

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Islam di antara agama-agama lain yang ada di dunia adalah satu-satunya agama yang menjunjung tinggi nilai kerja. Islam menekankan bahwa apa yang didapat oleh seseorang adalah sesuai dengan jerih payahnya. Siapa yang lebih banyak pekerjaannya akan mendapatkan hasil yang lebih besar pula.

Allah memberikan penjelasan secara rinci dalam firman-Nya pada QS. Al-Ahqaf[46]:19, yaitu :



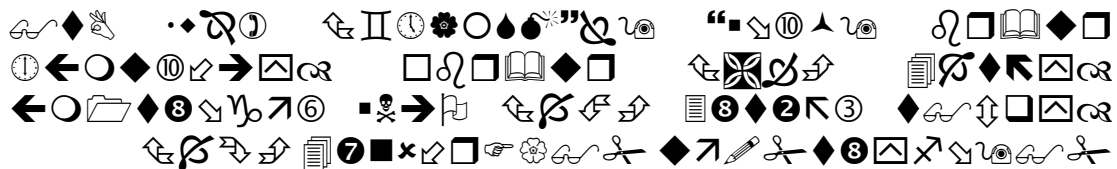
Artinya:

“Bagi masing-masing manusia, derajatnya menurut apa yang telah mereka kerjakan dan Allah mencukupkan bagi mereka balasan atas pekerjaan-pekerjaan mereka, sedang mereka tidak dirugikan sedikitpun”.

Sebagai manusia biasa, mereka tidak diunggulkan dari yang lain karena Islam menganut nilai persamaan di antara sesama manusia. Ukuran ketinggian derajat adalah ketakawaannya kepada Allah SWT yang diukur dengan tingkat keimanan, intensitas dan kualitas amal salehnya. Apabila karena pekerjaannya lebih kaya dari

yang lain, Islam memberikan tanggung jawab sosial yang lebih besar kepada mereka. Hal ini merupakan suatu penghormatan yang diberikan oleh Allah kepadanya karena orang yang memberi dan menolong orang lain sangat dihargai.¹

Allah sangat menghargai aktivitas yang dilakukan oleh hambanya, Allah SWT berjanji kepada manusia bahwa sekecil apapun pekerjaan yang dilakukan baik atau buruk Allah akan memperlihatkan hasilnya kepada manusia yang mengerjakan sebagaimana Allah menjelaskan dalam firman-Nya QS. An-Najm [53] : 39-41, yaitu :



Artinya:

“Bahwasanya seorang manusia tidak akan memperoleh selain apa yang telah dikerjakan (diusahakannya), dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya), kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna.

Sepanjang hidupnya manusia tetap bekerja karena tanpa bekerja manusia akan mengalami berbagai kesulitan hidup. Kekuatan motivasi dalam bekerja atau berbisnis dalam Islam adalah *fastabiqul-khairat* (berlomba-lomba dalam kebaikan) untuk memenuhi kebutuhan manusia, baik kebutuhan fisik, psikologis, maupun sosial. Dengan pekerjaan, manusia akan memperoleh kepuasan-kepuasan tertentu karena terpenuhi kebutuhannya. Selain itu, kerja adalah aktivitas yang mendapat dukungan sosial dan individu itu sendiri. Dukungan sosial ini dapat berupa penghargaan masyarakat terhadap aktivitas kerja yang ditekuni. Sedangkan dukungan individu dapat

¹Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2009), Cet. 1, h. 68.

berupa kebutuhan-kebutuhan yang melatarbelakangi aktivitas kerja, seperti kebutuhan untuk memproduksi, berkreasi, dan memperoleh pengakuan dari orang lain, memperoleh prestasi serta kebutuhan-kebutuhan lainnya. Bekerja merupakan kegiatan pokok dari aktivitas kemanusiaan yang dapat dibagi menjadi sejumlah dimensi yaitu dimensi fisiologis, psikologis, ikatan sosial sertakelompok dan kekuasaan ekonomi.²

Bekerja bagi ummat Islam tentu tidak hanya dilandasi oleh tujuan-tujuan yang bersifat duniawi belaka, lebih dari itu bekerja adalah untuk beribadah. Seseorang tidak mungkin berpakaian secara layak dan makanan yang baik tanpa uang hasil kerja kerasnya sendiri. Kita juga tidak mungkin membangun mushala dan mesjid tanpa uang. Tidak mungkin juga seorang muslim menjalankan ibadah haji, membayar zakat, bersedekah dan berinfaq tanpa mempunyai uang yang cukup. Dan dengan bekerja inilah manusia dapat memenuhi segala kebutuhan dan keinginannya. Dengan bekerja keras kedudukan manusia akan terangkat, bekerja merupakan cara bagi orang Islam untuk mendapatkan berkah dari Allah SWT sepanjang manusia itu melakukan pekerjaan itu dengan ketekunan, kejujuran, keikhlasan yang semata-mata hanya untuk mencari ridha Allah SWT.

Suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang bekerja menjadi karyawan pada suatu perusahaan tertentu adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila disatu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu perusahaan, di lain pihak ia mengharapkan suatu imbalan tertentu.

²*Ibid.*h.70-71.

Berangkat dari pandangan demikian, dewasa ini masalah imbalan dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu perusahaan. Dikatakan merupakan tantangan karena imbalan oleh para pekerja tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat pemuasan kebutuhan materialnya, akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia. Kepentingan para pekerja harus mendapat perhatian dalam arti bahwa kompensasi yang diterimanya atas jasa yang diberikan kepada perusahaan harus memungkinkannya mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat. Tegasnya kompensasi tersebut memungkinkannya mempertahankan taraf hidup yang wajar dan layak serta hidup mandiri tanpa menggantungkan pemenuhan berbagai jenis kebutuhannya pada orang lain.³

Ibnu Taimiyah tampaknya merupakan orang yang pertama kali menaruh perhatian khusus terhadap permasalahan harga yang adil. Dalam membahas persoalan yang berkaitan dengan harga, ia sering kali menggunakan dua istilah, yakni kompensasi yang setara (*iwad al misl*) dan harga yang setara (*saman al misl*). Ia menyatakan,

“ *Kompensasi yang setara akan diukur dan ditaksir oleh hal-hal yang setara, dan inilah esensi keadilan (nafs al-adl)* ”.⁴

Apabila suatu perusahaan tidak mampu mengembangkan dan menerapkan suatu sistem imbalan yang memuaskan, perusahaan bukan hanya akan kehilangan tenaga-tenaga terampil dan berkemampuan tinggi, akan tetapi juga akan kalah bersaing di pasaran tenaga kerja. Jika situasi yang demikian terus berlanjut,

³Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 1999), Cet. 7, h. 252.

⁴Adiwarman Azwar Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo, 2006), Ed. 3, h. 354.

perusahaan yang bersangkutan akan tidak mampu menghasilkan produk yang memungkinkannya mencapai tujuan dan berbagai sasarannya.

Pemeliharaan tenaga kerja sangat penting untuk dilakukan guna menjamin agar tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan terpelihara produktivitas, efektivitas, dan efisiensinya. Dalam beberapa kasus, sering kali dikenal sebagai *hijacking* atau dikenal sebagai pembajakan tenaga kerja. Perusahaan telah memiliki tenaga kerja yang terbaik untuk bekerja di perusahaan, tetapi karena perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi yang terbaik bagi tenaga kerja tersebut sebagai bentuk pemeliharaan tenaga kerja, maka akhirnya tenaga kerja tersebut pindah ke perusahaan lain dikarenakan perusahaan lain yang merekrut tenaga kerja tersebut mampu memberikan kompensasi yang lebih baik dari perusahaan asal di mana tenaga kerja tersebut bekerja.⁵

Dengan demikian, tenaga kerja yang terbaik pada suatu perusahaan akan meninggalkan perusahaan tersebut dan hal itu dapat memberikan dampak yang sangat negatif bagi kemajuan perusahaan di kemudian hari. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk memberikan suatu imbalan kompensasi yang layak sebagai motivasi kerja bagi karyawan, agar karyawan tetap dapat bertahan dan semakin terpacu dalam bekerja.

Ketika banyak perusahaan yang menerapkan sistem gaji sebagai bayaran bagi para karyawannya, PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin justru lebih memilih untuk menerapkan sistem insentif sebagai bayaran bagi para karyawannya atas kontribusi pekerjaan mereka, khususnya para karyawannya yang menempati posisi agen pemasaran.

⁵Ernie Trisnawati Sule & Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta : Kencana, 2006), Cet. 2, h. 206.

Dari sinilah, penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian yang berkaitan dengan penerapan sistem insentif sebagai suatu alternatif pembayaran atas hasil pekerjaan karyawan di PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin. Penelitian ini mengambil fokus permasalahan tentang bagaimana gambaran pemberian insentif bagi karyawan (agen pemasaran), dan apa yang menjadi alasan penyebab sistem insentif ini dipilih oleh perusahaan dalam membayar hasil kerja bagi para karyawannya (agen pemasaran).

Untuk itu penulis ingin menuangkan penelitian tersebut ke dalam sebuah karya ilmiah yang berbentuk skripsi dengan judul :**“PENERAPAN SISTEM INSENTIF BAGI KARYAWAN PADA AGEN PEMASARAN PT. ASURANSI TAKAFUL UMUM CABANG BANJARMASIN”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah:

1. Bagaimana gambaran mengenai pemberian sistem insentif bagi agen pemasaran pada PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin?
2. Apa yang menjadi alasan penyebab sistem insentif ini dipilih oleh perusahaan dalam membayar hasil kerja bagi para agen pemasaran pada PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran mengenai pemberian sistem insentif bagi para agen pemasaran pada PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui alasan penyebab sistem insentif ini dipilih oleh perusahaan dalam membayar hasil kerja bagi para agen pemasaran pada PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin.

D. Signifikasi Penelitian

Hasil penelitian ini bermanfaat sebagai:

1. Bahan informasi bagi mereka yang akan mengadakan penelitian lebih mendalam tentang masalah ini dari sudut pandang yang berbeda.
2. Bahan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Ekonomi Islam.
3. Sebagai sumbangan pemikiran dalam memperkaya khazanah kepustakaan IAIN Antasari Banjarmasin pada umumnya dan Fakultas Syariah pada khususnya, serta pihak-pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian ini.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalah pahaman dan kekeliruan dalam menginterpretasikan judul serta permasalahan yang akan penulis teliti dan sebagai pegangan agar lebih terfokusnya kajian lebih lanjut, maka penulis membuat definisi operasional sebagai berikut:

1. Sistem adalah seperangkat unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu loyalitas.⁶ Sistem yang dimaksud disini adalah sistem insentif yang diterapkan perusahaan terhadap pembayaran upah bagi karyawannya yang berada pada posisi agen pemasaran di PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin
2. Insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan berdasarkan jumlah hasil pekerjaan yang dinyatakan dalam unit produksi.⁷ Unit produksi yang dimaksud di sini adalah banyaknya jumlah nasabah yang didapat oleh agen pemasaran tersebut.
3. Karyawan adalah bagian dari penduduk suatu negara yang berkisar antara umur 15-64 tahun, yang dapat melakukan kegiatan produktif dan menghasilkan barang dan jasa yang dibutuhkan.⁸ Dalam penelitian ini karyawan yang dimaksud adalah khusus karyawan yang posisinya sebagai agen pemasaran yang menerima hasil kerja berupa insentif.

F. Kajian Pustaka

Berdasarkan penelaahan terhadap penelitian terdahulu yang telah penulis lakukan yang berkaitan dengan masalah asuransi, maka ditemukan substansi yang berbeda dengan persoalan yang akan penulis angkat. Adapun penelitian yang dimaksud berjudul “Penerapan Akad Mudarabah Dalam Upaya Pembangunan Produk Pada Asuransi Syariah Takaful Cabang Banjarmasin”. Oleh saudara Mahdianor (Nim. 0301155883), masalah yang diteliti meliputi tentang terjadinya praktik akad

⁶ Gemala Dewi, *Aspek-aspek Hukum Dalam Perbankan Syariah & Perasuransian Syariah di Indonesia*, (Jakarta : Kencana, 2004), h. 1.

⁷ Sondang P.Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Op.Cit. h. 268.

⁸ Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi Teori Peengantar*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo, 2006), h. 27

mudharabah musyarakah pada PT. Asuransi Takaful Cabang Banjarmasin. Adapun hasil dari penelitian ini menemukan bahwa praktik yang dilakukan selama ini bersifat sentralistik artinya seluruh ketentuan akad *mudharabah musyarakah* dikeluarkan pusat secara baku sehingga nasabah hanya bisa memilih untuk bergabung tanpa melakukan penawaran terhadap ketentuan akad yang ada dan inilah yang menjadikan obyek bukan sebagai subyek partner usaha yang mesti dilindungi hak-haknya. Kemudian dari sisi hak dan kewajibannya serta bagian-bagian yang mesti harus dilengkapi dari persepsi nasabah sendiri, 20% menyatakan belum sesuai prinsip dan teknis perhitungan bagi hasil dalam setiap perakadannya.

“Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Asuransi Takaful Cabang Banjarmasin”. Oleh saudara M. Hidayatullah (Nim. 0301155807), masalah yang diteliti meliputi tentang pengaruh variabel yang signifikan antara gaji, hubungan kerja, kondisi lingkungan kerja, serta perhatian dan penghargaan pada karyawan dan untuk mengetahui keempat variabel tersebut yang diberikan kontribusi paling tinggi terhadap kinerja karyawan pada asuransi syariah Takaful Cabang Banjarmasin. Adapun dari penelitian ini menemukan bahwa motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan sehingga mau bekerja keras, giat, senantiasa selalu ingin melakukan perubahan positif yang dapat meningkatkan kemajuan perusahaan atau organisasi dan mau memberikan serta mengarahkan segenap kemampuan dan keahlian yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

“Mekanisme Pemasaran Produk Asuransi Syariah Pada Perusahaan Takaful Cabang Banjarmasin”. Oleh saudara Norlaila (Nim. 0401156009), masalah yang diteliti meliputi tentang strategi pemasaran produk yang dilakukan oleh perusahaan

dalam memasarkan produk. Adapun hasil dari penelitian ini menemukan bahwa asuransi dalam perspektif ekonomi Islam sudah membantu lembaga-lembaga ekonomi umat Islam, dengan modal yang diinvestasikan Asuransi Syariah yang dijalankan pun sudah sesuai dengan prinsip Islam, yaitu tidak ada unsur kebohongan dan penipuan.

Berbeda dengan permasalahan di atas, dalam skripsi ini penulis mengangkat permasalahan mengenai penggunaan sistem insentif bagi karyawan pada PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin, dan yang menjadi permasalahan yang akan diteliti oleh penulis adalah mengenai gambaran pembagian insentif bagi karyawan (agen pemasaran), dan mengenai alasan sebab sistem insentif ini dipilih oleh perusahaan dalam membayar hasil kerja bagi karyawan (agen pemasaran) yang digunakan oleh PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin.

G. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini penulis membaginya dalam lima bab sebagai berikut:

Bab I merupakan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah yang berisikan tentang latar belakang masalah diangkatnya penelitian ini terkait permasalahan yang terjadi lapangan, rumusan masalah yang terdiri dari pertanyaan yang mengandung masalah tentang penggunaan sistem insentif pada perusahaan PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin, tujuan penelitian yang berisikan tentang penegasan apa yang ingin dicapai dalam penelitian ini, signifikansi penelitian yakni harapan dari kegunaan hasil penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini baik dari aspek teoretis maupun aspek praktis, definisi operasional berisikan penjelasan tentang pengertian yang terkandung dalam judul penelitian sehingga tidak terjadi penafsiran yang keliru dalam memahami maksud judul, kajian pustaka

yang memaparkan tentang hasil penelusuran terhadap bahan pustaka yang memuat hasil- hasil penelitian terdahulu dan sistematika penulisan yakni penguraian secara sistematis tentang bagian-bagian yang disusun secara naratif dalam suatu bahasan.

Bab II merupakan Landasan Teoritis tentang pengertian asuransi, landasan syariah asuransi, aspek legalitas asuransi, prinsip syariah asuransi, jenis asuransi syariah, pengertian insentif, tujuan pemberian insentif, program insentif, penggolongan insentif, rencana-rencana upah insentif, proses pemberian insentif, teori upah insentif, teori-teori insentif, syarat pemberian insentif, pedoman penerapan rencana insentif dan landasan hukum pemberian insentif.

Bab III merupakan Metodologi Penelitian. Pada bab ini diuraikan tentang argumentasi berkenaan dengan pendekatan atau metode yang digunakan, dimana dalam penelitian ini meliputi jenis, sifat, dan lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, serta prosedur penelitian.

Bab IV Penyajian data dan analisis data berisikan tentang profil obyek penelitian, deskripsi penelitian, dan analisis terhadap gambaran pemberian insentif, serta alasan penyebab sistem insentif ini menjadi pilihan oleh perusahaan dalam membayar hasil kerja bagi para karyawannya (agen pemasaran) pada PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin.

Bab V Penutup. Dalam Bab ini penulis mengemukakan kesimpulan umum dari penelitian ini secara keseluruhan, hal ini dimaksudkan sebagai penegasan terhadap jawaban atas permasalahan yang telah dipaparkan. Setelah itu penulis memberikan saran-saran berdasarkan kesimpulan tersebut sebagai bahan

rekomendasi kepada pihak- pihak yang terkait dengan permasalahan ini. Dan pada akhir penulisan skripsi ini dilengkapi dengan daftar pustaka sebagai bahan rujukan.