

**ANALISIS REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA PEMASARAN
DI PT. ASURANSI JIWA SYARIAH BUMIPUTERA CABANG
YOGYAKARTA TAHUN 2018**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)**

**Disusun Oleh :
Oktavinda Dwi Ayu Giyanti
NIM 15240069**

**Pembimbing:
Achmad Muhammad, M.Ag
19720719 200003 1 002**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2019**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: B-473/Un.02/DD/PP.05.3/02/2019

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**ANALISIS REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA PEMASARAN DI PT. ASURANSI
JIWA SYARIAH BUMIPUTERA CABANG YOGYAKARTA TAHUN 2018**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Oktavinda Dwi Ayu Giyanti
NIM/Jurusan : 15240069/MD
Telah dimunaqasyahkan pada : Jumat, 15 Februari 2019
Nilai Munaqasyah : 92 (A -)


dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang/Penguji I,


Achmad Muhammad, M.Ag.
NIP 19720719 200003 1 002

Penguji II,


Drs. Mokh. Nazili, M.Pd.
NIP 19630210 199103 1 002

Penguji III,


Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP 19670104 199303 1 003



Yogyakarta, 20 Februari 2019
Dekan,
Drs. Hj. Nuzjannah, M.Si
NIP 19600310 198703 2 001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856,
E-mail: fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta 55281**

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr.wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Oktavinda Dwi Ayu Giyanti
NIM : 15240069
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Judul Skripsi : Analisis Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pemasaran di PT. Asuransi Jiwa
Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta Tahun 2018

sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb



Ketua Program Studi
Manajemen Dakwah
[Signature]
Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si
NIP. 196701041993031003

Yogyakarta, 12 Februari 2019

Pembimbing

[Signature]
Achmad Muhammad, M.Ag
NIP. 1972017192000031002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Oktavinda Dwi Ayu Giyanti

NIM : 15240069

Program Studi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **Analisis Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pemasaran di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta Tahun 2018** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka peneliti siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 14 Februari 2019

Yang menyatakan,



Oktavinda Dwi Ayu Giyanti
NIM 15240069

HALAMAN PERSEMBAHAN

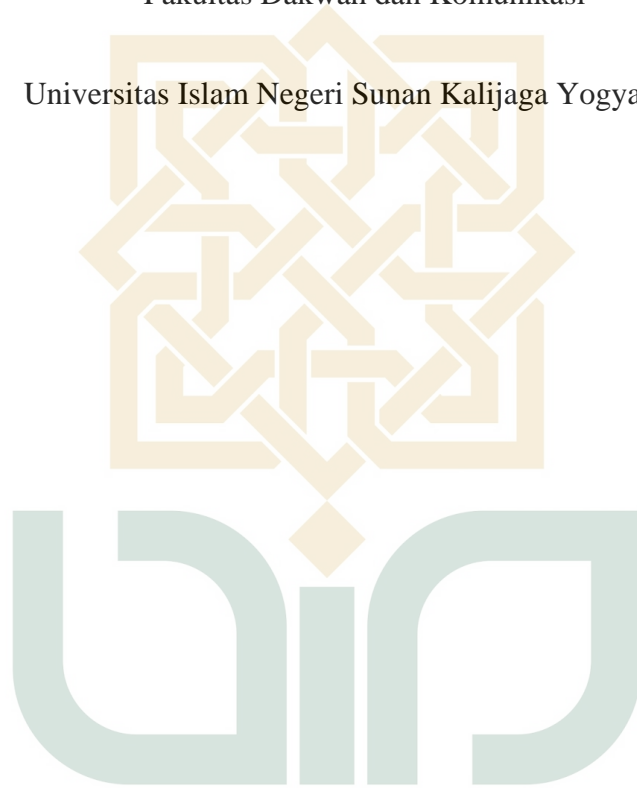
Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Almamater

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



MOTTO

إِذَا وُسِّدَ الْأَمْرُ إِلَىٰ غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَ

“Ketika suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran.”¹

(H.R. Bukhari)



¹Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, terj. Dimyauddin Djuwaini (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), 105.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur dipanjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan hidayah, rahmat dan inayah-Nya. Sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Analisis Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pemasaran di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta Tahun 2018” guna memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan program Sarjana Sosial (S.Sos) Strata-1 (S1) Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Sholawat dan salam senantiasa terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat dan ummat-Nya.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari berbagai pihak yang membantu dalam penyelesaiannya. Maka dari itu, dengan penuh rasa hormat dan ungkapan terima kasih disampaikan kepada:

1. Prof. Drs. KH. Yudian Wahyudi MA., Ph.D., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Nurjannah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Drs. M. Rasyid Ridla, M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sekaligus sebagai dosen penguji yang telah memberikan saran, kritik dan masukan yang sangat bermanfaat bagi perbaikan untuk kedepannya.

4. Drs. Mokhammad Nazili, M.Pd selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sekaligus sebagai dosen penguji yang telah memberikan saran, kritik dan masukan yang bermanfaat bagi perbaikan untuk kedepannya.
5. Early Maghfiroh Innayati, S.Ag., M.Si., sebagai Dosen Pembimbing Akademik yang senantiasa memberikan dukungan.
6. Achmad Muhammad M.Ag. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan waktu, motivasi, semangat, masukan saran dan membimbing dari awal pengerjaan hingga selesainya skripsi ini.
7. Dosen Program Studi Manajemen Dakwah yang telah mencurahkan ilmu serta membimbing dalam perkuliahan.
8. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Dakwah dan Komunikasi khususnya Program Studi Manajemen Dakwah.
9. Budi Sutikno selaku *Agency Director*, Endarsyah Eko Saputro selaku Staf Administrasi, Gaguk Prasetya Abadi selaku Agen dan seluruh karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta yang telah mengizinkan serta menerima saya dalam proses penelitian dengan baik.
10. Kedua orang tua saya tercinta Bapak Sugiyanto dan Ibu Sri Rahayu yang selalu memberikan dukungan baik moral maupun material secara ikhlas, dukungan lahir batin, kekuatan do'a yang terus dipanjatkan tiada henti untuk semua kesuksesan yang telah dicapai.

11. Kakakku Ahmad Reza Fahmi Amrullah dan Adikku Dani Yugi Mahendra yang selalu memberikan dukungan, semangat dan do'a dalam kelancaran saya diberbagai kegiatan, terutama pengerjaan skripsi.
12. Sahabat-sahabat Manajemen Dakwah Angkatan 2015 (Medali Revolusi) yang menjadi tempat bertukar pikiran dan tempat saya berproses dari awal perkuliahan hingga sekarang.
13. Seluruh pihak yang ikut berperan dan berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini.

Pada skripsi ini tentu masih jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan. Maka dari itu kritik dan saran sangat diharapkan untuk memperbaiki penelitian ini. Hanya kepada kami memohon ampun dan kepada-Nya kami memohon petunjuk dan pertolongan. Semoga bermanfaat, aamiin.

Yogyakarta, 11 Februari 2019

Oktavinda Dwi Ayu Giyanti
NIM: 15240069

ABSTRAK

Oktavinda Dwi Ayu Giyanti, 15240069 dengan judul skripsi “Analisis Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pemasaran di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta Tahun 2018”. Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Februari 2019.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh munculnya isu Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera yang mengalami krisis keuangan pada 2016 yang berdampak pada PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta dimana membuat kepercayaan nasabah maupun calon nasabah menjadi berkurang sehingga mendorong untuk melakukan rekrutmen dan seleksi tenaga pemasaran secara lebih tepat guna menaikkan jumlah nasabah dan menghasilkan tenaga pemasaran yang handal dalam mengembalikan kepercayaan masyarakat serta mampu bersaing dengan lembaga asuransi lain di Yogyakarta.

Metode penelitian ini menggunakan penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif, yaitu dengan mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Setelah data terkumpul, maka dilakukan reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan. Uji keabsahan data yang digunakan adalah uji kredibilitas dengan peningkatan ketekunan dan triangulasi sumber.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi tenaga pemasaran di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta telah sesuai pada prinsip-prinsip rekrutmen menurut Veithzal Rivai dan telah melalui proses seleksi yang ada dari awal hingga akhir dengan bertahap. Dalam memperoleh calon pelamar agen dengan merekrut dari luar perusahaan baik melalui media cetak maupun elektronik seperti koran, *facebook*, *Job Fair*, rekomendasi karyawan, dan lain-lain. Adapun rasio dalam setiap bulannya yaitu 5:1. Seluruh karyawan ikut andil dalam proses rekrutmen dan seleksi, namun segala keputusan penerimaan langsung dilakukan oleh pimpinan yaitu *Agency Director*. Waktu pelaksanaannya dilakukan secara fleksibel.

Kata kunci: Rekrutmen, Seleksi, PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
PENGESAHAN SKRIPSI	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	5
D. Kajian Pustaka	6
E. Kerangka Teori	9
F. Metode Penelitian.....	21
G. Sistematika Pembahasan.....	28
BAB II GAMBARAN UMUM PT. ASURANSI JIWA SYARIAH	
BUMIPUTERA CABANG YOGYAKARTA	
A. Sejarah PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera	29
B. Falsafah, Visi, Misi, Nilai, dan Budaya Perusahaan	31

C. Struktur Dewan Pengawas Syariah	33
D. Struktur Organisasi	34
E. Letak Geografis.....	35
F. <i>Job Description</i>	35
G. Produk	41
BAB III PEMBAHASAN	
A. Rekrutmen Tenaga Pemasaran di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera	
Cabang Yogyakarta.....	46
1. Prinsip-prinsip Rekrutmen.....	46
2. Sumber-sumber Calon Kerja.....	51
B. Seleksi Tenaga Pemasaran di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera	
Cabang Yogyakarta.....	61
1. Proses Seleksi Tenaga Pemasaran.....	61
2. Tahapan Seleksi.....	63
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan	72
B. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.2 Rekrutmen Tenaga Pemasaran.....	61
Gambar 3.2 Seleksi Tenaga Pemasaran	72



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pengembangan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.¹ Agar memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, langkah dasar yang harus ditempuh oleh perusahaan melalui aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi.

Kegiatan rekrutmen merupakan kelanjutan dari apa yang telah direncanakan dalam perencanaan tenaga kerja. Rekrutmen merupakan sesuatu yang vital dan sifatnya berkelanjutan. Meskipun tujuan rekrutmen terdengar sangat sederhana, proses tersebut ternyata sangat kompleks memakan waktu cukup lama dan biaya yang tidak sedikit yang sangat terbuka peluang terjadi kesalahan dalam menentukan orang yang tepat. Jika terjadi kesalahan dalam memilih orang yang tepat sangat besar dampaknya bagi perusahaan atau organisasi.

¹T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta, 2013), hlm. 50.

Begitu pula dengan seleksi yang merupakan langkah kedua setelah rekrutmen karyawan dan termasuk kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh kualitas tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Seleksi sumber daya manusia adalah proses sistematis untuk memilih calon tenaga kerja yang paling sesuai menempati posisi tertentu.² Dari proses rekrutmen dan seleksi inilah perusahaan mengharapkan untuk mendapat karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan dalam berbagai bidang, salah satunya adalah pemasaran.

Kesuksesan pemasaran (*marketing*) sangat tergantung pada SDM yang dimiliki. Dengan melihat berbagai peran penting sumber daya manusia dalam perusahaan tentunya manajemen tidak dapat lagi memandang sumber daya ini hanya dengan sebelah mata. Kelalaian dalam perencanaan, pengembangan, pelaksanaan, serta pengawasan terhadap SDM yang dimiliki akan merugikan perusahaan.³ Salah satu peran dalam perusahaan asuransi yang sangat penting yaitu tenaga pemasaran atau agen. Agen merupakan ujung tombak perusahaan asuransi dalam pemasaran produk-produknya, berbagai macam pengetahuan menjadi bekal bagi seorang agen untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk terjun melakukan sosialisasi di tengah masyarakat.

Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera yang kerap disebut dengan kata AJB, merupakan perusahaan asuransi pertama di Indonesia yang berdiri pada 1912 di Magelang, kemudian berpindah ke kota Yogyakarta.

140. ²Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm.

³A. Hamdayani, *Manajemen Pemasaran Jasa*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), hlm. 136.

Pada 1958 kantor pusatnya dipindahkan lagi ke Jakarta. Unit syaria'ah AJB Bumiputera 1912 secara resmi dikeluarkan Surat Keputusan Menteri Keuangan No. Kep. 286/KMK.6/2002 7 November 2002 dalam bentuk cabang usaha asuransi syaria'ah. Setelah 14 tahun beroperasi Unit Usaha Syariah Bumiputera akhirnya mendapatkan izin dari Otoritas Jasa Keuangan untuk *spin off* dengan no. Kep-74/D.05/2006 pada 5 September 2016 untuk berdiri sendiri dengan nama PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera. Dengan mewarisi tradisi panjang sebuah perusahaan asuransi serta pengalaman lebih luas dari 105 tahun, PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera memiliki kekuatan berkompetensi ditengah dinamika pasar asuransi jiwa syariah yang terus tumbuh dari waktu ke waktu. Berdirinya PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera sebagai perusahaan asuransi jiwa dengan jaringan yang cukup luas dengan 49 kantor pemasaran syariah di 39 Kota dan didukung oleh lebih dari 3.000 tenaga pemasaran asuransi syariah yang berpengalaman.⁴ Salah satunya PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta yang resmi didirikan di jalan kolonel Sugiyono pada 2004.

Pada tahun 2016, AJB Bumiputera 1912 mengalami krisis finansial. Persoalan keuangan masih membelit perusahaan asuransi tertua di Indonesia tersebut.⁵ Kondisi ini membawa kesulitan tersendiri bagi PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta. Sesuai dengan

⁴<http://bumiputerasyariah.co.id/AJSB/tentang-kami-2/profil-kami/> diakses pada 24 September 2018 pukul 14:33 WIB.

⁵<https://katadata.co.id/berita/2018/03/21/bumiputera-terbelit-persoalan-keuangan-nasabah-besar-tagih-penjelasan> diakses pada tanggal 01 November 2018 pukul 19:29 WIB.

pernyataan Bapak Endarsyah selaku staf administrasi yang menyebutkan bahwa kondisi tersebut membuat kepercayaan nasabah maupun calon nasabah PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta menjadi berkurang.⁶ Hal tersebut diperkuat dengan data jumlah nasabah masuk dan keluar karena polisnya dijual dari tahun sebelum munculnya berita tersebut yaitu 2015 sampai dengan 2018. Adapun data tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Jumlah Nasabah PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera
Cabang Yogyakarta

TAHUN	MASUK	KELUAR
2015	380	85
2016	285	78
2017	145	24
2018	324	6
TOTAL	1.134	193

Sumber: Data Sekunder (dokumentasi arsip PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta)

Dengan adanya berita tersebut, mendorong PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta untuk melakukan rekrutmen dan seleksi tenaga pemasaran secara lebih tepat guna menaikkan jumlah nasabah dan menghasilkan tenaga pemasaran yang handal dalam mengembalikan kepercayaan masyarakat serta mampu bersaing dengan lembaga asuransi lain di Yogyakarta. Hal ini mendasari penulis untuk melakukan penelitian tentang “Analisis Rekrutmen dan Seleksi Tenaga

⁶Hasil Wawancara dengan Bapak Endarsyah, Staf Administrasi, 06 Desember 2018 pukul 14:10 WIB.

Pemasaran di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta Tahun 2018”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana rekrutmen tenaga pemasaran di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta tahun 2018?
2. Bagaimana seleksi tenaga pemasaran di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta tahun 2018?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian ini adalah :
 - a. Untuk mengetahui rekrutmen tenaga pemasaran di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta.
 - b. Untuk mengetahui seleksi tenaga pemasaran di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta.
2. Kegunaan Penelitian
 - a. Secara teoritis, diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan secara umum tentang analisis rekrutmen dan seleksi tenaga pemasaran di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta khususnya program studi Manajemen Dakwah.

- b. Secara Praktis, diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi dan sumbangan pemikiran serta masukan bagi PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta.

D. Kajian Pustaka

Menghindari penelitian yang serupa dengan penelitian ini, maka dilakukan penelusuran terkait beberapa penelitian terdahulu mengenai “Analisis Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pemasaran di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta”. Adapun referensi yang berkaitan dengan rekrutmen dan seleksi ataupun PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera, antara lain:

1. Skripsi Tursina Kurniati yang berjudul “Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syari’ah Mandiri Cabang Yogyakarta”. Hasil penelitian tentang pengaruh proses rekrutmen, seleksi dan gaji terhadap kinerja karyawan menggunakan analisis linier menunjukkan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja adalah gaji.⁷
2. Skripsi Qory Olivia Indah Rosa yang berjudul “Analisis Rekrutmen dan Seleksi Agen dalam Upaya Menunjang Kinerja Karyawan di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Madiun”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) terdiri dari beberapa aspek, yaitu: Tingkat kesehatan perusahaan, kontrak manajemen, skor dan kualifikasi GCG, jumlah

⁷Tursina Kurniati, Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syari’ah Mandiri Cabang Yogyakarta, *Skripsi* (Yogyakarta: Jurusan Keuangan Islam Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga, 2014).

dan kinerja karyawan. Rekrutmen dan seleksi pada agen PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) sudah berdampak positif dengan tingkat kinerja karyawan. Peningkatan jumlah agen juga berdampak pada jumlah tingkat kinerja karyawan di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero).⁸

3. Skripsi Ahmad Zamroni yang berjudul “Implementasi Pemasaran AJB Bumiputera Syari’ah Cabang Yogyakarta (Analisis Hermawan Kartajaya)”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa segmentasi AJB Bumiputera Syari’ah Cabang Yogyakarta adalah untuk semua masyarakat dengan pangsa pasar ORMAS Islam, KBIH, lembaga pendidikan Islam dan lembaga pemerintahan. Sedangkan sasaran yang diprioritaskan adalah orang terdekat agen asuransi dan tetangga-tetangga agen.⁹
4. Skripsi Fajar Tri Susanto yang berjudul “Prinsip dan Penerapan Produk Mitra Mabur Serta Implikasinya Terhadap Aspek Keuangan Lembaga Asuransi (Studi AJB Bumiputera Syari’ah Cabang Yogyakarta). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa prinsip syari’ah pada produk Mitra Mabur adalah dengan menggunakan akad *mudharabah*, sifatnya adalah tolong menolong, dan terdapat nilai

⁸Qory Olyvia Indah Rosa, Analisis Rekrutmen dan Seleksi Agen dalam Upaya Menunjang Kinerja karyawan di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Madiun, *Skripsi* (Malang: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Malik Ibrahim, 2017).

⁹Ahmad Zamroni, Implementasi Pemasaran AJB Bumiputera Syari’ah Cabang Yogyakarta (Analisis Hermawan Kartajaya), *Skripsi* (Yogyakarta: Jurusan Manejemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, 2016).

investasi yang menggiurkan yang digunakan untuk menarik masyarakat agar bergabung di AJB Bumiputera Syari'ah.¹⁰

5. Penelitian Devira Pusparani pada jurnal Administrasi Bisnis dengan judul “Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan (Studi pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi)”. Hasil dari penelitian ini yaitu dilihat dari proses rekrutmen dan seleksi pihak hotel memiliki kriteria tersendiri yaitu lulusan SMK dan lulusan D1 atau D3 jurusan akuntansi untuk bagian keuangan. Namun dalam penempatan karyawan ditemukan permasalahan yakni memberikan 2 jenis pekerjaan kepada karyawannya sehingga kurang efisien.¹¹

Berdasarkan kajian pustaka yang telah dipaparkan, maka penelitian yang secara khusus tentang analisis rekrutmen dan seleksi tenaga pemasaran di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta tahun 2018 ini belum pernah ada dan berbeda dengan penelitian sebelumnya. Penelitian ini fokus pada analisis rekrutmen dan seleksi tenaga pemasaran di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta.

¹⁰Fajar Tri Susanto, Prinsip dan Penerapan Produk Mitra Mabruur Serta Implikasinya Terhadap Aspek Keuangan Lembaga Asuransi (Studi AJB Bumiputera Syari'ah Cabang Yogyakarta), *Skripsi* (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2016).

¹¹Devira Pusparani, “Analisis Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan (Studi pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi)”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, (Vol. 58 No. 2 Mei 2018).

E. Kerangka Teori

1. Rekrutmen

a. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen (*recruitment*) didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Pendapat lain dikemukakan oleh Bernadin dan Russel yang dikutip oleh Ambar Teguh dan Sulistiyani Rosidah, rekrutmen merupakan proses penemuan dan penarikan para pelamar yang tertarik dan memiliki kualifikasi terhadap lowongan yang dibutuhkan.¹²

b. Tujuan Rekrutmen

Tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik. Tujuan rekrutmen menurut SP. Siagin yang dikutip oleh Veithzal Rivai adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan

¹²Ambar Teguh, Sulistiyani Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hlm. 168.

yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pegawai yang dianggap memenuhi standart kualifikasi organisasi.¹³

c. Prinsip-prinsip Rekrutmen

Rekrutmen mempunyai beberapa prinsip-prinsip yang harus dijadikan patokan dalam menerima pelamar atau mencari tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan harapan perusahaan. Adapun prinsip-prinsip rekrutmen tersebut adalah:¹⁴

- 1) Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 2) Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan pekerjaan yang tersedia.
- 3) Biaya yang diperlukan diminimalkan.
- 4) Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan.
- 5) Fleksibilitas.
- 6) Pertimbangan-pertimbangan hukum.

d. Sumber-sumber Calon Kerja

Secara umum, sumber-sumber calon kerja meliputi merekrut dari dalam perusahaan, merekrut dari luar perusahaan dan metode-metode rekrutmen lain. Berikut adalah penjelasannya:¹⁵

¹³Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hlm. 150.

¹⁴*Ibid.*, hlm. 150.

¹⁵Moh. Agus Tulus dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2007), hlm. 63.

1) Merekrut Dari Dalam Perusahaan

Banyak perusahaan menerangkan kebijakan untuk merekrut atau mempromosikan tenaga kerja yang berasal dari dalam organisasi sendiri (*promotion-from-within*), kecuali dalam keadaan-keadaan yang luar biasa sekali.

Kebijakan ini membawa tiga keuntungan utama, yaitu:

- a) Tidak terlalu mahal dibanding dengan merekrut dari luar organisasi.
- b) Suatu kebijakan promosi dari dalam dapat memelihara loyalitas dan mendorong usaha yang lebih besar antara para anggota organisasi.
- c) Orang-orang yang direkrut dari dalam nyata-nyata sudah terbiasa dengan suasana organisasi sendiri sehingga dapat berkarya lebih efektif.

Kelemahan utama kebijakan ini adalah:

- a) Terjadi pembatasan terhadap bakat-bakat yang sebenarnya tersedia bagi organisasi.
- b) Mengurangi peluang masuknya pemikiran-pemikiran baru dalam organisasi.
- c) Dapat meningkatkan perasaan puas diri karena para karyawan beranggapan bahwa peluang promosi telah terjamin oleh senioritas mereka.

2) Merekrut Dari Luar Perusahaan

Bagi kebanyakan perusahaan besar, akademi-akademi dan perguruan-perguruan tinggi merupakan sumber utama bakat-bakat baru di bidang manajerial dan keahlian. Kelemahan dari perekrutan melalui kampus adalah biayanya cenderung tinggi.

3) Metode-metode Rekrutmen Lain¹⁶

a) Melalui iklan surat kabar

Cara ini adalah yang paling umum akan tetapi biayanya dapat tinggi sekali. Oleh karena itu, dicari cara-cara perekrutan yang lain.

b) Publikasi intern perusahaan

Pengiklanan intern perusahaan merupakan sumber yang baik untuk memperoleh pelamar-pelamar. Hal ini juga bermanfaat dalam mencegah kesalahpahaman yang mungkin timbul dari pihak karyawan mengenai rencana-rencana ketenagakerjaan perusahaan. Para karyawan yang ada sekarang akan merasa diperlakukan secara adil dalam memperoleh kesempatan.

c) Teman dan anggota keluarga karyawan perusahaan sendiri

Pengiklanan intern dapat membantu dalam usaha ini. Beberapa perusahaan bahkan memberikan sebagai

¹⁶*Ibid.*, hlm. 65.

imbalan kepada mereka yang berhasil memperkenalkan orang yang ternyata tepat untuk diterima sebagai karyawan baru. Apabila perusahaan membina hubungan yang baik dengan masyarakat lingkungannya, para calon pelamar mungkin mendengar tersedianya lowongan kerja melalui dari mulut ke mulut (*word of mouth*). Dengan alasan ini pula, perusahaan harus menjaga agar wawancara-wawancara dengan para pelamar, baik akhirnya diterima maupun ditolak, akan memperoleh kesan yang positif mengenai perusahaan. Mereka itu selanjutnya akan meneruskannya kepada setiap orang yang dijumpainya.¹⁷

d) Sumber-sumber masa lalu

Untuk ini setiap lamaran yang terpilih pada waktu yang lewat ditelaah kembali. Dapat juga mempertimbangkan kemungkinan menerima kembali karyawan-karyawan yang sudah berhenti.

e) Agen-agen tenaga kerja

Agen-agen tenaga kerja (*employment agencies*) banyak terdapat dimana-mana dan memberikan jasa pelayanan yang cukup baik.

¹⁷*Ibid.*, hlm. 66.

f) Kunjungan-kunjungan kampanye

Tim-tim khusus dikirim ke sekolah-sekolah setempat untuk mengutarakan peluang pekerjaan yang tersedia bagi orang-orang muda. Mungkin juga bermanfaat untuk mengunjungi daerah-daerah lain untuk memperoleh calon-calon yang khusus diperlukan oleh perusahaan. Perusahaan-perusahaan besar biasanya memprogramkan kunjungan setiap tahun ke perguruan tinggi atau akademi-akademi untuk menarik perhatian calon-calon lulusan.

g) Cara perekrutan yang tidak konvensional

Apabila perusahaan menginginkan orang-orang yang khusus dapatlah dipertimbangkan untuk menghubungi kelompok tersebut, misalnya melalui siaran radio lokal, stiker pada bus-bus umum, atau lembar-lembar cetak di kompleks pemukiman.¹⁸

2. Seleksi

a. Pengertian Seleksi

Seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan.¹⁹ Kegiatan seleksi dilakukan untuk mengurangi sebagian jumlah pelamar, sehingga

¹⁸*Ibid.*, hlm. 67.

¹⁹Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 189.

diperoleh calon karyawan yang terbaik. Tanpa karyawan-karyawan berkualitas, sulit bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan.

Berbeda cara perusahaan melaksanakan seleksi, ada yang terencana dan tidak terencana. Perusahaan kecil sering melakukan seleksi secara tidak terencana, kegiatan dilaksanakan ketika tenaga kerja dibutuhkan. Biasanya tugas ini langsung dilakukan oleh manajernya sendiri. Tetapi, perusahaan besar kegiatan seleksi dilaksanakan secara terencana, dan dikerjakan oleh bagian sumber daya manusia. Tugas ini ditangani oleh orang yang memiliki keahlian khusus dalam bidang seleksi.²⁰ Jadi, menurut penulis pengertian seleksi adalah kegiatan memilih calon karyawan yang terbaik dan sesuai dengan kualifikasi syarat dari perusahaan.

b. Tujuan Seleksi

Tujuan seleksi adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang paling tepat untuk memangku suatu jabatan tertentu. Dalam mengarah pada tujuan seleksi yang demikian itu setiap organisasi yang bersangkutan senantiasa akan berusaha dengan biaya yang serendah mungkin dengan menggunakan cara seleksi yang paling efisien dan efektif. Hal ini dimungkinkan dicapai apabila:

- 1) Diadakan percobaan-percobaan guna mencapai dan memperoleh cara yang terbaik.

²⁰Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 159.

2) Menggunakan cara terbaik yang telah diperoleh tersebut dengan tepat dan bijaksana, atau dapat juga menggunakan cara seleksi terbaik yang umum dipergunakan oleh Badan-badan Usaha lain.²¹

c. Proses Seleksi

Proses seleksi merupakan serangkaian metode yang digunakan untuk memperoleh informasi tentang pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan calon karyawan. Setiap tahap dalam proses seleksi akan diperoleh informasi tentang calon karyawan, kemudian dicocokkan dengan persyaratan pekerjaan. Calon karyawan yang memenuhi persyaratan akan mengikuti tahap seleksi berikutnya. Setiap tahap dalam proses seleksi akan berkurang jumlah calon karyawan yang ikut pada tahap berikutnya.²²

Proses seleksi adalah pusat manajemen personalia. Analisa jabatan, perencanaan sumber daya manusia, dan penarikan dilakukan terutama untuk membantu seleksi personalia. Bila seleksi dilaksanakan dengan tidak tepat, upaya-upaya sebelumnya tersebut akan sia-sia. Oleh karena itu, tidaklah berlebihan untuk mengatakan bahwa seleksi adalah kunci sukses manajemen personalia, dan bahkan sukses organisasi.²³

²¹Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2000), hlm. 45.

²²Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 160.

²³T. Hani Handoko, *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*, hlm. 85.

d. Tahapan Seleksi

Menurut T.H. Handoko, tahap-tahap seleksi tenaga kerja yang dilakukan oleh pihak manajemen suatu organisasi yaitu:²⁴

1) Penerimaan Pendahuluan

Jika pelamar datang sendiri, wawancara pendahuluan dapat dilakukan. Ini akan sangat membantu dalam upaya menghilangkan kesalahpahaman dan menghindarkan pencarian informasi dari sumber tidak resmi.

2) Tes-tes Penerimaan

Tes-tes penerimaan merupakan berbagai peralatan bantu yang menilai kemungkinan padunya antara kemampuan, pengalaman dan kepribadian pelamar serta persyaratan jabatan. Agar tes dapat meloloskan para pelamar yang tepat, maka ia harus valid yang berarti bahwa skor-skor tes mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja atau dengan kriteria-kriteria relevan lainnya. Jika skor tes dan prestasi kerja tidak mempunyai hubungan, tes adalah tidak valid dan seharusnya tidak digunakan untuk seleksi. Selain tes validitas juga ada tes reliabilitas, yaitu tes seharusnya menghasilkan skor-skor yang konsisten setiap waktu seorang pelamar melakukannya. Jika hasil tes sangat bervariasi karena skor yang

²⁴*Ibid.*, hlm. 86.

baik tergantung pada “nasib” maka tes tidak reliabel. Suatu tes disebut reliabel jika memiliki tingkat konsistensi yang tinggi.

Ada tiga macam tes seleksi tenaga kerja, yaitu :²⁵

a) Tes psikologis

Tes psikologis adalah berbagai peralatan tes yang mengukur atau menguji kepribadian atau temperamen, bakat, minat, kecerdasan dan keinginan berprestasi.

b) Tes Pengetahuan

Bentuk tes yang menguji informasi atau pengalaman yang dimiliki para pelamar. Pengetahuan yang diujikan harus sesuai dengan kebutuhan untuk melaksanakan pekerjaan.

c) Tes Performa

Bentuk tes yang mengukur kemampuan para pelamar untuk melaksanakan beberapa bagian pekerjaan yang akan dipegangnya.

3) Wawancara Seleksi

Wawancara seleksi adalah percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi hal dapat diterima atau ditolaknya seorang pelamar. Pewawancara mencari jawaban dari pertanyaan-pertanyaan umum. Wawancara merupakan teknik seleksi yang paling luas

²⁵*Ibid.*, hlm. 86.

digunakan. Suatu studi melaporkan bahwa 90% perusahaan yang disurvei lebih mempercayai hasil wawancara daripada sumber-sumber seleksi lainnya. Tujuan utama wawancara pekerjaan adalah untuk menghimpun informasi bagi pembuat keputusan seleksi. Wawancara yang dikembangkan secara cermat dapat membuatnya mungkin untuk mencapai tingkat keandalan yang dapat diterima.²⁶

4) Pemeriksaan Referensi

Personal references biasanya diberikan oleh keluarga atau teman-teman terdekat baik yang ditunjuk oleh pelamar sendiri atau diminta perusahaan. Jika referensi diserahkan secara tertulis, pemberi referensi biasanya hanya menekankan hal-hal positif. Oleh karena itu referensi pribadi pada umumnya jarang digunakan.

Employment references berbeda dengan referensi pribadi karena mencakup latar belakang atau pengalaman kerja pelamar. Banyak spesialis personalia bersikap skeptis terhadap referensi-referensi tersebut karena dalam kenyataannya organisasi sangat jarang untuk mendapatkan referensi yang benar.

²⁶*Ibid.*, hlm 87.

5) Evaluasi Medis (Tes Kesehatan)

Pada umumnya evaluasi ini mengharuskan pelamar untuk menunjukkan informasi kesehatannya. Pemeriksaan kesehatan dapat dilakukan baik oleh dokter di luar perusahaan maupun oleh tenaga medis perusahaan sendiri. Evaluasi medis memungkinkan perusahaan untuk menekan biaya perawatan kesehatan karyawan dan asuransi jiwa, mendapatkan karyawan yang memenuhi persyaratan kesehatan fisik untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu atau memperoleh karyawan yang dapat mengatasi stress fisik dan mental suatu pekerjaan.

6) Wawancara Atasan Langsung

Atasan langsung (penyelia) pada akhirnya merupakan orang yang bertanggung jawab atas para karyawan baru yang diterima. Oleh karena itu pendapat dan persetujuan mereka harus diperhatikan untuk keputusan penerimaan final. Penyelia sering mempunyai kemampuan untuk mengevaluasi kecakapan teknis pelamar dan menjawab pertanyaan-pertanyaan dari pelamar tentang pekerjaan tertentu secara lebih tepat. Atas dasar alasan ini banyak organisasi yang memberikan wewenang kepada penyelia untuk mengambil keputusan penerimaan final. Lebih lanjut jika penyelia memberikan rekomendasi untuk menerima calon karyawan tertentu, maka ini akan menciptakan

komitmen psikologis dalam dirinya untuk membantu karyawan baru.

7) Keputusan Penerimaan

Apakah diputuskan oleh atasan langsung atau departemen sumber daya manusia, keputusan penerimaan menandai berakhirnya proses seleksi. Dari sudut pandangan hubungan masyarakat para pelamar lain yang tidak terpilih harus diberitahu. Departemen sumber daya manusia dapat mempertimbangkan lagi para pelamar yang ditolak untuk lowongan-lowongan pekerjaan lainnya karena mereka telah melewati berbagai macam tahap proses seleksi.²⁷

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), dan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian lapangan yaitu peneliti berangkat ke lapangan untuk mengadakan pengamatan dan wawancara tentang rekrutmen dan seleksi tenaga pemasaran di perusahaan. Pendekatan kualitatif menggunakan lingkungan alamiah sebagai sumber data. Melalui penelitian model ini, peneliti akan melakukan eksplorasi terhadap suatu objek. Penelitian ini diarahkan untuk memperoleh hasil mengenai objek penelitian dengan mengumpulkan data-data dari PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera

²⁷*Ibid.*, hlm. 88.

Cabang Yogyakarta yang berhubungan dengan rekrutmen dan seleksi tenaga pemasaran.

2. Ruang Lingkup Penelitian

a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah individu yang menjadi sasaran masalah yang diteliti sebagai sumber informan. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah pimpinan, karyawan, dan Agen PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta.

b. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah yang menjadi titik fokus perhatian dari penelitian. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah seluruh kegiatan yang berkaitan dengan rekrutmen dan seleksi tenaga pemasaran di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta.

3. Data dan Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.²⁸ Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah pimpinan, karyawan, dan agen di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta. Termasuk didalamnya data primer adalah hasil

²⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 137.

observasi dan hasil wawancara mengenai rekrutmen dan seleksi tenaga pemasaran di lembaga tersebut.

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder atau data tangan kedua adalah data yang diperoleh melalui pihak lain, tidak langsung diperoleh peneliti dari subjek penelitiannya.²⁹ Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari dokumentasi, literatur dan bacaan yang relevan dengan rekrutmen dan seleksi tenaga pemasaran dan mengenai PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab untuk memperoleh keterangan dengan cara bertatap muka secara langsung antara pewawancara dengan seseorang yang diwawancarai. Cara ini akan mendapatkan data yang lebih intensif. Teknik ini menuntut peneliti mampu bertanya sebanyak-banyaknya dengan perolehan jenis data tertentu sehingga diperoleh data atau informasi yang rinci. Hubungan peneliti dengan responden atau informan harus sudah dibuat akrab. Sehingga subyek-subyek penelitian bersikap terbuka dalam menjawab setiap pertanyaan.³⁰

Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data terkait rekrutmen dan seleksi tenaga pemasaran di PT. Asuransi Jiwa

²⁹Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 91.

³⁰Cholid Narbuko dan Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 85.

Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta tahun 2018. Teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara terstruktur, dalam teknik ini peneliti menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis untuk ditanyakan saat bertemu narasumber.

b. Observasi

Observasi menurut S Margono yang dikutip oleh Nurul Zuriyah diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap segala yang tampak pada objek penelitian. Pengamatan dan pencatatan ini dilakukan terhadap objek ditempat terjadi atau berlangsungnya peristiwa. Teknik observasi sebagai alat pengumpulan data, dapat dikatakan berfungsi ganda, sederhana dan dapat dilakukan tanpa menghabiskan banyak biaya.³¹

Jenis observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi non partisipatif, cara kerjanya yaitu peneliti melakukan pengamatan dan tidak ikut terlibat dalam kegiatan perusahaan secara langsung objek yang dituju guna mendapatkan data yang sesuai dalam penelitian.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan-catatan, transkrip, buku, surat

³¹Nurul Zuriyah, *Metode Penelitian Sosial dan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 172.

kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya.³²

Dalam penelitian ini peneliti memperoleh informasi pendukung melalui dokumentasi, foto, laporan, buku, kearsipan dan dokumen pendukung lain yang terkait rekrutmen dan seleksi tenaga pemasaran di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.³³ Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari semua sumber yang tersistematis dari mulai penerjunan ke lokasi penelitian sampai akhir pengumpulan data sesuai urutan pembahasan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *flow model* dari Miles and Huberman yang mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus pada setiap tahapan penelitian sehingga sampai tuntas. Aktivitasnya yaitu, data *collection*, data

³²Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1986), hlm. 334.

³³Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 402.

reduction, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*. Langkah-langkah analisis ditunjukkan sebagai berikut.³⁴

a. *Data Collection* (Pengumpulan Data)

Koleksi data yaitu mengumpulkan data yang telah diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi.

b. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih, dan melakukan seleksi pada data penelitian agar data sesuai dengan pembahasan yang peneliti butuhkan.

c. *Data Display* (Penyajian Data)

Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat teks naratif atau bagan, melalui penyajian data maka akan diketahui gambaran keadaan dan merencanakan pekerjaan selanjutnya sesuai kesimpulan sementara yang telah didapatkan.

d. *Conclusion Drawing/ verification* (Kesimpulan)

Kesimpulan dilakukan dengan melaporkan hasil penelitian secara lengkap dan jelas sesuai data-data yang telah dianalisis dan diverifikasi.

6. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif menurut Sugiyono meliputi uji *credibility* (validitas internal), uji *transferability* (validitas eksternal), uji *dependability* (reliabilitas), dan uji

³⁴ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 91.

confirmability (Objektifitas).³⁵ Pada penelitian ini menggunakan uji kredibilitas dengan peningkatan ketekunan dan triangulasi sumber untuk menguji keabsahan data.

Setelah melakukan penelitian, peneliti menguji kebenaran data yang diperoleh dengan cara meningkatkan ketekunan. Dalam uji kredibilitas data, peningkatan ketekunan dilakukan dengan mengamati secara lebih cermat dan berkesinambungan. Dengan cara tersebut, maka kepastian data dan urutan peristiwa akan dapat direkam secara pasti dan sistematis. Dalam proses pelaksanaannya, peneliti melakukan wawancara secara bertahap terhadap narasumber, namun hal tersebut tidak dilakukan pada semua narasumber. Selain menggunakan uji kredibilitas data dengan peningkatan ketekunan, peneliti juga melakukan uji kredibilitas dengan triangulasi. Triangulasi dapat diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Terdapat 3 triangulasi dalam keabsahan data, yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi sumber. Triangulasi sumber yaitu menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui berbagai sumber.³⁶ Dalam hal ini, peneliti akan melakukan wawancara dengan pimpinan, karyawan dan agen dari PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta.

³⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 367.

³⁶*Ibid.*, hlm. 373.

G. Sistematika Pembahasan

Tahapan untuk memudahkan penyusunan dan pemahaman penelitian, maka sistematika pembahasan ini tersusun sebagai berikut:

Bab satu merupakan bab pendahuluan yang akan menjadi dasar dalam penyusunan skripsi yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab dua menjelaskan hasil penelitian yang mencakup tentang gambaran umum PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta yang meliputi sejarah, falsafah, visi, misi, nilai, budaya organisasi, struktur Dewan Pengawas Syariah, struktur organisasi, letak geografis, *Job Description*, dan produk-produk yang dimiliki.

Bab tiga membahas tentang penelitian, yaitu Analisis Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pemasaran di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta Tahun 2018.

Bab empat adalah bagian penutup yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang disesuaikan dengan rumusan masalah, saran yang sesuai dan diperlukan untuk perbaikan lembaga, serta mencantumkan juga daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta hasil yang telah diperoleh seperti yang dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Rekrutmen tenaga pemasaran di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta telah sesuai dengan prinsip-prinsip rekrutmen menurut Veithzal Rivai. Hal tersebut dibuktikan dengan diterapkannya seluruh prinsip-prinsip rekrutmen dalam perekrutan tenaga pemasaran. Perekrutan tenaga pemasaran dilakukan melalui media koran, *facebook*, *job fair*, dan rekomendasi karyawan atau dari mulut ke mulut. PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera lebih mengutamakan perekrutan melalui rekomendasi karyawan dalam perusahaan dimana masih terdapat unsur-unsur tradisional dengan nilai kekeluargaan yang sangat kental sehingga timbul kepercayaan.
2. Seleksi tenaga pemasaran di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta sudah melalui proses seleksi yang ada yaitu diawali dengan pengumpulan berkas pelamar, pemeriksaan kelengkapan persyaratan, pengecekan referensi, wawancara, dan yang terakhir yaitu keputusan penerimaan. Calon agen yang memenuhi persyaratan akan mengikuti tahap seleksi berikutnya dimana setiap

tahap dalam proses seleksi akan berkurang jumlah calon agen yang ikut pada tahap selanjutnya.

Seluruh karyawan ikut andil dalam perekrutan dan penyeleksian agen, namun segala keputusan penerimaan langsung dilakukan oleh pimpinan yaitu *Agency Director*. Waktu pelaksanaan dalam rekrutmen dan seleksi agen dilakukan secara fleksibel. Pada 2018, PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta menerima calon agen dalam setiap bulannya dengan rasio 5:1.

Temuan baru mengenai rekrutmen dan seleksi tenaga pemasaran di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta yaitu kendala dalam proses rekrutmen dan seleksi dimana ketidaktahuan pelamar akan sistem komisi dan posisi seorang agen sehingga mengira jika menjadi agen termasuk karyawan tetap dan mendapat gaji setiap bulannya yang menyebabkan pelamar mundur sebelum penyeleksian. Hal tersebut terjadi karena pola pikir pelamar yang berambisi mendapat pekerjaan yang langsung berada pada level atas. Selain itu, kurang efektifnya rekrutmen melalui media internet dan cetak karena perusahaan tidak mengenal sama sekali calon agen sehingga timbul permasalahan yang disebabkan sulit dan lambat dalam beradaptasi didalam perusahaan.

B. SARAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, ada beberapa saran yang dikemukakan dan kiranya dapat menjadi pertimbangan.

1. Bagi PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta
 - a. Diharapkan terus meningkatkan pelaksanaan kegiatan rekrutmen dan seleksi agen, karena jika dalam rekrutmen dan seleksi semakin meningkat maka dapat meningkat pula kualitas agen yang dihasilkan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan mengadakan kembali tahapan seleksi melalui tes-tes penerimaan yang meliputi tes psikologis, tes pengetahuan, dan tes performa agar menambah maupun memberikan informasi yang sulit didapat dari pengamatan dan penilaian yang secara umum.
 - b. Perusahaan perlu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan penerimaan agen. Hal tersebut dapat membantu pimpinan untuk memilah dan mempertimbangkan suatu keputusan. Walaupun pada akhirnya pimpinan yang memutuskan, tetapi sebelum keputusan tersebut diambil para karyawan dapat merumuskan gagasan-gagasan untuk membantu dalam pencapaian tujuan. Pengambilan keputusan atas suatu permasalahan akan lebih efektif dan efisien jika melibatkan karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, dapat menjadikan hasil penelitian ini untuk ditindak lanjuti pada konsentrasi yang berbeda yaitu mengenai motivasi kerja bagi tenaga pemasaran atau agen di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta dan diharapkan dapat menjadi acuan dalam penelitian terkait dengan rekrutmen dan seleksi agen.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Moh. Tulus dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2007.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 1986.
- Azwar, Saifuddin, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012.
- Hamdayani, A., *Manajemen Pemasaran Jasa*, Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2013.
- Kurniati, Tursina, Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syari'ah Mandiri Cabang Yogyakarta, *Skripsi*, Yogyakarta: Jurusan Keuangan Islam Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga, 2014.
- Martoyo, Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2000.
- Narbuko, Cholid dan Achmadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Olyvia, Qory Indah Rosa, Analisis Rekrutmen dan Seleksi Agen dalam Upaya Menunjang Kinerja karyawan di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Madiun, *Skripsi*, Malang: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Malik Ibrahim, 2017.
- Pusparani, Devira, "Analisis Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan (Studi pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi)", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 58 No. 2 Mei 2018.
- Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2015.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2007.

Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta, 2013.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2010.

Teguh, Ambar, Sulistiyani Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.

Tri, Fajar Susanto, Prinsip dan Penerapan Produk Mitra Mabruur Serta Implikasinya Terhadap Aspek Keuangan Lembaga Asuransi (Studi AJB Bumiputera Syari'ah Cabang Yogyakarta), *Skripsi*, Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2016.

Zamroni, Ahmad, Implementasi Pemasaran AJB Bumiputera Syari'ah Cabang Yogyakarta (Analisis Hermawan Kartajaya), *Skripsi*, Yogyakarta: Jurusan Manejemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, 2016.

Zuriah, Nurul, *Metode Penelitian Sosial dan Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.

Referensi Internet

<http://bumiputerasyariah.co.id/AJSB/tentang-kami-2/profil-kami/>

<https://katadata.co.id/berita/2018/03/21/bumiputera-terbelit-persoalan-keuangan-nasabah-besar-tagih-penjelasan>

LAMPIRAN I
KEGIATAN PENELITIAN



Wawancara dengan Bapak Endarsya Eko Saputro (Staf Administrasi)



Wawancara dengan Bapak Budi Sutikno (Agency Director)



Wawancara dengan Bapak Gaguk Prasetyo Abadi (Agen)

LAMPIRAN II

INTERVIEW GUIDE

A. Agency Director PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta

Nama :

Umur :

Jabatan:

Waktu :

1. Apa keunggulan yang dimiliki PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta untuk menghadapi persaingan dengan asuransi lain ?
2. Menanggapi banyaknya berita yang beredar tentang AJB Bumiputera 1912 yang sempat mengalami krisis finansial, apa berita tersebut juga mempengaruhi keadaan Bumiputera Syari'ah terutama PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta ini?
3. Menurut Bapak/Ibu, apa pihak tim pemasaran sudah mampu *heandle* pemasaran dengan baik ?
4. Terkait Rekrutmen :
 - a. Bagaimana proses rekrutmen tenaga pemasaran di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta ?
 - b. Apakah sebelum dilakukan rekrutmen ada rapat inti yang dilakukan oleh lembaga?

- c. Apakah pelaksanaan rekrutmen sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan?
 - d. Kapan rekrutmen diadakan ?
 - e. Apakah ada jangka waktu tertentu setiap tahunnya atau hanya ketika ada kekosongan tenaga kerja dalam suatu divisi rekrutmen dilakukan?
 - f. Apakah ada kendala saat proses rekrutmen tenaga pemasaran baru?
 - g. Bagaimana cara mengatasi saat terjadi kendala dalam proses rekrutmen?
 - h. Apakah dalam perekrutan selalu diambil dari calon pendaftar luar perusahaan?
 - i. Apakah pernah melakukan rekrutmen dari karyawan dalam perusahaan?
 - j. Apa saja kualifikasi atau persyaratan bagi calon pendaftar tenaga pemasaran?
 - k. Dalam proses rekrutmen lembaga mensosialisasikan informasi melalui cara apa ?
 - l. Media apa yang paling sering dimanfaatkan dalam proses sosialisasi informasi rekrutmen?
 - m. Apakah rekrutmen yang dilaksanakan perusahaan sudah terbilang efektif?
 - n. Berapa lama waktu yang dibutuhkan dalam proses rekrutmen ?
5. Terkait Seleksi :

- a. Bagaimana seleksi tenaga pemasaran di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta ?
- b. Apakah pelaksanaan seleksi sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan?
- c. Siapa yang menyeleksi calon karyawan tenaga pemasaran?
- d. Berapa jumlah maksimal calon pendaftar yang diterima?
- e. Apa saja kendala saat seleksi tenaga pemasaran baru?
- f. Bagaimana cara mengatasinya?
- g. Apa saja tahapan-tahapan dalam seleksi calon karyawan tenaga pemasaran?
- h. Tes apa saja yang dilakukan dalam seleksi calon karyawan tenaga pemasaran?
- i. Apakah seleksi yang dilaksanakan perusahaan sudah terbilang efektif ?
- j. Berapa lama kurun waktu yang dibutuhkan dalam seleksi?

B. Staf Administrasi PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang
Yogyakarta

Nama :

Umur :

Jabatan:

Waktu :

1. Sudah berapa lama menjabat sebagai kepala bagian pemasaran?
2. Apa keunggulan yang dimiliki PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta untuk menghadapi persaingan dengan asuransi lain ?
3. Menanggapi banyaknya berita yang beredar tentang AJB Bumiputera 1912 yang sempat mengalami krisis finansial, apa berita tersebut juga mempengaruhi keadaan Bumiputera Syari'ah terutama PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta ini?
4. Hal apa saja yang dilakukan agar kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan tetap terjaga ?
5. Bagaimana kemampuan pemasaran dalam memberikan penawaran terhadap konsumen ?
6. Apa manfaat yang didapat dengan adanya rekrutmen dan seleksi tenaga pemasaran?
7. Kapan rekrutmen dan seleksi diadakan ?

8. Apakah ada jangka waktu tertentu setiap tahunnya atau hanya ketika ada kekosongan tenaga kerja dalam suatu divisi rekrutmen dan seleksi dilakukan?
9. Apakah ada perbedaan rekrutmen dan seleksi tenaga pemasaran yang dulu dan saat ini?
10. Apakah sebelum dilakukan rekrutmen dan seleksi ada rapat inti yang dilakukan oleh lembaga?
11. Siapa saja yang ikut andil dalam perekrutan dan penyeleksian calon karyawan?
12. Apakah dalam perekrutan selalu diambil dari calon pendaftar luar perusahaan?
13. Apakah pernah melakukan rekrutmen dari karyawan dalam perusahaan?
14. Apa saja kualifikasi atau persyaratan bagi calon pendaftar tenaga pemasaran?
15. Dalam proses rekrutmen lembaga mensosialisasikan informasi melalui cara apa ?
16. Media apa yang paling sering dimanfaatkan dalam proses sosialisasi informasi rekrutmen?
17. Apa saja tahapan-tahapan dalam seleksi calon karyawan tenaga pemasaran?
18. Tes apa saja yang dilakukan dalam seleksi calon karyawan tenaga pemasaran?

19. Berapa lama waktu yang dibutuhkan dalam rekrutmen dan seleksi tenaga pemasaran ?

C. Agen PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta

Nama :

Umur :

Jabatan:

Waktu :

1. Mulai kapan menjadi agen PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta?
2. Bagaimana rekrutmen yang dilalui oleh bapak/ibu saat awal masuk menjadi agen di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta?
3. Darimana bapak/ibu tahu mengenai informasi rekrutmen agen di PT. Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta?
4. Apa saja persyaratan administrasi sewaktu bapak/ibu mendaftar menjadi agen?
5. Dengan siapa saja bapak/ibu diwawancara?
6. Tes-tes apa saja yang bapak/ibu lalui ?
7. Bagaimana pendapat bapak/ibu tentang adanya rekrutmen dan seleksi tenaga pemasaran ?
8. Apakah pelaksanaan rekrutmen dan seleksi sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan ?
9. Bagaimana proses seleksi yang bapak/ibu lalui?

10. Apa yang sudah bapak/ibu capai setelah diterima menjadi agen?
11. Apa kendala selama bekerja?
12. Menurut bapak/ibuk apakah rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan perusahaan sudah efektif?





PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Jl. Jenderal Sudirman No 5 Yogyakarta – 55233
Telepon : (0274) 551136, 551275, Fax (0274) 551137

Yogyakarta, 3 Januari 2019

Nomor : 074/34/Kesbangpol/2019
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Kepada Yth. :

Walikota Yogyakarta
Up. Kepala Dinas Penanaman Modal dan
Perizinan Kota Yogyakarta

di Yogyakarta

Memperhatikan surat :

Dari : Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga
Nomor : B-2991/Un.02/DD.1/PN.01.1/12/2018
Tanggal : 27 Desember 2018
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan riset/penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul proposal : **"ANALISIS REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA PEMASARAN DI ASURANSI JIWA BERSAMA (AJB) BUMIPUTERA SYARI'AH CABANG YOGYAKARTA TAHUN 2018"** kepada:

Nama : OKTAVINDA DWI AYU GIYANTI
NIM : 15240069
No.HP/Identitas : 082134955029/3317126910950001
Prodi/Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga
Lokasi Penelitian : Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera Syari'ah Cabang Yogyakarta
Waktu Penelitian : 3 Januari 2019 s.d 3 Maret 2019

Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan:

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah riset/penelitian;
2. Tidak dibenarkan melakukan riset/penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul riset/penelitian dimaksud;
3. Menyerahkan hasil riset/penelitian kepada Badan Kesbangpol DIY selambat-lambatnya 6 bulan setelah penelitian dilaksanakan.
4. Surat rekomendasi ini dapat diperpanjang maksimal 2. (dua) kali dengan menunjukkan surat rekomendasi sebelumnya, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum berakhirnya surat rekomendasi ini.

Rekomendasi Ijin Riset/Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian untuk menjadikan maklum.



Tembusan disampaikan Kepada Yth :

1. Gubernur DIY (sebagai laporan)
2. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga;
3. Yang bersangkutan.



PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PERIZINAN

Jl. Kenari No. 56 Yogyakarta 55165 Telepon 555241, 515865, 562682

Fax (0274) 555241

E-MAIL : pmperizinan@jogjakota.go.id

HOTLINE SMS : 081227625000 HOT LINE EMAIL : upik@jogjakota.go.id

WEBSITE : www.pmperizinan.jogjakota.go.id

SURAT IZIN

NOMOR : 0067/34/UH/II/2019

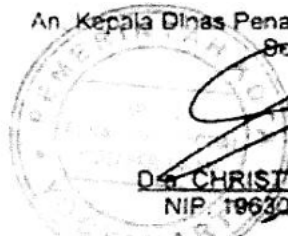
- Membaca Surat : Dari Rekomendasi dari Kepala Badan Kebangpol DIY
Nomor : 074/34/Kesbangpol/2019 Tanggal : 03 Januari 2019
- Mengingat : 1. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor : 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Yogyakarta;
3. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemberian Izin Penelitian, Praktek Kerja Lapangan dan Kuliah Kerja Nyata di Wilayah Kota Yogyakarta;
4. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 77 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas Fungsi dan Tata Kerja Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kota Yogyakarta;
5. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 14 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Perizinan pada Pemerintah Kota Yogyakarta;
6. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 42 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 29 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Perizinan dan Non Perizinan Pada Pemerintah Kota Yogyakarta;
- Dijinkan Kepada : Nama : OKTAVINDA DWI AYU GIYANTI
No. Mhs/ NIM : 15240069
Pekerjaan : Mahasiswa Fak. Dakwah Dan Komunikasi - UIN Suka Yogyakarta
Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta
Penanggungjawab : Achmad Muhammad, M.Ag
Keperluan : Melakukan Penelitian Dengan Judul Proposal : Analisis Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pemasaran di Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera Syari'ah Cabang Yogyakarta Tahun 2018
- Lokasi/Responden : Kota Yogyakarta
Waktu : 10 Januari 2019 s/d 10 April 2019
Lampiran : Proposal dan Daftar Pertanyaan
Dengan Ketentuan : 1. Wajib Memberikan Laporan hasil Penelitian berupa CD kepada Walikota Yogyakarta (Cq. Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kota Yogyakarta)
2. Wajib Menjaga Tata tertib dan menaati ketentuan-ketentuan yang berlaku setempat
3. Izin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan pemerintahan dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah
4. Surat izin ini sewaktu-waktu dapat dibatalkan apabila tidak dipenuhinya ketentuan-ketentuan tersebut diatas

Kemudian diharap para Pejabat Pemerintah setempat dapat memberikan bantuan seperlunya

Dikeluarkan di : Yogyakarta

Pada Tanggal : 10 Januari 2019

An. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Perizinan
Sekretaris



DR. CHRISTY DEWAYANI, MM
NIP. 196304081986932019

SURAT KETERANGAN

Nomor: 64/SYG/YK/02/2019

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Widyarto
Jabatan : Kepala Unit Adminitrasi dan Keuangan
Alamat : Jl. Kolonel Sugiyono No. 69 Yogyakarta

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama Mahasiswa : Oktavinda Dwi Ayu Giyanti
Nomor Mahasiswa : 15240069
Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Instansi : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Telah melakukan penelitian di PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta pada tanggal 10 Januari 2019 s.d. 12 Pebruari 2019.

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 13 Pebruari 2019
PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Yogyakarta


Widyarto
KUAQ

Nomor: UIN.02/R.3/PM.03.2/4397/2015



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA**

Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : OKTAVINDA DWI AYU GIYANTI
NIM : 15240069
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Sebagai Peserta

atas keberhasilannya mengikuti seluruh kegiatan

SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI


Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2015/2016

Tanggal 24 s.d. 26 Agustus 2015 (24 jam pelajaran)

Yogyakarta, 1 September 2015

a.n. Rektor

Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama


Dr. Siti Ruhaini Dzuhayatin, M.A.
NIP. 19630517 199003 2 002





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
LEMBAGA PENELITIAN DAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

SERTIFIKAT

Nomor: B-350.3/Un.02/L.3/PM.03.2/P3.860/10/2018

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Kalijaga memberikan sertifikat kepada:

Nama : Oktavinda Dwi Ayu Giyanti
Tempat, dan Tanggal Lahir : Pati, 29 Oktober 1995
Nomor Induk Mahasiswa : 15240069
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Semester Pendek, Tahun Akademik 2017/2018 (Angkatan ke-96), di:

Lokasi : RW 1, Baturan
Kecamatan : Gantiwarno
Kabupaten/Kota :
Propinsi : D.I. Yogyakarta

dari tanggal 04 Juli s.d. 31 Agustus 2018 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 95,62 (A). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status mata kuliah intra kurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.



Yogyakarta, 02 Oktober 2018
Ketua

Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A.
NIP. 19720912 200112 1 002

شهادة

اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: UIN.02/L4/PM.03.2/6.24.17.1/2019

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم : Oktavinda Dwi Ayu Giyanti :

تاريخ الميلاد : ٢٩ أكتوبر ١٩٩٥

قد شاركت في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٩ يناير ٢٠١٩, وحصلت على
درجة :

٤١	فهم المسموع
٢٩	التراكيب النحوية و التعبيرات الكتابية
٢٢	فهم المقروء
٣٠٧	مجموع الدرجات

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكجاكرتا, ٩ يناير ٢٠١٩
المدير



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.

رقم التوظيف : ١٩٦٨٠٩١٥١٩٩٨٠٣١٠٠٥





TRAINING TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : Oktavinda Dwi Ayu Giyanti

NIM : 15240069

Fakultas : Dakwah Dan Komunikasi

Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah

Dengan Nilai :

No.	Materi	Angka	Nilai	Huruf
1.	Microsoft Word	95		A
2.	Microsoft Excel	25		E
3.	Microsoft Power Point	90		A
4.	Internet	85		B
5.	Total Nilai	73.75		B
Predikat Kelulusan		Memuaskan		

Standar Nilai:

Angka	Nilai	Huruf	Predikat
86 - 100		A	Sangat Memuaskan
71 - 85		B	Memuaskan
56 - 70		C	Cukup
41 - 55		D	Kurang
0 - 40		E	Sangat Kurang



Yogyakarta, 18 Desember 2015
 Kepala PTIPD

Agung Fatwanto, Ph.D.
 NIP. 19770103 200501 1 003





STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
KEMENTERIAN AGAMA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta Telp: 0274-515856 Email: fd@uin-suka.ac.id

SERTIFIKAT

NO : B-1191/Un.02/DD/PP01.2/06/2016

Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga dengan ini menyatakan bahwa :

OKTAVINDA DWI AYU GIYANTI

15240069

LULUS dengan Nilai 100 (A)

Ujian sertifikasi Baca Tulis Al-Qur'an yang diselenggarakan oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga

Dekan

Dr. Mujiannah, M.Si.

NIP. 19600310 198703 2 001



Yogyakarta, 01 Juni 2016
Ketua

Alimatul Qibtiyah, S.Ag. MSI, MA., Ph.D
NIP. 19710919 199603 2 001



TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.24.16.1/2019

This is to certify that:

Name : **Oktavinda Dwi Ayu Giyanti**
Date of Birth : **October 29, 1995**
Sex : **Female**

achieved the following scores on the Test of English Competence (TOEC) held on **January 16, 2019** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	46
Structure & Written Expression	31
Reading Comprehension	47
Total Score	413

Validity: 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta, January 16, 2019
Director,

Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19680915 199803 1 005





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
Jl. Marsda Adisucipto, Tejp. (0274) 515856, e-mail: fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta

SERTIFIKAT

Nomor :B-050/Un.02/MD/PP.00/01/2019

Diberikan kepada:

OKTAVINDA DWI AYU GIYANTI
NIM: 15240069

Dinyatakan *LULUS* dalam *Praktikum Profesi* yang diselenggarakan oleh Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, di *Badan Kepegawaian Pelatihan dan Pendidikan (BKPP) Kota Yogyakarta* dengan nilai: *A*. Demikian sertifikat ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Mengetahui
Dekan



Dr. Hf. Nurjannah, M.Si
NIP. 19600310 198703 2 001

Yogyakarta, 16 Januari 2019
Ketua Program Studi

Drs. M. Rosyida Ridla, M.Si
NIP. 19670104 199303 1 003



LIBRARY OF ISLAMIC STATE UNIVERSITY OF SUNAN KALIJAGA

Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta, Telp (0274) 548635, Fax (0274) 552231

Website : www.lib.uin-suka.ac.id | E-mail : lib@uin-suka.ac.id

ID No. 9105054060
Certificate No. 824 100 12196



Sertifikat

Nomor: UIN.02 / L.1 / TU.00.9 / 189 / 2015

diberikan kepada:

OKTAVINDA DWI AYU GIYANTI

NIM : 15240069

sebagai PESERTA AKTIF dalam kegiatan Pendidikan Pemakai Perpustakaan (*User Education*) pada Tahun Akademik 2015/2016 yang diselenggarakan oleh Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Yogyakarta, September 2015

Kepala Perpustakaan,



Dr. H. Sri Rohyanti Zutaiqha, S.Ag., SIP., M.Si
NIP. 196680701 199803 2 001



[perpusuin Yogyakarta](#)



[perpustakaan uin sunan kalijaga Yogyakarta](#)



@uinjogjalib



[You Tube sukalib](#)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, e-mail: fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta

SERTIFIKAT

Nomor : B-102/Un.02/MD/TQ.00/06/2018

Diberikan kepada:

OKTAVINDA DWI AYU GIYANTI
NIM: 15240069

Dinyatakan **LULUS** dalam Tahfid Qur'an Juz 30 yang diselenggarakan oleh Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga dengan nilai: **B**
Demikian sertifikat ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Mengetahui



Drs. H. Nurjannah, M.Si.
NIP. 19600310 198703 2 001

Yogyakarta, 28 Juni 2018
Ketua Program Studi

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP. 19670104 199303 1 003

Sertifikat

Diberikan kepada :

OKTAVINDA DWI ARU GYANTI

Sebagai
PESERTA

pada Seminar dengan tema :

“Manajemen Panti Asuhan Sebagai

Langkah Dakwah Untuk Generasi Bangsa”.

yang diselenggarakan oleh Himpunan Mahasiswa Program Studi
Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Ketua Panitia


Ibnu Hajar

Yogyakarta, 12 April 2017

Ketua HMPS-MD


M. Fachri Abdillah



Yulia Khoerunnisa



Sertifikat

46/DEMA/FDK/V/2017

OKTAVINDA DWI AYU GIYANTI

Atas partisipasinya sebagai

PESERTA

dalam acara Workshop Re-Orientasi Pemikiran Islam Ke-Indonesiaan Progresif pada tanggal 22 Mei 2017 di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang di adakan oleh DEMA-F Fakultas dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Yogyakarta, 22 Mei 2017

Dewan Eksekutif Mahasiswa
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



Panitia Workshop
Reorientasi Pemikiran Islam Keindonesiaan


Atiqurrahman
Ketua

IDACON

CERTIFICATE OF APPRECIATION

Awarded to

OKTAVINDA DWI AYU GIYANTI

as COMMITTEE at the International Da'wah Conference 2017

DA'WAH IN 21ST CENTURY
Bridging Diversity, Enriching Humanity
in the Prof. Soenario Convention Hall

Held by Faculty of Da'wah and Communication
Sunan Kalijaga State Islamic University
Yogyakarta, October 4, 2017

Dean

Faculty of Da'wah and Communication

Dr. Nurjannah, M.Si



Chairman

Dr. Abdur Rozaki, M.Si

PRESENTED BY



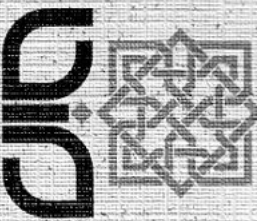
FACULTY OF DA'WAH AND COMMUNICATION
STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SUPPORTED BY



Globethics.net





Sertifikat

NO. PAN-OPAK, UIN-SUKA, VIII, 2015



opak2015

Diberikan kepada:

OKTAVINDA DWI AYU GIYANTI

Sebagai :

PESERTA

Orientasi Pengenalan Akademik Dan Kemahasiswaan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Pada Tanggal 20-22 Agustus 2015

Mengetahui,

Yogyakarta, 22 Agustus 2015

Wakil Rektor

Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA



Dr. Siti Rahaini Dzuhayatin

Dr. Siti Rahaini Dzuhayatin, MA
NIP. 19630517 199003 2 002

Ketua Panitia

M. Muqit Fauz

M. Muqit Fauz
NIM. 13360019

CURICULUM VITAE

A. Biodata Pribadi

Nama : Oktavinda Dwi Ayu Giyanti

Tempat/Tanggal Lahir: Pati, 29 Oktober 1995

Alamat : Ds. Sumurtawang 04/02 Kec. Kragan Kab.
Rembang

Agama : Islam

Email : octavindasugianto26@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. SD Negeri 1 Pandangan Kulon
2. SMP Negeri 1 Kragan
3. SMA Negeri 2 Rembang
4. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Fakultas Dakwah dan Komunikasi Program Studi Manajemen Dakwah 2015-2019