BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA

A. Penyajian Data

1. Sejarah Umum PT Asuransi Jasindo Syariah Kantor Pemasaran Banjarmasin

Berdasarkan dalam rangka mengantisipasi adanya permintaan pasar terhadap produk berbasis syariat Islam pada perkembangan industri jasa keuangan syariah dimulai di pertengahan 1990 an, PT Asuransi Jasa Indonesia (Persero) atau yang lebih dikenal sebagai Asuransi Jasindo sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dibidang asuransi umum turut merealisasikan peran serta dalam pengembangan bisnis asuransi dengan prinsip syariah melalui pendirian Unit Syariah berbentuk Kantor Cabang Takaful di Ibukota Jakarta berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan No. KEP 142/km.6/2003 tanggal 21 April 2003.

Semakin besarnya minat dan kebutuhan masyarakat terhadap asuransi syariah seperti halnya perkembangan industri jasa keuangan syariah lainnya. Asuransi Jasindo meningkatkan ekstensi bisnis syariah yang selama ini dijalankan melalui Kantor Cabang Takaful Jakarta menjadi suatu unit usaha strategis atau strategic business unit yang dikenal dengan nama Unit Usaha Takaful (UUT) PT Asuransi Jasa indonesia (Persero), atau yang dikenal sebagai Jasindo Takaful. Unit Usaha Takaful yang pengelolaannya terpisah dari Asuransi Jasindo yang bersifat konvensional ini didirikan dan disyahkan pada tanggal 10 November 2008 melalui sesuai SK No.023/DMA.115/XI/2008.

Selama masa perjalanan Unit Usaha Takaful Jasindo sejak tahun 2008, berbekal komitmen dan keseriusan dalam mengelola salah satu unit bisnis yang prospektif dan memiliki probabilitas tinggi, Jasindo Takaful mendapatkan beberapa penghargaan bergengsi diantaranya:

a. *The Best Islamic General Insurance IFA* tahun 2011 (*Karim Business Consulting*)
b. *1st rank The Most Expansive Insurance IFA* tahun 2011 (*Karim Business Consulting*)
c. *2nd rank The Best Risk Management IFA* tahun 2011 (*Karim Business Consulting*)
d. *The Best Sharia Bank of General-Sharia Insurance Branch* Tahun 2011 *with Asset >= 50 Billion*
e. *1st rank The Best Sharia Finance of Unit* Syariah Perusahaan Asuransi Umum dengan predikat "sangat bagus" (Majalah Infobank) tahun 2012
f. *3rd rank The Most Expansive Insurance IFA* tahun 2013 (*Karim Business Consulting*)
g. *1st rank The Best Sharia Finance of* Unit Syariah Perusahaan Asuransi Umum dengan predikat "sangat bagus" (Majalah Infobank) tahun 2013
h. *1st rank The Most Expansive Insurance Islamic General Sharia Unit Asset* >= 100bn Tahun 2016 (*The Islamic Finance Award*)

Melihat cukup terbuka luasnya potensi pasar bisnis jasa keuangan berbasis Syariah dalam hal ini bisnis asuransi umum dengan prinsip syariah, maka PT Asuransi Jasa Indonesia (Persero) berinisiatif merealisasikan pemisahan (*spint-off*) Unit Usaha Takaful yang telah berjalan sejak tahun 2008 tersebut menjadi perusahaan asuransi umum dengan prinsip syariah (*full fledge*) di tahun 2016 ini dengan nama PT Asuransi Jasindo Syariah melalui Akta Pendirian Perusahaan No.119 tanggal 27 Januari 2016 serta sesuai Salinan Keputusan Dewan Komisioner Otoritas Jasa Keuangan (DK-OJK) No. KEP-22/D.05/2016 tanggal 30 maret 2016 tentang Pemberian Izin Usaha di Bidang Asuransi Umum dengan Prinsip Syariah Kepada PT Asuransi Jasindo Syariah.

PT Asuransi Jasindo Syariah merupakan perusahaan asuransi umum dengan prinsip syariah yang pertama kali terbentuk sebagai hasil dari pemisahan usahan (*spint-off*) daru unit usaha perusahaan asuransi umum, dalam hal ini Unit Usaha Takaful PT Asuransi Jasa Indonesia (Persero). Diharapkan dengan beroperasi penuh sebagai perusahaan yang mandiri, PT Asuransi Jasindo Syariah atau yang dikenal dengan nama Jasindo Syariah dapat tumbuh dan berkembang lebih pesat lagi. *Spint-off* ini pun sejalan dengan Undang-Undang Perasuransian tahun 2014 yang menyebutkan bahwa perusahaan asuransi yang memiliki unit syariah diwajibkan untuk melakukan pemisahan unit syariah tersebut menjadi perusahaan tersendiri selambat-lambatnya 10 tahun sejak diundangkannya pada tahun 2014 yang lalu. Dan pemegang saham PT Asuransi Jasa Indonesia (Persero) pun melaksanakan amanat ini jauh hari sebelum batas waktu yang ditentukan

sebagai langkah antisipasi menghadapi pasar bebas Asean di tahun 2020 mendatang.[1]

2. Gambaran Umum Asuransi Jasindo Syariah Kantor Pemasaran Banjarmasin

Asuransi Jasindo Syariah merupakan asuransi umum dengan prinsip syariah yang bergerak dalam bidang kerugian, manfaat asuransi ini adalah memberikan perlindungan atas kerugian yang diderita oleh nasabah asuransi tersebut sehingga memberikan keringanan terhadap nasabah yang mengalami risiko.

Asuransi ini berdiri sejak tanggal 10 November 2008 yang sifatnya masih konvensional, artinya perusahaan ini meskipun bergerak dalam bidang syariah tetapi masih terkait dengan asuransi konvensional. Melihat cukup terbuka luasnya potensi pasar bisnis jasa keuangan berbasis syariah dalam hal ini bisnis asuransi umum dengan prinsip syariah melakukan pemisahan dengan asuransi konvensional pada tanggal 27 januari 2016, dan mulai beroperasi pada tanggal 30 maret 2016.

PT Asuransi Jasindo Syariah ini memiliki 9 kantor cabang pemasaran di Indomesia salah satunya pada wilayah Kalimantan Selatan adalah di Banjarmasin. Alasan mengapa asuransi jasindo syariah membuka cabang di Banjarmasin ini karena Banjarmasin adalah Ibukotanya Kalsel, dan usaha pada pertambangan saat ini cukup buming dan otomatis kalau perekonomian jalan perbankan jalan,

[1]PT Asuransi Jasindo Syariah, *Sejarah Umum Asuransi Jasindo Syariah*, (Jakarta:Graha MR-21, 2018), h.1. www.jasindosyariah.co.id (24 Oktober 2018).

mereka membutuhkan asuransi khususnya asuransi syariah. Asuransi Jasindo Syariah ini berkedudukan di Jl. Jend. Ahmad Yani Km. 3 No. 137C, Kelurahan Kuripan, Kecamatan Banjarmasin Timur, Kota Banjarmasin Kalimantan Selatan, Kode Pos 70235.

3. Informan Penelitian

Dalam penelitian yang dilakukan peneliti ini, informan penelitian merupakan orang-orang yang berkecimpung di dalamnya yang peneliti anggap memiliki informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, karena dalam kesehariannya mereka berurusan dengan permasalaahan yang diteliti. Beberapa informan peneltian adalah sebagai berikut:

a. Nama : Fachrurochman
   Umur : 30 Tahun
   Jenis Kelamin : Laki-laki
   Agama : Islam
   Pendidikan Akhir : S1
   Jabatan : Kepala Pemasaran
   Lama Bekerja : 1 Tahun

b. Nama : Syahroni
   Umur : 29
   Jenis Kelamin : Laki-laki
   Agama : Islam

Pendidikan Akhir : S1

Jabatan : Staff Operasional/ Underwriting

Lama Bekerja : 2 Tahun

c. Nama : Edy

Umur : 28

Jenis Kelamin : Laki- laki

Agama : Islam

Pendidikan Akhir : S1

Jabatan : Marketing (Tenaga Kontrak)

Lama Bekerja : 1 Tahun

d. Nama : Nopian Noor

Umur : 30 Tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki

Agama : Islam

Pendidikan Akhir : S1

Jabatan : Marketing Excecutive

Lama Bekerja : 2 Tahun

Berdasarkan wawancara, ternyata keterangan antar informan tidak terlalu berbeda, bahkan cenderung sama. Informan diatas merupakan orang yang terlibat dalam penelitian ini, mereka adalah atasan dan para karyawan PT Asuransi Jasindo Syariah Kantor Pemasaran Banjarmasin itu sendiri.

a. Kinerja Sumber Daya Manusia di PT Asuransi Jasindo Syariah Kantor Pemasaran Banjarmasin

Kinerja sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan titik utama berkembangnya suatu perusahaan. Setiap perusahaan pasti bergantung pada sumber daya manusia. Maka dari itu perusahaan harus bisa memiliki sumber daya manusia yang berpengalaman dan handal. Bagi perusahaan keuangan syariah yaitu asuransi syariah yang merupakan pemula harus mempunyai orang-orang yang profesional dalam bidangnya, karena jika perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang berpengalaman dan handal akan membuat kinerja lebih baik dalam perusahaan yang baru berjalan.

Tantangan yang dihadapi oleh sumber daya manusia di asuransi cukuplah berat, karena selain meyakinkan nasabah asuransi, mereka juga harus mengerti dan lihai mengenai hal tentang suatu produk dan asuransi. Titik awal perusahaan asuransi yang baru ini adalah mempunyai sumber daya yang berpengalaman dibidangnya dan cepat tanggap dalam mengerjakan sesuatu, maka dari itu tidak diherankan kebanyakan dari perusahaan asuransi pemula, sumber daya yang mereka miliki adalah berasal dari transferan asuransi konvensional.

Pembahasan dan analisis penelitian, hasil penelitian merupakan pemaparan data dan informasi yang peneliti dapatkan dari lapangan yang kemudian disesuaikan dengan *grand theory* yang peneliti gunakan dalam penelitian ini.[2] Adapun indikator ukuran kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel. Indikator Pengukuran Kinerja

[2]Bernandian and Russel, *Human Resource Management,* (New Jersey: International Edition Upper Saddle River, 1993), h. 89-93.

No	Ukuran	Indikator
1	Prestasi Kerja	Kualitas Kerja Kuantitas Kerja
2	Keahlian	Pengetahuan Inisiatif Kreativitas Komunikasi Kerjasama
3	Perilaku	Keteguhan dalam Bekerja Kualitas Pribadi Disiplin[3]

Sumber: Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012)

1. Prestasi Kerja

Prestasi kerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara kualitas kerja. Baik buruknya kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja dan kuantitas hasil pekerjaan dari para pegawai. Apabila kualitas karyawan buruk maka dapat dikatakan kinerja mereka sebagai karyawan buruk pula.

a. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

[3]Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi,* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 139-140.

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. Hal ini akan menunjukkan sejauh mana mutu seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan dan kerapian. Selain itu kualitas pekerjaan juga bisa melihat sejauh mana hasil dari pekerjaan yang dilakukan, usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan, dan apakah usaha itu membuahkan hasil dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Berikut peneliti sajikan dalam hasil dari wawancara dengan informan peneliti mengenai kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh PT Asuransi Jasindo Syariah Kantor Pemasaran Banjarmasin:

"Untuk mengukur kualitas itu kan menyangkut beberapa faktor, indikator mungkin kita utamakan di sumber daya manusianya dari kedisiplinan, integritas, kemudian kualitas pekerjaan itu sendiri jadi banyak faktor yang dilihat. Dan ini juga memang bergantung kepada target dan juga output yang mau kita capai kalau memang arahnya ke luasnya dan banyaknya pekerjaan mungkin ada fleksibilitas tertentu yang penting kualitas itu tercapai, jadi relatif nya seperti itu, kalau dilihat dari yang sudah terlihat penilaian saya mungkin sudah puas melihat kinerja mereka."[4]

Menurut hasil wawancara bisa di analisa bahwa kualitas pekerjaan sumber daya manusia yaitu karyawan PT Asuransi Jasindo Syariah Kantor Pemasaran Banjarmasin sudah baik, artinya para karyawan sudah menunjukkan kinerja yang maksimal. Sementara mengenai dalam upaya peningkatan kualitas karyawan,

[4]Fachrurrochman, Kepala Pemasaran Asuransi Jasindo Syariah Banjarmasin, *Wawancara Pribadi,* Banjarmasin, Selasa 4 September 2018, Pukul 09.20 WITA.

peneliti menganalisa bahwa upaya itu selalu dilakukan. Berikut hasil wawancara yang peneliti lakukan:

"Ya, kita untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia selain melakukan pengawasan langsung juga kita mengadakan sharing-sharing bulanan, saling berbagi informasi, saling bertukar pikiran, dan kita melakukan hal tersebut dengan diskusi-diskusi ringan, terkadang juga kita mengadakan di luar sambil makan dan minum bareng, semua itu dibuat santai aja dan diselingi dengan *planning-planning* mereka ke depannya yang berkaitan dengan visi-visi mereka."[5]

"Untuk meningkatkan kualitas dari diri masing-masing dari kita mungkin karena kita sudah mempunyai pengalaman di asuransi sebelumnya jadi cukup mudah bagi kita melakukan dan menyelesaikan pekerjaan, karena di asuransi sebelumnya juga tidak jauh berbeda cara-cara yang dilakukan. Lalu jika kita kurang mengerti kita langsung saja bertanya ke atasan kita dilakukan dengan langsung di praktikkan oleh atasan, kita juga apabila mengerjakan sesuatu agar tidak lupa, kita buat tempelan-tempelan tulisan tangan di pinggiran layar komputer agar apa yang akan dikerjakan itu terlihat dan tidak ada alasan bagi kita dan diri sendiri untuk lupa dan tidak menyelesaikan pekerjaan."[6]

Berdasarkan hasil wawancara bisa dianalisa bahwa upaya meningkatkan kualitas kerja sumber dayanya secara berkala sering diadakan oleh PT Asuransi Jasindo Syariah Kantor Pemasaran Banjarmasin itu sendiri.

b. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of work*)

---

[5] *Ibid.,*

[6]Syahroni, Staff Operasional Asuransi Jasindo Syariah Banjarmasin, *Wawancara Pribadi*, Banjarmasin, Rabu 5 September 2018, Pukul 10.01. WITA.

Kuantitas pekerjaan dalam artian jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan konteks kinerja sumber daya manusia di PT Asuransi Jasindo Syariah Kantor Pemasaran Banjarmasin kinerja yang di laksanakan adalah acuan tercapai atau tidaknya target yang ditentukan oleh pimpinan kepada SDM atau karyawannya juga penggunaan waktu yang efektif dalam sebuah pekerjaan.

Seperti yang dijelaskan dalam wawancara peneliti dengan Bapak Pimpinan PT Asuransi Jasindo Syariah Kantor Pemasaran Banjarmasin:

"Kalau ditanya sudah sesuai tidaknya apa yang mereka kerjakan dengan tugasnya masing-masing, saya kira sudah sesuai. Misalkan dari bagian marketing mereka langsung terjun ke lapangan dan dari bagian *underwriting* mereka melakukan penyurveian apabila ada klaim, selain itu mereka melakukan input dan output data dari para nasabah, selain itu pekerjaan juga dilakukan dengan seefektif mungkin oleh para kinerjanya.[7]

Berdasarkan wawancara tersebut, pelaksanaan pekerjaan sudah berdasarkan standar kerja atau atau tofuksi masing-masing karyawan. Dan penyelesaian penyelesaian pekerjaan pun sudah dilaksanakan secara efektif.

2. Keahlian

[7]Fachrurrochman, Kepala Pemasaran Asuransi Jasindo Syariah Banjarmasin, *Wawancara Pribadi,* Banjarmasin, Selasa 4 September 2018, Pukul 09.15. WITA.

Keahlian merupakan tingkat kemampuan teknis yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, kemampuan dapat berupa pengetahuan, kreativitas, inisiatif, komunikasi dan kerjasama tim.

a. Pengetahuan Tentang Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Sejauh mana pengetahuan karyawan mengenai pekerjaan dan keterampilannya. Sejauh mana karyawan mengetahui pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar operasional kerja yang telah ditetapkan atau tidak. Tujuan organisasi atau perusahaan akan tercapai jika sumber dayanya mempunyai pengetahuan terhadap pekerjaannya.

Peneliti paparkan mengenai sejauh mana sumber daya manusianya atau pegawainya memiliki pengetahuan terhadap peran dan pekerjaan yang ditanganinya, adalah sebagai berikut:

"Dari aturan yang sudah diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Akan tetapi apabila keadaan mendesak dan ada pekerjaan yang harus diselesaikan dengan cepat sementara yang berwenang tidak ditempat makan akan saya dilegasikan kepada mereka yang saya anggap mampu menyelesaikannya."[8]

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan PT Jasindo Syariah Kantor Pemasaran Banjarmasin tersebut bisa dilihat bahwa pemberian tugas sudah diatur dalam peraturan tentang struktur organisasi dan tata kerja. Mengenai tugas yang harus diselesaikan segera dan yang berwenang sedang tidak ada ditempat maka

[8]Fachrurrochman, *op.cit*. Banjarmasin, Selasa 4 September 2018, Pukul 09.35. WITA.

dilegasi tugas diberikan oleh pimpinan kepada bawahan yang dianggap relevan dengan tugas tersebut. Jadi intinya meski pengetahuan terhadap tupoksi wajib dimiliki oleh karyawan, karyawan pun wajib minimal memahami tupoksi bidang lain untuk sesuatu hal yang diannggap mendesak dan penting.

Hal ini diakui oleh beberapa staff yang ada di PT Asuransi Jasindo Syariah Kantor Pemasaran Banjarmasin. Dimana mereka juga dituntut untuk mengetahui tupoksi sendiri dan juga tupoksi orang lain.

Jika karyawan sudah memahami tugas pokok dan funginya maka secara otomatis karyawan akan memiliki pengetahuan yang handal terhadap pekerjaannya. Karena pekerjaan yang dilakukan didasarkan pada tupoksi yang sudah ditentukan oleh pimpinan.

b. Inisiatif (*Initiative*)

Dalam pekerjaan kita dituntut untuk melakukan sesuatu yang berbeda dalam setiap harinya untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik. Hal ini dinamakan sebagai inisiatif. Karyawan harus memiliki semangat untuk melakukan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya. Karena tanggungjawab dalam pekerjaannya menentukan tercapai tidaknya target yang sudah ditentukan atasan. Berikut pemaparan hasil wawancara mengenai inisiatif dalam melakukan tanggung jawab:

“Ya, tentu saja mereka memiliki inisiatif sendiri dalam melakukan pekerjaan dan selalu termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Terkadang, pekerjaan yang membutuhkan diskusi atau masukan dengan pimpinan pun sudah

selesai dengan baik tanpa banyak bertanya kepada pimpinan. Itulah yang saya rasakan dan saya lihat terhadap para karyawan saya."[9]

"Kalau dalam tim saya inisiatif itu perlu, karena saya hanya sendirian tetapi jika saya kerepotan melakukan pekerjaan mungkin akan terlihat oleh yang lainnya, nah dilihat dari situ, mereka bertanya apakah banyak pekerjaan, lalu mereka menawarkan diri untuk membantu. Tetapi hal ini mungkin lebih dikembalikan kepada diri sendiri."[10]

Meskipun inisiatif datang dari diri masing-masing, tetapi dari wawancara tersebut dapat dilihat, bahwa karyawan sudah memiliki inisiatif dalam pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya.

c. Kreativitas (*Creativiness*)

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan serta tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul. Biasanya ide dan gagasan yang akan muncul ketika sedang berlangsungnya rapat antara pimpinan dengan bawahan. Berikut peneliti paparkan mengenai hasil wawancara tersebut:

"Ada, disini kita tidak bisa jenjang karir tanpa bantuan yang lain. Ide dan gagasan justru diperlukan apabila kita menghadapi permasalahan yang terjadi sebelumnya. Sebagai pimpinan kita harus mendengarkan ide dan gagasan dari bawahan. Karena tidak bisa selamanya saya sebagai atasan yang paling pintar dan mengerti permasalahan. Karena semua kemampuan kita kan ada porsinya masing-

[9]*Ibid.,* Pukul 10.00. WITA.

[10]Syahroni, Staff Operasional Asuransi Jasindo Syariah Banjarmasin, *Wawancara Pribadi,* Banjarmasin, Rabu 5 September 2018, Pukul 10.22. WITA.

masing, manakala ada yang tidak kita ketahui tapi yang mereka tahu justru ada disitu, dan bahkan kita akan merasa bangga.

"Jika sedang dilangsungkan rapat, saya selalu memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengutarakan aspirasi, ide maupun gagasannya terhadap planning atau persoalan yang dihadapi. Sebagai atasan kita harus menerima ide-ide yang baik dari mereka, karena itu merupakan sesuatu yang akan meningkatkan kinerja masing-masing dari mereka."[11]

"Ada juga yang suka menyampaikan ide-ide, selama yang disampaikan sejalan dan dapat diterima, maka akan kita terima."[12]

Menurut pimpinan, ide dan gagasan yang datang dari bawahan bukanlah hal yang harus dihindari, bahkan ide dan gagasan dari bawahan biasanya menjadi pencerah untuk sebuah permasalahan atau situasi maupun perencanaan yang belum ditemukan solusinya. Berikut peneliti paparkan hasil wawancara dengan karyawan PT Asuransi Jasindo Syariah Kantor Pemasaran Banjrmasin:

"Biasanya, saat diberikan kesempatan saya akan menyampaikan ide-ide saya tentang sesuatu hal, jika ada. Dan biasanya kami ditanya satu persatu apakah punya ide atau masukan, sehingga selalu ada kesempatan untuk memberikan ide dan masukan." [13]

---

[11]Fachrurrochman, Kepala Pemasaran Asuransi Jasindo Syariah Banjarmasin, *Wawancara Pribadi,* Banjarmasin, Selasa 4 September 2018, Pukul 09.43. WITA.

[12]Nopian Noor, Marketing Excecutive Asuransi Jasindo Syariah Banjarmasin, *Wawancara Pribadi,* Banjarmasin, Kamis 6 September 2018, Pukul 09.00. WITA.

[13]Edy, Marketing Asuransi Jasindo Syariah Banjarmasin, *Wawancara Pribadi*, Banjarmasin, Kamis 6 September 2018, Pukul 10.00. WITA.

Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa semua karyawan diberikan kesempatan untuk berbicara dan menyampaikan ide-ide kreatif mereka. Hal ini akan membuat mereka merasa dihormati dan tidak akan merasa canggung lagi kepada sesama staff lainnya karena saat diskusi mereka bebas berkarya dengan menyampaikan sesuatu apa yang ada dipikiran mereka. Dan hal ini akan membuat pekerjaan mereka menjadi lebih baik dan semangat.

d. Komunikasi

Komunikasi didalam setiap arahan-arahan pimpinan juga menjadi faktor yang sangat penting untuk diperhatikan, bagaimana cara pimpinan berkomunikasi dengan karyawan didalam setiap arahan-arahan tersebut, apakah cukup dimengerti oleh pegawai atau tidak, apakah setiap arahan tersebut dapat dilaksanakan atau tidak, tergantung dengan bagaimana cara pimpinan dalam menyampaikan maksudnya tersebut, didalam suatu organisasi proses komunikasi secara vertikal juga sangat lah penting, bagaimana pimpinan hubungan kerja dengan pegawai. Komunikasi juga dapat menghindari terjadinya kesalahpahaman dalam setiap laporan-laporan kerja, komunikasi juga dapat memupuk adanya rasa kekeluargaan antara pegawai dan pimpinan. Pimpinan yang baik salah satunya juga adalah pimpinan yang dapat menjalin proses komunikasi dengan pegawainya. Karena komunikasi merupakan proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterprestasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Dari hasil wawancara yang peneliti dapatkan tentang komunikasi dapat dilihat bahwa:

"Kalau komunikasi masalah pekerjaan dengan sesama karyawan sih bisa dibilang sering, begitu juga dengan atasan saya, tapi terkadang juga lumayan canggung"[14]

"Komunikasi yang terjalin dengan baik secara efektif, walaupun tidak intens karena saya juga kan punya tugas sendiri, tidak bisa selalu terus-terusan memantau atau melakukan komunikasi dengan staff. Biasanya kaalau saya diruangan saya beserta staff lainnya juga berbicara masalah pekerjaan, dan sangat jarang membahas masalah selain diluar pekerjaan itu"[15]

Menurut hasil wawancara peneliti dapat disimpulkan bahwa komunikasi dengan sesama pegawai sudah baik, meskipun kebanyakannya hanya membahas masalah kerja. Dan dapat dilihat juga, komunikasi dengan pimpinan sudah baik juga, meskipun tidak selalu bisa berkomunikasi.

e. Kerjasama (*Cooperation*)

Kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi dalam rangka mencapai tujuan bersama. Hakikatnya dalam sebuah organisasi dibutuhkan kerjasama (*teamwork*) agar tercipta sebuah harmonisasi dalam pekerjaan untuk tercapainya sebuah tujuan yang telah ditetapkan. Berikut peneliti paparkan hasil wawancara terkait masalah kerjasama dalam pelaksanaan pekerjaan di PT Asuransi Jasindo Syariah Kantor Pemasaran Banjarmasin:

---

[14]Nopian Noor, Marketing Excecutive Asuransi Jasindo Syariah Banjarmasin, *Wawancara Pribadi,* Banjarmasin, Kamis 6 September 2018, Pukul 09.15. WITA

[15]Fachrurochman, Kepala Pemasaran Asuransi Jasindo Syariah Banajrmasin, *Wawancara Pribadi,* Banjarmasin, Selasa 4 September 2018, Pukul 09.41 WITA.

"Kalau dalam tim, kita biasanya saling mengisi pekerjaan. Dalam artian kita saling melakukan pekerjaan yang ada, dan kadang kita melakukan pekerjaan secara merangkap. Maksudnya kita mengerjakan pekerjaan teman apabila ada yang berhalangan hadir. Karena Pimpinan kita menekankan pentingnya kerjasama dalam suatu organisasi maupun perusahaan."[16] Mengapa kerjasama itu ditekankan? Karena kan dalam bekerja kita memerlukan kerjasama kalau tidak ada kerjasama maka kemungkinan pekerjaan tidak akan cepat terselesaikan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dapat disimpulkan bahwa kerjasama antar karyawan sudah baik, hal ini dikarenakan mereka saling membantu dalam mengerjakan pekerjaannya. Dapat dilihat dari tanggapan dalam wawancara bahwa kerjasama mereka dilakukan dengan efektif.

3. Perilaku

Kinerja yang dicapai oleh suatu organisasi atau instansi pada dasarnya adalah prestasi para anggota itu sendiri mulai dari tingkat eksekutif dalam pimpinan sampai pada karyawan atau staf. Sumber daya manusia merupakan aset vital hampir dalam semua organisasi, oleh karena itu upaya memperbaiki kinerja organisasi tidak mungkin dapat berhasil jika perilaku para karyawan tidak diarahkan dengan baik. Perilaku merupakan sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya perilaku dalam hal ini merupakan keteguhan, kualitas diri, disiplin dan tanggung jawab.

a. Keteguhan Dalam Pekerjaan (*Dependability*)

[16]*Ibid.,*

Kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja. Sebagai karyawan, hendaknya memiliki keteguhan dalam pekerjaan dan bekerja sepenuh hati untuk melayani. Tingkat kehadiran karyawan, penyelesaian pekerjaan serta upaya peningkatan kedisiplinan karyawan merupakan hal yang wajib terlaksana demi terciptanya organisasi yang efektif dalam pencapaian tujuan. Berikut peneliti paparkan tentang kehadiran karyawan PT Asuransi Jasindo Syariah Kantor Pemasaran Banjarmasin:

"Ya, kalau dilihat dari tingkat kehadiran mereka sudah baik karena ada absensi dari saya setiap harinya, serta karyawannya yang sedikit, membuat saya tidak kesulitan untuk mengingat mereka. Dan absensi mereka juga akan berpengaruh pada penilaian kinerja dari kantor pusat nantinya."[17]

"Dari segi kehadiran, saya rasa sudah baik, dikarenakan saya sendiri pun karena kebiasaan dari diri saya sendiri, saya selalu hadir tepat waktu, bahkan saya hadir ditempat sebelum jam yang telah ditentukan."[18]

"Kalau dilihat dari segi kehadiran maupun absensi saya rasa sudah baik, karena kebanyakan dari karyawan-karyawan lain banyak yang datangnya pagi-pagi sekali, bahkan saya yang jarak rumah sangat jauh, saya usahakan untuk tetap datang dengan tepat waktu, karena selain dari atasan saya juga dapat motivasi dari teman-teman staf lainnya yang datang selalu dengan tepat waktu."[19]

---

[17]Fachrurrochman, Kepala Pemasaran Asuransi Jasindo Syariah Banjarmasin, *Wawancara Pribadi,* Banjarmasin, Selasa 4 September 2018, Pukul 09.55. WITA.

[18]Syahroni, Staff Operasional Asuransi Jasindo Syariah Banjarmasin, *Wawancara Pribadi,* Banjarmasin, Rabu 5 September 2018, Pukul 10.15. WITA.

[19]Nopian Noor, MArketing Excecutive Asuransi Jasindo Syariah Banjarmasin, *Wawancara Pribadi,* Banjarmasin, Kamis 5 September 2018, Pukul 09.21. WITA.

Berdasarkan wawancara tersebut, peneliti dapat menganalisa bahwa kehadiran karyawan pada PT Asuransi Jasindo Syariah Kantor Pemasaran Banjarmasin sudah baik, karena mereka saling memotivasi diri mereka sendiri dengan melihat teman-teman lainnya datang selalu tepat waktu, karena motivasi itu tidak hanya didapat dari kata-kata manis, tetapi dengan tindakan kita juga bisa dijadikan orang lain sebagai motivasi.

b. Kualitas Pribadi (*Personal Qualities*)

Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan dan integritas pribadi. Berikut hasil wawancara yang peneliti dapatkan mengenai masalah kepemimpinan:

"Saya pikir dalam masalah kepemimpinan, memang pada dasanya semuanya mengalir. Ya, tapi kita mesti ada prinsip-prinsip dalam melakukan pekerjaan kita, kan teori kepemimpinan juga sudah ada, nah itu kita pelajari, sehingga apabila kita ingin menjadi motivator kita bisa mendorong dan masuk ke dalamnya dan kita bisa juga menjadikan itu sebagai contoh, misalkan perilaku kita sebagai atasan, rajin, teliti selalu memperhatikan bawahan dll. Apabila akan mengadakan diskusi, kita sebagai atasan akan menjadi pemimpin dan apabila mereka sedang mengerjakan pekerjaan, kita bisa mengawasi dan mendorong mereka agar target mereka selesai.[20]

Tipe kepemimpinan seperti ini biasanya menekankan penyelesaian pekerjaan dengan cepat dan tepat. Pemimpin seperti ini tidak segan untuk turun ke

[20]Fachrurrochman, Kepala Pemasaran Asuransi Jasindo Syariah Banjarmasin, *Wawancara Pribadi*, Banjarmasin, Selasa 4 September 2018, Pukul 10.07. WITA.

dalam pekerjaan, meski hanya sekedar memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

"Masalah keramahtamahan dan senyuman dalam pelayanan, merupakan modal utama, dan ini menjadi suatu keharusan yang ditekanan."[21]

"Ketika evaluasi, kita sertakan juga membahas keramahtamahan karyawan, misalkan dalam melakukan pelayanan ketika ada yang ingin jadi nasabah, berbicara pada saat klaim, dan dalam menerima telepon juga harus ada etika nya juga, karena keramahtamahan itu sangat berpengaruh kepada nilai dari masyarakat."[22]

Menurut beberapa informan yang peneliti wawancara, keramahtamahan dalam melayani merupakan hal utama, karena jika kita memberikan kesan yang baik terhadap masyarakat, maka mereka akan memberikan kesan yang baik kepada kita dan perusahaan. Maka dari itu dalam asuransi ini juga sangat mengedepankan keramahtamahan tersebut.

Terkait dengan keramahtamahan dan ke iklasan dalam melayani, hal ini merupakan integritas seorang karyawan dalam memberikan pelayanan. Integritas karyawan dalam pelayanan dapat dilihat dari sejauh mana dia memberikan pelayanan secara maksimal kepada masyarakat, setulus apa dia melayani, dan bagaimana komitmen pegawai dalam melayani masyarakat. Berikut peneliti paparkan integritas pegawai dalam pelayanan:

---

[21]Syahroni, Staff Operasional Asuransi Jasindo Syariah Banjarmasin, *Wawancara Pribadi,* Banjarmasin, Rabu 5 September 2018, Pukul 10.30. WITA.

[22]Fachrurrochman, Kepala Pemasaran Asuransi Jasindo Syariah Banjarmasin, *Wawancara Pribadi,* Banjarmasin, Selasa 4 September 2018, Pukul 10.15. WITA.

"Karyawan yang tidak berintegritas adalah karyawan yang datang terlambat, tidak berkomitmen dalam pekerjaan, dan melayani masyarakat dengan buruk. Jika dilihat sejauh ini, mungkin hal ini dikarenakan sumber daya manusia nya sedikit ya jadi mereka cukup rajin, karena misalkan mereka tidak rajin, otomatis ketahuan, karena cuma itu-itu saja orangnya.[23]

c. Disiplin

Disiplin merupakan sikap mental dan pengendalian dari seseorang atau kelompok yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi atau instansi.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan Bapak Fachrurochman tentang disiplin sebagai berikut:

"Saya kira masalah disiplin juga sudah cukup baik, karena biasanya kan jam masuk kantor kita itu jam 08.00 WIB, tetapi mereka sering hadir tepat waktu bahkan mereka hadir lebih cepat untuk melakukan pekerjaan."[24]

"Kalau saya biasanya memang sering datang sebelum jam 08.00 WIB, jika ada banyak pekerjaan, karena saya senang melakukan pekerjaan saya. Tapi terkadang saya juga bisa datang jam 08.00 WIB."[25]

---

[23]Fachrurrochman, Kepala Pemasaran Asuransi Jasindo Syariah Banjarmasin, *Wawancara Pribadi*, Banjarmasin, Selasa 4 September 2018, Pukul 10.21. WITA.

[24]*Ibid.*,

[25]Syahroni, Staff Operasional Asuransi Jasindo Syariah Banjarmasin, *op.cit.*

Berdasarkan wawancara tersebut, peneliti dapat menganalisa bahwa, kedisiplinan karyawan pada Asuransi Jasindo Syariah Banjarmasin ini, sudah sangat baik.

b. Upaya Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia di PT Asuransi Jasindo Syariah Kantor Pemasaran Banjarmasin

Berdasarkan wawancara peneliti dengan pimpinan, bahwa PT Asuransi Jasindo Syariah Kantor Pemasaran Banjarmasin memberikan upaya untuk meningkatkan kinerja mereka dengan memberikan motivasi dan dorongan kepada pegawai untuk meningkatkan kualitas diri dengan baik.

1. Motivasi

Pada wawancara peneliti dengan pimpinan Asuransi Jasindo Syariah dikatakan bahwa mereka memberikan motivasi dengan cara:

"Setiap bulan kita adakan *meeting* bulanan kemudian tiap minggu kita juga adakan *breakfast* meeting atau sarapan bareng, suasana dibuat senyaman mungkin dan secair mungkin, karena kan motivasi tidak memaksakan dari hati yang kita buat, nah setelah itu baru kita masukan dengan tujuan-tujuan perusahaan, visi-misi perusahaan dan biar teman-teman sejalan dengan apa yang diinginkan perusahaan. Juga karyawan bisa menyampaikan saran dan keluhan selama bekerja pada saat sharing-sharing santai tersebut".[26]

2. *Reward*

[26]Fachrurrochman, *op.cit.*

Berdasarkan wawancara peneliti, bahwa PT Asuransi Jasindo Syariah ini juga memberikan *reward* dengan berbagai macam kepada para pegawai yang memenuhi target. Hal ini bisa berupa bentuk material maupun bentuk ucapan selamat. Pimpinan asuransi jasindo ini menjelaskan, apabila staff marketing memenuhi target, maka mereka akan meningkatkan gaji marketing tersebut dari UMP dan akan dinaikkan sesuai dengan peraturan lembaga asuransi. Apabila setiap bulan, bahkan setiap tahunnya target mereka selalu meningkat maka gaji mereka akan semakin besar bahkan mereka yang berada diposisi marketing akan masuk dalam jenjang karir. Bahkan mereka akan di promosikan untuk dijadikan atasan cabang asuransi syariah di wilayah Indonesia.

Bagi staff operasional dan klaim, mereka juga akan diberikan bonus apabila dalam satu tahun anggaran dari klaim yang mereka keluarkan tidak lebih dari anggaran, artinya apabila anggaran mereka dalam satu tahun itu senilai Rp. 1 Milyar dan kenyatannya yang klaim hanya Rp 500 juta, maka staff operasional akan mendapatkan bonus sesuai dengan kesepakatan pihak asuransi.

Tidak berbeda dari perusahaan-perusahaan lain, asuransi ini juga setiap tahunnya memberikan bingkisan kepada karyawan-karyawan mereka sebagai ucapan terimakasih atas kerja keras yang mereka lakukan dalam satu periode, mereka juga mendapatkan asuransi kesehatan agar dapat dipergunakan sebagai mestinya.

B. Analisis Data

a. Kinerja Sumber Daya Manusia di PT Asuransi Jasindo Syariah Kantor Pemasaran Banjarmasin

Berdasarkan hasil penelitian analisis deskriptif, kinerja sumber daya manusia mempunyai tanggapan yang positif oleh informan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja sumber daya manusia dinilai berdasarkan keterangan informan, dan ternyata para karyawan memberikan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing.

Faktor-faktor pada pengukuran kinerja yang menjadi prioritas utama untuk menilai kinerja, apabila ada aspek yang tidak terpenuhi dan tidak baik dalam pengukuran kinerja tersebut maka akan berpengaruh pada penilaian kinerja. 3 faktor pengukuran kinerja yang dapat meningkatkan kinerja sehingga dapat diketahui bagaimana Kinerja Sumber Daya Manusi di PT Asuransi Jasindo Syariah Kantor Pemasaran Banjarmasin, yaitu: Prestasi Kerja (Kualitas dan Kuantitas Kerja), Keahlian (Pengetahuan tentang Pekerjaan, Inisiatif, Kreativitas, Komunikasi dan Kerjasana), Perilaku (Keteguhan dalam Bekerja, Kualitas Pribadi, dan Disiplin).

1. Prestasi Kerja

Berdasarkan Prestasi kerja yang terkait kualitas dan kuantitas pekerjaan hal ini bertujuan untuk melihat seberapa besar kemampuan sumber daya manusia dalam menghasilkan kualitas kerja yang baik. Untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja tersebut mereka dapat melihat seberapa besar dan seberapa cepat penyelesaian pekerjaan yang sudah dicapai dalam periode tertentu. Baik buruknya kinerja karyawan sangat berpengaruh pada kualitas dan kuantitas hasil kerja

karyawan. apabila kualitas kerja mereka baik maka dapat dikatakan kinerja mereka baik begitupun sebaliknya.

2. Keahlian

Berdasarkan keahlian terdapat beberapa indikator, yaitu: Pengetahuan, Inisiatif, Kreatif, Komunikasi dan Kerjasama.

Pengetahuan karyawan tentang pekerjaan sangatlah berpengaruh terhadap pekerjaan yang akan mereka kerjakan, maka dari itu sangatlah penting mengetahui tentang pekerjaan. Dilihat dari apa yang mereka kerjakan selama ini, meskipun bukan dari latar belakang pendidikan yang sesuai dengan asuransi, tetapi adanya pengalaman dalam bidang asuransi yang sudah ada, penempatan karyawan juga sudah sesuai dengan latar belakang pengalaman tersebut sehingga kerja mereka menghasilkan kinerja yang baik dan efektif.

Selain itu dalam hal kreativitas, inisiatif komunikasi dan kerjasama mereka sudah cukup efektif, dalam diskusi maupun sharing-sharing santai mereka tidak segan-segan berpendapat maupun meminta pendapat orang lain yang berkaitan dengan pekerjaan yang apabila mereka tidak dapat memecahkan masalah yang dihadapi. Dikarenakan sumber dayanya yang sedikit dan seringnya mereka berkomunikasi didalam kantor, sehingga mereka tidak enggan lagi, berbicara dengan sesama karyawan lain. Hal ini akan membuat tingkat keberhasilan dalam suatu pekerjaan maupun kerjasama.

3. Perilaku

Perilaku meliputi beberapa indikator keteguhan dalam bekerja, kualitas pribadi dan disiplin. Suatu pekerjaan mempunyai nilai-nilai yang baik apabila kita

melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati, keteguhan bekerja juga diperlukan karena dapat meningkatkan kedisiplinan antar karyawan adanya kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja. Adanya kualitas dalam diri terkait dengan kepribadian individu, keramahtamahan dalam melayani dan adanya integritas dalam diri supaya terciptanya kinerja yang baik.

Asuransi Jasindo Syariah KP Banjarmasin lebih mengedepankan Prestasi kerja, Keahlian dan Perilaku dalam mengerjakan suatu pekerjaan, pelayanan dan menyelesaikan pekerjaan karena hal ini merupakan faktor penentu bagaimana kinerja tersebut dalam suatu perusahaan.

b. Analisis Upaya Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia di PT Asuransi Jasindo Syariah Kantor Pemasaran Banjarmasin

Menurut wawancara yang peneliti dapatkan pada penyajian data tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan motivasi kerja para karyawan dan ini merupakan hal yang sangat penting karena dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan maka secara otomatis dapat membuat semangat dan optimis dalam diri untuk dapat bekerja lebih giat dan menghasilkan sesuatu yang bagus bagi perusahaan.

Pemberian bonus atau penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik dari perorangan maupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material ataupun ucapan selamat, dalam organisasi ada istilah intensif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material berupa uang yang diberikan oleh pimpinan organisasi perusahaan

kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi.

C. Analisis Kinerja dalam Islam

Kinerja religius Islami adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja/berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip ekonomi Islam.

Terdapat beberapa dimensi kinerja Islami meliputi:

a. Amanah dalam bekerja yang terdiri atas: profesional, jujur, ibadah, dan amal perbuatan.
b. Mendalami agama dan profesi terdiri atas: memahami tata nilai agama dan tekun bekerja.[27]

Setelah dianalisis terdapat kesesuaian kinerja yang diterapkan oleh pihak Asuransi Jasindo Syariah Kantor Pemasaran Banjarmasin. Di sana mereka menerapkan standar kerja yang mana seseorang harus bekerja secara dimensi Islami, dan juga yang bekerja dibagian marketing, staf operasional dll, haruslah mempunyai jiwa *selling skill* mereka tidak memandang apa latar belakang pendidikannya baik itu umum maupun syariah. Adanya standar manajemen yang diterapkan oleh pihak asuransi juga akan mempermudah dalam menilai kinerja seorang pegawai. Hal yang menjadi kendala apabila pihak asuransi syariah membuka lowongan pekerjaan yang mengkhususkan para pegawai memiliki

[27]http://mul-irawanpasca10.web.unair.ac.id/artikel-detail16176makalah%20Ekonomi%20IslamIndikator%20Kinerja%20Islami%20dan%20%20Kinerja%20Konvensional%20Berdasarkan%20Teori%20Dan%20AlQur%E2%80%99an/Hadist.html (11 Desember 2018).

latarbelakang pendidikan asuransi syariah, ini akan mempersulit pihak asuransi karena akan sedikit bahkan tidak ada yang mendaftar pekerjaan itu, maka dari itulah pihak asuransi membuka lowongan pekerjaan untuk umum agar pihak asuransi dapat langsung menyaring yang sesuai dengan keterampilan dan keahliannya.

D. Analisis Sumber Daya Manusia dalam Islam

Sebagai lembaga keuangan syariah yaitu asuransi syariah sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaan harus berlandaskan syariat Islam yaitu dengan memiliki nilai-nilai yang memiliki sifat yang melekat pada Rasulullah Saw, dan diterapkan kepada para sahabatnya, yaitu dengan sifat Amanah, *Fathanah, Tabligh,dan Shiddiq.* Asuransi Jasindo Syariah juga menerapkan nilai-nilai tersebut pada karyawannya. Hal ini dibuktikan dengan melakukan aktivitas sumber daya manusia dengan budaya karyawan (*Shiddiq*/Jujur, *Tabligh*/Komunikatif, Amanah/Dipercaya, *Fathanah*/Profesional).

1. *Shiddiq* (Jujur)

   Shiddiq yang berarti "jujur" merupakan salah satu sifat Rasulullah yang harus diteladani oleh umat Islam. Sikap jujur berarti selalu melandaskan ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Tidak ada kontradiksi dan pertentangan yang disegaja antara ucapan dan perbuatan. Oleh karena itu Allah memerintahkan orang-orang yang beriman untuk senantiasa memiliki sifat *shiddiq* dan juga dianjurkan untuk menciptakan lingkungan yang *shiddiq*.

Allah Swt berfirman dalam QS. At-Taubah/9: 119.

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ ٱتَّقُواْ ٱللَّهَ وَكُونُواْ مَعَ ٱلصَّٰدِقِينَ

"Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar".[28]

Sifat *shiddiq* juga harus diimplementasikan dalam kinerja karyawan. *Shiddiq* atau jujur berarti setiap karyawan harus terpercaya sehingga harus dapat diandalkan dalam melakukan pekerjaannya.[29]

Bagi Asuransi Jasindo Syariah Kantor Pemasaran Banjarmasin, kejujuran merupakan sifat yang harus dimiliki oleh karyawannya, agar karyawannya tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan yang menyebabkan kemudharatan bagi Asuransi Jasindo Syariah Kantor Pemasaran Banjarmasin. Sifat *shiddiq* karyawan Asuransi Jasindo Syariah dibuktikan dengan bersikap jujur dalam memberikan laporan kerja kepada atasan.

2. *Tabligh* (Komunikatif)

Tabligh yang berarti "menyampaikan" merupakan salah satu sifat yang dimiliki oleh Rasulullah Saw. Sifat *tabligh* dengan bahasanya yang *bil hikmah* yang artinya berbicara dengan orang lain dengan sesuatu yang mudah dipahami dan diterima oleh akalnya, bukan berbicara sesuatu yang sulit dipahami. Allah Swt berfirman dalam QS. Ibrahim/14: 4

[28]Tim Penerjemah Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemah Tafsir Perkata*, (Jakarta: Syaamil Al-Qur'an, 2010), h. 206.

[29]Abu Fahmi, *HRD Syariah, op.cit.* h. 84.

وَمَآ أَرۡسَلۡنَا مِن رَّسُولٍ إِلَّا بِلِسَانِ قَوۡمِهِۦ لِيُبَيِّنَ لَهُمۡۖ فَيُضِلُّ ٱللَّهُ مَن يَشَآءُ وَيَهۡدِي مَن يَشَآءُۚ وَهُوَ ٱلۡعَزِيزُ ٱلۡحَكِيمُ

"Kami tidak mengutus seorang Rasulpun, melainkan dengan bahasa kaumnya, supaya ia dapat memberi penjelasan dengan terang kepada mereka. Maka Allah menyesatkan siapa yang Dia kehendaki, dan memberi petunjuk kepada siapa yang Dia kehendaki. Dan Dialah Tuhan Yang Maha Kuasa lagi Maha Bijaksana".[30]

Di dalam lingkungan kerja, sifat *tabligh* perlu diimplementasikan dalam kinerja karyawan, khususnya dalam hal pelayanan terhadap nasabah. *Tabligh* adalah sikap transparan dan bertanggung jawab terhadap setiap hal yang merupakan amanah yang diberikan kepadanya.[31]

Bagi Asuransi Jasindo Syariah Kantor Pemasaran Banjarmasin, sifat komunikatif merupakan salah satu bentuk dari *tabligh,* sifat *tabligh* dibuktikan oleh karyawan mengingat asuransi jasindo syariah merupakan lembaga asuransi syariah yang pasti seringkali bertemu dengan banyak nasabah maupun masyarakat.

3. Amanah (Dipercaya)

Amanah yang berarti "dapat dipercaya" merupakan alah satu sifat Rasulullah Saw. Yang patut diteladani oleh umat Islam. Amanah adalah sikap bisa dipercaya dalam mengemban tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[32] Implementasi sifat amanah dalam lingkungan kerja adalah karyawan dituntut untuk bertanggung jawab kepada kepercayaan yang

[30]Tim Penerjemah Departemen Agama Republik Indonesia, *op.cit.* h. 255.

[31]Abu Fahmi, *loc. Cit.*

[32]Abu Fahmi, *loc.cit.*

diberikan kepadanya. Maksud kepercayaan dalam hal ini adalah tugas yang menjadi tanggung jawab pekerjaannya.

Seorang karyawan haruslah memiliki sifat amanah, karena Allah menyebutkan sifat-sifat orang mukmin yang beruntung adalah yang dapat memelihara amanat yang diberikan kepadanya. Allah Swt berfirman dalam QS. al-Mu'minun/23: 8

وَٱلَّذِينَ هُمۡ لِأَمَٰنَٰتِهِمۡ وَعَهۡدِهِمۡ رَٰعُونَ

"Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya".[33]

Bagi Asuransi Jasindo Syariah Kantor Pemasaran Banjarmasin, sifat amanah merupakan sifat yang harus dimiliki oleh karyawannya. Terutama dalam hal mengerjakan tugasnya sehari-hari.

4. *Fathanah* (Profesional)

Fathanah yang berarti "cerdas" merupakan salah satu sifat Rasulullah Saw, yang patut diteladani oleh umat Islam. Sifat *fathanah* dapat dipandang sebagai strategi hidup seorang muslim. Seorang muslim harus mengoptimalkan segala potensi yang telah diberikan oleh Allah. Potensi yang paling berharga yang hanya diberikan kepada manusia adalah akal (intelektual). Allah Swt bahkan memberikan peringatan keras kepada orang-orang yang tidak menggunakan akalnya. Sebagaimana firman Allah dalam QS. Yunus/10: 100

وَمَا كَانَ لِنَفۡسٍ أَن تُؤۡمِنَ إِلَّا بِإِذۡنِ ٱللَّهِۚ وَيَجۡعَلُ ٱلرِّجۡسَ عَلَى ٱلَّذِينَ لَا يَعۡقِلُونَ

[33]Tim Penerjemah Departemen Agama Republik Indonesia, *op.cit,* h. 342.

"Dan tidak ada seorangpun akan beriman kecuali dengan izin Allah; dan Allah menimpakan kemurkaan kepada orang-orang yang tidak mempergunakan akalnya".[34]

Fathanah adalah sikap profesional dalam melakukan berbagai pekerjaannya.[35] Di dalam lingkungan kerja, seorang karyawan harus cerdas dan profesional dalam bekerja.

Karyawan Asuransi Jasindo Syariah Kantor Pemasaran Banjarmasin dituntut untuk erdas dan profesional dalam bekerja. Sikap yang cerdas dan profesional ini akan menumbuhkan kreativitas kemampuan untuk melakukan berbagai inovasi yang bermanfaat. Sifat *fathanah* pada karyawan Asuransi Jasindo Syariah Kantor Pemasaran Banjarmasin dapat dibuktikan dengan keberhasilan karyawannya dalam mencapai target kerja yang diterapkan dalam pengukuran kinerja.

[34]*Ibid.*, h. 220.

[35]Abu Fahmi, *loc. cit.*