

ANALISIS SISTEM REKRUTMEN DAN SELEKSI AGEN PADA PT. ASURANSI JIWASRAYA (PERSERO) CABANG PEKALONGAN

Edy Purwanto

Program Studi Manajemen STIE Muhammadiyah Pekalongan

Email : edypurwanto7@gmail.com

Nidya Novebriana

Program Studi Manajemen STIE Muhammadiyah Pekalongan

Email: nidya.2015003028@gmail.com

Abstract: *Human resources have a very important role in every activity of the company. Human resources itself is a determinant of the effectiveness of the activities within the company. Although the company has been supported by facilities and infrastructure and sufficient funding sources, without the support of quality human resources, the company's activities will not run well and smoothly. The first step that becomes the main key to obtaining quality human resources is the recruitment and selection process to recruit and select workers that are suitable for the company's needs. This type of research is used to analyze the process of implementing recruitment and selection of new agents at PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekalongan is a descriptive study using a qualitative approach, in this study analyzing how the recruitment process and selection to get agents. The technique used in this study is to use interview techniques. The results of the research on the method and process of implementing recruitment and selection in general have been well implemented, what is also applied is also applied. In recruitment, you should increase the number of relationships and take advantage of online media owned by registered employees and agents in order to reduce costs and for selection there should be additional psychological tests to find out measuring or testing personality or temperament, talent, interest, intelligence and achievement desires from potential new agents*

Keywords: *Human Resources, Recruitment, Selection*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia sendiri merupakan penentu bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam perusahaan. Walaupun perusahaan tersebut telah didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang cukup, akan tetapi tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang berkualitas kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan lancar. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu dikelola secara baik dan tepat sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan perusahaan agar perusahaan dapat berkembang secara produktif dan tujuan perusahaan tercapai.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai yang melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang diperlukan perusahaan, proses seleksi, penempatan dan orientasi pegawai (Mangkunegara, 2008). Adapun sumber rekrutmen menurut Mathis & Jackson (2009) terdiri dari dua sumber yaitu perekrutan internal dan eksternal. Jenis-jenis perekrutan internal antara lain basis data organisasional, pengumuman pekerjaan, promosi dan transfer pekerjaan, perekrutan yang berfokus karyawan terbagi menjadi dua yaitu referensi karyawan yang ada dan merekrut ulang bekas karyawan dan pelamar. Sedangkan untuk jenis perekrutan eksternal terbagi antara lain perekrutan di perguruan tinggi dan universitas, perekrutan di sekolah, serikat pekerja, agen pekerjaan dan perusahaan pencari, sumber kompetitif, sumber media, bursa kerja dan acara-acara khusus. Sementara untuk proses rekrutmen yang baik haruslah memenuhi beberapa kriteria diantaranya: program rekrutmen harus mampu memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat, tidak pernah

mengkompromikan standar seleksi, berkesinambungan dan terencana serta harus kreatif, inovatif dan imajinatif (Sucipto, 2010). Rekrutmen merupakan langkah awal yang dilakukan perusahaan untuk menarik dan mencari sumber daya manusia yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Setelah dilakukannya proses rekrutmen, maka untuk mendapatkan karyawan yang baik, handal, bermutu dan sesuai jumlah yang dibutuhkan perusahaan, maka diperlukan adanya proses seleksi. Seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan atau seleksi merupakan proses memilih dari para pelamar melalui tahapan-tahapan tes, hingga diperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan dan dinyatakan diterima (Sunyoto, 2012). Adapun kriteria seleksi menurut Simamora (2004) pada umumnya terdapat beberapa kategori yaitu pendidikan, pengalaman kerja, kondisi fisik dan kepribadian. Tujuan dari proses seleksi adalah untuk memilih orang yang cocok dengan pekerjaan dan perusahaan (Panggabean, 2003). Seleksi merupakan tahap diterima atau ditolaknya pelamar dalam perusahaan. Tahap ini merupakan cara perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas.

PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak pada sektor asuransi. Perusahaan dengan visi menjadi perusahaan asuransi nasional bertaraf internasional yang terpercaya dan terdepan dalam inovasi produk dan layanan ini tersebar di beberapa daerah Indonesia dan salah satunya di cabang Pekalongan. Ada dua kategori produk dalam perusahaan ini yaitu yang pertama produk berkala yang meliputi JS Prestasi, JS Promapan dan JS Dana Multi Proteksi Plus dan yang kedua produk sekaligus yang meliputi JS Pro Idaman, Anuitas Ideal dan JS Plan Optima.

PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekalongan terbagi menjadi bagian keuangan, bagian operasional dan penjualan serta bagian pertanggunggaan. Untuk proses rekrutmen dan seleksi karyawan dilakukan oleh bagian SDM pusat sedangkan cabang melakukan rekrutmen dan seleksi agen asuransi. Menurut Undang-Undang No.2 tentang usaha perasuransian (1992) mengatakan bahwa Agen asuransi adalah seseorang atau badan hukum yang kegiatannya memberikan jasa dalam memasarkan jasa asuransi untuk dan atas nama penanggung (perusahaan). Agen asuransi merupakan perwakilan dari perusahaan asuransi yang dipercaya untuk membuat sebuah kesepakatan antara nasabah dengan perusahaan asuransi. Keberadaan Agen dalam perusahaan asuransi sangat berperan penting dan aktif untuk menunjang keberhasilan perusahaan.

Metode rekrutmen agen di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekalongan dengan Personal Contact Method dan Impersonal Contact Method. Sumber rekrutmen seperti biro iklan, biro tenaga kerja dan kerja sama dengan perusahaan/instansi. Sedangkan, tahap seleksi melalui administrasi dan wawancara. Namun demikian, mengalami kendala dalam menemukan sumber daya manusia yang dapat memenuhi kualifikasi sumber daya manusia yang dibutuhkan antara lain sikap calon agen baru yang kurang jujur dan tidak terbuka dalam wawancara dan belum adanya standar dalam kualifikasi calon agen. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia yang tepat untuk PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekalongan.

KAJIAN LITERATUR

Rekrutmen

Rekrutmen merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan

pegawai yang melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang diperlukan perusahaan, proses seleksi, penempatan dan orientasi pegawai (Mangkunegara, 2008). Hasibuan (2008) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Rivai (2009) menjelaskan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.

Dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah cara untuk mendapatkan calon karyawan baru dalam perusahaan dengan melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi yang mempunyai kesesuaian dalam jabatan yang dibutuhkan sebuah organisasi atau perusahaan. Melalui sebuah rekrutmen karyawan akan dapat melihat berbagai kriteria calon karyawan yang sesuai kompetensinya dan akan mendapatkan karyawan yang berkualitas.

Metode Rekrutmen

Hasibuan (2009) menyatakan bahwa ada dua metode dalam pelaksanaan rekrutmen, yaitu :

1. Metode Tertutup

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

2. Metode Terbuka

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

Proses Rekrutmen

Ada beberapa kegiatan proses rekrutmen menurut Simamora (2004) yaitu sebagai berikut:

1. Penyusunan strategi merekrut

Manajemen pada bagian administrasi juga dapat terlibat dalam penyusunan kebijakan-kebijakan umum perekrutan seperti penentuan dimana akan merekrut, penetapan beberapa besar biayanya, dan penentuan tujuan perjanjian kerja organisasi. Departemen Sumber Daya Manusia secara luas bertanggung jawab atas hampir sebagian besar proses perekrutan

2. Pencarian pelamar-pelamar kerja

Ketika rencana-rencana dan strategi rekrutmen telah disusun, maka aktivitas rekrutmen sesungguhnya bisa dilangsungkan. Pencapaian pelamar dapat melibatkan metode-metode perekrutan yaitu dengan menggunakan metode tertutup atau terbuka sebuah perusahaan kadang-kadang menemui kesulitan dalam memikat orang-orang yang diinginkan khususnya karyawan yang sangat ahli, di dalam pasar-pasar tenaga kerja yang sangat kompetitif. Untuk memperkuat upaya-upaya rekrutmen maka perusahaan haruslah memutuskan daya tarik apa yang harus ditawarkan.

3. Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok

Setelah lamaran-lamaran untuk lowongan pekerjaan diterima maka lamaran tersebut haruslah disaring guna menyisihkan individu-individu yang kelihatannya tidak memenuhi syarat. Alasan-alasan diskualifikasi haruslah kualifikasi yang bonafit yang berhubungan dengan jabatan.

4. Pembuatan kumpulan pelamar

Kelompok pelamar terdiri atas individu-individu yang telah menunjukkan minat dalam mengejar lowongan pekerjaan dan mungkin merupakan kandidat yang baik untuk posisi. Setelah lamaran-lamaran masuk. Perusahaan akan memproses informasi dan mengorganisasikannya sehingga informasi ini siap diperiksa. Apabila ada pelamar yang mendapat tawaran kerja ditempat.

Kendala-kendala dalam rekrutmen

Menurut Hasibuan (2009) Agar proses penarikan berhasil perusahaan perlu menyadari berbagai kendala yang antara lain sebagai berikut:

1. Kebijakan-kebijakan dalam organisasi.

Kebijakan organisasi yang akan mempengaruhi penarikan adalah kebijakan mengenai kompensasi kesejahteraan, promosi, status karyawan dan sumber tenaga kerja

2. Persyaratan jabatan

Semakin banyak persyaratan yang harus dimiliki pelamar maka pelamar semakin sedikit. Sebaliknya jika persyaratan sedikit pelamar akan semakin banyak.

3. Metode pelaksana penarikan

Semakin terbuka penarikan melalui surat kabar, radio, atau televisi pelamar semakin banyak. Sebaliknya semakin tertutup penarikan, pelamar semakin sedikit.

4. Kondisi pasar tenaga kerja

Semakin besar penawaran tenaga kerja maka semakin banyak pula pelamar yang serius. Sebaliknya jika penawaran tenaga kerja sedikit maka pelamar juga sedikit.

5. Solidaritas perusahaan

Solidaritas perusahaan diartikan besarnya kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan. Jika perusahaan solidaritasnya besar maka pelamar semakin banyak. Sebaliknya jika solidaritasnya kecil maka pelamar yang datang juga sedikit.

6. Kondisi-kondisi lingkungan eksternal

Jika kondisi perekonomian tumbuh dengan cepat dan saingan banyak pelamar akan sedikit, sebaliknya jika pertumbuhan perekonomian kecil maka pelamar akan semakin banyak.

Seleksi

Seleksi merupakan proses pemilihan individu-individu yang memiliki kualifikasi yang relevan untuk mengisi dalam suatu organisasi (Mathis dan Jackson, 2002). Hasibuan (2008) menyatakan seleksi adalah kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan suatu perusahaan. Sedangkan menurut Sunyoto (2012), Seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan atau seleksi merupakan proses memilih dari para pelamar melalui tahapan-tahapan tes, hingga diperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan dan dinyatakan diterima.

Dapat disimpulkan bahwa seleksi adalah proses kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar melalui serangkaian tahapan-tahapan tes guna mendapatkan pelamar yang memiliki kualifikasi yang relevan dan memenuhi syarat dalam suatu organisasi atau perusahaan. Melalui sebuah seleksi karyawan akan mendapatkan karyawan yang berkualitas dan sesuai kriteria organisasi atau perusahaan.

Metode Seleksi

Beberapa metode yang tepat untuk menyeleksi para calon karyawan menurut Malayu Hasibuan (2002), metode-metode tersebut diantaranya, sebagai berikut :

1. Metode Non Ilmiah

Metode non ilmiah adalah seleksi yang dilakukan dimana dasar pemilihannya tidak didasarkan kepada kriteria atau standar ataupun spesifikasi jabatan, tetapi hanya berdasarkan kepada perkiraan pengalaman. Metode ini merupakan metode seleksi yang berdasarkan tradisi lama atau metode lama, ini mempunyai kelemahan besar yaitu tidak mempunyai pegangan yang pasti akan tepat tidaknya seorang karyawan untuk memangku suatu jabatan. Unsur-unsur tersebut meliputi:

- a. Surat lamaran,
- b. ijazah terakhir dan transkrip nilai,
- c. surat keterangan pekerjaan dan pengalaman,
- d. referensi/rekomendasi dari pihak yang dapat dipercaya,
- e. walk interview,
- f. penampilan dan keadaan fisik,
- g. keturunan dari pelamar dan tulisan pelamar.

2. Metode Ilmiah

Metode ilmiah adalah seleksi yang dalam pelaksanaannya berdasarkan kepada spesifikasi jabatan dan kebutuhan nyata yang akan diisi serta pedoman kepada kriteria dan standar tertentu. Seleksi metode ini merupakan pengembangan seleksi non-ilmiah. Dalam metode Ilmiah berdasarkan ilmu pengetahuan diadakan test kepada calon karyawan yang mana nilai dan hasil test tersebut sangat berpengaruh terhadap pengambilan keputusan apakah karyawan tersebut diterima atau ditolak. Unsur-unsur tersebut meliputi :

- a. Metode kerja yang jelas dan sistematis,
- b. berorientasi kepada prestasi kerja,
- c. berorientasi kepada kebutuhan riil karyawan,
- d. berdasarkan job analysis dan ilmu sosial lainnya dan, berpedoman kepada undang-undang perburuhan

Tahapan Seleksi

Adapun tahapan dalam seleksi menurut Siagian (2006) antara lain :

1. Penerimaan pendahuluan

Seleksi dimulai dengan kunjungan calon pelamar ke kantor personalia atau dengan permintaan tertulis untuk aplikasi.

2. Tes-tes penerimaan

Tes penerimaan merupakan peralatan bantu yang menilai kemungkinan panduannya antar kemampuan, pengalaman, dan kepribadian pelamar dan persyaratan jabatan.

Berbagai tipe tes yang dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Tes psikologis: tes yang menguji kepribadian atau temperamen, bakat, minat, kecerdasan, dan keinginan berprestasi.
 - b. Tes pengetahuan: tes yang menguji informasi atau pengetahuan yang dimiliki seorang pelamar yang sesuai dengan kebutuhan untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Wawancara seleksi
- Wawancara seleksi adalah percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi hal yang dapat diterimanya atau tidak seorang pelamar. Berbagai tipe wawancara yang dapat diuraikan sebagai berikut :
- a. Wawancara individual yang dilakukan oleh satu pewawancara dan satu jumlah orang pelamar.
 - b. Wawancara kelompok yang dilakukan dua orang atau lebih dari pewawancara dan pelamar kerja.
4. Pemeriksaan referensi
- Personal references tentang karakter pelamar biasanya diberikan oleh keluarga atau teman-teman terdekat baik yang ditunjuk oleh pelamar sendiri atau diminta perusahaan. Employment references berbeda dengan referensi pribadi karena mencakup latar belakang atau pengalaman kerja pelamar.
5. Evaluasi medis
- Proses seleksi mencakup pemeriksaan kesehatan seorang pelamar sebelum keputusan penerimaan karyawan dibuat.
6. Wawancara atasan langsung
- Atasan langsung (penyelia) pada akhirnya merupakan orang yang bertanggung jawab atas para karyawan baru yang diterima.

7. Keputusan penerimaan

Keputusan penerimaan menandai berakhirnya proses seleksi yang telah dilakukan oleh perusahaan. Hasil seleksi adalah orang yang diterima sebagai karyawan baru. Untuk mengevaluasi karyawan baru maupun proses seleksi diperlukan umpan balik.

Kendala dalam seleksi

Sunambela (2016) menjelaskan tentang berbagai hambatan yang dihadapi dalam seleksi, antara lain :

1. Tolak ukur. Hal yang dimaksud dengan tolak ukur adalah kesulitan yang dihadapi dalam menentukan standar yang tepat digunakan dalam menggapai berbagai kualifikasi yang ditentukan.
2. Penyeleksi. Hambatan penyeleksi adalah kesulitan mendapatkan penyeleksi yang profesional, jujur, dan objektif dalam melaksanakan tugasnya.
3. Persepsi tentang seleksi. Hakikat seleksi tidak semua orang mempersepsikannya. Dalam hal ini, terdapat kesenjangan persepsi antara manajemen dengan penyeleksi yang ditugaskan sehingga penerapan prinsip-prinsip seleksi tidak dilakukan dengan baik dan benar.
4. Hasil seleksi versus pembiayaan. Manajemen mengharapkan hasil seleksi yang objektif dilakukan, tetapi tidak memfasilitasi pembiayaan yang diajukan.
5. Kejujuran pelamar. Dalam hal ini, pelamar memperoleh hambatan dengan memberikan jawaban yang jujur. Pada umumnya, pelamar akan memberikan jawaban tentang yang baik saja akan dirinya, sedangkan yang kurang baik umumnya disembunyikan.

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. Fenomena itu bisa berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya (Sugiyono, 2008). Penelitian ini dilakukan di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekalongan. Subjek dalam penelitian ini adalah Kepala Cabang dan Karyawan bagian operasional, penjualan dan pertanggungangan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik wawancara. Wawancara menurut Purwanto (2018) merupakan dialog antara peneliti dengan informan secara tatap muka atau melalui media (misal telepon) Pada penelitian ini teknik wawancara yang akan digunakan adalah wawancara semiterstruktur. Teknik pengujian keabsahan data yang digunakan adalah teknik triangulasi sumber. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan hasil dari wawancara dari beberapa narasumber. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Miles and Huberman. Aktivitas dalam analisis, yaitu data *reduction*, *data display*, dan *conclusion* (Sugiyono, 2010).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Rekrutmen Agen Baru

Metode rekrutmen agen yang dilakukan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekalongan saat ini masih menggunakan *personal contact method* yang terdiri dari metode kontak langsung calon agen baru, baik yang sudah dikenal maupun yang belum dikenal yaitu melalui pendekatan keluarga dan sosial dan metode pusat pengaruh yaitu seseorang yang dianggap dapat membantu untuk mendapatkan agen yang berkualitas dan *impersonal contact method* yaitu metode yang dilakukan melalui biro iklan, agen tenaga kerja maupun kerja sama dengan badan usaha atau lembaga yang berbadan hukum. Adapun informan dalam wawancara rekrutmen pada hari Rabu, 6 Maret 2019 dan Kamis, 14 Maret 2019 antara lain: yang pertama Bapak Nur Salim selaku Pimpinan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekalongan menjelaskan bahwa fungsi agen asuransi sangatlah penting dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga dalam proses rekrutmen agen diperlukan metode yang tepat. Adapun usaha yang sudah dilakukan antara lain dengan mengajak saudara, teman, mitra, relasi atau kenalannya untuk menjadi agen termasuk mengajak kepada pemegang polis. Selain itu juga melalui iklan di Koran dan bekerja sama dengan beberapa lembaga/institusi. Informan kedua yaitu Bapak Handono dan Andro selaku bagian operasional, penjualan dan pertanggungungan mengatakan bahwa bagi calon agen bisa mendaftar dengan mengirimkan lamaran ke kantor Jiwasraya Cabang Pekalongan. Untuk info penerimaan bisa didapat melalui media iklan, kerja sama institusi atau informasi dari saudara/agen. Saat ini banyak calon agen yang mendaftar melalui kerja sama dan informasi agen. Untuk proses

rekrutmen setelah mengirimkan lamaran selanjutnya dipilih sesuai syarat yang sudah ditetapkan dan di panggil untuk mengikuti seleksi.

Berdasarkan hasil wawancara didapatkan bahwa PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekalongan dalam menerapkan metode rekrutmen sesuai dengan teori Hasibuan (2009) yang menyatakan metode rekrutmen terdiri dari metode tertutup dan metode terbuka. Adapun metode tertutup yaitu dengan personal kontak yang dilakukan dengan mengajak saudara, teman, relasi hingga pemegang polis. Sedangkan metode terbuka dengan cara mengiklankan di media massa dan media online. Sedangkan proses berikutnya adalah pelamar calon agen baru membuat surat lamaran dengan memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekalongan dan selanjutnya dari Manajemen PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekalongan melakukan penyisihan pelamar-pelamar agen baru yang tidak cocok dan bagi pelamar yang memenuhi syarat maka akan diproses kembali guna mengikuti seleksi calon agen baru PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekalongan.

Adapun kendala dalam rekrutmen antara lain dalam metode tertutup yaitu jumlah pendaftar agen baru yang terbatas karena hanya mengandalkan rekomendasi dari karyawan atau relasi yang dimiliki karyawan dan perusahaan. Sedangkan pada metode terbuka membutuhkan dana yang cukup besar dan karena jumlah yang relatif banyak maka proses rekrutmen membutuhkan waktu yang lama dan cukup sulit menemukan agen baru yang sesuai sesuai kriteria yang diinginkan perusahaan.

Oleh karena itu untuk menghadapi kendala dalam rekrutmen maka sebaiknya Pimpinan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekalongan mengoptimalkan metode tertutup dengan menambah relasi pegawai dan mitra agen yang terdaftar serta kerjasama yang lebih banyak dengan mempertimbangkan minat dan komitmen calon agen baru guna mendapatkan agen baru yang berkualitas. Sedangkan di metode tertutup sebaiknya di informasikan di media online saja guna meminimalkan biaya perekrutan antara lain di website, instagram, whatsapp, facebook maupun twitter yang dimiliki semua pegawai dengan dibantu oleh mitra agen yang sudah terdaftar di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekalongan.

Seleksi Agen Baru

Dalam wawancara dengan Bapak Nursalim SH, bapak Handono dan Bapak Andro tentang seleksi di katakan bahwa untuk proses seleksi agen baru langkah pertama yaitu dengan melihat administrasi yang memenuhi syarat perusahaan di surat lamaran, langkah kedua jika memenuhi syarat maka pelamar dihubungi untuk dilakukan wawancara, langkah ketiga jika lulus maka calon agen tersebut mengikuti pelatihan yang diadakan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekalongan dan langkah keempat untuk evaluasi pelaporan pelatihan, maka agar diterima sebagai agen baru diwajibkan ikut uji lisensi yang di adakan oleh Pihak ketiga yang sudah bekerja sama dengan kami. Untuk ujian bisa dilaksanakan di Cabang Pekalongan dan bisa di kantor Wilayah Asuransi Jiwasraya (Persero) Jawa Tengah.

Berdasarkan informan maka metode seleksi di PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekalongan sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2002) yang menyatakan

bahwa metode seleksi memiliki dua metode yaitu ilmiah dan non ilmiah. Metode Ilmiah ditunjukkan dengan syarat administrasi calon agen baru yang berisi tentang surat lamaran, ijazah terakhir, referensi keluarga, teman, saudara dan adanya wawancara. Sedangkan metode ilmiah ditunjukkan dengan adanya pelatihan dan evaluasi pelatihan dalam pengambilan keputusan sebagai diterimanya menjadi agen baru PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekalongan.

Kendala yang dihadapi dalam seleksi ini adalah seringkali didapati calon agen yang tidak jujur dalam wawancara dan kesulitan dalam menentukan ukuran standar kualifikasi calon agen baru yang dengan standar PT. Asuransi Jiwasraya (Persero).

Oleh karena itu untuk menghadapi kendala yang ada di dalam seleksi maka sebaiknya dalam wawancara dilakukan pertanyaan secara mendalam baik secara pengetahuan hingga kepribadian serta didukung dengan pemeriksaan data referensi pelamar dengan lebih mendasar atau untuk mendukung tes tersebut dapat menambah tes psikologi guna mengenal dan mengetahui kemampuan dan karakter dari calon agen baru karena dalam tes ini dapat mengukur atau menguji kepribadian, bakat, minat, kecerdasan dan keinginan berprestasi dari calon agen baru. hal ini juga bisa menghindari calon agen yang tidak jujur dan tidak terbuka. Tes psikologi ini juga sejalan dengan teori tahapan seleksi yang dikemukakan oleh Siagian (2006). Sedangkan untuk ukuran standar kualifikasi calon agen baru sebaiknya dibuat aturan standar yang jelas oleh perusahaan sehingga dalam hal rekrutmen dan seleksi, calon pendaftar sudah memenuhi standar tersebut sehingga masalah kurang lengkapnya persyaratan lamaran kerja, lamanya wawancara dan

criteria calon agen baru yang tidak sesuai standar dapat diatasi dengan adanya aturan standar yang jelas dari perusahaan.

PENUTUP

Berdasar pada hasil penelitian yang dilakukan dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Tujuan dari rekrutmen dan seleksi agen baru pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekalongan adalah untuk menemukan calon agen yang berkualitas dan berkompeten
2. Metode yang digunakan dalam rekrutmen sesuai dengan teori Hasibuan (2009) yaitu metode tertutup dan metode terbuka. Sedangkan metode seleksi sesuai dengan teori Hasibuan (2002) yaitu metode non ilmiah dan Ilmiah
3. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi calon agen baru pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekalongan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut : penerimaan surat lamaran kerja, seleksi administrasi, seleksi wawancara, penatapan calon agen baru dan para agen yang sudah terpilih harus mengikuti pelatihan calon agen baru dan mengikuti uji lisensi pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekalongan
4. Untuk mengatasi kendala dalam rekrutmen maka sebaiknya mengoptimalkan metode tertutup dengan menambah relasi pegawai dan mitra agen yang terdaftar serta kerja sama yang lebih banyak. Sedangkan di metode tertutup sebaiknya di informasikan di media online saja guna meminimalkan biaya perekrutan antara lain di website, instagram, whatsapp, facebook maupun twitter yang dimiliki semua pegawai dengan dibantu oleh mitra agen yang sudah terdaftar di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekalongan.

5. Untuk mengatasi kendala yang ada di dalam seleksi maka sebaiknya dalam wawancara dilakukan pertanyaan secara mendalam baik secara pengetahuan hingga kepribadian dan menambah tes psikologi yang juga sejalan dengan teori tahapan seleksi yang dikemukakan oleh Siagian (2006). Sedangkan untuk ukuran standar kualifikasi calon agen baru sebaiknya dibuat aturan standar yang jelas oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- _____. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manuasia, Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, dan Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, Cetakan pertama*. Yogyakarta : Salemba Empat
- Mathis, R.L. & Jackson, J. H. (2009). *Human Resource Management: Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- PT.Asuransi Jiwasraya (Persero). (2015). *Prosedur Rekrutmen dan Seleksi Agen PT. Asuransi Jiwasraya (Persero)*.
- Panggabean, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Purwanto. (2018). *Teknik Penyusunan Instrumen Uji Validitas Dan Reliabilitas Penelitian Ekonomi Syariah*. Magelang: StaiaPres
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Siagian, Sondang P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi ketiga, cetakan pertama*. Yogyakarta: YKPN,
- Sucipto, Agus. (2010). *Studi Kelayakan Bisnis*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Sugiyono. (2008). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- _____. (2010). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Kualitatif & RND*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunambela, Lijan Poltak. (2006). *MSDM Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS