebijakan dimasa mendatang.
3. Bagi masyarakat umum, semoga dari hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang dilakukan oleh PT.Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Jambi.
4. Menjadi masukan dan saran bagi praktisi dan akademisi yang melakukan penelitian selanjutnya sehingga bisa menjadi perbandingan bagi penelitian yang lain.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting di dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain, selain itu Sumber daya manusia merupakan modal dasar yang paling utama didalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisas/perusahaan tidak akan bergerak. Werther dan Davis sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan - tujuan organisasi. Dengan demikian sumber daya manusia diartikan sebagai sumber kekuatan yang berasal dari manusia – manusia yang daoat didayagunakan organisasi (Sutrisno, 2012).

Sedangkan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bidang manajemen yang sangat strategis dalam keberhasilan mencapai tujuan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memberdayakan atau memaksimalkan anggota organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien. Widodo (2015) yang mengutip mathis dan jackson menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan disetiap perusahaan.

Sunyoto (2015) mengutip marihot Tua menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan untuk merangsang, mengembangkan, memotivasi dan memelihara kinerja yang tinggi didalam organisasi. Menurut sutoyo, manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia. pendekatan pada manajemen didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang penting didalam organisasi, disamping itu efektivitas organisasi ditentukan oleh manajemen manusia.

Dari uraian definisi manajemen sumber daya manusia diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sumber daya manusia yang dapat diatur menurut urutan fungsi – fungsi, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia (Manajemen SDM) sangatlah beragam, karena sangat bergantung pada tujuan organisasi yang berbeda- beda. Namun secara umum tujuan organisasi dapat digambarkan

sebagai berikut :

Menurut Simamora dalam Sunyoto (2015) ada empat tujuan manajemen SDM Yaitu :

1. Tujuan Sosial, tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah tentang tanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat. Dalam praktiknya organisasi harus menjadi bagian dari masyarakat. Organisasi akan efektif selama menjalankan aktivitas yang dibutuhkan masyarakat. Masyarakat mengharapkan suatu organisasi dapat mematuhi hukum dan norma moral yang berlaku.
2. Tujuan organisasional, tujuan organisasional manajemen sumber daya manusia adalah sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan fungsional, tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia adalah tujuan mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan pribadi, tujuan pribadi manajemen sumber daya manusia adalah tujuan individu dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2.1.2. Pengertian Karyawan

Secara sederhana karyawan dapat diartikan sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi – kompensasi lainnya.

Menurut Hasibuan karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk tenaga maupun dalam bentuk pikiran) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Sedarmayanti (2014) mengemukakan bahwa karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan, baik swasta ataupun pemerintah dan diberi imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Adapun jenis – jenis karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Karyawan tetap

Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan, karyawan tetap biasanya cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Selain itu, karyawan tetap juga

cenderung lebih aman dalam hal kepastian lapangan pekerjaan dibandingkan dengan karyawan tidak tetap.

- Karyawan tidak tetap

Karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Karyawan tidak tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu – waktu oleh perusahaan ketika perusahaan tidak membutuhkan tenaga tambahan lagi. Jika dibandingkan karyawan tetap, karyawan tidak tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih sedikit dan juga cenderung sedikit tidak aman dalam hal kepastian lapangan pekerjaan.

2.1.3. Teori Rekrutmen

Zainal (2014) mengemukakan bahwa rekrutmen adalah proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran – lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan. Hasilnya adalah merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah karyawan yang berkualitas untuk memenuhi suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.

Menurut sulistiyani dan rosidah mendefinisikan rekrutmen sebagai proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu sebagai serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat para pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Menurut mangkunegara dan Hamali (2016) mendefinisikan rekrutmen sebagai suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan karyawan yang melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber – sumber penarikan karyawan, menentukan kebutuhan karyawan yang diperlukan perusahaan, proses seleksi, penempatan, dan orientasi karyawan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai yang memenuhi kualifikasi yang dengan melalui tahapan yang mencakup identifikasi yang dibutuhkan dari sumber – sumber perusahaan.

Menurut moekijat proses rekrutmen dibagi sebagai berikut :

1. Analisis jabatan (*job analysis*)

Analisis jabatan merupakan prosedur untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan, keterampilan dari sebuah pekerjaan dan jenis orang yang akan dipekerjakan.

2. Uraian Jabatan (*Job Description*)

Uraian jabatan adalah mengiktisar fakta – fakta yang diberikan oleh analisis jabatan dalam susunan sistematis. Uraian jabatan merupakan garis– garis besar yang ditulis dan dimaksudkan untuk memberikan keterangan tentang fakta – fakta yang penting dari jabatan yang diperlukan.

3. Persyaratan Jabatan (*job specification*)

Persyaratan jabatan adalah catatan mengenai syarat – syarat orang yang minimum harus dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik.

4. Penilaian Jabatan (*job Evaluation*)

Penilaian jabatan adalah kegiatan yang dilakukan guna membandingkan nilai suatu jabatan dengan nilai dari jabatan dengan jabatan lainnya.

5. Penggolongan Jabatan (*job clasification*)

Penggolongan jabatan adalah pengelompokan jabatan – jabatan yang memiliki nilai yang sama.

Pelaksanaan rekrutmen merupakan tanggung jawab manajemen personalia. Proses rekrutmen ini merupakan proses yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Karena kualitas sumber daya manusia organisasi atau perusahaan tergantung proses rekrutmennya . Dalam proses ini para rekruter akan menggunakan beberapa metode untuk mendapatkan apa yang diinginkan.

Metode penarikan akan berpengaruh besar terhadap jumlah lamaran yang masuk kedalam perusahaan. Metode penarikan calon karyawan baru secara umum ada dua yaitu:

- 1) Metode Tertutup

Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang – orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga untuk mendapatkan karyawan yang baik relatif terbatas.

- 2) Metode Terbuka

Metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa, cetak maupun elektronik, agar tersebar luas kemasyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang qualified lebih besar.

Dalam upaya untuk mensukseskan proses rekrutmen, para rekruter umumnya akan menggunakan beberapa sumber dan metode untuk mendapatkan apa yang diinginkan. Sumber dan metode yang umum menjadi alternatif dalam proses rekrutmen adalah sumber dan metode yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri (internal) atau dari luar organisasi (eksternal).

Setelah diketahui spesifikasi pekerjaan karyawan yang dibutuhkan, harus ditentukan sumber – sumber penarikan calon karyawan. Perencanaan rekrutmen harus dilakukan dengan memperhatikan sumber tenaga kerja. Agar pencari kerja baru dapat dilaksanakan tugasnya dengan efisien, ekonomis dan efektif.

2.1.4. Teori Seleksi

Seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (procurement), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari : perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Proses seleksi merupakan tahap – tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima.

Menurut zainal (2014) seleksi adalah kegiatan yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Seleksi dilaksanakan tidak hanya untuk penerimaan karyawan baru saja, akan tetapi seleksi ini dapat juga dilakukan untuk alasan pengembangan, atau penerimaan karyawan karena adanya peluang jabatan.

Dari pendapat para ahli tersebut, maka ditarik kesimpulan bahwa seleksi adalah kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat, untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Seleksi untuk setiap penerimaan baru harus dilakukan dengan cermat, jujur, dan objektif supaya diperoleh karyawan yang qualified dan penempatan yang tepat sehingga pembinaan, pengembangan, pengendalian, dan pengaturan karyawan relatif mudah dalam mencapai sasaran yang diinginkan.

Proses seleksi menurut beberapa ahli dianggap sebagai proses penyewaan tenaga ahli (the hiring proses). Mereka menganggap hiring dan selection merupakan konsep ketenaga kerjaan yang “interchangeable”(dapat saling ditukar istilahnya). Dalam proses seleksi, akan terjadi antara “menyewa”(bagi pelamar tenaga kerja yang lolos seleksi) dengan “tidak jadi menyewa”(bagi pelamar yang tidak memenuhi syarat), maka mereka lebih menyukai “proses

seleksi dari pada”proses penyewaan”tenaga kerja. Setiap perusahaan untuk mendapatkan karyawan terbaik akan melalui langkah – langkah seleksi.

Menurut Zainal (2014) proses seleksi merupakan rangkaian tahap – tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Setiap perusahaan berbeda dalam menentukan langkah – langkah yang digunakan dalam kegiatan seleksi. Walaupun tidak ada standar dalam

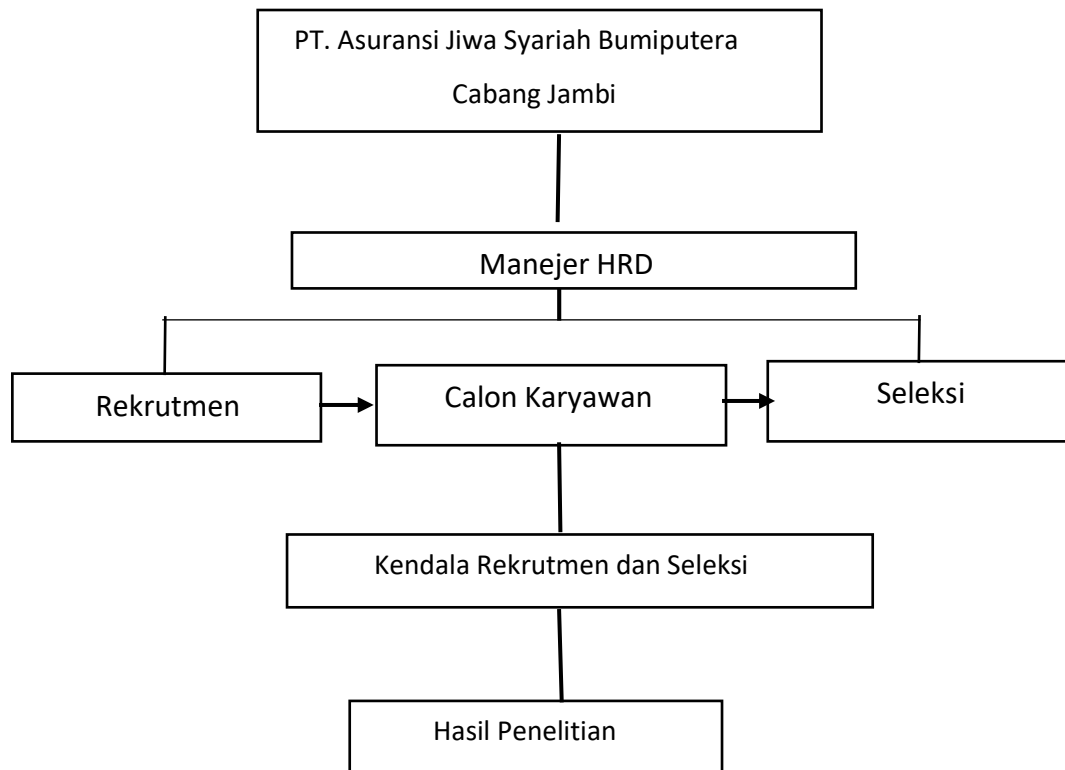
menentukan langkah – langkah seleksi, tetapi secara umum dapat ditentukan sebagai berikut :

1. Menerima lamaran kerja
2. Tes kemampuan
3. Tes potensi akademik
4. Wawancara pendahuluan
5. Tes psikologi
6. Penerimaan referensi
7. Wawancara seleksi
8. Persetujuan atau langsung
9. Induksi atau orientasi

2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut Yakub, Tulim dan Suharsil (2014) sumber daya paling penting dalam perusahaan adalah sumber daya manusia karena sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas untuk mencapai tujuan, memperoleh keuntungan, serta mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi dari perusahaan dimulai, dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal. Tenaga pemasaran dalam perusahaan asuransi sangat berperan penting dan aktif menunjang keberhasilan perusahaan. Banyaknya perusahaan asuransi terutama di Indonesia membuat persaingan semakin besar. Bagaimana suatu perusahaan asuransi bisa lebih meyakinkan para calon nasabah untuk menjadi nasabah di perusahaan asuransi tersebut. Dalam penerapan metode rekrutmen dan seleksi bagi tenaga pemasaran pada PTAsuransi Jiwa Syariah Bumiputera, sangat menentukan kinerja karyawan tersebut saat bekerja. Penggunaan metode rekrutmen dan seleksi yang efektif akan membantu perusahaan dengan produktifitas karyawannya. Karyawan

yang memiliki kompetensin dibidang yang telah ditentukan akan dapat bekerja lebih baik dibandingkan dengan karywan yang tidak berkompeten.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif analisis yang bertujuan memberikan deskripsi secara sistematis faktual, dan akurat tentang fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau objek tertentu (rahmat kriyantono). Menurut Moleong (2011) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi dan tindakan lain-lain, secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Menurut Sanusi (2011) metode deskriptif kualitatif adalah desain penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau objek penelitian.

3.2. Jenis dan Sumber data

Pada penelitian ini jenis data yang dikumpulkan adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Menurut Indrianto dalam Supriyanto dan Machfudz (data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Maka data primer dari penelitian ini dikumpulkan sendiri oleh peneliti dari objek tempat penelitian.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono dalam Supriyanto dan Machfudz data sekunder ialah data penelitian yang diperoleh oleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yang diperoleh dan dicatat oleh pihak lain. Data sekunder adalah data yang sudah ada sebelumnya seperti pengambilan dokumen yang dianggap relevan sebagai data pelengkap, serta data ini digunakan untuk mendukung data primer.

3.3. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian adalah batasan banyaknya subjek yang tercakup dalam sebuah masalah. Secara umum memiliki makna batasan, dalam artian luas batasan ini bisa dalam bentuk materi, variabel yang diteliti, subjek atau lokasi. Ruang lingkup bisa diartikan secara lebih

husus pada materi atau hal tertentu. Dalam sebuah penelitian ruang lingkup bisa berarti pembatasan variabel yang digunakan, berapa banyak subjek yang akan diteliti, luas lokasi penelitian, materi yang dikaji, dan sebagainya. Adanya pembatasan atau ruang lingkup dalam sebuah penelitian sangat penting karena akan mempengaruhi validitas dari hasil penelitian itu sendiri. Dalam penelitian ini penulis mengambil objek penelitian pada PT.Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Provinsi Jambi. Ruang lingkup penelitian ini hanya pada variabel – variabel yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan rekrutmen dan seleksi calon karyawan.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan permasalahan yang diangkat, maka teknik yang digunakan penulis dalam proses pengumpulan data ialah sebagai berikut:

a.Wawancara (interview)

Menurut Nazir dalam Supriyanto dan Machfudz , wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab dengan dilakukan oleh dua belah pihak, serta menggunakan alat yang dinamakan interview guide(panduan wawancara). Wawancara merupakan pengajuan pertanyaan kepada responden yang dilakukan secara lisan untuk menukar informasi (Mangkuprawira:2011). Wawancara ditujukan langsung kepada informan yang terlibat dalam tema penelitian.

b.Observasi

Ghony dan Almanshur (2012) menjelaskan metode observasi merupakan cara yang sangat baik untuk mengawasi perilaku subjek penelitian seperti perilaku dalam lingkungan atau ruang, waktu dan keadaan tertentu. Observasi adalah pengamatan langsung yaitu teknik pengumpulan data dimana peneliti mengadakan penelitian langsung terhadap gejala – gejala dan subjek yang diteliti (Winarto surakhmad).

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi atau dokumenter adalah metode yang digunakan untuk menelusuri data historis. Penulis meneliti berbagai literatur baik itu berupa buku, majalah dan sumber lainnya. Dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan dalam metodologi penelitian sosial. Pada intinya metode ini adalah metode yang digunakan untuk menelusuri data historis.

3.5. Metode Analisis Data

Menurut Bodgan dan Biklen analisis data kualitatif merupakan upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasi data, memilah – milah menjadi satuan yang dapat dikelola, mensistensinya, mencari dan menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain (Lexy J moleong). Berdasarkan hal tersebut dapat dikemukakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit – unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono).

Analisis dalam penelitian ini menggunakan matriks SWOT sesuai judul dan tujuan dari penelitian ini sendiri yaitu untuk menganalisis rekrutmen dan seleksi tenaga pemasaran pada PT.Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Jambi.

3.5.1. Analisis SWOT

SWOT adalah singkatan dari strengths (kekuatan), Weaknesses (kelemahan), opportunities (peluang), dan threats(ancaman). Kekuatan dan kelemahan merupakan analisis terhadap faktor internal atau lingkungan intern organisasi, sedangkan peluang dan ancaman merupakan faktor eksternal atau berada pada lingkungan ekstern organisasi. Melalui analisis SWOT diharapkan membantu pencapaian tujuan organisasi dan atribut – atribut ancaman eksternal (treath) dan kelemahan internal (Weaknesses) yang tidak diharapkan karena mengganggu pencapaian organisasi (T Hani Handoko dkk 2012).

Analisis SWOT merupakan salah satu instrumen analisis lingkungan internal dan eksternal perusahaan yang telah dikenal luas. Analisis ini bertumpu pada basis data tahunan yang mencakup data perkembangan organisasi pada tiga tahun sebelum dilakukannya analisis serta kecendrungan organisasi untuk lima tahun kedepan pasca analisis. Hasil SWOT dapat menunjukkan kualitas dan kuantifikasi poasisi organisasi dengan sejumlah kemampuan inti bila resultansi kekuatan dan kelemahannya positif yang kemudian memberikan rekomendasi strategis terhadap strategi perusahaan serta rekomendasi fungsional kebutuhan atau modifikasi sumber daya organisasi.

Terdapat definisi masing – masing mengenai kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman sebagai berikut (Muhammad ismail yusanto dan Muhammad karebet Widjajakusuma)

a.Kekuatan

Kekuatan merupakan sumber daya / kapabilitas yang dikendalikan oleh atau tersedia bagi suatu perusahaan yang membuat perusahaan relatif lebih unggul dibanding dengan pesaingnya dalam memenuhi kebutuhan pelanggan yang dilayaninya. Kekuatan muncul dari sumber daya dan kompetensi yang tersedia bagi perusahaan.

b.Kelemahan

Kelemahan merupakan keterbatasan / kekurangan dalam satu atau lebih sumber daya / kapabilitas suatu perusahaan relatif terhadap pesaingnya, yang menjadi hambatan dalam memenuhi kebutuhan pelanggan secara efektif.

c.Peluang

Peluang merupakan situasi utama yang menguntungkan dalam lingkungan suatu perusahaan. Identifikasi atas segmen pasar, perubahan dalam kondisi pesaing / regulasi, perubahan teknologi, dan membaiknya hubungan dengan pembeli / pemasok dapat menjadi peluang bagi perusahaan.

d.Ancaman

Ancaman merupakan situasi utama yang tidak menguntungkan dalam lingkungan suatu perusahaan. Ancaman merupakan penghalang utama bagi perusahaan dalam mencapai posisi saat ini atau yang diinginkan. Masuknya pesaing baru, pertumbuhan pasar yang lambat, meningkatnya kekuatan tawar menawar dari pembeli /pemasok utama, perubahan teknologi, dan direvisinya atau pembaruan peraturan, dapat menjadi penghalang bagi keberhasilan perusahaan.

Analisis SWOT Merupakan instrumen yang sangat bermanfaat dalam melakukan analisis strategi. Analisis ini berperan sebagai alat untuk meminimalisasi kelemahan yang terdapat dalam suatu perusahaan atau organisasi serta menekan dampak ancaman yang timbul dan harus dihadapi (Irham Fahmi : 2013). Kinerja perusahaan atau organisasi dapat ditentukan oleh analisis SWOT, yang merupakan hasil perbandingan dengan faktor – faktor eksternal (peluang dan ancaman). Faktor – faktor internal diperoleh dari data dalam lingkungan perusahaan seperti dari laporan keuangan, kegiatan operasional, kegiatan pemasaran, dan staf

serta karyawan. Sedangkan faktor eksternal diperoleh dari data lingkungan diluar perusahaan organisasi seperti analisis pasar, komunitas, pemerintah, dan analisis kelompok (untuk kepentingan tertentu) perencanaan usaha yang baik dengan menggunakan metode pengujian analisis SWOT dirangkum dalam matrik SWOT yang dikembangkan oleh Kearns.

Tabel 3.1 Matriks SWOT Kearns

Efas Ifas	Strengths (S) (kekuatan)	Weakness (Kelemahan)
	Opportunities(O) (Peluang)	Strategi WO Mobilisasi (<i>mobilization</i>)
Thearts(T) (Ancaman)	Strategi SO Keunggulan Komparatif (<i>comparative Advantage</i>)	Strategi ST Kendali Kerusakan (<i>danage Control</i>)

Sumber : M.Afif Salim & Agus B Siswanto Buku “*Analisis SWOT dengan metode kuesioner*”(2019).

Dalam matriks diatas, Comparative advantage (leunggulan komparatif) berarti pertemuan dua elemen kekuatan dan peluang sehingga organisasi tidak boleh membiarkan peluang tersebut hilang begitu saja, namun sebaliknya organisasi harus segera memperkuat dengan berbagai perencanaan yang mendukung.

Sel A, ini memberi kemungkinan bagi organisasi untuk berkembang lebih cepat, namun harus selalu senantiasa waspada terhadap perubahan yang tidak menentu dalam lingkungannya. Dengan demikian yang harus dijawab adalah “bagaimana memanfaatkan kekuatan yang ada, untuk meningkatkan posisi kompetitif organisasi?”.

Sel B, ini menghadapkan organisasi pada isu strategi mobilization, yaitu kontak interaksi dan pertemuan antara ancaman dari luar yang diidentifikasi dengan kekuatan organisasi. Disini organisasi harus melakukan mobilisasi sumber daya yang merupakan kekuatan organisasi untuk memperlunak ancaman dari luar tersebut. Bahkan jika mungkin organisasi dapat mengubahnya menjadi peluang.

Sel C, menampilkan isu strategis investmen and Divesment yang memberikan pilihan dengan situasi yang kabur. Peluang yang tersedia sangat meyakinkan, namun organisasi tidak memiliki kemampuan untuk menggarapnya. Kalau dipaksakan, dapat memakan biaya yang cukup besar sehingga akan merugikan organisasi.

Sel D, adalah kotak yang paling lemah dari semua sel karena merupakan kotak atau titik temu dua sisi yang masing – masing lemah, dan karenanya keputsan yang salah akan membawa bencana bagi organisasi. Strategi yang harus diambil adalah damage control (mengendalikan kerugian) yang diderita sehingga tidak menjadi lebih parah dari yang diperkirakan.

Untuk menganalisis secara lebih dalam tentang SWOT, maka perlu dilihat dari faktor eksternal dan internal sebagai bagian penting dalam analisis SWOT (Muhammad Suwarno), yaitu:

a.Faktor eksternal

Faktor eksternal ini mempengaruhi terbentuknya opportunities and threats (O dan T), dimana faktor ini menyangkut dengan kondisi – kondisi yang terjadi diluar perusahaan yang mempengaruhi dalam pembuatan keputusan perusahaan. Faktor ini mencakup lingkungan industri (industry environment) dan lingkungan bisnis makro (macro environment) , ekonomi, politik, hukum, teknologi, kependudukan dan sosial budaya.

b.Faktor internal

Faktor internal ini mempengaruhi terbentuknya strenght and weakness (S dan W), dimana faktor ini menyangkut dengan kondisi yang terjadi didalam perusahaan, yang mana ini turut mempengaruhi terbentuknya pembuatan keputusan (decision making) perusahaan. Faktor internal ini meliputi semua macam manajemen fungsional: pemasaran, keuangan, operasi, sumber daya manusia, penelitian dan pengembangan, sistem informasi manajemen dan budaya perusahaan (corporate culture).

Tabel 3.2 faktor eksternal dan internal perusahaan dalam perspektif SWOT

Faktor Eskternal	
<i>Opportunities</i> > <i>Threats</i>	kondisi perusahaan yang baik (peluang) (ancaman)
<i>Opportunities</i> < <i>Threats</i>	kondisi perusahaan yang tidak baik (peluang) (ancaman)
Faktor internal	
<i>Strengths</i> > <i>Weakness</i>	kondisi perusahaan yang baik (kekuatan) (kelemahan)
<i>Strengths</i> < <i>Weakness</i>	kondisi perusahaan yang tidak baik (Kekuatan) (kelemahan)

Sumber : M.Afif Salim & Agus B Siswanto Buku “*Analisis SWOT dengan metode kuesioner*”(2019).

Berdasarkan pada skema diatas maka ada dua kesimpulan yang dapat diambil dan layak diterapkan oleh suatu perusahaan yaitu:

- a) Sebuah perusahaan yang baik adalah jika peluang lebih besar dibandingkan ancaman begitupun sebaliknya
- b) Sebuah perusahaan yang baik adalah jika kekuatan lebih besar dibandingkan kelemahan dan begitupun sebaliknya.

Setelah diketahui faktor – faktor strategi eksternal dan internal perusahaan maka selanjutnya dapat membuat matriks internal dan eksternal (matriks IE). Matriks internal dan eksternal ini dikembangkan dari model general electric (GE model). Parameter yang digunakan meliputi parameter kekuatan internal perusahaan dan pengaruh eksternal yang dihadapi. Tujuan penggunaan model ini adalah untuk memperoleh strategi bisnis ditingkat korporat yang lebih detail.

Tabel 3.3 Matriks Internal – Eksternal(fredy rangkuti, 2016)

	HIGH (3-4)	MEDIUM (2-3)	LOW (1-2)
HIGH (3-4)	1 GROWTH Konsentrasi melalui integrasi vertikal	2 GROWTH Konsentrasi melalui integritas horizontal	3 RETRENCHMENT strategi turn - around
MEDIUM (2-3)	4 STABILITY	5 GROWTH Konsentrasi melalui integrasi horizontal atau STABILITY profit strategi	6 RETRENCHMENT Strategi divestasi
LOW (1-2)	7 GROWTH Diversifikasi konstentrik	8 GROWTH Diversifikasi Konglongmerat	9 LIKUIDASI

Sumber : M.Afif Salim & Agus B Siswanto Buku “*Analisis SWOT dengan metode kuesioner*”(2019).

Dari hasil analisis kemudian di interpretasikan dan dikembangkan menjadi keputusan pemilihan strategi yang memungkinkan (paling positif) dengan resiko dan ancaman yang paling kecil. Alat yang dipakai untuk menyusun faktor – faktor strategis perusahaan adalah matriks SWOT. Matriks ini dapat menggambarkan secara jelas bagaimana peluang dan ancaman eksternal yang dihadapi perusahaan dapat disesuaikan dengan kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya. Matriks ini dapat menghasilkan empat sel kemungkinan alternatif strategis.

Tabel 3.4 Tabel Matriks SWOT

<div> <div>IFAS</div> <div>EFAS</div> </div>	Strength (S) tentukan faktor – faktor kekuatan internal	Weakness (W) Tentukan faktor – faktor kelemahan internal
<div> <div>Opportunities (O)</div> <div>Tentukan faktor – faktor peluang eksternal</div> </div>	<div> <div>Strategi SO</div> <div>Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang</div> </div>	<div> <div>Strategi WO</div> <div>Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang</div> </div>
<div> <div>Threath</div> <div>Tentukan faktor ancaman eksternal</div> </div>	<div> <div>Strategi ST</div> <div>Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman</div> </div>	<div> <div>Strategi WT</div> <div>Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman</div> </div>

Sumber : M.Afif Salim & Agus B Siswanto Buku “*Analisis SWOT dengan metode kuesioner*”(2019).

DAFTAR PUSTAKA

- Aljabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Deepublish.
- Andini dan Tri diana. 2018. *Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan PT. Pancaran Belantara Indah*. Jurnal Integra. Akademi manajemen Perusahaan Panca Bhakti, Pontianak.
- Arikunto, suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bellionardi,A dan Pujiarti E. 2013. *Model Analisis Perekrutan dan Seleksi Karyawan di PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (SAMI)*. Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis VOL 1 NO 1. Untag, Semarang.
- Dipang, Ludfia. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT.Hasjrat Abadi Manado*. Jurnal EMBA Vol. 1, No.3. Hal 1080 – 1088. Universitas Samratulangi, Manado.
- Edy P dan Nidya N. 2019. *Analisis Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Agen Pada PT.Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekalongan*. Jurnal Studi Keislaman VOL 5 No 1. STIE Muhammadiyah, Pekalongan.
- Fahmi, Abu. 2014. *HRD Syariah Teori dan Implemntasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.
- Haluty,D. 2014. *Manajemen Personaliala Dan Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas*. Jurnal Irfani Vol.10, Hal 69 – 70.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajmen Sumber daya Manusia*. yogyakarta. CAPS(Center For Academic Piblishing Service).
- Hani,H.2012. *Manajemen Personaliala Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hani,H, dkk. 2012. *Manajemen Dalam Berbagai Perspektif*. Jakarta : Erlangga.
- Husein, Thoha. 2012. *Al –Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta : CV. Darus Sunnah.
- Irham. 2013. *Kewirausahaan : Teori Kasus dan solusi*. Bandung : Alfabeta
- Madya, Fuad. *Peran Agen Dalam Pengembangan Bisnis Asuransi Syariah*. Jakarta : UIN Syarif Hidayatullah.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Rincian Anggaran Biaya penelitian.

Adapun ringkasan anggaran biaya dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut, sedangkan justifikasi anggaran biaya terlampir di lampiran 1.

Honor					
Honor	Honor jam/minggu (Rp)	waktu (Jam/minggu)		Jumlah Jam	Hinorarium/tahun
Ketua	10,000	6	jam/minggu	72	Rp 720,000
anggota 1	10,000	6	jam/minggu	72	Rp 720,000
SUB TOTAL (Rp)					Rp 1,440,000
Peralatan Penunjang					
Material	Justifikasi pemakaian	Kuantitas		harga satuan (Rp)	Harga peralatan Penunjang (Rp)
Kendaraan	Pembelian Bahan Bakar untuk mengumpulkan data	20	liter	Rp 8,000	Rp 160,000
Pulsa Modem	Pembelian pulsa modem untuk mencari data pendukung penelitian	1	bh	Rp 50,000	Rp 50,000
SUB TOTAL (Rp)					Rp 210,000
Bahan Habis pakai					
Material	Justifikasi pemakaian	Kuantitas		harga satuan (Rp)	Harga peralatan Penunjang (Rp)
Pembelian kertas	Untuk pengetikan proposal penelitian dan hasil penelitian hasil	3	rim	Rp 45,000	Rp 135,000
Pembelian tinta	Untuk Proposal dan Hasil Penelitian	2	Botol	Rp 20,000	Rp 40,000
Memperbanyak Proposal Penelitian	Penyerahan Proposal Penelitian ke LPPM	4	rangkap	Rp 150,000	Rp 600,000
Memperbanyak laporan Hasil Penelitian	Penyerahan Hasil Penelitian ke LPPM	4	rangkap	Rp 150,000	Rp 600,000
Perbanyak Bahan penelitian	Foto Copy data Untuk penelitian	200	lembar	Rp 200	Rp 40,000
Pembelian Plashdisc	Untuk penyimpanan bahan dan hasil Penelitian	1	Unit	Rp 80,000	Rp 80,000
SUB TOTAL (Rp)					1,495,000
Lain-lain					

