

**PEMBENTUKAN STRATEGI DAN SISTEM PEREKRUTAN
DAN SELEKSI PIALANG ASURANSI PT. KRIDA UPAYA
TUNGGAL**

TESIS



Oleh:

**Giselle Abrian
8081801006**

**Pembimbing:
Sapta Dwikardana, Ph.D.**

**PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
BANDUNG
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN

PEMBENTUKAN STRATEGI PEREKRUTAN DAN SISTEM SELEKSI PIALANG ASURANSI PT. KRIDA UPAYA TUNGGAL



Oleh:

Giselle Abrian

8081801006

**Persetujuan Untuk Sidang Tesis pada Hari/Tanggal:
Rabu 25 Agustus 2021**

Pembimbing Tunggal:



Sapta Dwikardana, Ph.D

**PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
BANDUNG
2021**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama: Giselle Abrian

NPM: 8081801006

Program Studi: Magister Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Pascasarjana Universitas Katolik Parahyangan Bandung

Menyatakan bahwa tesis dengan judul

**“PEMBENTUKAN STRATEGI PEREKRUTAN DAN SISTEM SELEKSI
PIALANG ASURANSI PT. KRIDA UPAYA TUNGGAL”**

adalah benar-benar karya saya di bawah bimbingan Pembimbing, dan saya tidak melakukan penjiplakan ataupun pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya, atau tuntutan formal atau non-formal dari pihak lain yang berkaitan dengan karya saya, saya siap menanggung segala resiko, akibat, dan/atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya, termasuk pembatalan gelar akademik yang saya peroleh dari Universitas Katolik Parahyangan.

Dinyatakan: di Bandung

Tanggal: 20 Agustus 2021



Giselle Abrian

PEMBENTUKAN STRATEGI PEREKRUTAN DAN SISTEM SELEKSI PIALANG ASURANSI PT. KRIDA UPAYA TUNGGAL

Giselle Abrian (NPM: 8081801006)
Pembimbing: Sapta Dwikardana, Ph.D
Bandung
Agustus 2021

ABSTRAK

Dalam industri yang bergerak dalam penjualan jasa layanan, sumber daya manusia merupakan faktor penentu performa perusahaan. Fenomena tersebut jelas terlihat dalam industri Pialang Asuransi, yang di mana pada tahun 2016 Otoritas Jasa Keuangan (OJK) memperkenalkan peraturan yang mengatur kualifikasi minimal syarat untuk Pialang Asuransi dapat beroperasi. Penelitian ini dilakukan di dalam perusahaan yang memberikan jasa layanan Pialang Asuransi, di mana ketika peraturan tersebut diresmikan membuat sejumlah Pialang Asuransi PT. Krida Upaya Tunggal tidak dapat beroperasi menjalankan fungsinya, selain itu perusahaan belum memiliki kekonsistenan kualitas dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi untuk Pialang Asuransi. Tujuan dari penelitian ini adalah membentuk strategi rekrutmen dan sistem seleksi untuk jabatan Pialang Asuransi yang sesuai dengan aturan dari POJK no. 68, dengan membahas sistem yang berlaku saat ini di dalam perusahaan, kendala yang perusahaan hadapi, dan membuat rekomendasi rancangan strategi rekrutmen dan sistem seleksi Pialang Asuransi untuk PT. Krida Upaya Tunggal. Dalam membentuk rancangan strategi rekrutmen dan sistem seleksi menggunakan Teori perekrutan dan seleksi tenaga kerja berbasis Kompetensi menurut Dubois, et all (2004), yang didukung dengan model KSAO menurut Krumma, et all (2016). Jenis penelitian merupakan penelitian kualitatif yang menggunakan metode studi kasus. Teknik pengumpulan data yang dipakai adalah wawancara dilengkapi dengan data sekunder dari perusahaan dan dokumen lain yang relevan. Hasil dari penelitian adalah membentuk *position profile* dari jabatan Pialang Asuransi yang dipakai sebagai dasar pengembangan strategi dan sistem, membentuk materi rekrutmen sebagai penarik calon kandidat, dan model perhitungan KSAO sebagai standar dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi Pialang Asuransi. Rekomendasi yang diberikan adalah untuk mengimplementasikan rancangan dan sistem yang sudah dibuat termaksud *position profile*, materi rekrutmen, dan perhitungan KSAO untuk menentukan standar minimal, prosedur pembuatan sistem ini dapat dipakai untuk membuat standar jabatan lain yang ada dalam perusahaan. Kontribusi penelitian ini adalah berbeda dari penelitian sebelumnya, penelitian ini meneliti sistem rekrutmen dan seleksi pada industri pengasuransian pada jabatan pialang asuransi, dengan mengaju pada regulasi pemerintah.

Kata Kunci: *position profile*. KSAO, rekrutmen, seleksi, pialang asuransi

FORMULATING RECRUITMENT AND SELECTION STRATEGY AND SYSTEM FOR INSURANCE BROKER IN KRIDA UPAYA TUNGGAL, LTD.

Giselle Abrian (NPM: 8081801006)

Adviser: Sapta Dwikardana, Ph.D.

Bandung

August 2021

ABSTRACT

In an industry that is engaged in the sale of services, human resources are a determining factor for company performance. This phenomenon is clearly seen in the Insurance Broker industry, where in 2016 the Financial Services Authority (OJK) introduced a regulation that regulates the minimum qualification requirements for Insurance Brokers to operate. This research was conducted in a company that provides insurance brokerage services, where when the regulation was enacted, a number of insurance brokers PT. Krida Upaya Tunggal cannot operate to carry out its functions, besides that the company does not yet have quality consistency in conducting the recruitment and selection process for Insurance Brokers. The purpose of this research is to establish a recruitment strategy and selection system for Insurance Broker positions in accordance with the rules of POJK no. 68, by discussing the current system in force within the company, the obstacles the company faces, and making recommendations for the draft recruitment strategy and selection system for Insurance Brokers for PT. Krida Upaya Tunggal. In forming the design of recruitment strategies and selection systems using Competency-based recruitment and selection theory according to Dubois, et al (2004), which is supported by the KSAO model according to Krumma, et al (2016). This type of research is a qualitative research that uses the case study method. The data collection technique used is interviews equipped with secondary data from companies and other relevant documents. The results of the research are to form the position profile of the Insurance Broker position which is used as the basis for developing strategies and systems, to form recruitment materials to attract prospective candidates, and the KSAO calculation model as a standard in conducting the recruitment and selection process for Insurance Brokers. The recommendations given are to implement the designs and systems that have been made including position profiles, recruitment materials, and KSAO calculations to determine minimum standards, the procedure for making this system can be used to standardize other positions in the company. The contribution of this study is different from previous research, this study examines the recruitment and selection system in the insurance industry in insurance brokerage positions, by referring to government regulations.

Keywords: position profile. KSAO, recruitment, selection, insurance broker

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas anugerah dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “PEMBENTUKAN STRATEGI PEREKRUTAN DAN SISTEM SELEKSI PIALANG ASURANSI PT. KRIDA UPAYA TUNGGAL”. Penulis menyadari tanpa adanya bantuan, saran, serta bimbingan dari berbagai pihak, maka tesis ini tidak dapat diselesaikan. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Sapta Dwikardana, Ph.D. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan memberikan masukan selama membimbing penulis dalam menyusun tesis;
2. Bapak Gandhi Pawitan, Ir., M.Sc., Ph.D. dan Ibu Dr. Theresia Gunawan, S.Sos., M.M, M.Phil, selaku dosen penguji yang memberikan masukan yang membangun dalam penulisan tesis;
3. Keluarga yang selalu memberikan dukungan selama penyusunan tesis;
4. Teman-teman penulis yang turun membantu memberikan pendapat dan selalu memberikan dukungan secara mental selama penyusunan tesis;
5. Perusahaan PT. Krida Upaya Tunggal yang memberikan izin untuk melakukan penelitian, memberikan data-data dan menjawab pertanyaan selama penelitian berlangsung.

Penulis menyadari adanya kekurangan dalam penulisan tesis ini. Oleh karena itu penulis terbuka terhadap masukan dan kritik yang membangun untuk mendukung tesis ini menjadi lebih baik. Akhir kata, penulis berharap tesis ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Bandung, 20 Agustus 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	
SURAT PERNYATAAN.....	
ABSTRAK	i
ABSTRACT.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
Bab 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Fokus Penelitian	5
1.3 Pembatasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
Bab 2 LANDASAN TEORI	9
2.1 Pialang Asuransi.....	9
2.2 Rekrutmen dan Seleksi.....	9
2.3 <i>Competency Based Human Resource Management (CBHRM)</i>	17
2.3.1 Perencanaan <i>Human Resource</i> Berdasarkan Kompetensi	19
2.3.2 Perekrutan dan Seleksi Tenaga Kerja Berdasarkan Kompetensi.....	23
2.4 Model KSAOs	27

2.5 McKinsey 7s.	30
2.6 Kajian Pustaka	32
Bab 3 METODE PENELITIAN	44
3.1 Kerangka Pemikiran	44
3.2 Jenis Penelitian	45
3.3 Metode Penelitian	46
3.4 Model Penelitian	47
3.5 Responden.....	49
3.6 Teknik Pengumpulan data	50
3.7 Teknik Analisis Data	51
3.8 Objek Penelitian.....	52
3.8.1 Strategi	53
3.8.2 Struktur.....	54
3.8.3 Sistem.....	54
3.8.4 <i>Shared Values</i>	55
3.8.5 <i>Style</i>	55
3.8.6 Staf	55
3.8.7 <i>Skill</i>	56
Bab 4 PEMBAHASAN	58
4.1 Strategi Rekrutmen dan Sistem Seleksi yang Berlaku Di PT. Krida Upaya Tunggal	58
4.2 Kendala Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia (Pialang Asuransi) yang Dihadapi PT. Krida Upaya Tunggal.....	64
4.3 Rancangan Strategi Rekrutmen dan Sistem Seleksi Pialang Asuransi	68
4.3.1 <i>Position Profile</i> Pialang Asuransi	70
4.3.2 Strategi Rekrutmen Pialang Asuransi	71

4.3.3 Kriteria Seleksi Pialang Asuransi	73
4.3.4 Sistem Seleksi Pialang Asuransi.....	81
Bab 5 PENUTUP.....	85
5.1 Kesimpulan.....	85
5.2 Rekomendasi	89
DAFTAR PUSTAKA.....	93

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perbandingan CBHRM dan KSAO.....	28
Tabel 2.2 Elemen 7s	30
Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 4.1 Position Profile	70
Tabel 4.2 Format Materi Rekrutmen	72
Tabel 4.3 Model KSAO Pialang Asuransi	74
Tabel 4.4 Standar Penilaian KSAO	79
Tabel 4.5 Simulasi Penggunaan KSAO	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Elemen 7S.....	Error! Bookmark not defined.
Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran	44
Gambar 3.2 Model Penelitian.....	48
Gambar 4.1 SOP Rekrutmen dan Seleksi PT KUT	60
Gambar 4.2 Pembaharuan Sistem Rekrutmen dan Seleksi.....	83

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen terpenting yang harus dimiliki oleh satu perusahaan. Karena tanpa adanya sumber daya manusia hampir mustahil untuk melaksanakan proses bisnis perusahaan. Kemustahilan tersebut dikarenakan hingga saat ini sumber daya manusia yang melaksanakan kegiatan bisnis perusahaan. Oleh karena itu berhasil bertahannya dan berkembangnya perusahaan akan sangat bergantung kepada sumber daya manusia yang mereka miliki. Sehingga sangat krusial bagi perusahaan untuk mengolah sumber daya manusianya dengan baik dan memastikan bahwa tenaga kerja yang mereka miliki dapat menghasilkan *output* yang optimal. Dengan demikian perusahaan-perusahaan berlomba-lomba untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas agar dapat memenuhi target yang sudah ditentukan dan bahkan diharapkan untuk dapat berkontribusi untuk mengembangkan perusahaan menjadi terunggul di industrinya. Maka untuk mendapatkan dan membangun sumber daya manusia yang sesuai dengan keinginan diperlukan juga manajemen sumber daya manusia yang baik.

Manajemen sumber daya manusia memiliki 7 fungsi di antaranya: Perencanaan, *staffing*, pengembangan sumber daya manusia, kompensasi dan *benefit*, keamanan dan kesehatan, pegawai dan relasi kerja, dan riset sumber daya manusia (Sinambela, 2016). Salah satu fungsi yang dapat menjamin perusahaan

mendapatkan tenaga kerja yang mereka inginkan adalah *staffing*. *Staffing* merupakan proses ketika organisasi memastikan bahwa jumlah pekerja dan kemampuannya sesuai dengan jabatan yang ada, *staffing* sendiri melibatkan kegiatan analisis kerja, perencanaan SDM, rekrutmen, dan seleksi. Penelitian-penelitian terdahulu juga mencoba memahami fungsi *staffing* terutama dalam kegiatan perencanaan, rekrutmen, dan seleksi. Di abad ke 21 ini persaingan untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sangat ketat karena perusahaan menginginkan karyawan yang dapat bekerja secara efisien, maka dari itu saat ini perusahaan sangat memperhatikan perencanaan sumber daya manusia (Samanto, 2015). Perancangan sumber daya manusia terbukti berpengaruh langsung kepada kinerja dan performa dari perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan (Azmy, 2018; Wildan, et all, 2020). Perancangan sumber daya manusia juga dapat memberikan pengaruh terhadap pemasaran yang dilakukan oleh perusahaan, bagaimana perencanaan sumber daya manusia tersebut dapat membentuk citra dari perusahaan (Nasution, 2019; Padmoyani dan Rahmawati, 2018; Esch dan Mente, 2018) dari bidang pemasaran ini juga akan sangat membantu meningkatkan kandidat-kandidat yang berminat untuk melamar kepada perusahaan, dikarenakan salah satu masalah yang sering kali dihadapi dalam kegiatan perekrutan adalah bagaimana perusahaan dapat menarik tenaga yang memiliki kemampuan yang diinginkan untuk melamar di perusahaan mereka (Shenoy dan Aithal, 2018). Mengikuti perkembangan jaman merupakan prinsip penting yang harus diperhatikan dalam membuat perancangan, mengintegrasikan teknologi informasi dan memanfaatkan sosial media dapat membantu mengoptimalkan proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh perusahaan di berbagai industri (Azmy,

2018; McRobert, et all, 2017; Permana dan Dewantara, 2018), akan tetapi ada juga yang mengatakan jika kita terlalu mengintegrasikan teknologi informasi tentu ada sisi negatifnya apa lagi jika menggunakan video menjadi salah satu syarat media yang harus dipenuhi dan di masukan ke sosial media dengan adanya ketakutan akan keamanan privasi (Esch dan Mente, 2018). Terlepas dari sisi negatif yang mungkin dapat muncul, mengintegrasikan teknologi informatika memberikan *benefit* dalam hal waktu memproses lamaran dari kandidat karyawan (Permana dan Dewantara, 2018; Azmy, 2018) integrasi kepada teknologi informatika ini dilakukan untuk menanggulangi masalah lamanya proses untuk seleksi yang disertai dengan besarnya *volume* lamaran yang masuk dan risiko kehilangan berkas pelamar ketika menggunakan metode konvensional (Permana dan Dewantara, 2018), akan tetapi pendekatan secara konvensional juga masih dibutuhkan dalam proses seleksi dan *interview* (Azmy, 2018).

Merancang sistem perekrutan yang baik merupakan satu hal yang sudah menjadi faktor penting di dunia bisnis masa kini, akan tetapi merancang sistem rekrutmen yang tepat sasaran adalah satu hal yang berbeda. Tepat sasaran yang dimaksud adalah merekrut tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Untuk dapat mengekstrak kinerja yang maksimal dari seorang tenaga kerja diperlukannya kandidat yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan dari posisi atau jabatan yang dibutuhkan (Bellionardi dan Pujiarti, 2013; Sengul, 2017), karena terbukti dengan adanya penelitian yang menyatakan bahwa perusahaan tidak mendapatkan kinerja yang maksimal dari karyawannya karena tidak memiliki kemampuan yang sesuai dengan jabatan yang ia duduki (Bellionardi dan Pujiarti, 2013). Bagaimana cara kita mengetahui kandidat seperti apa yang cocok dengan

jabatan atau pekerjaan yang ada? Jawabannya adalah dengan mendasarkan perancangan sumber daya manusia kepada kompetensi. Dengan mendasarkan manajemen sumber daya manusia kepada kompetensi perusahaan akan mendapatkan keuntungan berupa peningkatan kinerja dikarenakan tenaga kerja memiliki kemampuan dan perilaku yang memaksimalkan potensi (Selfiana, 2019; Xiaoli dan Zhangli, 2020; Karimi, et all, 2019; Palmer, et all, 2015). Tidak hanya meningkatkan kinerja, dengan menggunakan kompetensi sebagai dasar perencanaan sumber daya manusia juga akan membantu dalam hal mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan (Singh dan Pathak, 2018).

Penelitian ini akan meneliti perusahaan yang bergerak di dalam jasa pialang/broker asuransi dan konsultan klaim. Perusahaan tersebut sudah berdiri semenjak tahun 1982 yang memberikan jasa untuk konsultasi, seleksi pasar, negosiasi, melakukan pengawasan kontrak, dan menangani klaim asuransi dari pihak tertanggung. Perusahaan memiliki lima tingkatan jabatan yang di mana untuk mengisi jabatan tersebut kandidat harus memiliki kemampuan tertentu dan sudah menempuh pendidikan yang diadakan oleh asosiasi pialang asuransi Indonesia dalam bagian operasional.

Semenjak dikeluarkan peraturan baru dari OJK, tepatnya POJK No. 68 tahun 2016 yang didasarkan juga kepada UU No. 40 tahun 2014 perihal perasuransian dinyatakan bahwa setiap pialang asuransi yang ingin dinyatakan resmi harus melawati pendidikan yang dilaksanakan oleh APARI (Asosiasi Pialang Asuransi Republik Indonesia) dan memiliki sertifikasi BNSP sesuai dengan jabatan yang diduduki. Perusahaan memiliki kendala dalam menemukan kandidat yang

memiliki kemampuan untuk dapat memenuhi syarat tersebut, dan memiliki nilai kepribadian yang selaras dengan nilai perusahaan. Maka dari itu peneliti akan membahas mengenai pembentukan strategi perekrutan dan sistem seleksi yang menyesuaikan dengan regulasi yang dikeluarkan oleh OJK perihal Perizinan Usaha dan Kelembagaan Perusahaan Pialang Asuransi, Perusahaan Pialang Reasuransi, dan Perusahaan Penilai Kerugian Asuransi di PT. Krida Upaya Tunggal.

1.2 Fokus Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian kepada salah satu perusahaan yang sudah berdiri lama dalam industri pialang asuransi. Sebelumnya penulis sudah melakukan wawancara dengan beberapa karyawan dari perusahaan tersebut dan dari wawancara tersebut didapatkan beberapa masalah yang mempengaruhi strategi perekrutan di perusahaan. Dikarenakan peraturan yang dikeluarkan OJK membuat syarat untuk menjadi pialang asuransi meningkat, di mana belum tentu kandidat yang melamar semuanya memenuhi syarat tersebut.

Dari hasil wawancara yang dilakukan juga ada pernyataan bahwa masalah dalam perekrutan adalah perusahaan dihadapkan dengan pilihan mencari kandidat yang sudah memenuhi syarat dari regulasi akan tetapi memiliki kecenderungan tidak fasih akan teknologi, atau di satu sisi mencoba mencari potensi kandidat yang akan dibangun dari awal dengan diberikan pendidikan dan dibiayai sertifikasi. Memang risiko untuk kandidat tersebut tidak fasih teknologi tidak akan menjadi masalah akan tetapi risiko yang dihadapi lebih besar di antaranya kandidat yang sudah di biayai memiliki kemungkinan berhenti atau gagal dari pendidikan APARI

dan kemungkinan risiko lain adalah kandidat tersebut diambil oleh perusahaan pialang asuransi lainnya.

Maka dari itu perusahaan memiliki kendala untuk membuat strategi perekrutan yang dapat memastikan mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi regulasi yang diperkenalkan oleh OJK.

1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini dibatasi dengan jangka waktu dari tahun 2016 hingga tahun 2020. Pembatasan ini dilakukan karena tahun 2016 merupakan waktu di mana regulasi POJK nomor 68 dikeluarkan yang mengatur kualifikasi minimal yang harus dipenuhi oleh pialang asuransi di Indonesia. Pembatasan dalam penelitian ini juga hanya dilakukan pada pengembangan strategi perekrutan dan sistem seleksi Pialang Asuransi baru sumber eksternal dan tidak mencakup rekrutmen internal dikarenakan rekrutmen internal diperuntukkan jabatan di atas pialang asuransi antara lain manajer operasional, GM, dan direksi, alasan lain adalah untuk rekrutmen internal pialang asuransi bentuknya merupakan pelatihan dan sertifikasi. pembatasan ini dipilih karena masalah yang dihadapi perusahaan berkaitan dengan pengelolaan SDM, khususnya pialang asuransi yang dilakukan oleh Departemen HR sehingga perlu diadakannya pengembangan pada departemen tersebut.

Selain itu, pembatasan dalam penelitian ini dipilih karena jabatan pialang asuransi merupakan jabatan yang menjalankan kegiatan bisnis utama dari perusahaan dan regulasi yang dikenalkan pada tahun 2016 membuat beberapa pialang asuransi perusahaan tidak dapat beroperasi dan mempengaruhi performa perusahaan. Hasil penelitian ini terbatas untuk jabatan pialang asuransi PT. Krida Upaya Tunggal.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya dan dalam maksud untuk merancang strategi perekrutan dan sistem seleksi PT. Krida Upaya Tunggal, dirumuskan masalah yang akan dibahas dalam bentuk pertanyaan penelitian untuk dijawab sebelum membuat strategi perekrutan dan sistem seleksi yang memenuhi kebutuhan dan menanggulangi masalah yang dihadapi oleh PT Krida Upaya Tunggal, pertanyaan-pertanyaan penelitian yang harus dijawab antara lain adalah:

1. Bagaimana strategi rekrutmen dan sistem seleksi yang sekarang berlaku di PT. Krida Upaya Tunggal?
2. Mengapa PT. Krida Upaya Tunggal memiliki kesulitan dalam mendapatkan sumber daya manusia yang memadai?
3. Bagaimana Strategi perekrutan dan sistem seleksi yang dapat memastikan PT. Krida Upaya Tunggal mendapatkan pialang asuransi yang dibutuhkan sesuai dengan regulasi OJK dan kriteria-kriteria kompetensi yang dimiliki perusahaan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berangkat dari rumusan masalah yang telah di uraikan, penelitian ini memiliki dua tujuan yang ingin dicapai. Tujuan tersebut antara lain:

1. Mengetahui faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam membentuk strategi dan sistem perekrutan dalam perusahaan.
2. Mencari tahu faktor-faktor apa saja yang menjadi permasalahan dari PT. Krida Upaya Tunggal dalam mendapatkan sumber daya manusia.

3. Menentukan strategi perekrutan yang optimal untuk menarik dan mendapatkan calon pialang asuransi yang memiliki kualifikasi sesuai dengan regulasi OJK PT. Krida Utama Tunggal.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang akan didapatkan dari pelaksanaan penelitian ini, antara lain:

1. Bagi penulis

Mendapatkan pengetahuan serta pengalaman dalam proses pembuatan strategi perekrutan satu perusahaan dan memahami lebih dalam lagi akan apa yang menjadi fokus dalam strategi perekrutan di perusahaan.

2. Bagi perusahaan

Perusahaan dapat memperoleh rekomendasi strategi perekrutan khususnya untuk merekrut pialang asuransi yang sekarang sudah diberikan regulasi oleh OJK.

3. Bagi bidang keilmuan

Memberikan gambaran mengenai strategi perekrutan dalam perusahaan dan menambahkan wawasan mengenai pengelolaan sumber daya manusia, dalam fungsi *staffing* khususnya dalam kegiatan perancangan sumber daya manusia, rekrutmen, dan seleksi.