

LAPORAN AKHIR PENELITIAN



ANALISIS REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA 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

2023


HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul Penelitian : Analisis Rekrutment dan Seleksi Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Jambi
2. Peserta Program : Penelitian Kelompok
3. Tim Penelitian
 - 1) Ketua Tim Pengusul :
 - a. Nama : Mustika, S.E., M.M.
 - b. NIDN : 1029018901
 - c. Jabatan Fungsional : Lektor
 - d. Program Studi : Manajemen
 - e. Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Jambi.
 - f. Alamat Kantor/Tlp/Email/Surel : 0853-2171-5797/ mustikanabila81@gmail.com
 - 2) Anggota :
 - a. Nama : Yolanda Sari, S.E., Msc.
 - b. NIDN : 1027088705
 - c. Jabatan Fungsional : Lektor
 - d. Program Studi : Ekonomi Pembangunan
 - e. Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Jambi.
 - f. Alamat Kantor/Tlp/Email/Surel : 085266154646/ yolandasari2711@gmail.com
 - 3) Anggota :
 - a. Nama : Etik Winarni, S.E., M.Ec.Dev
 - b. NIDN : 1010048606
 - c. Jabatan Fungsional : Lektor
 - d. Program Studi : Ekonomi Pembangunan
 - e. Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Jambi
 - f. Alamat Kantor/Tlp/Email/Surel : 085283472323
3. Lokasi Kegiatan
 - a. Provinsi : Jambi
4. Rencana Kegiatan Penelitian : 4 Bulan
5. Biaya Total Penelitian : Rp. 1.300.000,-

Mengetahui
Ka. Prodi Manajemen



(Dr. Ermaini, S.E., MM)
NIDN. 1016027301

Jambi, 27 Juli 2023
Ketua Peneliti


(Mustika, S.E., MM)
NIDN. 1029018901

Menyetujui,
Ketua LPPM Universitas Muhammadiyah Jambi




(Prima Audia Daniel, S.E., ME)
NIDK. 8852530017

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “ Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Jambi”. Adapun tujuan dari penelitian ini pertama untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Jambi, kedua untuk mengetahui kekuatan, kelemahan, ancaman dan peluang rekrutmen dan seleksi PT.Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Jambi. Metode penelitian yang digunakan adalah 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).

Hasil analisis yang dilakukan menyimpulkan, PT.Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera dalam melakukan rekrutmen karyawan sepenuhnya dilakukan oleh kantor Pusat ataupun kantor wilayah, sedangkan rekrutmen agen dilakukan oleh kantor cabang dengan menggunakan dua metode yaitu metode internal dan metode eksternal. Kedua, Proses seleksi yang dilakukan di PT.Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Jambi selaras dengan rekrutmen, saat proses rekrutmen internal maka proses seleksi pun dilakukan secara internal dan tidak melalaui banyak rangkaian seleksi, sedangkan saat proses rekrutmen eksternal maka tahapan seleksi pun dilakukan secara bertahap mulai dari tes administrasi, wawancara, tes akademik, tes tertulis dan sampai pada wawancara akhir yang menentukan di terima atau tidaknya pelamar. Ketiga, Faktor internal yang menjadi kekuatan rekrutmen dan seleksi PT Asuransi jiwa Syariah Bumiputera Cabang Jambi adalah menggunakan prosedur yang berbeda antara rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal, mengoptimalkan sumber daya yang ada, dan memiliki lingkungan kerja yang kondusif. Sedangkan faktor yang menjadi kelemahan rekrutmen PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Jambi adalah ketika rekrutmen internal yang digunakan, berarti akan ada perpindahan karyawan antar unit akan menyebabkan masalah jika tidak ada penggantinya, sedangkan ketika menggunakan prosedur rekrutmen eksternal akan mengeluarkan waktu dan biaya yang tidak sedikit. Keempat, Faktor eksternal yang menjadi peluang rekrutmen dan seleksi PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera yaitu terbukanya kesempatan bagi karyawan kontrak dan karyawan tidak tetap untuk menjadi karyawan tetap PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera, terbukanya kesempatan bagi masyarakat umum untuk berkarir di PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera, dan terbukanya kesempatan bagi karyawan lama untuk mengembangkan karirnya. Sedangkan faktor yang menjadi ancaman adalah calon karyawan yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan, terpisahnya rekrutmen karyawan dan tenaga pemasaran dapat berpotensi terjadinya pembajakan internal, dan promosi menyebabkan ketidak harmonisan dan persaingan antara karyawan.

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi

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 dilakukakn,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 mariohot 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 manaejemen 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 tibgkat 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 di atas 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 classification*)

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 luar 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.

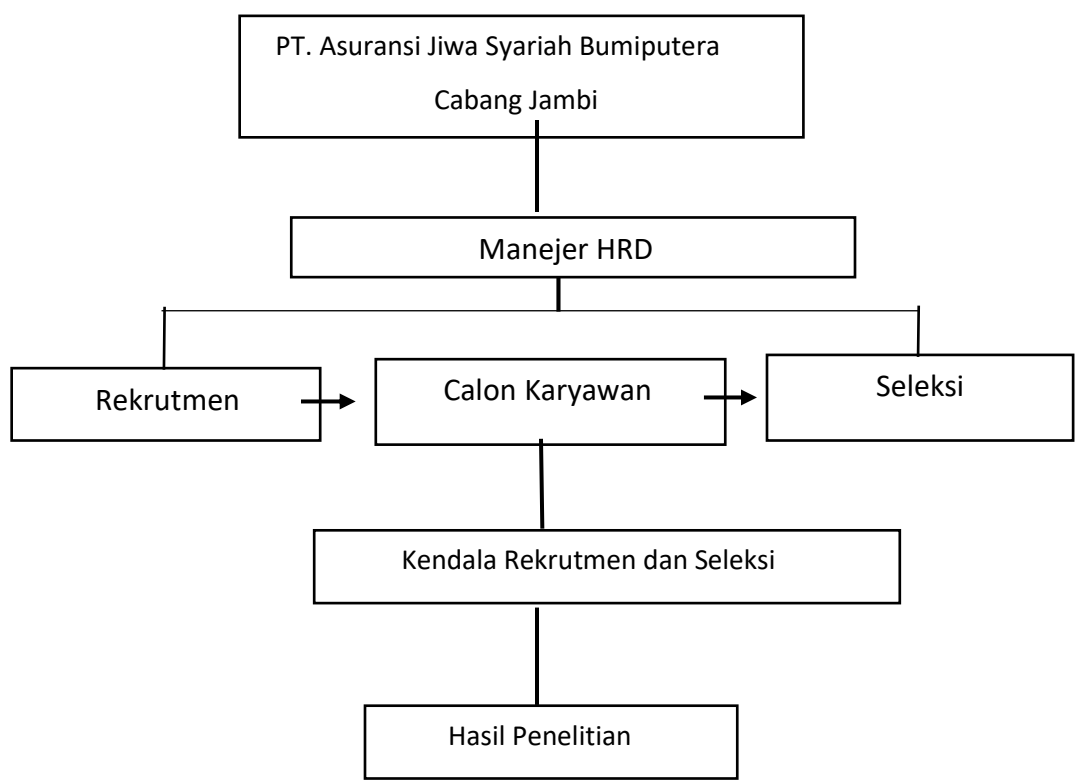
Menurut Zainal (2014) proses seleksi merupakan rangkaian tahap – tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Setiap perusahaan berbeda dalam menentukan langkah – langkah yang digunakan dalam kegiatan seleksi. Walaupun tidak ada standar dalam menentukan langkah – langkah 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 memeberikan gambar secara sistematis tentang informasi ilmiah yang vberasal dan 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 di kumpulkan sendiri oleh peneliti dari objek tempat penelitian.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono dalam Supriyanto dan Machfudz data sekumder 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 inibisa dalam bentuk materi, variabel yang diteliti, subjek atau lokasi. Ruang lingkup bisa diartikan secara lebih khusus 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 imforman 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 peekembangan 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 perushaaan 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 perushaaan 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 dalam mencapai posisi saat ini atau yang diinginkan. Masuknya pesaing baru, pertumbuhan pasar yang lamban, meningkatnya kekuatan tawar menawar dari pembeli /pemasok utama, perubahan teknologi, dan dan direvisinya atau pembaruan peraturan, dapat menjadi penghalang bagi keberhasilan perusahaan.

Analisis SWOT Merupakan instrumen yang sangat bermamfaat 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

<div>Efas</div> <div>Ifas</div>	Strengths (S) (kekuatan)	Weakness (Kelemahan)
Opportunities(O) (Peluang)	Strategi SO Keunggulan Komparatif (<i>comparative Advantage</i>)	Strategi WO Mobilisasi (<i>mobilization</i>)

Thearts(T) (Ancaman)	Strategi ST Divestasi/Intevestasi (<i>Divesment/Invesment</i>)	Strategi WT 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 (leunggulam kompratif) 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 mobilizaion, y 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, namum 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 keputusan 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	
Opportunities > Threats	> kondisi perusahaan yang baik (peluang) (ancaman)
Opportunities < Threats	> kondisi perusahaan yang tidak baik (peluang) (ancaman)
Faktor internal	
Strengths > Weakness	> kondisi perusahaan yang baik (kekuatan) (kelemahan)
Strengths < Weakness	> 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 perusaahaan 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	3RETRENCHMENT strategi turn - around
MEDIUM (2- 3)	4 STABILITY	5 GROWTH Konsentrasi melalui intgrasi 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 interprestasikan 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 dpaat 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>IFAS EFAS</div>	Strength (S) tentukan faktor – faktor kekuatan internal	Weakness (W) Tentukan faktor – faktor kelemahan internal
Opportunities (O) Tentukan faktor – faktor peluang eksternal	Strategi SO Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang	Strategi WO Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang
Threath Tentukan faktor ancaman eksternal	Strategi ST Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman	Strategi WT Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman

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

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

1. Analisis Sistem Rekrutmen karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera cabang Jambi

PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Jambi memiliki strategi rekrutmen berdasarkan kebutuhan. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi kekosongan akibat pengunduran diri karyawan, maka PT Asuransi Jiwa Syariah Cabang Bumiputera Jambi akan melakukan proses rekrutmen untuk mengisinya. Hal ini untuk memastikan tidak ada kesalahan dari saat wawancara hingga saat penempatan. PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Jambi dapat mencapai tujuan atau targetnya dengan bantuan rekrutmen, yang merupakan langkah awal dalam prosesnya. Pertama, rekrutmen pegawai tetap dilakukan di kantor pusat atau kantor wilayah PT Asuransi Jiwa Syariah. Kantor pusat akan meninjau aplikasi dari pelamar di PT Asuransi Jiwa Syariah. Kedua, rekrutmen pegawai tidak tetap dilakukan di PT Asuransi Jiwa Syariah. Kantor Prioritas Penduduk Adat Wilayah Padang (Jawa Barat dan Jawa Timur, Bongo dan Kuala Tonga) yang ingin mendaftar harus terlebih dahulu menyerahkan dokumen yang diperlukan dan kemudian mengikuti tes yang disediakan oleh PT Asuransi Bumiputera Syariah Spirit. Cabang merekrut pekerja lepas (agen dan pemasar) melalui seorang supervisor, yang kemudian direkomendasikan dan disahkan oleh kepala cabang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Heri Firman, Bapak Agusral, Dan Ibu Rosdiana, metode rekrutmen yang diterapkan PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Jambi berdasarkan :

1) Metode Internal

PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Jambi menggunakan promosi dan rujukan untuk merekrut karyawan baru. Promosikan dari dalam untuk mengisi peran tingkat yang lebih tinggi. Untuk menunjukkan rasa terima kasih untuk sebuah organisasi atau perusahaan, antara lain, promosi sering dilakukan untuk memastikan bahwa setiap orang memiliki jalur karir yang solid, mendapatkan pengalaman dan lebih produktif. perujuk internal juga cenderung memiliki pengalaman kerja masa lalu dan memenuhi syarat untuk perusahaan. Hampir semua orang yang bekerja di PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Jambi, perusahaan induk dari PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera, direkomendasikan dan dipromosikan sebagai karyawan Asuransi Bersama Bumiputera 1912.

2) Metode Eksternal

Rekrutmen eksternal PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Jambi dilakukan dengan cara lowongan publik berupa pengumuman di beberapa media masa, media sosial dan rekomendasi dari internal. Pengumuman lowongan dengan menggunakan media massa dan media sosial pada PT Asuransi jiwa Syariah Bumiputera cabang jambi mengutamakan penduduk asli cabang yang dibutuhkan. Sedangkan untuk metode eksternal yang berdasarkan rekomendasi internal biasanya sudah memiliki pengalaman di bidang yang di butuhkan perusahaan atau organisasi, pada metode ini pun lebih di prioritaskan.

2. Analisis Sistem Seleksi Karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera cabang Jambi

Surat lamaran yang dikirim melalui rekrutmen tampaknya menjadi dasar dari proses seleksi berdasarkan wawancara masing-masing dengan Bapak Heri dan Bapak Agusral dan Ibu Rosdiana. Metode seleksi PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera berbeda-beda tergantung dari sumber rekrutmennya. Rekrutmen internal tidak mengharuskan penggunaan semua prosedur seleksi. Untuk karyawan yang telah dipromosikan atau dipindahkan, hanya kepala cabang dan beberapa karyawan terpilih dari kantor pusat asli

yang perlu diwawancarai, meskipun demikian karyawan yang bersangkutan harus tetap melampirkan kembali data – data yang diperlukan perusahaan serta tetap mengikuti pemeriksaan kesehatan kembali. Dalam proses wawancara, pembahasan dan pertanyaan yang diajukan biasanya bervariasi sesuai dengan formasi dan biasanya hampir sama dengan wawancara – wawancara pada perusahaan – perusahaan / instansi – instansi lainnya mengenai. Dalam wawancara awal biasanya akan membahas seputar alasan bergabung dengan PT Asuransi Syariah Bumiputera dan mengisi formasi, pengalaman kerja, dan hal – hal lainnya yang menyangkut mengenai deskripsi pekerjaan yang akan dikerjakan. Ketika tiba saatnya untuk menyelesaikan kesepakatan antara karyawan dan perusahaan/organisasi dalam hal gaji dan remunerasi, tahap wawancara terakhir mencakup diskusi ini.

Bagi calon karyawan yang melalui proses rekrutmen eksternal, dilakukan beberapa proses yaitu :

- a) Seleksi Administrasi
- b) Tes Wawancara Seleksi
- c) Tes Tertulis
- d) Pemeriksaan Referensi
- e) Evaluasi Medis
- f) Wawancara Langsung Dengan Pimpinan
- g) Keputusan Penerimaan

3. Analisis SWOT kebijakan rekrutmen PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Jambi

Tabel 2 Matriks IFAS Rekrutmen Karyawan

Kekuatan (S)	Kelemahan (W)
Prosedur yang berbeda antara rekrutment internal dan eksternal	Prosedur Internal yang digunakan aka nada perpindahan karyawan antar unit
Mengoptimalkan sumber daya yang ada	Prosedur eksternal yang digunakan akan mengeluarkan waktu dan biaya yang tidak sedikit
Memiliki lingkungan kerja yang kondusif	Posisi khusus membutuhkan waktu yang lama

Sumber : Diolah dari hasil wawancara dengan karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Jambi.

Tabel 3 Matriks EFAS Rekrutmen Karyawan

Peluang (O)	Ancaman (T)

Terbukanya kesempatan bagi karyawan kontrak, dan karyawan tidak tetap untuk menjadi karyawan tetap di PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera	Calon karyawan yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
Terbukanya kesempatan bagi masyarakat umum untuk mengembangkan karir di PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera	Terpisahnya rekrutmen karyawan dan tenaga pemasaran dapat berpotensi pembajakan internal
Terbukanya kesempatan bagi karyawan lama untuk mengembangkan karirnya	Promosi menyebabkan ketidak harmonisan dan persaingan antara karyawan

Sumber : Di olah dari hasil wawancara dengan karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Jambi

Setelah faktor – faktor strategi internal dan eksternal perusahaan diidentifikasi, suatu tabel IFAS (internal Strategic Factors Analysis Summary) disusun untuk merumuskan faktor – faktor strategi intrrnal tersebut dalam kerangka Strength and weakness. Cara dan tahapannya yaitu beri bobot masing – masing faktor mulai dari 1,0 (Sangat Penting) sampai dengan 0,0 (tidak penting), kemudian berikan rating untuk masing – masing faktor dengan memberikan skala mulai dari 4 (outstanding) sampai dengan 1 (poor), kalikan bobot dengan rating untuk memperoleh faktor pembobotan. Hasilnya berupa skor pembobotan untuk masing – masing faktor yang dinilai bervariasi. Jumlahkan skor pembobotan bagi perusahaan yang bersangkutan. Nilai total ini menunjukkan bagaimana perusahaan tertentu bereaksi terhadap faktor – faktor strategis internalnya.

Tabel 4 Matriks IFAS Rekrutmen Karyawan

Faktor – Faktor Strategi Internal	Bobot	Rating	Bobot X Rating
Kekuatan (<i>Strenght</i>)			
• Prosedur yang berbeda antara rekrutmen internal dan eksternal	0,20	4	0,80
• Mengoptimalkan sumber daya yang ada	0,20	4	0,80
• Lingkungan kerja yang Kondusif	0,30	4	1,20
Kelemahan (<i>Weakness</i>)			
• Prosedur Internal yang digunakan akan ada perpindahan karyawan antara unit	0,10	2	0,20

<ul style="list-style-type: none">• Prosedur eksternal yang digunakan akan mengeluarkan waktu dan biaya yang tidak sedikit	0,10	2	0,20
<ul style="list-style-type: none">• Posisi khusus membutuhkan waktu yang lama	0,10	2	0,20
Total	1,00		3,40

Sumber : Di olah dari hasil wawancara dengan karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Jambi

Matriks IFAS digunakan untuk mengetahui variabel internal perusahaan yang dianggap penting. Skor totalnya adalah 3,40, seperti yang ditunjukkan oleh temuan komputasi tabel matriks IFAS 4. Rekrutmen internal PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Jambi menunjukkan potensi yang signifikan. Dengan demikian, pemeriksaan menyeluruh terhadap kedua variabel strategis internal (seperti kekuatan dan kelemahan perusahaan) diperlukan sebelum beralih ke pemeriksaan yang lebih rinci terhadap faktor-faktor strategis eksternal

Tabel 5 Matriks EFAS Rekrutmen Karyawan

Faktor – Faktor Strategi Eksternal	Bobot	Rating	Bobot X Rating
Peluang (<i>opportunities</i>)			
<ul style="list-style-type: none">• Terbukanya kesempatan bagi karyawan kontrak, dan karyawan tidak tetap untuk menjadi karyawan tetap di PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera	0,15	4	0,60
<ul style="list-style-type: none">• Terbukanya kesempatan bagi masyarakat umum untuk mengembangkan karir di PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera.	0,20	4	0,80
<ul style="list-style-type: none">• Terbukanya kesempatan bagi karyawan lama untuk mengembangkan karirnya.	0,25	4	1,00
Ancaman (<i>Threats</i>)			
<ul style="list-style-type: none">• Calon karyawan yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan.	0,17	2	0,34
<ul style="list-style-type: none">• Terpisahnya rekrutmen karyawan dan tenaga pemasaran dapat berpotensi pembajakn internal			

	0,11	2	0,22
• promosi menyebabkan ketidak harmonisan dan persaingan antara karyawan	0,12	2	0,24
Total	1,00		3,20

Sumber : Di olah dari hasil wawancara dengan karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Jambi

Elemen eksternal perusahaan seperti peluang dan ancaman, dievaluasi menggunakan matriks EFAS. Nilai yang dihitung adalah 3,20 poin, yang didasarkan pada tabel matriks EFAS. Karyawan yang dipekerjakan oleh ASJB Cabang Jambi akan berada dalam posisi eksternal yang lebih baik untuk memanfaatkan peluang saat ini dan menghadapi risiko daripada karyawan rata-rata

Dimungkinkan untuk membangun matriks internal-eksternal setelah mempelajari tentang strategi eksternal dan internal perusahaan (IE Matrix). Faktor internal dan eksternal dipertimbangkan saat menilai perusahaan. Matriks IFAS menghasilkan skor keseluruhan 3,40, sedangkan matriks EFAS menghasilkan skor keseluruhan 3,20 bila digunakan untuk analisis faktor eksternal.

Ketika menganalisis kekuatan dan kelemahan perusahaan serta peluang dan ancamannya, matriks SWOT digunakan untuk merancang strategi alternatif yang akan dijalankan oleh perusahaan. Empat pendekatan berbeda yang dapat digunakan, yaitu sebagai berikut :

- a) Strategi Strength-Opportunity (SO), didasarkan pada pola pikir perusahaan untuk memanfaatkan peluang. Strategi SO yang dijalankan oleh PT Asuransi Jiwa Sayriah Bumiputera adalah mempertahankan dan mengembangkan sistem rekrutmen serta meningkatkan kualitas kerja karyawan yang ada dan meningkatkan efisiensi perekrutan karyawan potensial.
- b) Strategi ST (Strength – Threat), Untuk menghadapi risiko, perusahaan dapat memilih strategi ST (Strength – Threat). Langkah pertama dalam menerapkan strategi ST adalah dengan meningkatkan jumlah metode rekrutmen yang tersedia di PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera. Kedua, memberlakukan aturan untuk mencegah pembajakan perusahaan. Terakhir, Promosi harus sesuai dengan riwayat karyawan dan pengalaman peningkatan posisi sebelumnya.
- c) Strategi WO (Weakness – Opportunity), Implementasinya bergantung pada memaksimalkan kemungkinan yang sudah ada sambil mengurangi kerugian yang sudah ada. Meningkatkan produktivitas atau menciptakan peluang kerja permanen bagi personel kontrak dan tidak tetap sebagai hasil dari strategi WO. Di PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera, kami ingin memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk berprofesi dan berkembang. Serta meningkatkan kemampuan karyawan untuk naik pangkat.
- d) Strategi WT (Weakness – Threat), Upaya berorientasi pertahanan yang ditujukan untuk meminimalkan dan menghindari potensi risiko merupakan landasan pendekatan WT (Weakness- Threat). Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja perusahaan, strategi WT bertujuan untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas karyawan yang kompeten dengan menerapkan kebijakan baru dan melakukan evaluasi terhadap kebijakan yang telah ada sebelumnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Rekrutmen pegawai oleh PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera dilakukan sepenuhnya oleh kantor pusat atau kantor wilayah, sedangkan rekrutmen keagenan dilakukan oleh kantor cabang baik internal maupun eksternal. Proses seleksi yang dilakukan oleh PT. Asuransi Jiwa Syariah Cabang Bumiputera Jambi konsisten dengan rekrutmen, dalam proses rekrutmen internal, proses seleksi dilakukan secara internal dan tidak melalui banyak rangkaian seleksi, sedangkan pada proses rekrutmen eksternal, tahapan seleksi dilakukan secara bertahap, mulai dari administrasi tes, wawancara, tes akademik, tes tertulis, hingga wawancara akhir untuk menentukan apakah pelamar sudah diterima.
2. Faktor internal yang menjadi kekuatan rekrutmen dan seleksi PT Asuransi jiwa Syariah Bumiputera Cabang Jambi adalah menggunakan prosedur yang berbeda antara rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal, mengoptimalkan sumber daya yang ada, dan memiliki lingkungan kerja yang kondusif. Sedangkan faktor yang menjadi kelemahan rekrutmen PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Jambi adalah ketika rekrutmen internal yang digunakan, berarti akan ada perpindahan karyawan antar unit akan menyebabkan masalah jika tidak ada penggantinya, sedangkan ketika menggunakan prosedur rekrutmen eksternal akan mengeluarkan waktu dan biaya yang tidak sedikit. Faktor eksternal yang menjadi peluang rekrutmen dan seleksi PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera yaitu terbukanya kesempatan bagi karyawan kontrak dan karyawan tidak tetap untuk menjadi karyawan tetap PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera, terbukanya kesempatan bagi masyarakat umum untuk berkarir di PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera, dan terbukanya kesempatan bagi karyawan lama untuk mengembangkan karirnya. Sedangkan faktor yang menjadi ancaman adalah calon karyawan yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan, terpisahnya rekrutmen karyawan dan tenaga pemasaran dapat berpotensi terjadinya pembajakan internal, dan promosi menyebabkan ketidak harmonisan dan persaingan antara karyawan.

5.2. Saran

1. PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi harus lebih mengutamakan pelamar yang berlatarbelakang sesuai dengan posisi yang dibutuhkan, karena jika pelamar bukan dari lulusan bidang yang dibutuhkan akan menghabiskan waktu dan materi untuk memberikan pelatihan yang lebih.
2. Jika dilihat dari analisis SWOT PT Asuransi Jiwa Syariahg Bumiputera bisa lebih memanfaatkan kekuatan internal perusahaan dengan peluang eksternal yang ada untuk mendapatkan calon pelamar yang dibutuhkan.
3. PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera bisa memperluas kerja sama dengan perguruan tinggi dengan cara membuka lowongan karyawan magang untuk memperbanyak sumber rekrutmen yang unggul dibidang yang dibutuhkan kelak

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*.
Jakarta : Rineka Cipta.
- Almanshur Fauzan , Ghony Djunaidi (2012). *Metodologi Penelitian kualitatif*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- 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 Implementasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.
- Haluty, D. 2014. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas*. Jurnal Irfani Vol.10, Hal 69 – 70.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta. CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Hani, H. 2012. *Manajemen Personalia 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.
- Mangku Prawira, Sjafri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Strategik*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- P. Darsono dan Siswandoko T. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*.
Jakarta : Nusantara Consulting.
- Salim Afif, Siswanto B. 2019. *Analisis Swot Dengan Metode Kuesioner*. Semarang: CV. Pilar Nusantara.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Rincian Anggaran Biaya penelitian.

Adapun ringkasan anggaran biaya dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabelberikut, 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					

Material	Justifikasi pemakaian	Kuantitas		Harga satuan (Rp)	Harga peralatan Penunjang (Rp)
Lain-lain (administrasi, publik asi,seminar, laporan,lainnya sebutkan)	Publikasi	1	rangkap	Rp 200,000	Rp 200,000
	Seminar hasil Konsumsi	10	Orang	Rp 10,000	Rp 100,000
SUB TOTAL (Rp)					300,000
TOTAL ANGGARAN YANG DIPERLUKAN (Rp)					3.175.000

Lampiran. 2. Jadwal Pelaksanaan Penelitian.

Jadwal pelaksanaan penelitian dibuat dengan tahapan yang jelas untuk 3 Bulan kegiatan dalam bentuk diagram batang (*bar chart*) seperti dalam tabel sebagai berikut :

[illegible]