

**ANALISIS SISTEM REKRUTMEN, SELEKSI  
DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. ASKRINDO INSURANCE  
KOTA PALOPO**

*Skripsi*

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi (S.E) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**Diajukan Oleh**

**BUNGA ANATASYA YUSUF**

20 0403 0184

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
2025**

**ANALISIS SISTEM REKRUTMEN, SELEKSI  
DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. ASKRINDO INSURANCE  
KOTA PALOPO**

*Skripsi*

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi (S.E) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**Diajukan Oleh**

**BUNGA ANATASYA YUSUF**

20 0403 0184

**Pembimbing:**

**ILHAM S.Ag M,A**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
2025**

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Bunga Anatasya Yusuf  
NIM : 20 0403 0184  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri,
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada didalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bila mana dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 24 Februari 2025  
Yang Membuat Pernyataan



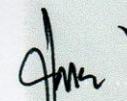
Bunga Anatasya Yusuf  
Nim. 20 0403 0184

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Analisis Sistem Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Askrindo Insurance Kota Palopo yang ditulis oleh Bunga Anatasya Yusuf Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 2004030184, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Kamis, tanggal 6 Februari 2024 bertepatan dengan 7 Sya'ban 1446 Hijriah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

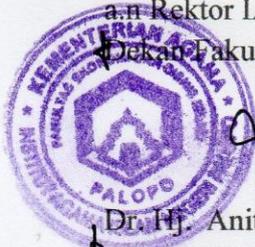
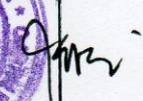
Palopo, 17 Februari 2025

### TIM PENGUJI

- |  |                   |   |
|--|-------------------|---|
| 1. Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I. | Ketua Sidang      | (  )  |
| 2. Dr. Fasiha, S.E.I., M.E.I.            | Sekretaris Sidang | (  ) |
| 3. Hamida, S.E.Sy., M.E.Sy.              | Penguji I         | (  ) |
| 4. Muh. Nur Alam Muhajir, Lc., M.Si      | Penguji II        | (  ) |
| 5. Ilham, S.Ag., M.A.                    | Pembimbing        | (  ) |

### Mengetahui:

a.n Rektor IAIN Palopo  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I.  
NIP 198201242009012006

Ketua Program Studi  
Manajemen Bisnis Syariah



Akbar Sabani, S.EI., M.E  
NIDN 2005048501

## PRAKATA

### بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ  
وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Analisis Sistem Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan pada PT. Askrindo Insurance Kota Palopo”**.

Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad Saw. Kepada keluarga, sahabat, dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang manajemen bisnis pada Institut Agama Islam Negeri Palopo ( IAIN ) Palopo. Penulis skripsi ini dapat terselesaikan dengan bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan Kepada Orang tua tercinta **Hartati** dan **Yusuf (Alm)**, yang telah membesarkan penulis dengan kasih sayang serta segala pengorbanan yang telah diberikan. Dan juga Terimakasih kepada saudara-saudari kandung, Ratna wati Yusuf, Dedy Yusuf, Alfian Setiawan, Sahrul Yusuf, Furqan, Muh. Tegar yang telah membantu penulis dalam masa pendidikan serta memberikan dukungan kepada penulis dalam bentuk materi maupun kasih sayang. Dan yang terhormat, Kepada :

1. Dr. Abbas Langaji, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, Dr. Munir Yusuf, M.Pd. selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. Masruddin, M.Hum. selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, serta Dr. Mustaming, M.HI. selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerja sama.
2. Dr. Hj. Anita Marwing, S.HI., M.HI. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo, Wakil Dekan Bidang Akademik, Dr. Fasiha, S.EI., Wakil Dekan Bidang Administrasi, Umum, Perencanaan, dan Keuangan, Muzayyanah Jabani, S.T., M.M., serta Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan, Muhammad Ilyas, S.Ag., M.A.
3. Bapak Akbar Sabani, S.EI., M.EI. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah dan Sekertaris Program Studi, Hamida, S.E.Sy., M.E.Sy., beserta para dosen, asisten dosen dan staf yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Manajemen Bisnis Syariah.
4. Ilham S.Ag M.A. Selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian Skripsi ini.
5. Hamida, S.E.Sy., M.E.Sy. Selaku Penguji I yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian Skripsi ini.
6. Muh. Nur Alam Muhajir, Lc., M.Si. Selaku penguji II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian Skripsi ini.

7. Nurfadilah, SE., M.Ak. Selaku Dosen Penasehat Akademik.
8. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan Skripsi ini.
9. Abu Bakar, S.Pd.I., M.Pd., selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah membantu dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan Skripsi ini.
10. Terima kasih kepada PT. Askrindo Insurance Kota Palopo yang sudah bersedia memberikan bantuan dalam proses penelitian yang dilakukan oleh penulis.
11. Kepada saudara/I, teman-teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah angkatan 2020 (terkhusus MBS 2020), yang senantiasa membantu serta memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.
12. Semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak sempat disebutkan namanya satu persatu. Semoga bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah swt. Aamiin.

Palopo, November 2024

Penulis

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

### A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

#### 1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Šad	Š	Es dengan titik di bawah
ض	Đad	Đ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Ẓa	Ẓ	Zet dengan titik di bawah
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka

ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>damamah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اِي	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
اُو	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*  
هَوَّلَ : *haulā*

## 3. Maddah

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya zberupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا...   آ... ي	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	ā	a dan garis di atas
ي	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	ī	i dan garis di atas
و	<i>ḍammah</i> dan <i>wau</i>	ū	u dan garis di atas

مَاتَ : māta  
 رَمَى : rāmā  
 قِيلَ : qīla  
 يَمُوتُ : yamūtu

#### 4. *Tā marbūtah*

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. sedangkan *tā' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha [h].

Contoh:

رَوْضَةَ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl*  
 الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةَ : *al-madīnah al-fādilah*  
 الْحِكْمَةَ : *al-hikmah*

#### 5. *Syaddah (Tasydīd)*

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* ( ّ ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbānā*  
 نَجَّيْنَا : *najjainā*  
 الْحَقَّ : *al-haqq*  
 نُعِمَّ : *nu'ima*  
 عُدُّوْ : *'aduwwun*

Jika huruf *ع* ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ـِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *ī*.

Contoh:

عَلِيٌّ : 'Alī (bukan 'Aliyy atau A'ly)  
عَرَبِيٌّ : 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Arabiy)

## 6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *ال* (*alif lam ma'rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsi yah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)  
الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (bukan *az-zalزالah*)  
الْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*  
الْبِلَادُ : *al-bilādu*

## 7. Hamzan

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*  
النَّوْعُ : *al-nau'*  
شَيْءٌ : *syai'un*  
أَمْرٌ : *umirtu*

## 8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut

cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

*Syarh al-Arba'īn al-Nawāwī*  
*Risālah fī Ri'āyah al-Maslahah*

#### 9. *Lafz al-Jalālah*

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

بِاللّٰهِ دِيْنُ اللّٰهِ *dīnullāh billāh*

adapun *tā' marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, diteransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللّٰهِ *hum fī rahmatillāh*

#### 10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

*Wa mā Muhammadun illā rasūl*  
*Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan*  
*Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān*

*Nasīr al-Dīn al-Tūsī*

*Nasr Hāmid Abū Zayd*

*Al-Tūfī*

*Al-Maslahah fī al-Tasyrī' al-Islāmī*

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad Ibnu)

Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū)

## **B. Daftar Singkatan**

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

SWT.	= Subhanahu Wa Ta'ala
SAW.	= Sallallahu 'Alaihi Wasallam
as	= 'alaihi as-salam
H	= Hijriah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
I	= Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
W	= Wafat Islam
QS .../...: 4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/3: 4
HR	= Hadis Riwayat
UU	= Undang-undang

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>iv</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR AYAT</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xviii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b> .....	<b>8</b>
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	8
B. Landasan Teori .....	14
1. Sistem Rekrutmen .....	14
2. Tujuan Rekrutmen .....	16
3. Prinsip-prinsip Rekrutmen.....	17
4. Indikator-indikator Rekrutmen .....	17
5. Seleksi.....	19
6. Tujuan Seleksi .....	20
7. Proses dan Sistem Seleksi .....	20
8. Indikator-indikator Seleksi .....	22
9. Penempatan Karyawan .....	23
10. Jenis-Jenis Penempatan Karyawan .....	24
11. Faktor Penempatan Karyawan.....	25
12. Indikator-indikator Penempatan Karyawan.....	26

13. Kinerja Karyawan.....	27
C. Kerangka Pikir.....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
A. Pendekatan dan jenis penelitian .....	31
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	32
C. Fokus Penelitian .....	32
D. Definisi Istilah.....	32
E. Desain Penelitian.....	34
F. Sumber dan Jenis Data .....	34
G. Teknik Pengumpulan Data.....	35
H. Instrument Penelitian .....	36
I. Pemeriksaan Keabsahan Data .....	37
J. Teknik Analisis Data.....	37
<b>BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA.....</b>	<b>39</b>
A. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian .....	39
B. Hasil Penelitian .....	44
C. Pembahasan.....	58
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>65</b>
A. Simpulan .....	65
B. Saran.....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>67</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat QS Al-qashas/28:26.....	15
--------------------------------------	----

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir .....	30
Gambar 2.2 Struktur Organisasi.....	41

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Pedoman Wawancara Penelitian

Lampiran 2 Dokumentasi Wawancara

Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 4 Daftar Riwayat Hidup

## ABSTRAK

**Bunga Anatasya Yusuf, 2025.** *“Analisis Sistem Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan pada PT. Askrindo Insurance Kota Palopo”*. Skripsi Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing Oleh ILHAM S.Ag M,A.

Penelitian ini membahas tentang Analisis Sistem Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan pada PT. Askrindo Insurance Kota Palopo. Dengan demikian, bertujuan untuk mengetahui atau menganalisis bagaimana proses Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan pada PT. Askrindo Insurance Kota Palopo serta mengetahui kendala apa saja yang di hadapi dalam proses tersebut.

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian lapangan yang menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan dokumentasi yang dilakukan dengan Kepala Unit Pemasaran PT. Askrindo Kota Palopo. Setelah data diperoleh kemudian dianalisa menggunakan metode induktif (penarikan kesimpulan).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada beberapa kendala atau kekurangan dalam sistem rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Askrindo Insurance Kota Palopo yaitu calon karyawan yang mendaftar kurang memperhatikan prosedur pendaftaran dan juga karyawan yang direkomendasikan oleh pihak-pihak tertentu tidak memenuhi kriteria yang dibutuhkan perusahaan. Namun dalam pelaksanaan Rekrutmen PT. Askrindo telah melakukan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan dan juga sistem Penempatan Karyawannya dilakukan dengan ketentuan dari hasil seleksi yang telah di lakukan.

**Kata Kunci: SDM, Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Karyawan**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis semakin pesat, dimana teknologi informasi telah memunculkan berbagai bentuk persaingan yang harus bisa dimenangkan oleh setiap perusahaan. Salah satu kunci utama untuk memenangkan kompetisi dalam dunia bisnis yaitu dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), merujuk pada sebuah desain dan pengaplikasian sebuah sistem formal di sebuah perusahaan agar lebih memastikan potensi-potensi SDM termanfaatkan secara efektif dan efisien guna terealisasinya tujuan-tujuan perusahaan.<sup>1</sup> Selama ini manajemen sumber daya manusia hanya diarahkan bagaimana membentuk SDM menjadi asset perusahaan yang bisa dioptimalkan untuk memberikan keuntungan kepada perusahaan secara maksimal. Sebuah perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karenanya SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan serta visi misi perusahaan.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Nurdin Batjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jurnal Edudikara*, vol. 2, 2021.

<sup>2</sup> Muzayyanah Jabani and Indah Fitriani, "Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan Berbasis Nilai-Nilai Islam(Studi Pada PT. Hadji Kalla Kota Palopo)," *Journal Of Institution And Sharia*

SDM berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya tidak didapat dengan mudah dan sederhana. Salah satu kegiatan penting dari kegiatan sumber daya manusia adalah proses rekrutmen. Sumber daya yang berkualitas ditunjukkan dengan kinerja dan produktivitas yang tinggi, kualitas kerja seseorang berkaitan dengan perilaku pada tugas dan pekerjaannya.<sup>3</sup>

Proses rekrutmen karyawan oleh peusahaan haruslah dilaksanakan dengan efektif guna menghasilkan karya yang berkualitas dengan kinerja yang baik. Proses ini bukan hanya sekedar perekrutan, melainkan serangkaian langkah strategis yang mencakup identifikasi kebutuhan, seleksi, dan akhirnya pada penempatan pegawai pada posisi yang sesuai dengan keterampilan serta potensi mereka.<sup>4</sup> Rekrutmen itu sendiri merupakan kunci sukses dan gagalnya organisasi maupun perusahaan dimasa yang akan datang. Dalam penerimaan karyawan dalam setiap perusahaan sangat di perlukan suatu analisis sistem rekrutmen seleksi serta penempatan karyawan yang tepat bisa menjadi salah satu faktor keberhasilan perusahaan<sup>5</sup>.

Tak hanya proses rekrutmen, namun untuk meningkatkan kualitas suatu perusahaan harus dibarengi dengan penempatan posisi karyawan yang

---

*Finance* 2, no. 2 (2019): 91–115, [https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/sharia\\_finance/article/viewFile/1475/1074](https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/sharia_finance/article/viewFile/1475/1074).

<sup>3</sup>Ahmad Sofian, “Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan PT. Komite Nasional Keselamatan Untuk Instalasi Listrik (Konsul) Area Malang. (Malang, 27 September 2020)

<sup>4</sup> Kasdar Al Ade Saputra and Iif Alfiatul Mukaromah, “Analisis Sistem Rekrutmen Dan Penempatan Pegawai Pada Bagian Pemasaran Menggunakan Algoritma Naive Bayes,” *Jurnal DIALOGIKA: Manajemen Dan Administrasi* 5, no. 2 (2024): 86–93, <https://doi.org/10.31949/dialogika.v5i2.10670>.

<sup>5</sup> Sri Rahayu., “Analisis Sistem Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Karyawan PT. Kimia Farma Apotik Cabang Makassar,” *Skripsi*, 2012, 32.

memiliki keterampilan dibidang yang ada pada perusahaan tersebut. Penempatan kerja karyawan atau pegawai juga merupakan salah satu Kebijakan perusahaan untuk mengarahkan kemampuan pegawai pada posisi kerja yang paling sesuai dengan kebutuhan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai guna memperoleh kepuasan, serta kinerja yang optimal dan komitmen organisasi. Komitmen organisasi akan mengarahkan karyawan untuk memberikan kontribusi yang besar dalam mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan, karyawan yang memiliki komitmen organisasi selalu bekerja dengan sepenuh hati, adanya ketertarikan emosional terhadap karyawan dengan mencintai organisasi ataupun perusahaan sehingga mereka dapat memberikan kinerja yang baik pula.<sup>6</sup>

Perusahaan absolut akan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas melalui sistem rekrutmen, seleksi serta pada tahap penempatan karyawan, artinya kinerja itu sendiri dapat dicapai oleh sekelompok orang dalam organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka menyukseskan tujuan perusahaan.<sup>7</sup>

PT. Askrindo Insurance adalah PT. Asuransi kredit Indonesia yang merupakan salah satu badan usaha milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam asuransi/penjaminan, hal tidak dapat dipisahkan dari pembangunan ekonomi bangsa dan Negara Republik Indonesia. PT. Askrindo Insurance kota Palopo memiliki jumlah pegawai sebanyak 5 orang dengan status yang

---

<sup>6</sup> Zainuddin S et al., “Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan Dan Etika Kerja Islam: Perspektif Restoran Halal,” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam (Journal of Islamic Economics and Business)* 9, no. 1 (2023): 99–117, <https://doi.org/10.20473/jebis.v9i1.38701>.

<sup>7</sup> Jeffry Kurniawan Winatha, “Analisis Proses Rekrutmen Dan Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Javas Tripta Sejahtera),” *Agustus* 5, no. 2 (2018): 189–98.

berbeda yaitu sebagai pegawai kontrak dan pegawai tetap. Proses rekrutmen dan seleksi karyawan PT. Askrindo Insurance salah satunya dilakukan dengan menggunakan media social. Perusahaan akan memasukkan lowongan ke media sosial yang berisi lowongan pekerjaan yang ada beserta gambaran pekerjaan dan kualifikasi yang harus dimiliki untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Pelamar yang tertarik untuk bekerja dapat mengirimkan surat lamaran mereka via email yang telah disiapkan, yang dilihat oleh perusahaan yaitu umur, pendidikan minimal, dan komitmen serta tanggung jawab dalam bekerja. Apabila menurut perusahaan ada calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan maka perusahaan akan memanggil calon karyawan untuk men-seleksi melalui beberapa tes.

Salah satu problema yang dihadapi oleh PT.Askrindo itu sendiri adalah kurangnya kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan pihak perekrut atau SDM tidak menggunakan sistem rekrutmen yang ada pada perusahaan tersebut, sehingga menyebabkan karyawan yang masuk tidak sesuai dengan kriteria yang diinginkan perusahaan. Maka dari itu pihak perusahaan harus lebih mempertegas lagi bagaimana pihak SDM untuk benar-benar melakukan sistem rekrutmen yang sesuai didalam perusahaan agar mendapatkan karyawan yang sesuai dengan keinginan serta visi misi perusahaan.

Peneliti memahami bahwa PT. Askrindo insurance Kota Palopo harus memerhatikan bagian perekrut/SDM agar dalam melakukan perekrutan karyawan sesuai dengan struktur rekrutmen yang efektif, serta PT. Askrindo insurance Kota Palopo harus memberikan pelayanan terbaiknya dimulai dari

loket hingga ketempat tujuannya, hal tersebut bisa terpenuhi jika perusahaan mempunyai tenaga kerja yang berkompeten dalam tugasnya. Hal inilah yang membuat peneliti merasa perlunya meneliti bagaimana PT. Askrindo insurance Kota Palopo dalam menghadapi ketatnya persaingan pasar asuransi dengan menghasilkan tenaga sumber daya manusia yang handal serta mampu bekerja secara kompeten dalam memberikan pelayanan yang memuaskan kepada konsumen. Dengan mengingat bagaimana pentingnya sistem pelaksanaan rekrutmen yang efektif, seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tersebut.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sistem rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Askrindo insurance Kota Palopo. Disamping itu juga untuk mengetahui bagaimana kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan dalam melakukan sistem rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja karyawan yang efektif, serta mencari tahu apakah perusahaan tidak perlu melakukan pelatihan karyawan yang telah direkrut.

PT Askrindo Insurance telah menerapkan prosedur formal dalam proses rekrutmen dan seleksi, muncul pertanyaan mengenai sejauh mana sistem tersebut mampu mendeteksi kecocokan antara karyawan dan peran yang diemban, serta apakah penempatan karyawan dilakukan secara strategis untuk memaksimalkan produktivitas. Dengan demikian, penelitian ini akan mengidentifikasi sistem rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan

terhadap kinerja karyawan, yang diterapkan serta memberikan rekomendasi perbaikan yang relevan untuk memastikan kesesuaian antara karyawan, peran, dan tujuan jangka panjang perusahaan. Dari uraian diatas, penulis memandang begitu pentingnya proses rekrutmen dan seleksi untuk mengangkat karyawan baru guna mendapatkan karyawan yang lebih baik untuk masa yang akan datang. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti ingin membuat suatu penelitian dengan judul **“Analisis Sistem Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan pada PT. Askrindo Insurance Kota Palopo”**

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti dapat merumuskan masalah yaitu: Bagaimana Sistem Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Askrindo Insurance Kota?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Sistem Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Karyawan pada PT. Askrindo Insurance Kota Palopo terhadap Kinerja Karyawan?

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sistem rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja karyawan PT. Askrindo Insurance Kota Palopo. Maka hasil dari penelitian tersebut diharap mampu memberikan manfaat atau informasi terhadap berbagai macam pihak, baik itu untuk karyawan maupun semua yang bersangkutan. Adapun manfaat pada penelitian ini:

## 1. Manfaat Teoritis

### a) Bagi Peneliti

Dari penelitian ini, peneliti dapat memperoleh pengetahuan baru, tentang proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja karyawan pada PT. Askrindo Insurance, serta pengalaman dalam melakukan penelitian.

### b) Bagi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu para calon karyawan agar dapat mengetahui bagaimana proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja karyawan pada PT. Askrindo Insurance, untuk menambah pengetahuan dalam mengambil keputusan.

### c) Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk dapat melakukan penelitian yang serupa dengan menambahkan faktor-faktor lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Penelitian terdahulu yang relevan**

Adanya penelitian terdahulu maka peneliti bisa membandingkan penelitian yang telah dilakukan dahulu dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti sekarang sehingga bisa memperoleh inspirasi. Adapun yang tercantum pada bagian ini memuat tentang ringkasan terhadap penelitian terdahulu yang relevan.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Chandra Shatreya Kartika yang berjudul “Analisis Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang”. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan metode triangulasi data, pengumpulan data, pengalaman individu, observasi, dan wawancara semi terstruktur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen di PT. Arta Boga Cemerlang untuk manajer atau jabatan tinggi lainnya dari perekrutan eksternal melalui iklan di media cetak, sedangkan untuk karyawan harian bukan jabatan yang tinggi dari perekrutan internal melalui referensi orang dalam. Proses seleksi yang dilakukan melalui wawancara, interview, bila diperlukan ada tes psikologi. Dalam penempatan karyawan yang menjadi pertimbangan adalah yang nantinya akan dikerjakan oleh calon karyawan tersebut. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan saya lakukan adalah, terletak pada topic utama yang dibahas, keduanya membahas tentang rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan, kemudian

pendekatan penelitian serta tujuannya. Sedangkan perbedaannya yaitu, meskipun keduanya berfokus pada topik yang sama, namun pendekatan dan konteks industrinya memberikan perbedaan yang signifikan dalam implementasi dan hasil penelitian.<sup>8</sup>

2. Penelitian yang dilakukan oleh Erna Ar, yang berjudul “Tinjauan Terhadap Sistem Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan pada RM Pagar Ruyung Palembang”. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan metode tabulasi silang yaitu sistem penganalisisan data berupa angka-angka kemudian diolah dimana jawaban responden disajikan dalam bentuk tabel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil pelaksanaan rekrutmen calon karyawan yang dilakukan oleh Rumah Makan Pagar Ruyung sudah dilakukan dengan cara terbuka melalui media massa dengan mencantumkan segala persyaratan, tetapi dalam pelaksanaan rekrutmen juga masih dilakukan dengan cara tidak terbuka (tertutup). Pelaksanaan seleksi calon karyawan dengan sistem gugur dimana setiap tahapan tes hasilnya dinilai untuk menentukan calon-calon karyawan yang lolos dan berhak untuk mengikuti tes selanjutnya. Materi tes seleksi belum dilakukan secara objektif dan masih ada mengandung unsur-unsur nepotisme. Adapun persamaan dari penelitian yang akan saya lakukan yaitu, keduanya membahas topic utama yang sama, objek penelitian, metode penelitian serta tujuan dari penelitian. Sedangkan perbedaannya yaitu, karena terletak pada industry yang berbeda, hasil evaluasi dan

---

<sup>8</sup> Chandra Syatreta Kartika, “Pt Arta Boga Cemerlang Surabaya,” *Jurnal Agora* 2, no. 1 (2014): 1–5.

rekomendasi dari kedua peneliti bias sangat berbeda dalam hal strategi rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan. Jadi meskipun keduanya berfokus pada topik yang sama konteks industrinya memberikan perbedaan yang signifikan dalam implementasi dan hasil penelitian.<sup>9</sup>

3. Penelitian yang dilakukan oleh Oggy Yuliawan Kristanu, yang berjudul “Analisis Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan di PT. Nyonya Meneer di Semarang”. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan metode pengumpulan data pengalaman individu, observasi dan wawancara semi terstruktur. Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan purposive sampling, dengan memilih empat informan dari pihak perusahaan untuk mendapatkan informasi yang dapat digunakan untuk menyelesaikan penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen di PT. Nyonya Meneer untuk manajer atau jabatan tinggi lainnya dari perekrutan eksternal melalui iklan di media cetak, sedangkan untuk karyawan harian atau bukan jabatan tinggi dari perekrutan internal atau melalui referensi orang dalam. Proses seleksi yang dilakukan dengan wawancara, bila diperlukan ada tes psikologi atau tes praktek untuk karyawan harian sesuai dengan yang akan dilamar. Adapun persamaan penelitian yaitu, keduanya berfokus pada objek yang akan diteliti, pendekatan penelitian dan fokus utamanya keduanya meninjau sistem yang efektif didalam proses rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan. Sedangkan perbedaan yang signifikan berasal dari

---

<sup>9</sup> Santoso and Maiistriyati, “Tinjauan Terhadap Sistem Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Karyawan Pada RM Pagar Ruyung Palembang,” *Jurnal Ilmiah Manajemen* 3, no. 1 (2021): 99–108.

industry yang berbeda, kompleksitas proses, serta karakteristik tenaga kerja yang akan dibutuhkan.<sup>10</sup>

4. Penelitian yang dilakukan oleh Sri Rahayu yang berjudul “Analisis Sistem Rekrutmen dan Penempatan Karyawan pada PT. Kimia Farma Apotik Makassar”. Metode pengumpulan data yang digunakan yakni observasi, kuisioner, wawancara dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian, penulis menunjukkan bahwa seleksi sistem rekrutmen dan penempatan karyawan yang dilakukan oleh PT. Kimia Farma Apotik Makassar dikategorikan baik oleh karyawan. Adapun hasil pengukuran tingkat rekrutmen endapot nilai 48% yang artinya karyawan menilai sistem rekrutmen dan penempatan karyawan selalu dilakukan oleh perusahaan.<sup>11</sup>
5. Penelitian yang dilakukan oleh Khana Khoirunnisa’ Urbayanti yang berjudul “Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponogoro”. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian lapangan (field research) yang menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara (interview) yang dilakukan dengan Kabag Operasional dan SDM di BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan penulis, penelitian ini menunjukkan bahwa kurangnya pemahaman karyawan yang tidak berlatar belakang pendidikan perbankan

---

<sup>10</sup> Oggy Kristanto, “Analisis Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Karyawan Di PT. Nyoya Meneer Di Semarang,” *Agora* 1, no. 3 (2018): 35–36.

<sup>11</sup> Rahayu., “Analisis Sistem Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Karyawan PT. Kimia Farma Apotik Cabang Makassar.”

syariah dan terdapat beberapa karyawan yang berasal dari perbankan konvensional. Persamaan dari penelitian yang saya lakukan kedua penelitian ini memiliki fokus penelitian yang sama, tetapi penelitian yang akan saya lakukan mencakup lebih luas dengan membahas penempatan kerja karyawan, sedangkan penelitian Moh. Faizin hanya berfokus pada rekrutmen dan seleksi yang berbasis syariah. Perbedaannya dalam sektor asuransi dan perbankan syariah serta lingkup penelitian dapat menghasilkan analisis yang berbeda.<sup>12</sup>

6. Penelitian yang dilakukan oleh Inten Suastika Dewi dan Gede Sri Darma, yang berjudul “Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Penempatan dan Kinerja Karyawan”. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh proses pelaksanaan rekrutmen terhadap pelatihan, mengetahui proses pelaksanaan seleksi terhadap pelatihan, mengetahui proses pelaksanaan seleksi terhadap penempatan, mengetahui proses pengaruh proses terhadap pelaksanaan rekrutmen terhadap kinerja. Metode pengumpulan data melalui kuisioner dengan 127 nasabah PT. Bank Mandiri Tbk Cabang Kuta, kemudian dianalisis dengan Structural Equation Model (SEM) dengan program AMOS 22. Hasil penelitian menemukan bahwa pengaruh variabel rekrutmen, seleksi, pelatihan, penempatan dan kinerja karyawan signifikan. Adapun persamaan dari penelitian yaitu secara umum kedua penelitian memiliki persamaan dalam

---

<sup>12</sup> Khana Khoirunnisa' Urbayanti, “Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo,” *Institut Agama Islam Negeri Ponorogo*, 2021, 1–76, [http://etheses.iaiponorogo.ac.id/id/eprint/12911%0Ahttp://etheses.iaiponorogo.ac.id/12911/1/210817137-KHANA KU.pdf](http://etheses.iaiponorogo.ac.id/id/eprint/12911%0Ahttp://etheses.iaiponorogo.ac.id/12911/1/210817137-KHANA%20KU.pdf).

hal objek penelitian. Namun, perbedaannya terletak pada cakupan variabel yang diteliti. Penelitian ini mencakup lebih luas karena melibatkan analisis mengenai perkembangan karyawan sedangkan penelitian yang akan saya lakukan berfokus pada efisiensi dan efektivitas sistem rekrutmen itu sendiri.<sup>13</sup>

7. Penelitian yang dilakukan oleh Muzayyanah Jabani, Indah Fitriani, yang berjudul “Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan Berbasis Nilai-Nilai Islam Studi Kasus Pada PT. Hadji Kalla Kota Palopo”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yaitu sebagai proses penelitian yang menghasilkan data-data kualitatif yang berisi kata-kata tertulis atau lisan dari orang atau pelaku yang diamati. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen di perusahaan PT. Hadji Kalla dilakukan secara sederhana namun cukup lengkap dan selektif.<sup>14</sup>
8. Penelitian yang dilakukan oleh Nurfarizki, Narulita Syarweni dan Dewi Winarni Susyanti, yang berjudul “Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Baru di PT. Baruna Dirga Dharma Jakarta”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi proses rekrutmen seleksi, dan hambatan serta solusi dari hambatan karyawan baru PT. Baruna Dirga Dharma. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan

---

<sup>13</sup> A.A. Inten dan Gede Sri Darma Suastika Dewi, “Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Penempatan Dan Kinerja Karyawan” 14, no. 1 (2017): 4–7.

<sup>14</sup> Jabani and Fitriani, “Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan Berbasis Nilai-Nilai Islam(Studi Pada PT. Hadji Kalla Kota Palopo).”

dokumentasi. Hasil penelitian merupakan proses yaitu faktor dalam rekrutmen dan seleksi yaitu diawali dengan perencanaan karyawan baru FPPK yang disetujui executive, dan menentukan sumber rekrutmen.<sup>15</sup>

## **B. Landasan Teori**

### **1. Sistem Rekrutmen**

Setelah diadakannya perencanaan SDM, maka langkah berikutnya adalah melaksanakan rekrutmen. Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan SDM (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan<sup>16</sup>. SDM dikenal dengan istilah “*job fit and culture fit.*”

SDM dikenal dengan istilah (*job fit and culture fit*) *Job fit* oleh John Holland bermakna tentang teori yang menentukan kesesuaian antara karakteristik individu/karyawan dengan pekerjaannya bahwa kompetensi yang dimiliki calon karyawan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan. *Culture fit* bermakna bahwa karakter yang dimiliki pelamar sesuai dengan budaya perusahaan tersebut. Dengan demikian, SDM yang *fit in* (sesuai/cocok) baik dalam pekerjaan maupun culture perusahaan, SDM tersebut diharapkan akan mampu mendukung pencapaian tugas bisnis yang telah ditetapkan.

---

<sup>15</sup> Nurfarizki Nurfarizki, Narulita Syarweni, and Dewi Winarni Susyanti, “Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Baru Di Pt Baruna Dirga Dharma, Jakarta,” *Epigram* 15, no. 2 (2019), <https://doi.org/10.32722/epi.v15i2.1240>.

<sup>16</sup> Azizah S, “Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan (Manajemen Sumber Daya Manusia),” *Iqtishodiyah : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* 5, no. 1 (2021): 16–18.

Selanjutnya dalam konteks rekrutmen dan seleksi syari'ah kita dapat merujuk kepada firman Allah dalam surah Al-Qasas ayat 26 sebagai berikut:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Terjemahnya:

*Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, "Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (Q.S. Al-Qasas[28]:26).<sup>17</sup>*

Ayat tersebut memberikan pemahaman bahwa islam mendorong umatnya untuk memilih pekerjaan atau calon karyawan berdasarkan dua dimensi kompetensi, yaitu lahiriyah dan batiniyah. Kompetensi lahiriyah didefinisikan sebagai kekuatan yang pengertiannya dapat dibedakan atau tergantung dari jenis pekerjaan, kewajiban atau tanggung jawab yang dipikul seorang pekerja. Kompetensi batiniyah dapat didefinisikan sebagai sifat atau karakter dapat dipercaya atau jujur, dan amanah, yang merupakan salah satu sifat utama Nabi Muhammad saw yaitu siddiq. Dalam hal ini Rasul pernah bersabda: "ketika engkau menyia-nyiaikan amanah, maka tunggulah kehancuran." Dikatakan, hai Rasulullah, apa yang membuatnya sia- sia? Rasul bersabda, ketika suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran." Selain itu rekrutmen juga dapat diartikan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (karyawan) yang berkualitas untuk

---

<sup>17</sup> Q.S, Al-Qasas(28):26. *Kemenag.go.id*

menduduk suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu dalam menemukan kebutuhan karyawan, perusahaan dapat melakukan ekspansi besar-besaran untuk menarik lebih banyak pelamar. Dalam hal ini para recruiter berfungsi sebagai mediasi yang menghubungkan antara perusahaan dengan masyarakat pencari kerja yang dapat diminta ke sekolah-sekolah ataupun agen pelatih masyarakat sebagai upaya untuk mendapatkan pelamar sebanyak-banyaknya.

## 2. Tujuan rekrutmen

Rekrutmen menurut Mathis dan Jakson (2001), adalah proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan di suatu perusahaan ataupun organisasi. Sedangkan secara umum rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang baik dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan SDM.<sup>18</sup>

Tujuan umum rekrutmen yaitu penyediaan suatu calon karyawan yang memenuhi syarat bagi perusahaan, dan tujuan rekrutmen secara spesifik yakni mencakup sebagai berikut:

- a. Untuk menentukan kebutuhan rekrutmen dimasa yang akan datang.
- b. Agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai dari perusahaan.
- c. Meningkatkan calon karyawan yang memenuhi syarat secara efisien

---

<sup>18</sup> Ellyta Yullyanti, "Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai," *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi* 16, no. 3 (2011): 10, <https://doi.org/10.20476/jbb.v16i3.615>.

- d. Mendukung perusahaan dalam mengelola tenaga kerja yang beraneka ragam
- e. Membantu meningkatkan keberhasilan proses rekrutmen dan seleksi dengan mengurangi calon karyawan yang tidak memenuhi syarat
- f. Untuk mengevaluasi keefektifan berbagai teknik dan alokasi rekrutmen bagi seluruh calon karyawan
- g. Untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan secara penuh terhadap program pertimbangan hukum dan social terhadap komposisi tenaga kerja<sup>19</sup>

### **3. Prinsip-prinsip rekrutmen**

- a. Mutu karyawan yang akan direkrutmen harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan perusahaan
- b. Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia
- c. Biaya yang diperlukan diminimalkan
- d. Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan

### **4. Indikator-indikator rekrutmen**

Indikator-indikator rekrutmen adalah faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur efektivitas dan keberhasilan dalam menarik dan memilih calon karyawan yang sesuai. Berikut ini beberapa indikator rekrutmen yang umum digunakan:

---

<sup>19</sup> Khana Khoirunnisa' Urbayanti, "Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada BPRS Mitra Sejahtera Ponorogo" Ponorogo, 2021

1. Landasan dasar rekrutmen. Harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki pekerjaan tersebut.
2. Penentuan sumber-sumber penarikan
  - a. Rekrutmen Internal, adalah persediaan tenaga kerja dari dalam organisasi atau perusahaan untuk memenuhi permintaan karena adanya jabatan yang kosong. Untuk melakukan rekrutmen internal, kegiatan yang dilakukan diantaranya:
    - a.) Rencana Suksesi
    - b.) Penawaran terbuka untuk suatu jabatan (*good posting*)
    - c.) Pembantuan Pekerja
    - d.) Promosi dan Pemindehan
  - b. Rekrutmen Eksternal, merupakan suatu proses dalam mendapatkan tenaga kerja dari luar perusahaan maupun organisasi. Hal ini dilakukan apabila dalam suatu perusahaan maupun organisasi belum cukup atau sudah tidak memungkinkan untuk mendapatkan tenaga kerja, maka langkah lain adalah mendapatkan dari sumber luar dengan cara:
    - a.) Pemasangan iklan
    - b.) Lembaga pemerintah
    - c.) Lembaga penyedia tenaga ahli
    - d.) Organisasi buruh<sup>20</sup>
3. Metode-metode penarikan
  - a. Metode Tertutup

---

<sup>20</sup> Husnawati Rahman, "Analisis Sistem Rekrutmen Terhadap Kualitas Kerja," *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan JBK* 4, no. 3 (2015): 282–97, <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk/article/view/408>.

Dimana ketika ada perekrutan atau penarikan tenaga kerja, informasi hanya diberikan kepada pegawai atau orang-orang yang berada dalam lingkup perusahaan. Sehingga lamaran yang masuk relatif lebih sedikit sehingga kemampuan untuk mendapatkan pegawai yang baik cukup sulit.

b. Metode Terbuka

Ketika rekrutmen diinformasikan secara terbuka dan luas dengan memasang iklan pada media massa, media cetak maupun media elektronik bertujuan agar tersebar luas kemasyarakat. Dengan demikian metode terbuka diharapkan banyak lamaran yang masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kualifikasi yang lebih baik lebih besar.<sup>21</sup>

#### 4. Seleksi

Seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang qualified dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan tersebut. Kiranya hal inilah yang mendorong pentingnya pelaksanaan seleksi penerimaan karyawan baru bagi setiap perusahaan. Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat dan obyektif supaya karyawan yang diterima benar-benar qualified untuk menjabat dan mengerjakan pekerjaan itu.

Seleksi adalah proses memilih calon karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kegiatan seleksi dilakukan

---

<sup>21</sup> M Ridwan, "Analisis Prosedur Penerimaan, Seleksi Dan Penempatan Karyawan Pada Lpp Tvri Sumsel Babel Palembang," *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis* 13 (2015): 60–69.

untuk mengurangi sebagian jumlah pelamar, sehingga diperoleh calon karyawan yang terbaik. Selain itu seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah si pelamar diterima atau tidak sesuai dengan kualifikasi yang ada dalam uraian jabatan.

## **6. Tujuan Seleksi**

Seleksi penerimaan karyawan baru bertujuan untuk mendapatkan hal-hal sebagai berikut:

1. Mendapatkan karyawan yang qualified dan potensial
2. Karyawan yang memiliki sifat jujur dan berdisiplin
3. Karyawan yang cakap dan penempatan yang tepat
4. Karyawan yang terampil dan memiliki semangat bekerja
5. Karyawan yang memenuhi persyaratan undang-undang perburuan
6. Karyawan yang dinamis dan kreatif
7. Karyawan yang inofativ dan memiliki rasa tanggung jawab
8. Karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi
9. Karyawan yang mampu mengurangi tingkat turnover
10. Karyawan yang mudah berkembang
11. Karyawan yang memiliki sifat mandiri
12. Karyawan yang dapat menerapkan budaya malu.<sup>22</sup>

## **7. Proses dan sistem seleksi**

Proses seleksi menurut beberapa ahli dianggap sebagai proses penyewaan tenaga ahli (*the hiring proses*). Mereka menganggap *hiring* dan

---

<sup>22</sup> MARIA HELENA CAROLINDA DUA MEA and FELIXIA IE, "Analisis Proses Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Karyawan Outsourcing PT. Nusa Bunga," *Analisis* 9, no. 2 (2019): 1–10, <https://doi.org/10.37478/als.v9i2.295>.

selection merupakan konsep ketenagakerjaan yang “*interchangeable*” (dapat saling ditukar istilahnya). Dalam proses seleksi, akan terjadi antara “menyewa” (bagi pelamar tenaga kerja yang lolos seleksi) dengan “tidak jadi menyewa” (bagi pelamar yang tidak memenuhi syarat), maka mereka lebih menyukai “proses seleksi” dari pada “proses penyewaan” tenaga kerja.

Setiap perusahaan untuk mendapatkan karyawan terbaik akan melalui langkah - langkah seleksi. Langkah-langkah seleksi merupakan tahap-tahap yang harus dilalui seseorang dalam proses penarikan karyawan suatu perusahaan. Perusahaan telah menetapkan alat-alat yang digunakan dalam proses seleksi, di mana setiap tahapan seleksi menggunakan alat yang berbeda sesuai kebutuhannya. Setiap perusahaan berbeda dalam menentukan langkah-langkah yang digunakan dalam kegiatan seleksi. Walaupun tidak ada standar dalam menentukan langkah-langkah seleksi, tetapi secara umum dapat ditentukan sebagai berikut:

1. Menerima lamaran kerja
2. Wawancara pendahuluan
3. Tes psikologi
4. Pemeriksaan referensi
5. Wawancara seleksi
6. Persetujuan atau langsung
7. Pemeriksaan kesehatan
8. Induksi atau orientasi

Agar proses seleksi menghasilkan karyawan yang terbaik, maka perlu didukung oleh sistem/metode seleksi yang baik pula. Sistem seleksi yang

digunakan tentunya sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai perusahaan. Pada sistem seleksi ada dua jenis pendekatan yang bisa diunakan oleh perusahaan, yaitu successive hurdles selection approach dan compensatory selection approach. Kedua model ini dikemukakan oleh Andrew F. Sikula.

#### 1. *Successive Hurdles Selection Approach*

Yaitu sistem seleksi yang didasarkan urutan testing. Yakni jika pelamar tidak lulus pada suatu testing, maka ia tidak boleh mengikuti testing berikutnya, dan pelamar tersebut dinyatakan gugur.

#### 2. *Compensatory Selection Approach*

Adalah sistem dimana calon karyawan diberi kesempatan yang sama untuk mengikuti seluruh prosedur seleksi. Nilai dari setiap seleksi dikumpulkan dan nilai yang terbesar lah yang diterima di perusahaan.<sup>23</sup>

### **8. Indikator-indikator seleksi**

Dalam sistem rekrutmen, terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk menilai dan menyeleksi calon karyawan. Indikator-indikator ini membantu memastikan bahwa kandidat yang dipilih sesuai dengan kebutuhan karyawan. Berikut indikator umum yang digunakan:

1. Kualifikasi Pendidikan
2. Pengalaman Kerja
3. Kemampuan Teknis (*Hard Skills*)
4. Keterampilan Interpersonal (*Soft Skill*)
5. Kompetensi dan Kesesuaian Budaya

---

<sup>23</sup>Anas Santoso, “*Analisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan Bank BCA Syariah*” Jakarta, 2019 : 25

6. Tes Psikologis dan Kognitif
7. Motivasi dan Komitmen
8. Portofolio atau Hasil Kerja
9. Tes Fisik atau Kesehatan

## **9. Penempatan Karyawan**

Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja tergantung pada ketepatan dalam penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan yang baru. Penempatan adalah mengalokasikan karyawan pada posisi kerja tertentu sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan serta keahliannya. Penempatan juga disebut sebagai proses pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Menurut Sastrohadiwiryono Rusby penempatan SDM adalah pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk melaksanakan tugas sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko serta kemungkinan-kemungkinan atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab.<sup>24</sup>

Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, penganalihan, dan penurunan jabatan atau bahkan pemutusan hubungan kerja. Sedangkan karyawan adalah kekayaan atau set utama dari setiap perusahaan. Penempatan

---

<sup>24</sup> Zuhriyalsyah, “*Analisis Rekrutmen Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja Outsourcing oleh PT.Prima Karya Sejahtera*”, Pekanbaru Riau,2018

karyawan adalah kegiatan yang dilakukan oleh manajer untuk menempatkan seorang karyawan pada pekerjaan dan jabatan yang ada pada organisasi. Peran karyawan sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan mencapai sasarannya. Perusahaan harus selalu berusaha untuk memperoleh dan menempatkan karyawan yang berkualitas pada setiap jabatan dan pekerjaan supaya pelaksanaan seleksi yang baik, karyawan berdaya guna serta berhasil guna. Dengan pelaksanaan seleksi yang baik, karyawan yang diterima atau ditempatkan akan lebih berkualitas sehingga pembinaan, pengembangan, dan pengaturan karyawan menjadi lebih baik. Seleksi untuk setiap penerimaan karyawan baru harus dilakukan secara cermat, jujur, dan objektif supaya diperoleh karyawan yang berkualitas dan penempatannya tepat.

#### **10. Jenis-Jenis Penempatan Kerja Karyawan**

Adapun jenis-jenis penempatan kerja bagi pegawai atau karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Promosi, yaitu karyawan yang dipindahkan keposisi yang lebih tinggi, baik dari segi bayaran, tanggung jawab, maupun level organisasionalnya.
2. Transfer, yaitu karyawan yang dipindahkan keposisi lain yang lebih setara, baik dari segi bayaran, tanggung jawab, maupun level organisasionalnya.

3. Demosi, yaitu karyawan yang dipindahkan keposisi lain yang lebih rendah, baik dari segi bayaran, tanggung jawab, maupun level organisasionalnya.<sup>25</sup>

## **11. Faktor Penempatan Karyawan**

Sebelum menentukan posisi dan jabatan karyawan, ada beberapa faktor yang harus dipertimbangkan yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Prestasi Akademis

Tenaga kerja yang memiliki prestasi akademis yang tinggi harus di tempatkan pada tugas dan pekerjaan yang memerlukan wewenang dan tanggung jawab besar, begitu pula dengan sebaliknya.

2. Faktor Kesehatan Fisik dan Mental

Dalam menenpatkan tenaga kerja faktor kesehatan fisik dan mental perlu di pertimbangkan untuk menghindari kerugian kantor

3. Faktor Status Perkawinan

Formulir di bagikan pada pelamar agar keadaan pribadi pelamar dapat di ketahui dan dapat menjadi sumber pengambilan keputusan

4. Faktor Usia

Dalam menempatkan tenaga kerja faktor usia karyawan yang lulus seleksi perlu dipertimbangkan sepenuhnya. Hal ini untuk mengurangi rendahnya produktivitas yang di hasilkan oleh tenaga kerja yang bersangkutan.

---

<sup>25</sup> Rafiqi Zul Hilmi, Ratih Hurriyati, and Lisnawati, "Rekrutmen Dan Penempatan Posisi Kerja Pada BPRS Aman Syariah Sekampung Ditinjau Dari Manajemen Sumber Daya Manusia" 3, no. 2 (2018): 91–102.

## 12. Indikator-indikator Penempatan Karyawan

Indikator penempatan karyawan berfungsi untuk memastikan karyawan yang ditempatkan di posisi tertentu sesuai dengan kebutuhan organisasi dan kemampuan yang dimiliki oleh individu. Berikut beberapa indikator umum dalam penempatan karyawan:

### 1. Kesesuaian Kualifikasi dengan Pekerjaan (*job fit*)

Mengukur kualifikasi akademik, keterampilan dan pengalaman kerja karyawan apakah cocok dengan persyaratan pekerjaan.

### 2. Kemampuan dan Kompetensi

Mengidentifikasi kemampuan teknis maupun soft skill yang diperlukan untuk posisi tersebut.

### 5. Minat dan Preferensi Karyawan

Penempatan yang sesuai dengan minat dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

### 6. Kesesuaian Budaya Perusahaan (*culture fit*)

Melihat sejauh mana nilai-nilai dan budaya kerja perusahaan cocok dengan karakteristik dan nilai pribadi karyawan.

### 7. Evaluasi Kinerja Sebelumnya atau Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kinerja. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan terkadang lebih di hargai dari pada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Karena

karyawan yang hanya mengandalkan latar belakang pendidikan belum tentu mampu mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan.<sup>26</sup>

#### 8. Kondisi Psikologis dan Fisik

Mempertimbangkan kondisi kesehatan fisik dan mental karyawan, memastikan bahwa penempatan tersebut tidak berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan.

#### 9. Mobilitas Geografis dan Kemampuan Beradaptasi

Kesediaan karyawan untuk ditempatkan dilokasi manapun, serta mampu beradaptasi dengan perubahan baik dari segi teknologi, tim, maupun lingkungan kerja yang baru.

### **13. Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan pencapaian pekerjaan yang secara langsung dapat diterima dari apa yang dihasilkan baik dari jumlah maupun kualitas. Kinerja itu sendiri terbagi menjadi dua bagian, yaitu kinerja individu dan kinerja kelompok. Kinerja individu merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai standar kerja yang ada. Sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja kelompok. Menurut Lan dalam bukunya, “kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi”. Sedangkan menurut August W.Smith “kinerja pegawai merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses”. Dapat disimpulkan

---

<sup>26</sup> Sidik Anshori, “Pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah kantor cabang bumi serpong damai”, Jakarta 2019

bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sebagai anggota dalam organisasi atau perusahaan.

Kinerja meliputi beberapa aspek yaitu:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja yaitu mutu yang dihasilkan berhubung baik tidaknya hasil pekerjaan yang telah dicapai.

b. Kecepatan

Berkaitang dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang telah direncanakan dan pemanfaatan waktu seefisien mungkin.

c. Inisiatif

Inisiatif ini adalah berupa wujud pengambilan keputusan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seorang pemimpin harus memberikan dorongan dan kesempatan kepada bawahannya untuk berinisiatif, dengan memberikan kebebasan agar bawahannya aktif menyelesaikan tugasnya.

e. Kemampuan

Kemampuan karyawan berupa kecakapan, sikap mental dan unsur fisik yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Setiap karyawan harus benar-benar mengetahui bidang pekerjaan yang ditekuninya.

f. Komunikasi

Komunikasi menyangkut kelancaran berinteraksi dalam organisasi baik secara vertikal maupun horizontal. Seorang pemimpin dalam mengambil keputusan terlebih dahulu memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengemukakan pendapat serta saran. Hal ini akan menimbulkan kerja sama yang baik dalam perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

a. Efektifitas dan efisiensi

Efektifitas adalah kemampuan perusahaan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Sedangkan efisien adalah cara untuk mencapai sebuah tujuan dengan penggunaan sumber daya yang minimal namun akhir yang maksimal. Maka dari itu baik buruknya kinerja karyawan diukur dengan efektifitas dan efisiensi.

b. Tanggung jawab

Dalam sebuah organisasi wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasinya.

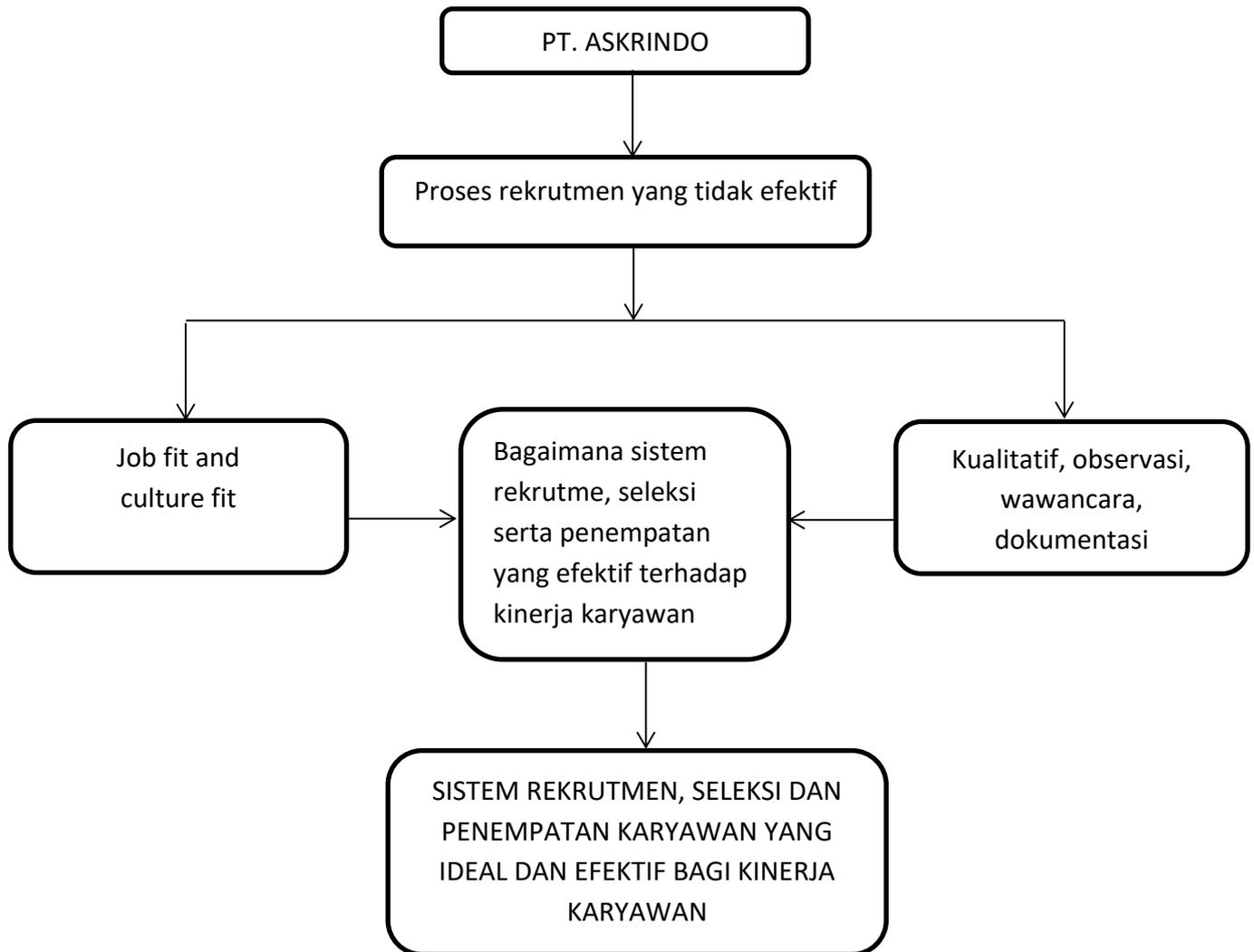
c. Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap format yang ada pada setiap karyawan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara atasan dengan karyawan.

d. Inisiatif

Inisiatif itu sendiri adalah sebuah ide untuk melakukan sebuah tindakan yang berbeda, namun dengan tujuan yang sama yakni untuk menyelesaikan pekerjaan atau untuk mencapai tujuan perusahaan.

**C. Kerangka pikir**



### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Pendekatan dan jenis penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif yang bertujuan membuat deskripsi secara sistematis, faktual, dan akurat tentang fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau objek tertentu. Pendekatan kualitatif menekankan pada makna, penalaran, definisi suatu situasi tertentu (dalam konteks tertentu), lebih banyak meneliti dalam hal-hal kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu urutan kegiatan dapat berubah sewaktu-waktu tergantung pada kondisi dan banyaknya gejala-gejala yang ditemukan. Pendekatan kualitatif ialah suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang diamati setiap waktu.

Metode kualitatif adalah pendekatan penelitian yang mendalam dan konfrenshif untuk memahami dan menjelaskan fenomena dalam konteks alamiahnya. Metode kualitatif menekankan pada interpretasi, pemahaman konteks dan makna subjektif. Dalam jenis penelitian ini peneliti terlibat langsung dengan subjek penelitiannya untuk mendapatkan wawasan yang mendalam mengenai berbagai aspek kehidupan manusia, social, atau budaya. Tujuan utama dari penggunaan metode ini untuk memahami secara mendalam aspek-aspek kompleks dalam kehidupan manusia, dengan menempatkan

peneliti sebagai instrument utama agar memungkinkan pengumpulan data yang bersifat deskriptif dan kontekstual.<sup>27</sup>

## **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Berdasarkan pada objek yang akan diteliti, PT. Asuransi Kredit Indonesia atau PT. Askrido Unit Palopo terletak pada Jl. Andi Djemma (ex jensud) no. 17 C Surutanga Palopo, Sulawesi Selatan. Adapun waktu penelitian dimulai dari Oktober hingga November 2024.

## **C. Fokus penelitian**

Fokus penelitian bermanfaat bagi pembatasan mengenai objek penelitian yang diangkat, keuntungan lain dari fokus penelitian ini adalah mencegah para peneliti terjebak oleh sejumlah besar data yang dikumpulkan selama kerja lapangan. Untuk mempersempit kajian dan penelitian sehingga dapat diputuskan data mana yang berguna dan data mana yang tidak relevan, maka penelitian lebih difokuskan pada tingkat orisinalitas informasi yang akan diperoleh dari lingkungan ekonomi dan sosial yang relevan. Dalam penelitian ini yang menjadi focus penelitiannya adalah sistem rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan pada PT. Askrido.

## **D. Definisi istilah**

Berdasarkan fokus dan rumusan masalah penelitian maka uraian definisi istilah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

---

<sup>27</sup> Hardani et al., *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*, Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2020.

### 1. Rekrutmen

Rekrutmen adalah sebuah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Rekrutmen itu sendiri dapat dikatakan sebagai proses mendapatkan SDM atau karyawan yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam organisasi maupun perusahaan.

### 2. Seleksi

Seleksi pegawai adalah suatu bagian yang penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Dikatakan demikian karena didalam sebuah organisasi terdapat sekelompok pegawai yang dapat memenuhi tuntutan organisasi atau tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi itu dilakukan. Jadi seleksi merupakan tahapan-tahapan khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima untuk dipekerjakan nantinya.<sup>28</sup>

### 3. Penempatan karyawan

Penempatan karyawan adalah suatu proses pengambilan keputusan yang krusial dalam mendapatkan karyawan berkompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat *Right Man On the Right Place*, akan sangat membantu perusahaan dalam mencapai visi misi dan tujuan yang diharapkan.

---

<sup>28</sup> Ade Iqbal Prasetya, Ardian Dwi Cahyo, and Atiqatul Maula, "Metode Dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk," *Competence: Journal of Management Studies* 12, no. 2 (2019): 90–107, <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v12i2.4952>.

#### 4. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan itu sendiri merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang telah dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan berdasarkan perannya di dalam perusahaan.

#### **E. Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah strategi yang digunakan oleh peneliti untuk mengintegrasikan seluruh komponen penelitian secara sistematis agar dapat memudahkan peneliti untuk menganalisis apa yang menjadi fokus penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian riset archival dan riset survey, yakni dengan mengumpulkan arsip atau dokumen yang berkaitan dengan penelitian kemudian akan dilakukan pengamatan melalui wawancara serta observasi yang akhirnya menghasilkan pengetahuan baru.<sup>29</sup>

#### **F. Sumber dan jenis data**

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder dimana:

1. Data primer adalah informasi yang langsung diperoleh subjek peneliti dari lapangan dan menjadi alat ukur atau pengumpulan data langsung pada subjek sebagai informasi yang dicari. Berikut ini data primer yang dapat diperoleh peneliti dari lapangan:

---

<sup>29</sup>Prof. Dr.Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, 19th ed. (Bandung: Alfabeta, 2013).

- a) Melakukan pengamatan langsung di lapangan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan bagaimana sistem rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan dengan melakukan wawancara langsung kepada informan PT. Askrimdo Insurance Kota Palopo
  - b) Data mengenai proses rekrutmen karyawan mulai dari informasinya, prosesnya, masa kerja, sampai pada pendidikan terakhir calon karyawan
2. Data sekunder adalah data yang diambil dari arsip atau dokumen perusahaan, jurnal, atau yang tidak secara langsung dari informan itu sendiri:
- a. Data keseluruhan jumlah karyawan
  - b. Data rekrutmen karyawan pada tahun ini
  - c. Jumlah karyawan yang mengalami turnover pada tahun ini
  - d. Data penilaian mengenai kinerja karyawan pada tahun ini

### **G. Teknik pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dapat dibagi dalam 3 bagian yaitu:

#### 1. Observasi

Teknik atau metode pengumpulan data dengan melacak kegiatan yang sedang berlangsung dan melihat kejadian-kejadian yang tidak dapat dipelajari melalui wawancara.

#### 2. Wawancara

Suatu cara yang digunakan untuk mendapatkan informasi secara lisan. Wawancara yaitu pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung kepada responden untuk memperoleh informasi verbal. Metode ini digunakan

oleh peneliti dalam mencari data secara langsung dengan obyek penelitian guna memperoleh informasi yang dibutuhkan terutama pada hal-hal yang berkenaan dengan penelitian.<sup>30</sup>

### 3. Dokumentasi

Pengumpulan data melalui dokumen tertulis, foto, video, rekam suara dan sumber lain yang relevan. Teknik ini penting dalam penelitian kualitatif karena memberikan konteks serta mendukung pemahaman peneliti terhadap fenomena yang sedang diteliti.

## H. Instrumen penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, lebih cermat, lebih lengkap, lebih sistematis hingga lebih mudah di olah.

1. Human Instrumen. Artinya orang atau peneliti berubah menjadi peralatan atau alat untuk penelitian. dimana alat utamanya adalah peneliti itu sendiri (key instrument), yang terjun langsung ke lapangan.
2. Pedoman Wawancara. Pedoman wawancara adalah metode yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi dengan menggunakan pertanyaan berupa wawancara yang mereka ajukan kepada informan untuk mendapatkan datanya.

---

<sup>30</sup> Masriah, "Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam Di Kjkcs Damar Semarang," *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2019): 1689–99, <https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/5505/1/112411155.pdf>.

3. Lembar observasi. Lembar observasi dan pencatatan sangat penting dalam mendukung observasi yang dilakukan oleh peneliti karena observasi dilakukan sebagai bagian dari sistematika sehubungan dengan masalah yang muncul pada objek penelitian, dengan demikian lembar observasi dan pencatatan sangat penting dalam membantu pengamatan yang dilakukan peneliti.

#### **I. Pemeriksaan Keabsahan Data**

Dalam penelitian kualitatif, banyak hal yang akan menjadi sebuah pertanyaan apakah penelitian kualitatif ilmiah. Pemeriksaan terhadap keabsahan data digubakan untuk menyanggah balik apa yang menjadi permasalahan pada penelitian kualitatif yang dikatakan tidak ilmiah serta sebagai unsur yang tidak terpisahkan dari pengetahuan penelitian kualitatif menurut pendapat para ahli, sehingga bila dilakukan teknik keabsahan data dapat dipertanggung jawabkan dari segala segi.

#### **J. Teknik analisis data**

Teknik analisis data yakni proses pengelompokan sekaligus mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian, sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan dalam hipotesis kerja sesuai yang disarankan oleh data. Untuk menganalisis sebuah data, penulis menggunakan metode induktif. Analisis data induktif merupakan data spesifik dari lapangan yang menjadi unit-unit atau kelompok-kelompok dan dilanjutkan dengan kategorisasi.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> Khana Khoirunnisa' Urbayanti, "Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponerogo, (Ponerogo 2021)

Dari mengungkap fenomena yang berkaitan dengan rekrutmen dan seleksi kemudian di analisis menggunakan teori dan dapat dilakukan dengan penarikan kesimpulan. Teknik analisis data pada penelitian kualitatif umumnya terdiri dari beberapa tahapan, yaitu:

### 1. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses memilih, penyederhanaan, membuat sesuatu yang tidak tampak menjadi tampak (abstrak) serta mengelola data kasar dari hal yang dicatat di lapangan yang terjadi secara terus menerus selama penelitian berlangsung, bahkan sebelum data benar terkumpul sebagaimana terlihat dari kerangka konseptual penelitian, permasalahan studi dan pendekatan pengumpulan data yang dipilih oleh peneliti.<sup>32</sup>

### 2. Penyajian Data

Setelah data dirangkum dan direduksi, langkah selanjutnya yaitu menyajikan data. Penyajian data ini dapat dilakukan dalam bentuk narasi, grafik, matriks atau tabel tergantung pada bentuk data yang dikumpulkan. Dalam melakukan penyajian data, tidak dilakukan semata-mata mendeskripsikan secara naratif, tetapi dilengkapi dengan proses analisis yang terus menerus sampai data tersebut dapat ditarik kesimpulan.

### 3. Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi

Peneliti membuat interpretasi atau pemahaman terhadap data yang sudah direduksi dan disajikan. Kesimpulan dapat muncul selama proses analisis data atau diakhir penelitian.

---

<sup>32</sup> Ahmad Rijali, "Analisis Data Kualitatif," *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah* 17, no. 33 (2019): 81, <https://doi.org/10.18592/alhadharah.v17i33.2374>.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum dan Hasil Penelitian**

##### **1. Sejarah PT. Askrindo Cabang Utama (Asuransi Kredit Indonesia)**

PT. Askrindo Kredit Indonesia merupakan salah satu badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak dalam asuransi/penjaminan, tidak dapat dipisahkan dari pembangunan ekonomi Bangsa dan Negara Republik Indonesia.

Keberadaan PT. Askrindo yang merupakan salah satu badan usaha milik Negara (BUMN), bergerak dalam asuransi kerugian senantiasa mengiringi keberhasilan pembangunan ekonomi Bangsa dan Negara Republik Indonesia. Sesuai dengan Visi dan Misinya, PT. Askrindo senantiasa menjalankan peran dan fungsinya sebagai *Collateral Substitution Institution*, yaitu lembaga penjamin yang menjembatani kesenjangan antara UMKM yang layak namun tidak memiliki agunan yang cukup untuk memperoleh kredit dari lembaga keuangan, baik perbankan maupun lembaga non-bank.

PT. Askrindo sendiri berdiri pada tanggal 6 April 1971 berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 1/1971, untuk mengemban misi dalam pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) guna menunjang pertumbuhan perekonomian Indonesia. Peran PT. Askrindo dalam pemberdayaan UMKM adalah sebagai lembaga penjamin atas kredit yang disalurkan oleh perbankan kepada UMKM . Pada tanggal 31 Maret 2020 berdasarkan Keputusan Menteri BUMN, PT. Askrindo bergabung dengan Holding BUMN asuransi dan penjaminan, Indonesia Financial Group (IFG).

PT. Askrindo Unit Pemasaran Kota Palopo diresmikan pada Senin, 26 November 2018. Peresmian itu dilakukan oleh Asisten II Pemerintah Kota (Pemkot) Palopo, dan didampingi oleh Direktur SDM PT. Askrindo Persero.

## **2. Visi dan Misi Perusahaan PT. Askrindo Insurance**

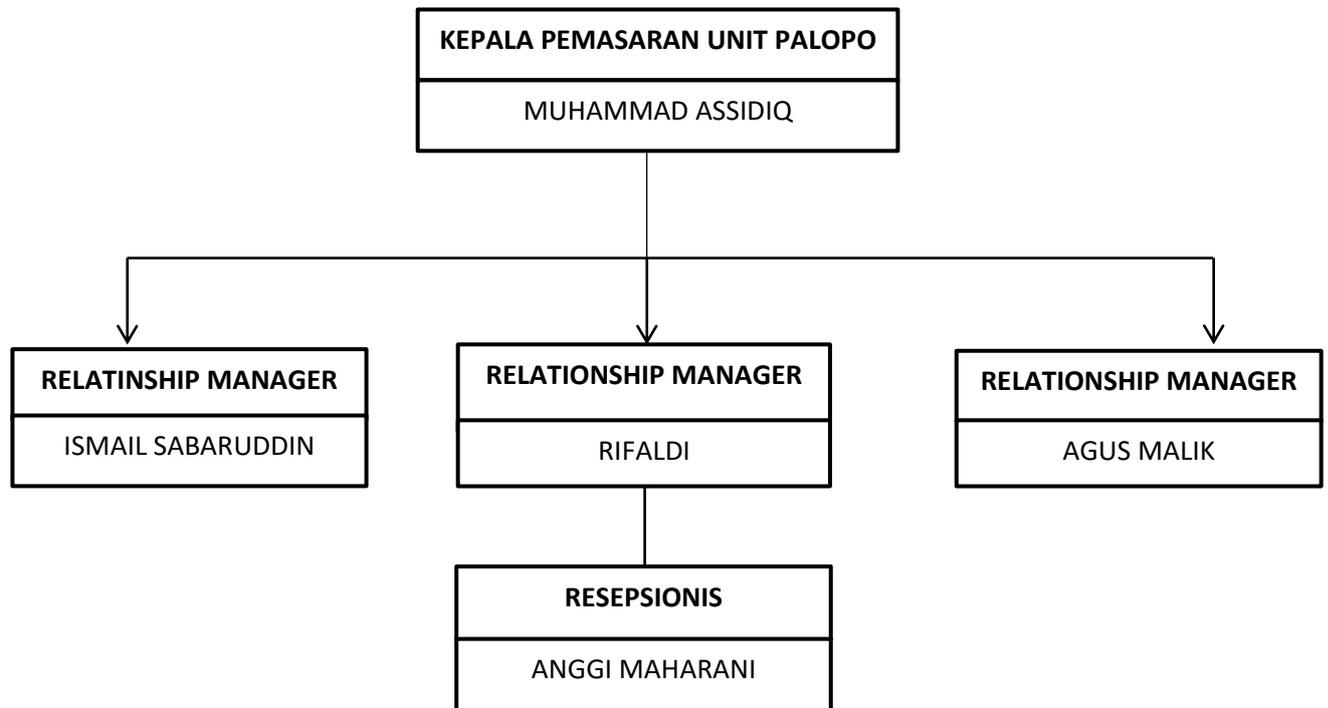
### **a. Visi**

Menjadi penyedia solusi pengelola risiko terpercaya dengan layanan bernilai tambah yang berkesinambungan guna mendukung perekonomian nasional.

### **b. Misi**

1. Menjalankan kegiatan usaha penanggulangan risiko yang mendukung pembangunan ekonomi nasional terutama program pemerintah dalam UMKMK dan usaha korporasi lainnya.
2. Memberikan solusi pengelola risiko dengan layanan bernilai tambah kepada pelanggan dan mitra bisnis secara komprehensif dan berkesinambungan.
3. Memberikan manfaat bagi para pemangku kepentingan (*stakeholders*) dengan menerapkan tata kelola perusahaan yang baik, sistem pengendalian intern dan Manajemen Sumber Daya Manusia yang handal.

#### 4. Struktur Organisasi PT. Askrindo Insurance Kota Palopo



Gambar 2.2

Sumber gambar: Kantor Unit Pemasaran PT. Askrindo Insurance Kota Palopo

#### 4. Layanan Asuransi PT. Askrindo

##### a. Asuransi Finansial

a) Penjaminan KUR, Memberikan pertanggung/penjaminan Kredit atas Usaha Rakyat (KUR) untuk pembiayaan modal kerja dan/atau investasi yang diberikan oleh Lembaga Keuangan Penyalur KUR kepada debitur usaha yang produktif dan layak namun belum memiliki agunan tambahan sesuai dengan ketentuan Bank (Non Bankable).

b) Asuransi Kredit, Memberikan perlindungan finansial kepada tertanggung (Bank/IKNB/Lembaga Non Keuangan) atas kerugian yang diderita akibat gagal bayarnya kredit yang diajukan oleh debitur tertanggung yang disebabkan oleh debitur tertanggung tidak melaksanakan kewajiban sesuai

Perjanjian Kredit tanpa memperhatikan apapun penyebabnya sehingga mengakibatkan fasilitas kredit menjadi bermasalah.

c) Asuransi Kredit Perdagangan, Memberikan pertanggungan kepada pabrikan/distributor karena kemungkinan gagalnya pembayaran sejumlah piutang kredit perdagangan oleh buyer sesuai dengan kontrak perdagangan antara pabrikan/distributor dengan buyer akibat pailit atau gagal bayar dalam kurun waktu tertentu.

d) Surety Bond, yaitu memberikan jaminan kepada pemilik pekerjaan (obligee) terhadap wanprestasi yang timbul akibat tidak dipenuhinya kewajiban oleh pelaksana pekerjaan.

e) Kontra Bank Garansi, Memberikan jaminan dalam bentuk kontra garansi atas fasilitas bank garansi yang diterbitkan oleh Bank kepada Principal apabila Principal mengalami wan prestasi dalam pelaksanaan pekerjaannya.

f) Customs Bond, Memberikan jaminan kepada Direktorat Jenderal (Ditjen) Bea dan Cukai atas risiko tidak diselesaikan kewajiban oleh Eksportir/Importir atas fasilitas kepabeanan, fasilitas penangguhan/pembebasan bea masuk barang impor dan pungutan negara lainnya.

#### **b. Asuransi Umum**

a) Asuransi Kecelakaan Diri, Memberikan perlindungan atas risiko kematian, cacat tetap, biaya perawatan dan atau pengobatan yang secara langsung disebabkan suatu kecelakaan. Kecelakaan yaitu suatu kejadian atau peristiwa yang mengandung unsur kekerasan, baik bersifat fisik maupun kimia, yang

datangnya secara tiba-tiba, termasuk juga kecelakaan yaitu yang disebabkan karena keracunan makanan, uap dan gas, jatuh ke dalam air atau tenggelam.

b) Asuransi Kebakaran, Memberikan perlindungan atas kerusakan pada bangunan atau harta benda yang disebabkan oleh kebakaran, tersambar petir, ledakan, tertimpa pesawat terbang dan kerusakan karena asap.

c) Asuransi Kontraktor, Memberikan perlindungan atas kerusakan atau kerugian pada proyek pekerjaan pembangunan konstruksi atau pemasangan instalasi selama periode pekerjaan.

d) Asuransi Tanggung Gugat, Memberikan perlindungan kepada tertanggung akibat kesalahan atau kelalaiannya yang secara hukum dapat dituntut karena mengakibatkan kerugian dan atau kerusakan kepada pihak ketiga.

e) Asuransi Pengangkutan Barang, Memberikan perlindungan atas kerusakan atau kehilangan obyek atau kepentingan yang dapat dipertanggungjawabkan selama dalam pengangkutan dari suatu tempat ke tempat lain dengan alat angkutan darat, laut maupun udara.

f) Asuransi Property All Risk, Memberikan perlindungan atas kerusakan yang terjadi secara tiba-tiba dan tidak terduga akibat berbagai macam risiko yang menjadi penyebabnya seperti kebakaran, sambaran petir, ledakan, tertimpa pesawat, asap (FLEXAS), angin topan, badai, banjir, tanah longsor, gempa bumi, pemogokan, huru hara, kerusakan, perbuatan jahat orang lain dan risiko lainnya.

- g) Asuransi Uang, Memberikan perlindungan atas hilangnya atau rusaknya uang, benda lain yang disamakan dengan uang, dan tempat penyimpanan uang akibat kejahatan yang dilakukan pihak ketiga (bukan pegawai).
- h) Asuransi Kerusakan Mesin, Memberikan perlindungan atas kerusakan fisik yang terjadi secara tiba-tiba dan tidak terduga pada mesin dalam proses operasionalnya.
- i) Asuransi Alat Berat, Memberikan perlindungan terhadap kerusakan alat berat dalam suatu proyek atau lokasi tertentu saat alat berat tersebut sedang bekerja, diam, atau sedang dalam perbaikan.
- j) Asuransi Perjalanan, Memberikan perlindungan terhadap kejadian tak terduga saat bepergian didalam negeri atau luar negeri.

## **B. Hasil Penelitian**

### **1. Analisis Sistem Rekrutmen pada PT. Askrindo Insurance Kota Palopo**

Rekrutmen pegawai BUMN umumnya dilakukan tahapan secara transparan dan terstruktur, proses ini dapat bervariasi dan sedikit berbeda dengan perusahaan lain. Tetapi secara umum mengikuti langkah-langkah berupa pendaftaran, seleksi administrasi, tes kompetensi, wawancara, tes kesehatan, pengumuman hasil dan masa orientasi atau pelatihan. Selain itu, sistem rekrutmen yang ada pada perusahaan biasanya melakukan sistem gugur atau sering disebut sebagai eliminasi. Pada hakikatnya melakukan sistem rekrutmen adalah sebuah fungsi di dalam manajemen organisasi yang sangat penting. Divisi SDM dalam hal ini berperan penting memastikan bahwa orang yang akan direkrutnya sesuai dengan kebutuhan perusahaannya, sebab

rekrutmen merupakan tahapan awal untuk memperoleh karyawan yang berkualitas yang mampu mencapai tujuan serta visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala unit pemasaran PT. Askrindo Kota Palopo mengenai proses rekrutmen menyebutkan bahwa:

“Sistem rekrutmen pada PT. Askrindo Insurance tidak hanya dilakukan dari sumber eksternal, tetapi perusahaan ini juga melakukan sistem rekrutmen secara internal, dimana karyawan yang sudah bekerja akan melakukan penarikan atau rekrutmen ketahap atau posisi yang lebih tinggi. Kemudian rekrutmen ini juga biasanya berasal dari rekomendasi-rekomendasi pihak tertentu”.<sup>33</sup>

Dari hasil wawancara, peneliti diberi petunjuk untuk mengakses website PT.

Askrindo untuk mengetahui mengenai tahapan rekrutmen, seleksi sehingga diperoleh informasi bahwa sistem rekrutmen calon karyawan pada PT.

Askrindo Insurance adalah sebagai berikut:

a. Menyusun strategi rekrutmen

Menurut Simamora (2004:221) menyatakan bahwa sistem rekrutmen meliputi beberapa poin penting yaitu, penyusunan strategi untuk merekrut. Didalam penyusunan strategi ini depertamen sumber daya bertanggung jawab di dalam menentukan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan, bagaimana karyawan akan direkrut, dimana dan kapan. Setelah menyusun strategi rekrutmen maka proses rekrutmen bisa di segerakan. Kedua, menyisihkan pelamar-pelamar yang tidak cocok. Ketiga, setelah disaring atau menyisihkan para pelamar yang tidak memenuhi syarat berdasarkan kualifikasi pekerjaan. Proses ini memerlukan perhatian besar guna membendung diskualifikasi yang tidak tepat. Keempat, membuat kelompok pelamar yang terdiri dari individu-individu yang sesuai

---

<sup>33</sup>Wawancara dengan Muhammad Assidiq kepala unit pemasaran PT. Askrindo Insurance Kota Palopo, November 2024

kriteria yang telah ditetapkan oleh perekrut dan merupakan kandidat yang layak untuk posisi yang di butuhkan.<sup>34</sup> Pihak SDM akan melakukan penyusunan kebijakan umum yang akan digunakan guna mendapatkan calon pelamar yang bermutu sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan menentukan jumlah calon yang nantinya bias melamar pekerjaan. Selain itu perusahaan juga menentukan persiapan apa saja yang nantinya akan digunakan oleh calon pelamar untuk melakukan lamaran pekerjaan yang bersumber dari website <https://askrindo.co.id> yaitu:

- a) Menyiapkan surat lamaran pekerjaan sesuai prosedur
- b) Membuat daftar riwayat hidup
- c) Surat keterangan lulus S1 (terlegalisir)
- d) Transkrip nilai akademik (terlegalisir)
- e) KTP
- f) Pas photo 3 x 4

Mengenai sistem rekrutmen yang ada pada PT. Askrindo Insurance Kota Palopo itu sendiri telah dinyatakan efektif namun ada problems tersendiri dimana terletakmpada kinerja karyawannya. Sesuai dengan pernyataan dari salah satu pegawai yaitu mengatakan:

“Menurut saya sendiri selaku karyawan, sistem rekrutmen serta seleksi pada kantor cabang palopo sudah bagus dan transparan terutama pada tahapan yang terstruktur dan awaktu pelaksanaanya tidak terlalu lama”<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> Yuliana Lilistian, “Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, Dan Ketepatan Penempatan Karyawan,” *Fokus : Publikasi Ilmiah Untuk Mahasiswa, Staf Pengajar Dan Alumni Universitas Kapuas Sintang* 20, no. 1 (2022), <https://doi.org/10.51826/fokus.v20i1.596>.

<sup>35</sup> Wawancara dengan Rifaldi karyawan relationship manager PT.Askrindo Insurance Kota Palopo, November 2024

Dalam sistem rekrutmen yang di adakan sudah pastinya memiliki bebrapa kendala-kendala dalam setiap prosesnya. Sesuai dengan pernyataan dari kepala kantor unit pemasaran PT. Askrindo Kota Palopo mengatakan bahwa:

“banyak calon pelamar terutama dari calon karyawan yang direkomendasikan dari pihak-pihak tertentu yang tidak memperhatikan prosedur pendaftaran berupa masa pendidikan terakhir yang berasal dari jurusan yang tidak sesuai serta pengalaman pekerjaan, hal ini bisa menyebabkan kurangnya kinerja karyawan dalam perusahaan.”<sup>36</sup>

Dalam sistem rekrutmen pegawai pada PT. Askrindo Insurance Kota Palopo, mengalami kendala berupa banyaknya peserta yang ingin melamar pekerjaan namun tidak sesuai pada kriteria atau kebutuhan perusahaan. Hal ini menyebkan kinerja karyawan kurang efektif. Terutama dari calon pelamar yang mendapat rekomendasi dari beberapa pihak, PT. Askrindo sendiri telah menentukan dari away tahapan rekrutmen sampai kkepada sistem penempatan karyawannya. Latar belakang pendidikzn serra pengalaman pekerjaan sangat dibutuhkan dalam perusahaan guns mencapai tujuan organisasi.

#### b. Menentukan media atau platform rekrutmen

Perusahaan akan menentukan media apa saja yang nantinya akan digunakan untuk mengumumkan lowongan pekerjaan pada perusahaannya. Pemasangan iklan (*advertising*) merupakan suatu metode efektif dalam penarikan. Jalur yang paling banyak dan paling sering digunakan oleh perusahaan dalam mengumumkan lowongan pekerjaannya yaitu berupa pemasangan iklan.

---

<sup>36</sup> Wawancara dengan Muhammad Assidiq kepala unit pemasaran PT. Askrindo Insurance Kota Palopo, November 2024

Jika PT. Askrindo Insurance akan melakukan rekrutmen secara eksternal (besar) mereka akan mengunggah pada laman web PT. Askrindo, facebook dan juga instagram resmi, namun jika hanya ingin melakukan sistem rekrutmen internal hanya akan disampaikan dalam perusahaan saja atau pada orang-orang tertentu.

b. Sistem rekrutmen eksternal dan internal PT. Askrindo Insurance

Bila di dalam perusahaan telah memiliki kebijakan dan ketentuan mengenai sistem rekrutmen akan memberikan kesempatan terlebih dahulu kepada karyawan dari dalam perusahaan untuk mengisi kekosongan posisi yang lebih tinggi dalam perusahaan. Walaupun demikian semua persyaratan harus di umumkan secara terbuka dan juga harus mengikuti tes-tes dan seleksi yang telah ditentukan. Kemudian jika perusahaan memiliki kekosongan posisi yang bisa ditempatkan bagi pemula maka perusahaan siap melakukan sistem rekrutmen eksternal.

Menurut hasil dari wawancara dengan kepala unit pemasaran PT. Askrindo Kota Palopo, mengatakan bahwa:

“sistem rekrutmen tidak hanya berlaku bagi pihak eksternal saja tetapi sistem rekrutmen juga berlaku bagi pihak internal atau karyawan yang ada dalam lingkup perusahaan. Artinya rekrutmen internal berlaku bagi karyawan kontrak dan PKWT dengan waktu yang telah di tentukan dan nantinya akan di nilai kembali (*acessment*) bahwa karyawan tersebut layak menjadi karyawan tetap atau tidak”.<sup>37</sup>

Rekrutmen eksternal dilakukan apabila perusahaan telah melakukan rekrutmen internal terlebih dahulu terhadap karyawannya atau adanya

---

<sup>37</sup> Wawancara dengan Muhammad Assidiq kepala unit pemasaran PT. Askrindo Insurance Kota Palopo, November 2024

turnover karyawan yang menyebabkan kurangnya tenaga kerja dalam perusahaan.

## **2. Sistem Seleksi pada PT. Askrindo Insurance Kota Palopo**

Setelah melakukan tahapan rekrutmen, perusahaan telah memilih calon karyawan yang nantinya akan melakukan tahapan selanjutnya. Proses seleksi menjadi hal yang penting dimana nantinya hasil dari seleksi inilah yang akan menentukan bergabungnya karyawan baru bagi perusahaan. Menurut wawancara dengan kepala pemasaran PT. Askrindo unit Palopo, metode apa yang digunakan dalam melakukan seleksi calon karyawan itu tidak ada alat atau metode khusus yang dilakukan. Adapun tahapan-tahapan seleksi dalam PT. Askrindo Insurance Kota Palopo yaitu:

### **a. Metode seleksi karyawan pada PT. Askrindo Insurance Kota Palopo**

Seleksi karyawan pada PT. Askrindo Insurance itu menggunakan cara yang umum digunakan oleh perusahaan lainnya, yaitu berupa seleksi administrasi, seleksi tertulis (psikotes dan TPA) sedangkan seleksi tidak tertulis yaitu berupa tes wawancara dan tes kesehatan. Jika dilihat berdasarkan dengan prosedur atau metode penarikan karyawan pada PT. Askrindo Insurance, setelah lolos tahapan administrasi maka karyawan yang direkrut dari internal akan melakukan seleksi psikologis dan wawancara. Sedangkan untuk rekrutmen eksternal, karyawan akan melakukan beberapa tahapan tes berupa psikotes atau tse TPA, wawancara, kemudian kemampuan menggunakan koputer da melakukan tes wawancara. Menurut

pernyataan dari karyawan kantor PT. Askrimdo Kota Palopo mengenai tes seleksi mengatakan bahwa:

“Menurut saya pribadi selaku karyawan, tahapan seleksi yang dilakukan cukup baik untuk menilai kemampuan dasar kandidat, tetapi masih perlu ditingkatkan dalam aspek spesifik, agar lebih akurat lagi dalam melakukan penilaian kemampuan”<sup>38</sup>

b. Kriteria utama dalam pemilihan kandidat

Pemilihan kandidat untuk rekrutmen eksternal mungkin kita mengetahui bahwa kriteria utama yang umum digunakan oleh setiap perusahaan dalam pemilihan kandidat itu terletak pada latar belakang pendidikan, kemampuan (*hard skill dan soft skill*), pengalaman kerja serta kesesuaian dari kemampuan kandidat yang telah diperoleh dengan tahapan-tahapan seleksi yang telah dilakukan.

Sedangkan untuk rekrutmen internal, kriteria penilaian kandidat yaitu penilaian prestasi kerja dan potensi (PPKP) dengan hasil yang memuaskan, hasil tes psikologi dan wawancara, serta rekomendasi dari atasan yang masih bisa di terima.

Selain itu untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, berdasarkan hasil wawancara dengan kepala unit pemasaran PT. Askrimdo Kota Palopo mengatakan bahwa:

“Untuk pemilihan kandidat itu sendiri nantinya akan di sesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Artinya pemilihan kandidat dilaksanakan setelah melakukan pertimbangan dengan pihak yang berkaitan, apakah calon karyawan ini bisa diterima atau tidak dengan melihat kemampuan atau kinerja yang ia miliki karena kinerja bisa dikatakan sebagai prioritas dalam setiap perusahaan, serta kekosongan posisi dan kesesuaian calon

---

<sup>38</sup> Wawancara dengan Agus Malik karyawan PT. Askrimdo Kota Palopo, November 2024

karyawan dengan kebutuhan walaupun dalam keadaan belum memiliki pengalaman kerja”.<sup>39</sup>

Dalam pemilihan kandidat atau kriteria calon karyawan pada PT. Askrindo Insurance Kota Palopo yaitu sesuai pada kebijakan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan juga biasanya digunakan oleh setiap perusahaan yang ada bahwa melihat pada latar belakang pendidikan serta kemampuan yang dimiliki oleh setiap kandidat.

### **3. Sistem Penempatan Karyawan pada PT. Askrindo Insurance**

Dalam melakukan proses penempatan karyawan yang sesuai dengan kemampuan dan posisi maka PT. Askrindo masih memiliki tahapan assessment, orientasi atau pelatihan kerja kemudian menentukan posisi dan jabatan yang sesuai dengan kompetensi karyawan dan juga melakukan rotasi atau kenaikan jabatan.

#### **a. Orientasi dan Pelatihan Kerja Karyawan PT. Askrindo Insurance**

Setelah melakukan tahapan seleksi dan dinyatakan lolos, karyawan pada PT. Askrindo Insurance Kota Palopo akan melakukan tahapan selanjutnya yaitu pelatihan kerja. Menurut penjelasan dari hasil wawancara, mengatakan bahwa:

“Tentunya pasti ada orientasi artinya mengecek atau melatih kemampuan seseorang atau karyawan yang mungkin dia bisa dan memahami produk-produk yang ada pada PT. Askrindo itu sendiri”.<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup> Wawancara dengan Muhammad Assidiq kepala unit pemasaran PT. Askrindo Insurance Kota Palopo, November 2024

<sup>40</sup> Wawancara dengan Muhammad Assidiq kepala unit pemasaran PT. Askrindo Insurance Kota Palopo, November 2024

Hal ini dilakukan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang relevan dengan posisi yang nantinya akan mereka tempati oleh karyawan baru.

b. Penentuan Posisi Karyawan pada PT. Askrindo Insurance

Penentuan posisi karyawan dilakukan berdasarkan hasil dari masa orientasi atau pelatihan apakah ada kecocokan antara kompetensi karyawan dan kebutuhan posisi. Menurut hasil wawancara mengatakan bahwa:

“Untuk penentuan posisi karyawan akan dilakukan sesuai pada hasil dari masa pelatihan atau orientasi yang telah dilewatkan oleh para karyawan baru. Apakah karyawan ini bisa ditempatkan pada posisi ini yaitu bidang marketing, marketing bisnis, pemasaran, keuangan dan andreating”.<sup>41</sup>

c. Rotasi Jabatan atau Pemindahan Karyawan pada PT. Askrindo Insurane

PT. Askrindo Insurance melakukan sistem rotasi dan promosi jabatan secara internal, dimana karyaan lama atau karyawan magang yang menunjukkan performa atau kompetensi yang baik akan dipindahkan ke posisi yang lebih tinggi. Menurut hasil wawancara dengan kepala unit pemasaran PT. Askrindo mengatakan bahwa:

“ Dalam setiap perusahaan pasti akan ada namanya rotasi atau pemindahan jabatan begitu pula pada perusahaan kami. Bagi pegawai yang berpotensi atau memiliki kinerja yang baik pada perusahaan harus dipromosikan atau di naikkan jabatannya keposisi yang lebih cocok”.<sup>42</sup>

Hal ini khusus terjadi bagi karyawan yang sudah bekerja dalam perusahaan langkah yang dilakukan merupakan pengembangan karir bagi karyawan pada PT. Askrindo. Keputusan pemindahan biasanya lebih banyak dibuat oleh manajer perusahaan.

---

<sup>41</sup> Wawancara dengan Muhammad Assidiq kepala unit pemasaran PT. Askrindo Insurance Kota Palopo, November 2024

<sup>42</sup> Wawancara dengan Muhammad Assidiq kepala unit pemasaran PT. Askrindo Insurance Kota Palopo, November 2024

Pernyataan hasil wawancara mengenai aspek penempatan kerja karyawan sesuai pada pernyataan yang diberikan oleh Kepala Kantor Askrindo Unit palopo bahwa kendala rekrutmen teretak pada calon karyawan yang diterima melalui spesifikasi rekomendasi pihak-pihak tertentu. Adapun hasil wawancara dengan karyawan PT. Askrindo mengatakan bahwa:

“Menurut saya sendiri, adakalanya aspek seperti hubungan personal atau senioritas yang bisa mempengaruhi keputusan penempatan kerja diperusahaan, misalnya orang yang memiliki hubungan baik dengan pihak tertentu terkadang lebih mendapatkan prioritas”<sup>43</sup>

#### **4. Kinerja Karyawan terhadap perusahaan**

Kinerja karyawan atau performance merupakan proses berorientasi yang diarahkan guna memastikan karyawan melakukan proses-proses keorganisasian pada tempatnya, serta memaksimalkan produktivitas karyawan dan perusahaan. Kinerja karyawan memiliki beberapa indikator sebagai berikut:

##### **a. Kualitas kerja**

Kualitas kerja adalah tingkat evektifitas dan efesiensi karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini mencakup kemampuan untuk menghasilkan sebuah output yang berkualitas tinggi, tepat waktu, Serta sesuai pada espektasi. Menurut pernyataan dari Hasil wawancara dengan kepala Kantor PT. Askrindo kota palopi terkait kualitas kerja karyawan sebagai berikut:

“secara umum, kualitas kerja karyawan yang ada pada perusahaan kami ini bisa dikatakan cukup baik, tetapi memang masih ada karyawan yang masih menghadapi kesulitan dalam mencapai standar yang telah kami

---

<sup>43</sup> Wawancara dengan Ismail Sabaruddin karyawan PT. Askrindo Insurance Kota Palopo, November 2024

tentukan. Hal ini bisa disebabkan karena kurangnya pengalaman kerja serta posisi pekerjaan mereka”.<sup>44</sup>

Sesuai pada pernyataan diatas bahwa kualitas kerja karyawan bisa mempengaruhi berjalannya sebuah tujuan didalam organisasi. Berikut pernyataan salah satu pegawai PT. Askrindo mengenai kualitas kerja sebagai berikut:

“saya merasa standar kualitas kerja pada perusahaan kami cukup baik, karena setiap anggota saling membantu untuk mencapai target. Mamun ada beberapa pekerjaan yang membutuhkan bimbingan lebih terutama bagi pegawai yang kurang berpengalaman dalam bidang yang ditempatinya”.<sup>45</sup>

#### b. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merujuk pada jumlah pekerjaan atau output yang berhasil diselesaikan oleh seorang karyawan, tim, atau organisasi dalam periode tertentu. Kuantitas kerja itu sendiri biasanya diukur dengan melihat jumlah produk yang dibuat, laporan yang diselesaikan, klien yang dilayani, atau sebuah proyek yang dirampungkan. Menurut pernyataan dari Hasil wawancara dengan kepala Kantor PT. Askrindomkota palopo mengenai kuantitas kerja karyawan yang ada pada perusahaanya mengatakan bahwa:

“secara umum, kuantitas kerja karyawan dikantor ini cukup memadai. Sebagian besar tim mampu menyelesaikan target yang telah ditetapkan, meskipun ada beberapa kondisi tertentu yang menyebabkan pencapaian tidak maksimal, seperti beban kerja yang meningkat, dan keterbatasan Sumber daya”.<sup>46</sup>

---

<sup>44</sup> Wawancara dengan Muhammad Assidiq kepala unit pemasaran PT. Askrindo Insurance Kota Palopo, November 2024

<sup>45</sup> Wawancara dengan Ismail Sabaruddin karyawan PT. Askrindo Insurance Kota Palopo, November 2024

<sup>46</sup> Wawancara dengan Muhammad Assidiq kepala unit pemasaran PT. Askrindo Insurance Kota Palopo, November 2024

Peningkatan kuantitas kerja didalam perusahaan dapat dicapai melalui perencanaan yang matang, pengelolaan beban kerja yang adil serta pelatihan untuk meningkatkan efisiensi karyawan. Berikut pernyataan salah Satu pegawai PT. Asrkrindo mengenai kuantitas kerja:

“Beban kerja yang ada diperusahaan cukup sesuai dengan kapasitas yang saya miliki, meskipun terkadang ada tugas yang cukup menantang. Dimana Ketika beban kerja yang tinggi saya merasa sedikit kesulitan dalam mencapai targetkuantitas yang ditentukan, namun management tetap memberikan pelatihan berupa pengelolaan waktu yang bisa membantu menyelesaikan pekerjaan tanpa mengorbankan kualitas kerja”.<sup>47</sup>

c. Kerjasama Tim

Kerja sama tim merupakan elemen krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Studi terkait menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti disiplin kerja, kemampuan kerja, Serta karakteristik individu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara umum penelitian diberbagai organisasi menunjukkan bahwa kerja sama tim yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut pernyataan dari hasil wawancara dengan kepala Kantor PT. Askrindo Kota Palopo mengenai kerja sama tim dalam perusahaan mengatakan bahwa:

“salah satu tantangan utama dalam membangun kerja sama tim di PT. Askrindo adalah menyatukan individu dengan latar belakang, pengalaman kerja serta cara kerja yang mereka miliki berbeda”.<sup>48</sup>

Kerja sama tim dalam perusahaan merujuk kepada kemampuan anggota tim untuk mencapai tujuan yang sama walaupun tantangan yang

---

<sup>47</sup> Wawancara dengan Rinaldi karyawan PT. Askrindo Insurance Kota Palopo, November 2024

<sup>48</sup> Wawancara dengan Muhammad Assidiq kepala unit pemasaran PT. Askrindo Insurance Kota Palopo, November 2024

dihadapi sesuai penjelasan hasil wawancara berupa permasalahan latar belakang serta cara kerja yang dimiliki individu berbeda-beda. Berikut pernyataan dari salah satu pegawai PT. Askrimdo mengenai kerja sama tim didalam perusahaan:

“salah Satu faktor utama untuk menciptakan kerja sama tim yang baik yaitu dengan adanya komunikasi terbuka dan jelas antar tim. Kami sering berdiskusi mengenai progres pekerjaan dan saling membantu, namun ada kesulitan bekerja dengan karyawan baru yang tidak memahami proses dan alur kerja diperusahaan karena kurang pemahaman atau ketidak cocokan posisi yang dimiliki”.<sup>49</sup>

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab karyawan merupakan aspek yang juga menentukan kinerja karyawan. Karyawan dengan rasa tanggung jawab yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, karena mereka merasa memiliki kewajiban moral dan profesional terhadap tugas yang diberikannya. Budaya kerja yang mendukung dapat pula mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab dalam pekerjaan mereka, terutama dalam menghadapi situasi sulit atau kompleks. Menurut pernyataan dari hasil wawancara dengan kepala Kantor PT. Askrimdo Kota Palopo mengenai tanggung jawab kerja pada perusahaan mengatakan bahwa:

“perusahaan kami akan memastikan setiap karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang sejalan dengan perusahaan, namun kami memahami bahwa setiap karyawan mungkin mengalami tantangan atau kesulitan dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan. Ketika ada karyawan yang kurang menunjukkan rasa tanggung

---

<sup>49</sup>Wawancara dengan Angus Malik karyawan PT. Askrimdo Insurance Kota Palopo, November 2024

jawab kami akan mengambil pendekatan berupa evaluasi individu dan melakukan diskusi terbuka”.<sup>50</sup>

e. Waktu kerja

Waktu kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengaturan waktu yang wajar diimbangi dengan fleksibilitas dan dukungan kesehatan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan meningkatkan kinerja dalam jangka waktu yang cukup panjang. Oleh karena itu, perusahaan harus menyeimbangkan durasi waktu kerja dengan kesejahteraan karyawan untuk memastikan produktivitas yang berkelanjutan dan menjaga loyalties serta motivasi karyawan. Menurut pernyataan dari hasil wawancara dengan kepala Kantor PT. Askrindo Kota Palopo mengenai waktu kerja terhadap kinerja karyawan mengatakan bahwa:

“pengaturan waktu kerja yang optimal sangat penting untuk kinerja tim, karena serial karyawan memiliki ritme kerja serta kebutuhan pribadi yang berbeda. Dengan adanya fleksibilitas waktu kerja yang sesuai, karyawan dapat bekerja dengan semangat. Untuk tetap memastikan bahwa kebijakan waktu kerja yang fleksibel tetap efektif, perusahaan akan memonitor kinerja tim melalui indikator yang jelas, seperti pencapaian target proyek serta hasil dari tugas yang diberikan”.<sup>51</sup>

Perusahaan yang dapat mengelola waktu kerja dengan baik dapat meningkatkan produktivitas serta mengurangi tingkat depress pada karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan efisien. Berikut pernyataan salah Satu pegawai PT. Askrindo

---

<sup>50</sup>Wawancara dengan Muhammad Assidiq kepala unit pemasaran PT. Askrindo Insurance Kota Palopo, November 2024

<sup>51</sup>Wawancara dengan Muhammad Assidiq kepala unit pemasaran PT. Askrindo Insurance Kota Palopo, November 2024

mengenai waktu kerja mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan:

“waktu kerja yang ditetapkan oleh perusahaan susah sesuai dengan beban kerja. Namun, pada periode tertentu Ketika ada tugas dengan tenggat waktu yang lumayan ketat, saya merasa perlu bekerja lebih lama. Walaupun demikian perusahaan memberikan kesempatan untuk bekerja lembur dengan kompensasi yang adil yang mampu menyelesaikan tugas dengan baik”.<sup>52</sup>

### C. Pembahasan

#### 1. Analisis Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT.

##### **Askrindo Insurance Kota Palopo**

Hal ini bertujuan untuk mengetahui lebih jauh mengenai apakah sistem rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan membutuhkan karyawan dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja organisasi dan menjamin pembangunan yang berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yuliyanti, Agus Gunawan dan Rijal Firdaus “Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Pegawai” mengatakan bahwa Perusahaan membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas sehingga proses mencari, memilih dan menempatkan di dalam organisasi merupakan pertimbangan strategis dalam memutuskan staf. Tujuan perekrutan adalah untuk membuat daftar kandidat yang kualifikasinya sesuai dengan yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan guna mencapai sebuah visi misi yang berkelanjutan.<sup>53</sup>

---

<sup>52</sup> Wawancara dengan Ismail Sabaruddin karyawan PT. Askrindo Insurance Kota Palopo, November 2024

<sup>53</sup> Yuliyanti, Agus Gunawan, and Rijal Firdaus, “Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Pegawai,” *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9, no. 10 (2023): 676–88.

Sebagian besar organisasi melakukan sistem rekrutmen yang dikelola oleh departemen Sumber Daya Manusia dimana berfokus pada cara kerja yang efektif dan efisien, dengan cara merekrut orang yang tepat untuk suatu pekerjaan dijadikan sebagai prioritas utama karena kinerja merupakan hal yang dapat mempengaruhi keberlanjutan suatu perusahaan.<sup>54</sup>

Kinerja merupakan hasil kerja yang diraih oleh staf saat menyelesaikan tugas serta pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan. Kinerja mengacu pada sejauh mana semua karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang membentuk pekerjaan mereka. Kinerja juga mencerminkan sejauh mana pegawai melaksanakan persyaratan pekerjaan yang telah dibebankan perusahaan berdasarkan bagian pekerjaannya masing-masing. Kinerja pegawai merupakan variabel multifaktorial yang dihasilkan dari kinerja seseorang dalam suatu organisasi yang konsisten dengan tujuan dan produktivitasnya. Kinerja terbagi menjadi dua yaitu kinerja individu dan kinerja kelompok.<sup>55</sup>

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan kepala kantor PT. Askrimo Kota Palopo dan karyawan Karyawan PT. Askrimo dapat disimpulkan bahwa sistem rekrutmen yang ada pada perusahaan bisa dikategorikan cukup baik dan juga transparan, hal ini juga menjelaskan bahwa rekrutmen itu sendiri berdampak besar terhadap kinerja karyawan bagi organisasi maupun

---

<sup>54</sup> Isma wati Hasan, "Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Motivasi Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat KCP Palopo," *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu*, 2014.

<sup>55</sup> Dhita Hafizha Asri and Moderin Moderin, "Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Umkm Kota Batam," *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 8, no. 1 (2024): 1293–1310, <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3847>.

perusahaan, karena karyawan yang dihasilkan dari rekrutmen yang baik akan menciptakan staf yang berpotensi besar bagi keberlangsungan sebuah perusahaan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai presentasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi syarat-syarat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil kerja. Dengan demikian penilaian kinerja merupakan hasil dari kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya.”jumek”

Rekrutmen karyawan pada PT. Askrindo Insurance Kota Palopo tidak hanya melakukan penarikan dari luar saja tetapi perusahaan ini juga melakukan rekrutmen karyawan internal (dalam) perusahaan, dimana rekrutmen internal ini dilakukan apabila karyawan dengan kinerja yang baik akan dipindahkan posisi ketempat yang memiliki tugas atau tanggung jawab lebih sesuai dengan kemampuannya. Sedangkan rekrutmen eksternal akan dilakukan jika rekrutmen internal itu sudah terlaksana mengingat kekosongan posisi pada perusahaan. Penarikan karyawan baru dari luar perusahaan untuk mengisi kekosongan posisi pada perusahaan harus dilakukan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar tidak terjadi kurangnya kinerja karyawan seperti yang telah dijelaskan oleh Kepala Kantor PT. Askrindo Insurance Kota Palopo.

Oleh karena itu, PT. Askrindo Insurance Kota Palopo harus lebih menekankan kepada pihak SDM mengenai sistem rekrutmen yang ada guna

menciptakan karyawan dengan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

## **2. Analisis Sistem Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Askrindo Insurane Kota Palopo**

Proses seleksi merupakan sebuah langkah awal bagi suatu perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja yang berprestasi dan berkualitas sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik bagi perusahaan dan menunjang tercapainya tujuan perusahaan dengan baik. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ade Iqbal Prasetya, Ardian Dwi Cahyo dan Atiqatul Maula “Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk” yang mengatakan bahwa, dengan adanya tahapan seleksi ini diharapkan dapat memberikan informasi yang benar tentang kemampuan dan keahlian tenaga kerja yang telah direkrutnya.<sup>56</sup>

Ketika proses seleksi didesain secara profesional seperti yang dijelaskan pada hasil penelitian, berupa menentukan kriteria utama dalam pemilihan kandidat serta tahapan seleksi yang transparan hal ini akan menciptakan kepercayaan calon karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, penggunaan metode seleksi berbasis data, seperti tes psikotes, wawancara, serta tes lainnya terbukti lebih efektif karena memberikan penilaian yang objektif dan berdampak pada peningkatan kinerja individu dan juga organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala unit pemasaran PT. Askrindo dapat disimpulkan bahwa, sistem seleksi pada PT. Askrindo

---

<sup>56</sup> Prasetya, Cahyo, and Maula, “Metode Dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.”

Insurance menggunakan cara umum yaitu sistem gugur pada setiap tahapannya. Pada setiap tahapan seleksi akan ditemukan calon karyawan yang mendapatkan hasil tes yang kurang baik, maka yang tidak memenuhi persyaratan tidak bisa mengikuti tes seleksi selanjutnya. Dengan adanya tahapan seleksi tersebut diharapkan bisa menentukan sejauh mana individu yang direkrut memiliki kompetensi, kepribadian, serta nilai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan organisasi. Seleksi yang tepat memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk bekerja secara efektif, sehingga meningkatkan produktivitas, kualitas kerja dan kontribusi terhadap tujuan organisasi.

Sistem gugur ini dilakukan agar lebih efisien dan juga lebih berfokus melihat bagaimana kemampuan serta potensi yang dimiliki oleh calon karyawan. Tahapan-tahapan seleksi yang dilakukan oleh PT. Askrindo Insurance yaitu mulai dari mengisi lamaran pekerjaan, mengecek latar belakang calon karyawan, kemudian melakukan tes psikologis dan kesehatan lalu melakukan tahapan wawancara.

Pelaksanaan seleksi ini harus betul-betul dilakukan dengan baik dan benar, agar karyawan bisa bekerja sesuai pada keahlian masing-masing sehingga menciptakan kinerja yang berdampak positif bagi perusahaan. Pada kebijakan seleksi ini tes kesehatan juga memiliki pengaruh dalam keberlangsungan pekerjaan dalam perusahaan. Oleh karena itu, pentingnya mengecek kesehatan para calon karyawan. Di samping, itu tes lainnya juga berpengaruh untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memiliki

kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Hal ini harus dilakukan mengingat ketidak sesuaian karyawan yang ada dalam perusahaan dengan seleksi yang dilakukan sebelumnya.

### **3. Sistem Penempatan Karyawan pada PT. Askrindo Insurance Kota Palopo**

Dalam proses penempatan tenaga kerja perlu mempertimbangkan kembali minat dan bakat yang bersangkutan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliani dan Lilisitan “Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Ketepatan Penempatan Karyawan” yang mengatakan bahwa, Seseorang akan bekerja dengan rajin, tekun, disiplin dan produktif bila apa yang dikerjakan ditekuni dengan baik sesuai pada minat dan bakatnya. Bagi tenaga kerja yang melaksanakan tugasnya dengan minat dan bakatnya mereka akan sedia bekerja walaupun penuh tantangan, rintangan serta berani mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk pekerjaannya.<sup>57</sup>

Penempatan karyawan merupakan tindak lanjut dari perusahaan dalam penerimaan karyawan karena penempatan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan dimana posisi yang sesuai dengan keahlian, minat dan kompetensi individu memungkinkan karyawan bekerja lebih efektif dan produktif. Penempatan yang tepat juga membantu karyawan memanfaatkan potensi terbaiknya, meningkatkan motivasi serta memberikan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya penempatan yang tidak sesuai

---

<sup>57</sup> Yulliani, Lilistian, “Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, Dan Ketepatan Penempatan Karyawan.” *Fokus : Publikasi Ilmiah Untuk Mahasiswa, Staf Pengajar Dan Alumni Universitas Kapuas Sintang* 20, no. 1 (2022), <https://doi.org/10.51826/fokus.v20i1.596>.

dapat menyebabkan kurangnya kontribusi atau kinerja karyawan terhadap perusahaan, seperti permasalahan yang ada pada PT. Askrimdo Kota Palopo itu sendiri, dimana permasalahan itu berupa karyawan yang tidak sesuai dengan kompetensi yang ia miliki dengan posisi yang diembannya. Oleh karena itu, penempatan posisi kerja yang strategis penting untuk mendukung kinerja Dan keberhasilan individu maupun perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala unit pemasaran PT. Askrimdo dapat disimpulkan, bahwa sistem penempatan kerja karyawan pada PT. Askrimdo itu akan disesuaikan dengan kemampuan dan kebutuhan perusahaan. Penempatan kerja karyawan dengan sistem rekrutmen eksternal berpatokan pada hasil orientasi atau masa pelatihan, jika mendapatkan hasil yang sesuai maka perusahaan akan melakukan pertimbangan terhadap posisi yang akan ia duduki nantinya.

Kembali kepada pembahasan awal, peluang rotasi jabatan atau pemindahan anatar cabang akan diberlakukan bagi karyawan yang melalui tahapan rekrutmen internal melalui tahapan assesment kompetensi dan analisis kebutuhan pekerjaan untuk memastikan penempatan kerja yang optimal. Penempatan kerja karyawan yang tidak sesuai karena tidak memenuhi persyaratan rekrutmen dan seleksi tanpa mempertimbangkan kompetensi dan kecocokan dengan posisi dapat menghambat kinerja perusahaan. Hal ini bisa terjadi karena karyawan yang ditempatkan berdasarkan hubungan bukan kemampuan , cenderung kesulitan memenuhi tuntutan pekerjaan yang mengakibatkan kurangnya produktivitas.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Analisis Sistem Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Askrindo Insurance Kota Palopo dapat disimpulkan bahwa:

- a. Rekrutmen yang efisien dapat memastikan perusahaan menarik kandidat dengan kualitas yang baik. Sementara seleksi yang berbasis kompetensi dan kebutuhan pekerjaan dalam perusahaan harus memastikan bahwa yang direkrut bisa memenuhi standarisasi kinerja yang baik. Kemudian penempatan kerja yang tepat bisa menciptakan motivasi, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan.
- b. Sistem Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Kerja yang efektif, terstruktur dan transparan sangat berpengaruh besar terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan PT. Askrindo Insurance Kota Palopo.

#### **B. Saran**

- a. Sistem rekrutmen yang ada pada PT. Askrindo Insurance Kota Palopo masih bisa dikatakan kurang baik disebabkan ada beberapa kendala berupa calon karyawan yang mendapat rekomendasi tidak sesuai dengan kebutuhan yang ada pada perusahaan sehingga menghambat

kinerja. Oleh karena itu, diharapkan kepada PT. Askrindo Insurance Kota Palopo dapat memperhatikan aspek sumber daya manusia guna meningkatkan kualitas karyawan pada perusahaan.

- b. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya, agar penelitian ini bisa lebih dikembangkan lagi dan juga dapat menggunakan cara analisis data yang lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asri, Dhita Hafizha, and Moderin Moderin. "Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Umkm Kota Batam." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 8, no. 1 (2024): 1293–1310. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3847>.
- Batjo, Nurdin. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Edudikara*. Vol. 2, 2021.
- Chandra Syatreta Kartika. "Pt Arta Boga Cemerlang Surabaya." *Jurnal Agora* 2, no. 1 (2014): 1–5.
- Hardani, Jumari Ustiawaty, Helmina Andriani, Evi Fatmi Utami, Ria Rahmatul Istiqomah, Roushandy Asri Fardani, Dhika Juliana Sukmana, and Nur Hikmatul Auliya. *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2020.
- Hasan, Isma wati. "Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Motivasi Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat KCP Palopo." *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu*, 2014.
- Hilmi, Rafiqi Zul, Ratih Hurriyati, and Lisnawati. "Rekrutmen Dan Penempatan Posisi Kerja Pada BPRS Aman Syariah Sekampung Ditinjau Dari Manajemen Sumber Daya Manusia" 3, no. 2 (2018): 91–102.
- Inten, A.A., and Gede Sri Darma Suastika Dewi. "Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Penempatan Dan Kinerja Karyawan" 14, no. 1 (2017): 4–7.
- Jabani, Muzayyanah, and Indah Fitriani. "Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan Berbasis Nilai-Nilai Islam(Studi Pada PT. Hadji Kalla Kota Palopo)." *Journal Of Institution And Sharia Finance* 2, no. 2 (2019): 91–115. [https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/sharia\\_finance/article/viewFile/1475/1074](https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/sharia_finance/article/viewFile/1475/1074).
- Kristanto, Oggy. "Analisis Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Karyawan Di PT. Nyoya Meneer Di Semarang." *Agora* 1, no. 3 (2018): 35–36.
- Kurniawan Winatha, Jeffry. "Analisis Proses Rekrutmen Dan Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Javas Tripta Sejahtera)." *Agustus* 5, no. 2 (2018): 189–98.

- Lilistian, Yuliana. "Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, Dan Ketepatan Penempatan Karyawan." *FOKUS: Publikasi Ilmiah Untuk Mahasiswa, Staf Pengajar Dan Alumni Universitas Kapuas Sintang* 20, no. 1 (2022). <https://doi.org/10.51826/fokus.v20i1.596>.
- Masriah. "Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam Di Kjks Damar Semarang." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2019): 1689–99. <https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/5505/1/112411155.pdf>.
- MEA, MARIA HELENA CAROLINDA DUA, and FELIXIA IE. "Analisis Proses Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Karyawan Outsourcing PT. Nusa Bunga." *Analisis* 9, no. 2 (2019): 1–10. <https://doi.org/10.37478/als.v9i2.295>.
- Nurfarizki, Nurfarizki, Narulita Syarweni, and Dewi Winarni Susyanti. "Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Baru Di Pt Baruna Dirga Dharma, Jakarta." *Epigram* 15, no. 2 (2019). <https://doi.org/10.32722/epi.v15i2.1240>.
- Prasetya, Ade Iqbal, Ardian Dwi Cahyo, and Atiqatul Maula. "Metode Dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk." *Competence: Journal of Management Studies* 12, no. 2 (2019): 90–107. <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v12i2.4952>.
- Rahayu., Sri. "Analisis Sistem Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Karyawan PT. Kimia Farma Apotik Cabang Makassar." *Skripsi*, 2012, 32.
- Rahman, Husnawati. "Analisis Sistem Rekrutmen Terhadap Kualitas Kerja." *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan JBK* 4, no. 3 (2015): 282–97. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk/article/view/408>.
- Ridwan, M. "Analisis Prosedur Penerimaan, Seleksi Dan Penempatan Karyawan Pada Lpp Tvri Sumsel Babel Palembang." *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis* 13 (2015): 60–69.
- Rijali, Ahmad. "Analisis Data Kualitatif." *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah* 17, no. 33 (2019): 81. <https://doi.org/10.18592/alhadharah.v17i33.2374>.
- S, Azizah. "Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan (Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Iqtishodiyah: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* 5, no. 1 (2021): 16–18.
- S, Zainuddin, Erwin Jafar, Muhammad Nur Alam Muhajir, and Muhammad Rusli. "Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan Dan Etika Kerja Islam: Perspektif Restoran Halal." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam (Journal of Islamic Economics and Business)* 9, no. 1 (2023): 99–117. <https://doi.org/10.20473/jebis.v9i1.38701>.

- Santoso, and Maiistriyati. "Tinjauan Terhadap Sistem Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Karyawan Pada RM Pagar Ruyung Palembang." *Jurnal Ilmiah Manajemen* 3, no. 1 (2021): 99–108.
- Saputra, Kasdar Al Ade, and Iif Alfiatul Mukaromah. "Analisis Sistem Rekrutmen Dan Penempatan Pegawai Pada Bagian Pemasaran Menggunakan Algoritma Naive Bayes." *Jurnal DIALOGIKA: Manajemen Dan Administrasi* 5, no. 2 (2024): 86–93. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v5i2.10670>.
- Urbayanti, Khana Khoirunnisa'. "Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo." *Institut Agama Islam Negeri Ponorogo*, 2021, 1–76. [http://etheses.iainponorogo.ac.id/id/eprint/12911%0Ahttp://etheses.iainponorogo.ac.id/12911/1/210817137-KHANA KU.pdf](http://etheses.iainponorogo.ac.id/id/eprint/12911%0Ahttp://etheses.iainponorogo.ac.id/12911/1/210817137-KHANA%20KU.pdf).
- Yuliyanti, Agus Gunawan, and Rijal Firdaos. "Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Pegawai." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9, no. 10 (2023): 676–88.
- Yullyanti, Ellyta. "Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai." *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi* 16, no. 3 (2011): 10. <https://doi.org/10.20476/jbb.v16i3.615>.

## **LAMPIRAN 1**

### **Pedoman Wawancara Penelitian**

#### **“Analisis Sistem Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan pada PT. Askrindo Insurance Kota Palopo”**

##### **1. Sistem Rekrutmen**

(Teks wawancara dengan kepala kantor PT. Askrindo)

- a. Bagaimana sistem rekrutmen karyawan pada PT. Askrindo Insurance Kota Palopo?
- b. Apa saja media atau platform yang digunakan PT. Askrindo Insurance Kota Palopo untuk mempublikasikan lowongan pekerjaan?
- c. Apakah PT. Askrindo Insurance Kota Palopo menggunakan sistem rekrutmen internal (promosi dari dalam perusahaan) atau rekrutmen eksternal?

(Teks wawancara dengan karyawan PT. Askrindo)

- d. Sebagai karyawan PT. Askrindo, bagaimana tanggapan anda mengenai sistem rekrutmen pada perusahaan anda. Apakah sudah efektif atau tidak?

##### **2. Sistem Seleksi**

(Teks wawancara dengan kepala kantor PT. Askrindo)

- a. Bagaimana tahapan seleksi di PT. Askrindo Insurance Kota Palopo?
- b. Apakah ada metode atau alat khusus yang digunakan untuk menilai kesesuaian kandidat dengan budaya yang ada di perusahaan?
- c. Apakah ada kriteria utama atau khusus dalam pemilihan kandidat?

(Teks wawancara dengan karyawan PT. Askrindo)

- d. Menurut anda apakah sistem seleksi saat ini sudah efektif dalam menghasilkan kandidat yang berkualitas?

##### **3. Penempatan Karyawan**

(Teks wawancara dengan kepala kantor PT. Askrindo)

- a. Apakah ada masa orientasi atau pelatihan khusus sebelum karyawan ditempatkan?
- b. Bagaimana penentuan posisi karyawan, apa dasar atau pertimbangan perusahaan dalam menempatkan karyawan pada posisi tertentu?
- c. Apakah nantinya ada kebijakan atau peluang rotasi jabatan atau pemindahan karyawan antar cabang?

(Teks wawancara dengan karyawan PT. Askrindo)

- d. Mengenai penempatan karyawan, apakah posisi yang diberikan sudah sesuai dengan keahlian atau penempatan kerja pegawai lain yang tidak sesuai?

#### 4. Kinerja Karyawan

(Teks wawancara dengan kepala kantor PT. Askrindo)

- a. Bagaimana anda menilai kualitas kerja karyawan di Kantor ini, terutama jika ada beberapa karyawan yang kinerjanya masih kurang memuaskan?
- b. Apa tantangan utama yang anda hadapi dalam membangun kerja sama tim di PT. Askrindo Insurance Kota Palopo ini?
- c. Bagaimana cara perusahaan atau cara anda selaku kepala kantor PT. Askrindo Kota Palopo memastikan setiap karyawan menjalankan tanggung jawabnya dengan baik?

(Teks wawancara dengan karyawan PT. Askrindo)

- d. Menurut anda bagaimana pengaturan waktu kerja yang optimal dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja tim di perusahaan ini?

## LAMPIRAN 2

### Dokumentasi Wawancara pada PT. Askrindo Insurance Kota Palopo



**Wawancara dengan Kepala Kantor PT. Askrindo Insurance Kota Palopo**



**Wawancara dengan karyawan PT. Askrindo Insurance Kota Palopo**



**Wawancara dengan karyawan PT. Askrindo Insurance Kota Palopo**



**Wawancara dengan karyawan PT. Askrindo Insurance Kota Palopo**

## LAMPIRAN 3

### SURAT KETERANGAN PENELITIAN



**PEMERINTAH KOTA PALOPO**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. K. H. M. Hasyim, No. 5, Kota Palopo, Kode Pos: 91921  
Telp/Fax : (0471) 326048, Email : dpmpstppip@palopokota.go.id, Website : http://dpmpstsp.palopokota.go.id

### SURAT KETERANGAN PENELITIAN

NOMOR : 500.16.7.2/2024.1112/IP/DPMPSTSP

**DASAR HUKUM :**

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
3. Peraturan Mendagri Nomor 3 Tahun 2008 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
4. Peraturan Wali Kota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
5. Peraturan Wali Kota Palopo Nomor 31 Tahun 2023 tentang Pelimpahan Kewenangan Perizinan dan Nonpenzinaan Yang Dibenarkan Wali Kota Palopo Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

**MEMBERIKAN IZIN KEPADA**

Nama : **BUNGA ANATASYAH YUSUF**  
Jenis Kelamin : **P**  
Alamat : **Dsn. Parekaju, Kec. Ponrang, Kab. Luwu**  
Pekerjaan : **Mahasiswa**  
NIM : **2004030184**

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

**ANALISIS SISTEM REKRUTMEN SELEKSI DAN PENEMPATAN KARYAWAN PADA PT. ASKRINDO  
INSURANCE KOTA PALOPO**

Lokasi Penelitian : **PT. Askrindo Insurance Kota Palopo**  
Lamanya Penelitian : **1 November 2024 s.d. 1 Februari 2025**

**DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :**

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor kepada Wali Kota Palopo cq. **Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo**.
2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo  
Pada tanggal : **4 November 2024**



Ditandatangani secara elektronik oleh :  
Kepala DPMPSTSP Kota Palopo  
**BYAMSURIADI NUR, S.STP**  
Pangkat : **Pembina IV/a**  
NIP : **19850211 200312 1 002**

**Tembusan Kepada Yth.:**

1. Wali Kota Palopo;
2. Dandim 1403 SWG;
3. Kapolres Palopo;
4. Kepala Badan Kesbang Prov. Sul-Sel;
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo;
6. Kepala Badan Kesbang Kota Palopo;
7. Instansi terkait tempat dilaksanakan penelitian.

Dokumen ini didatangkan secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN)



## LAMPIRAN 4

### DAFTAR RIWAYAT HIDUP



**Bunga Anatasya Yusuf**, Lahir pada tanggal 24 Mei 2001 di Desa Parekaju, Kec. Ponrang, Kab. Luwu. Penulis merupakan anak ke empat dari lima bersaudara dari pasangan Bapak Yusuf (alm) dan Ibu Hartati. Saat ini penulis bertempat tinggal di Desa Parekaju, Kec. Ponrang, Kab. Luwu.

Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2013 di SDN 61 Mario. Kemudian pada tahun yang sama menempuh pendidikan di SMPN 2 Mario hingga tahun 2016. Pada tahun yang sama juga melanjutkan pendidikan di SMAN 4 Luwu hingga tahun 2019.

Pada awal tahun 2020, penulis kemudian memutuskan untuk melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi negeri yang ada di kota palopo tepatnya di Institut Agama Islam Negeri Palopo Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Manajemen Bisnis Syariah.

Contact Person Email: [bungaanatsyahyusuf@gmail.com](mailto:bungaanatsyahyusuf@gmail.com)