

Analisis Rekrutment dan Seleksi Karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Jambi

Mustika, Ade Irma Suryani

Universitas Muhammadiyah Jambi

Correspondence email: adeirma.utama@gmail.com

Abstrak. 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 dilakukakan di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Jambi selaras dengan rekrutmen, saat proses rekrutmen internal maka proses seleksi pun dilakukan secara internal dan tidak melalui 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

Abstract. PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera in conducting employee recruitment is fully carried out by the head office or regional office, while agent recruitment is carried out by branch offices using two internal methods and external methods. Second, the selection process carried out at PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Jambi Branch is in line with recruitment, during the internal recruitment process the selection process is carried out internally and does not go through many series of selections, while during the external recruitment process the selection stages are carried out gradually starting from administrative tests, interviews, academic tests, written tests and to the final interview that determines whether the application is accepted or not. Third, the factors that become the internal strength of the recruitment and selection of PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Jambi Branch are using different procedures between internal recruitment and external recruitment, optimizing existing resources, and having a conducive work environment. While the factor that becomes a weakness in the recruitment of PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Jambi Branch is when internal recruitment is used, it means that there will be employee transfers between units which will cause problems if there is no replacement, while using external recruitment procedures and costs are not small. Fourth, external factors that become opportunities for recruitment and selection of PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera, namely the opening of opportunities for contract employees and non-permanent employees to become permanent employees of PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera, opening opportunities for the general public to have a career at PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera, and opening up opportunities for old employees to develop games. While the factors that pose a threat are prospective employees who are not in accordance with the company's needs, in addition to employee recruitment and marketing personnel can cause internal piracy, and promotions cause disharmony and competition between employees.

Keywords: Recruitment; Selection

PENDAHULUAN

SDM merupakan hal penting pada organisasi mana pun. Untuk mengimplementasikan kebijakan perusahaan, sumber daya manusia harus menjadi penggerak dan kekuatan di belakangnya. Manajemen sumber daya manusia menjadi kebutuhan karena peran penting yang mereka mainkan. Tujuan organisasi dapat dicapai dengan mempersiapkan personel untuk sukses melalui perekrutan, seleksi, penempatan, dll., Ada dua dimensi pada aspek manusia: kemampuan untuk memproses kontribusinya pada organisasi, dan kemampuannya untuk berkontribusi pada kualitas dan kapasitas hidup seseorang. SDM sebuah organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan pekerjaan, terlepas dari kompleksitas instrumen yang digunakan (Darsono & Tjatjuk, 2011).

Model analisis rekrutmen dan seleksi karyawan PT. Semarang Autocamp Manufacturing Indonesia (SAMI) Alpius Rama Kusuma Bellionardi (2013) menjelaskan tentang proses rekrutmen dan seleksi yang harus diikuti oleh perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas. standar keunggulan. Proses rekrutmen dan seleksi dapat berdampak pada tujuan perusahaan jika dilakukan sesuai dengan kebijakan dan proses yang telah ditetapkan. Kandidat yang memenuhi persyaratan internal organisasi atau perusahaan dan kriteria pekerjaan dapat ditemukan, ditemukan dan ditarik melalui proses rekrutmen. Untuk mempersempit kumpulan karyawan potensial, serangkaian tahapan yang telah ditentukan sebelumnya yang dikenal sebagai proses seleksi digunakan. Penerimaan aplikasi adalah langkah pertama dalam proses seleksi, dan keputusan aplikasi adalah langkah terakhir. Penting untuk menemukan karyawan yang berkomitmen pada organisasi untuk jangka panjang selama proses rekrutmen dan seleksi. prosedur ini mungkin mudah disia-siakan jika tidak hati-hati. Kesalahan pemilihan orang dapat memiliki pengaruh yang signifikan pada bisnis atau organisasi. Merekrut dan memilih personel baru membutuhkan waktu, uang, dan usaha, dan itu juga dapat berdampak negatif pada produktivitas dan moral di dalam perusahaan dan di antara orang-orang yang dekat dengan mereka yang terlibat.

Pada PT.Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera cabang Jambi, Perekrutan karyawan sangat berpengaruh untuk membantu pemenuhan target perusahaan Kinerja pemberi kerja merupakan bagian penting untuk mencapai tujuan perusahaan, dan perusahaan perlu memastikan bahwa proses pemilihan mereka bebas dari kesalahan, seringkali sejalan dengan tujuan yang dinyatakan perusahaan. Kebutuhan perusahaan harus dipertimbangkan saat memilih pendekatan rekrutmen. Agar sebuah perusahaan dapat memilih kandidat terbaik, itu terlihat pada kualifikasi mereka. Butuh waktu lama menemukan orang yang sesuai dan mereka harus melalui berbagai proses seperti wawancara dan ujian. Agar perusahaan cepat menemukan personel yang berkompeten, serta pencari kerja cepat mendapatkan pekerjaan, hal ini harus diatur dengan cermat oleh manajemen.

Seperti dalam proses seleksi, perlu melihat kualitas pelamar untuk menentukan diterima atau tidaknya pelamar. Tindakan yang disengaja dan tidak disengaja. Ketika sebuah perusahaan baru membutuhkan staf tambahan, situasi tak terduga dapat muncul. Biasanya, para profesional perusahaan bertanggung jawab atas pekerjaan ini. Departemen sumber daya manusia, di sisi lain, biasanya merencanakan dan melaksanakan upaya seleksi di perusahaan besar. Mereka yang memiliki pengetahuan khusus di bidang yang dipilih atau mereka yang berasal dari luar perusahaan menangani pekerjaan ini. Mengingat hal di atas, dapat dikatakan bahwa prosedur rekrutmen dan seleksi perusahaan sangat penting jika perusahaan berharap untuk mencapai kesuksesan jangka panjang dan menarik talenta terbaik. Di PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Jambi, dapat ditemukan SDM yang berkualitas tinggi. Akibatnya, kita harus melihat kembali dimasa dahulu, memeriksa keadaan saat ini, dan menerapkan analisis SWOT untuk menetapkan rencana masa depan. Berikut ini adalah tujuan penelitian, adalah 1) Untuk mengetahui bagaimana PT Asuransi Jiwa Syariah Cabang Bumiputera Jambi merekrut dan menyeleksi karyawan. 2) Untuk Mengetahui kekuatan, kelemahan, ancaman dan peluang proses rekrutmen dan seleksi PT.Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Jambi

METODE

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. Sugiyono (2012) mengemukakan bahwa metode kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel dan sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik penelitian triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif tidak terlepas dari istilah fenomenologi. Dapat disimpulkan bahwa penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa yang terjadi pada saat sekarang atau masalah aktual.

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara (interview), Format tanya jawab antara dua pihak dan penggunaan pedoman wawancara untuk mengumpulkan informasi untuk proses penelitian. Responden wawancara diajukan pertanyaan dalam upaya memperoleh informasi melalui komunikasi verbal (Mangkuprawira, 2011). Wawancara dilakukan dengan orang-orang yang memiliki hubungan dengan subyek penelitian.
2. Observasi, Subjek penelitian dapat dilihat dalam berbagai setting, termasuk tempat, waktu, dan lingkungan, dengan menggunakan pendekatan observasional, seperti yang dijelaskan oleh Ghony dan Almanshur (2012). Untuk memperoleh data, peneliti menggunakan metode observasional seperti pengamatan langsung untuk mempelajari fenomena dan orang yang diselidiki secara dekat dan pribadi.
3. Dokumentasi, Dimungkinkan untuk melacak data diwaktu lampau. Ada banyak sumber literatur yang diulas oleh penulis. Metode pengumpulan data dalam penelitian sosial meliputi dokumentasi. Teknik ini terutama digunakan untuk melacak kajian terdahulu.

Sesuai dengan judul penelitian, tujuan penelitian ini menganalisis proses rekrutmen dan seleksi pemasaran PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Jambi. Analisis SWOT adalah alat perencanaan strategis yang kuat. Analisis ini merupakan alat untuk meminimalkan kelemahan perusahaan atau organisasi dan meminimalkan dampak risiko baru yang perlu ditangani (Irham Fahmi, 2013). Analisis SWOT dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja perusahaan atau organisasi dengan membandingkannya dengan pengaruh eksternal (peluang dan ancaman). Unsur-unsur internal, seperti laporan keuangan, operasi operasional, upaya pemasaran, dan karyawan dan karyawan, berasal dari lingkungan perusahaan (Siswanto, 2019). Perencanaan bisnis yang baik dilakukan dengan menggunakan metode uji analisis SWOT yang terangkum dalam matriks SWOT yang dikembangkan oleh Kearns, sedangkan faktor eksternal berasal dari data lingkungan di luar organisasi perusahaan.

Tabel 1
Matriks SWOT Kearns

Ifas	Strenghts (S)	Weakness (W)
Efas		
Opportunities (O)	Strategi SO Keunggulan Komparatif	Strategi WO Mobilisasi
Thearts (T)	Strategi ST Divestasi/Investasi	Strategi WT Kendali Kerusakan

Sumber: Salim & Siswanto (2019)

HASIL

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.

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 : seleksi administrasi, tes wawancara seleksi, tes tertulis, pemeriksaan referensi, evaluasi medis, wawancara langsung dengan pimpinan, dan keputusan penerimaan

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: olahan data

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 pembajakn internal
Terbukanya kesempatan bagi karyawan lama untuk mengembangkan karirnya	Promosi menyebabkan ketidak harmonisan dan persaingan antara karyawan

Sumber: olahan data

Selanjutnya dibuat tabel IFAS (Internal Strategic Elements Analysis Summary) setelah menganalisis faktor strategis internal dan eksternal perusahaan untuk menentukan yang terakhir dalam hal kekuatan dan kelemahan. Metode dan tahapannya adalah dengan memberikan bobot untuk setiap faktor 1,0 (sangat penting) hingga 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 (Strenght)			
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 (Weakness)			
Prosedur Internal yang digunakan akan ada perpindahan karyawan antara unit	0,10	2	0,20
Prosedur eksternal yang digunakan akan mengeluarkan waktu dan biaya yang tidak sedikit	0,10	2	0,20
Posisi khusus membutuhkan waktu yang lama	0,10	2	0,20
Total	1,00		3,40

Sumber: olahan data

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 (opportunities)			
Terbukanya kesempatan bagi karyawan kontrak, dan karyawan tidak tetap untuk menjadi karyawan tetap di PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera	0,15	4	0,60
Terbukanya kesempatan bagi masyarakat umum untuk mengembangkan karir di PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera.	0,20	4	0,80
Terbukanya kesempatan bagi karyawan lama untuk mengembangkan karirnya.	0,25	4	1,00
Ancaman (Threats)			
Calon karyawan yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan.	0,17	2	0,34
Terpisahnya rekrutmen karyawan dan tenaga pemasaran dapat berpotensi pembajakan 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: olahan data

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 :

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.

SIMPULAN

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.

DAFTAR PUSTAKA

- 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*, 1(1). Untag, Semarang.
- Fahmi, Irham. 2013. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2011. *Manajemen Umber Daya Strategik*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- P. Darsono dan Siswandoko T. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Konsulting.
- Salim Afif, Siswanto B. 2019. *Analisis Swot Dengan Metode Kuesioner*. Semarang:CV. Pilar Nusantara.
- Sugiyono. 2012 . *Memahami Penelitian Kualitatif* . Bandung: Alfabeta