BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA

A. Profil Obyek Penelitian

1. Sejarah PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin

Sebagai pelopor asuransi syariah di Indonesia, Takaful Indonesia didirikan atas prakarsa Tim Pembentukan Asuransi Takaful Indonesia (TEPATI), yang dimotori oleh Ikatan Cendekiawan Muslim se-Indonesia (ICMI) melalui yayasan Abdi Bangsa Bank Muamalat Indonesia Tbk, Syarikat Takaful Malaysia, PT. Asuransi Jiwa Tugu Mandiri, Departemen Keuangan RI, serta beberapa pengusaha muslim Indonesia.

Didirikan pada tanggal 24 Februari 1994, berdasarkan izin operasional dengan akta pendirian : Surat Keputusan Menteri Kehakiman RI No. C2-6712 HT.01.01 Tahun 1994, Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) : Surat Keputusan Menteri Keuangan RI No. 533/09-01/PB/VII/2000.[1]

Namun, untuk PT. Asuransi Takaful Umum beroperasi sejak tahun 1995 berdasarkan izin operasional dengan akta pendirian : Surat Keputusan Menteri Kehakiman RI No. C2-18.286.HT.01.01 Tahn1994.Izin Usaha Perasuransian Surat Keputusan Menteri Keuangan RI No. 247/KMK.017/1995.[2]

---

[1] Strengthening Foothold Unleasing Potentials (Annual Report 2008),Takaful Indonesia, h. 5.
[2] Welcome to Asuransi Takaful Umum with Syariah Basic General Insurance, h. 6.

Berdirinya Takaful Indonesia dilandasi dengan konsep tolong-menolong sebagaimana telah digariskan didalam Al Qur'an :" Dan Tolong-menolonglah kamu dalam kebaikkan dan takwa".(QS. Almaidah : 2). Dengan landasan ini, Takaful menjadikan semua peserta sebagai keluarga besar yang akan saling melindungi dan akan bersama-sama menanggung resiko keuangan dari musibah yang mungkin terjadi diantara mereka.

Dengan visi menjadi grup terkemuka yang menawarkan jasa Takaful dan keuangan syariah yang komprehensif dengan jangkauan signifikan diseluruh Indonesia, maka Takaful akan berjuang menetapkan misi untuk memberikan solusi dan pelayanan terbaik dalam hal perencanaan keuangan dan penanggungan resiko bagi umat dengan menawarkan jasa takaful dan keuangan syariah yang dilakukan secara profesional, adil, dan amanah. Dengan misi inlah tujuan dan maksud Takaful Indonesia untuk memberikan pelayanan yang terbaik, amanah, dan profesional kepada seluruh umat dan bangsa Indonesia diharapkan dapat terlaksana dengan baik.

PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin merupakan salah satu kantor cabang, sekaligus sebagai kantor pemasaran yang beroperasi diwilayah Kalsel khususnya dikota Banjarmasin. Pada awal beroperasinya dikota Banjarmasin, PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin menempati kantor dijalan Jenderal A. Yani Km. 5,7 No.11 Banjarmasin. Namun seiring dengan perkembangannya yang sangat meningkat, maka pada awal tahun 2005 PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin berpindah kantor baru di jalan Jenderal A. Yani Km. 3 No. 216 F

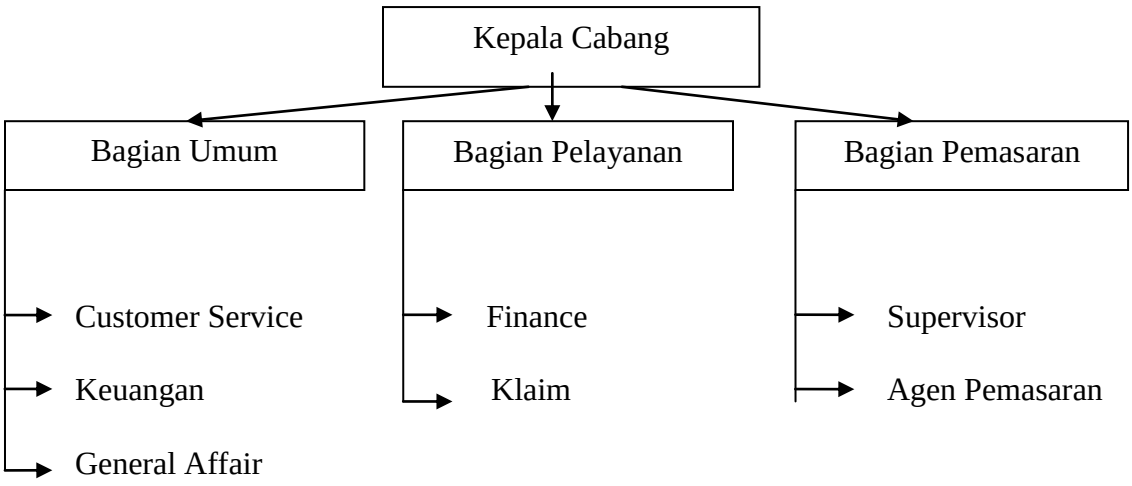
Banjarmasin. Lokasi ini dipilih karena dianggap cukup strategis dalam menunjang eksistensi perusahaan guna memberikan pelayanan yang baik bagi para nasabahnya.

2. Struktur organisasi dan tugasnya.

Seperti halnya perusahaan-perusahaan lain PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin juga memiliki struktur organisasi tersendiri yang disesuaikan dengan kepentingan dan kebutuhan perusahaan. Struktur organisasi yang ada pada perusahaan ini berbentuk organisasi garis, karena struktur ini dianggap sangat cocok untuk perusahaan tersebut sebab sifatnya sederhana dan mengandung prinsip kesatuan perintah dan tanggung jawab. Untuk arus kekuasaan bergerak dari pimpinan sampai kebawahnya, sedang arus tanggung jawab bergerak sebaliknya dari bawah keatas.

Adapun struktur organisasi pada PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 1.1 : Struktur Organisasi PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin



Adapun susunan kepengurusan pada PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin adalah sebagai berikut :

a. Kepala Cabang : Rahman Idris, S.E
b. Bagian Umum :
    1) Customer Service : Sumarni, S.E
    2) Keuangan : Ahmad Fani, S.E
    3) General Affair : Muhammad Fauzi, S.E
c. Bagian Pelayanan :
    1) Finance : Erniyati, S.E
    2) Klaim : Muhammad Helmi, S.E
d. Bagian Pemasaran :
    1) Supervisor : Sateriansyah S. Irawan, S.E
    2) Agen Pemasaran :
        1) Eka Rahman
        2) M. Darwis
        3) Said Abdullah
        4) Andre Wardhani

Adapun tugas-tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian yang ada dalam struktur organisasi pada PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin, adalah sebagai berikut :

a. Kepala Cabang

Bertanggung jawab penuh terhadap jalannya operasional cabang dalam mencapai hasil yang diharapkan, terutama target yang diberikan kantor pusat dalam penghimpunan premi. Selain itu, kepala cabang juga mempunyai hak tunggal dalam penanda tanganan serta penentuan kebijakan pada strategi pemasaran cabang.

b. Bagian Umum

1) Customer Service : bertugas memberikan pelayanan dan penjelasan kepada nasabah yang datang ke kantor serta membukukan transaksi yang dilakukan oleh cabang.
2) Staf Keuangan : bertugas menerima dan mengumpulkan hasil perolehan premi dari para agen pemasaran, serta melakukan pembayaran pengeluaran-pengeluaran operasional.
3) Staf General Affair : bertugas menyiapkan polis-polis asuransi yang akan ditandatanganin oleh kepala cabang dan membantu tugas-tugas operasional dari para staf lainnya.

c. Bagian Pelayanan

Bagian ini bertugas membantu kepala cabang dalam bidang penanggulangan klaim dan produksi polis. Bagian ini memiliki beberapa staf, yaitu :

1) Staf Finance : bertugas mengatur jalannya operasional perusahaan dan pengaturan pentransferan premi kekantor pusat.
2) Staf Klaim : bertugas menangani permasalahan klaim yang diajukan oleh nasabah.

d. Bagian Pemasaran

Bagian ini bertugas bertanggung jawab kepada kepala cabang dalam hal perolehan premi. Bagian ini memiliki beberapa staf, yaitu terdiri dari :

1) Supervisor : bertugas mengawasi pekerjaan para agen pemasaran dalam hal pencapaian target perolehan premi, memberikan training kepada para agen pemula dan memeriksa laporan para agen setiap minggunya.
2) Agen Pemasaran bertugas :[3]
    a) Mempromosikan dan memberikan penjelasan tentang produk-produk asuransi yang dipasarkan kepada para nasabah.
    b) Mencari nasabah sebanyak-banyaknya
    c) Memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah

[3] Sateriansah, Supervisor, Wawancara pribadi, Banjarmasin 21 Oktober 2011.

d) Membantu nasabah dalam hal pengisian aplikasi polis, pembayaran dan memberikan keterangan yang benar mengenai info yang dibutuhkan oleh nasabah yang berkaitan dengan permasalahan asuransi.

Struktur organisasi menunjukkan adanya garis wewenang dan tanggung jawab, garis komando serta cakupan bidang pekerjaan masing-masing. Struktur ini menjadi sangat penting supaya tidak terjadi benturan pekerjaan serta memperjelas fungsi dan peranan masing-masing bagian dalam organisasi.

3. Sumber Permodalan

Setiap pendirian perusahaan asuransi syariah wajib menyediakan modal awal guna membiayai investasi dan modal kerja. Modal dasar PT. Asuransi Takaful Umum sejak awal pendiriannya pada tahun 1995 Rp 100.000.000.000,00 (seratus milyar rupiah).[4] Adapun modal tersebut berasal dari para pemegang saham yang mana terdiri dari :

a. PT. Syarikat Takaful Indonesia : 55,28%
b. PT. Asuransi Takaful Keluarga : 44,52%
c. Koperasi Karyawan Takaful : 0,20%

4. Jenis Produk

Adapun jenis produk-produk yang terdapat pada PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin adalah sebagai berikut :

[4] Strengthening Foothold Unleasing Potentials (Annual Report 2008), *Op.Cit,* h. 3.

a. Asurasi Kendaraan Bermotor (Takaful Abror)

Paket produk asuransi ini memberikan pelayanan pergantian atas kerusakan atau kehilangan kendaraan bermotor yang disebabkan oleh kecelakaan, terbakar, bencana alam, dll.

Pertanggungan ini dapat dibedakan menjadi 2 macam, yaitu :

1) Pertanggungan Komprehensif (*All Risk*)

Pertanggungan ini meng-cover semua jenis kerugian yang diderita oleh peserta dari kerugian yang kecil hingga kerusakan atau kerugian yang parah/besar, baik akibat dari kecelakaan, terbakar, huru-hara mupun pencurian.

2) Pertanggungan Total *Loss* (TLO)

Pertanggungan ini hanya meng-cover yang mana nilai kerugiannya adalah 75% dari harga pertanggungan atau Total Loss.

b. Asuransi Kebakaran (*Fire Insurance*)

Paket produk asuransi ini memberikan pelayanan / penggantian atas musibah kebakaran yang menimpa peserta asuransi, baik hanya berupa bangunannya saja sebesar nilai pertanggungan yang telah diakadkan maupun beserta perabot rumah tangga lainnya.

c. Asuransi Alat Berat (*Heavy Equipment Insurance*)

Paket produk asuransi ini memberikan pelayanan ganti rugi atas kerugian yang diderita oleh peserta atas peralatannya terutama alat berat, baik yang

disebabkan oleh terbakar, tergelincir, bencana alam ataupun kecelakaan kerja lainnya.

d. Asuransi Pengangkutan (*Cargo Insurance*)

Paket produk asuransi ini memberikan paket jaminan ganti rugi atas kerugian baik karena kerusakan ataupun kehilangan yang diderita oleh peserta atas barang-barang nya atau kargo, baik yang dikirim melalui darat, laut dan udara sesuai dengan nilai yang diperjanjikan dan sesuai dengan paket jaminan yang diinginkan oleh peserta asuransi tersebut.

e. Asuransi Kecelakaan Diri (*Personal Accident Insurance*)

Paket produk asuransi ini memberikan paket jaminan penggantian atas biaya perawatan / berobat atas kecelakaan diri, baik pada saat dalam perjalanan / lalu lintas kepada tertanggung, maupun santunan meninggal dunia yang dialami oleh tertanggung kepada ahli warisnya, sesuai dengan nilai pertanggungan yang telah diperjanjikan sebelumnya.

Dan masih banyak lagi produk-produk asuransi yang mampu memenuhi kebutuhan masyarakat lainnya.

B. Laporan Penelitian

1. Gambaran Mengenai Pemberian Sistem Insentif Untuk Para Agen Pemasaran Pada PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin.

Insentif merupakan bagian dari biaya operasional yang harus dikeluarkan oleh perusahaan asuransi Takaful Umum selaku perusahaan penerbit polis asuransi. Insentif merupakan imbalan bagi para agen pemasaran sebagai pengganti dari gaji yang diberikan oleh perusahaan atas hasil yang telah dicapai dari penjualan polis-polis asuransi yang telah mereka pasarkan.

Sistem insentif ini telah diberlakukan dari sejak awal beroperasinya perusahaan hingga saat sekarang ini. Jumlah insentif yang diberikan kepada para agen pemasaran selama ini, disesuaikan dengan jumlah hasil penjualan dari produk-produk asuransi yang telah berhasil di pasarkan oleh para agen pemasaran tersebut. Para agen yang bergabung diperusahaan ini diharuskan untuk dapat menjual produk-produk asuransi kepada para nasabahnya sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh kantor pusat.

Adapun penentuan target pendapatan premi untuk masing-masing agen pemasaran disesuaikan dengan tingkat jabatan yang ditempati oleh para agen pemasaran tersebut. Pada agen pemasaran di PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin ini, memiliki beberapa level tingkat jabatan. Adapun tingkatan level jabatan pada agen pemasaran tersebut terdiri dari :[5]

[5]Rahman Idris, Kepala Cabang, Wawancara Pribadi, Banjarmasin 21 Oktober 2011.

a. *New Bussiness Partner Ambassador* (Agen Pemula)

Pada jenjang ini, seorang agen pemasaran yang baru bergabung di perusahaan PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin memiliki masa evaluasi selama tiga bulan, dan berada penuh dibawah pengawasan dan binaan dari supervisor sebagai team leadernya. Selama masa tiga bulan inilah seorang agen pemasaran dilatih dan dibina dalam mengenal, memahami, dan menjelaskan serta melakukan prospecting dengan didampingi oleh team leadernya hingga mampu melakukan proses pemasaran secara mandiri.

Pada jenjang ini, seorang agen pemasaran diberikan target dari perusahaan untuk perolehan premi sebesar Rp. 7.500.000,00 (Tujuh juta lima ratus ribu rupiah) per bulannya.

b. *Junior Bussines Partner Ambassador*

Setelah melewati masa evaluasi selama tiga bulan sebagai agen pemula dengan pencapaian target produksi premi minimal 85% dari target yang telah ditetapkan sebelumnya (sesuai SK. Direksi yang baru No. Du. SK-207.02.07), maka seorang agen pemula berhak naik kejenjang yang lebih tinggi yaitu sebagai Agen Pemasaran Junior (Junior Bussines Partner Ambassador) dengan masa kontrak kerja selama satu tahun, dengan masa evaluasi perolehan premi setiap enam bulan sekali sebagai penentu dan penilaian apakah ia layak atau tidak untuk dapat bertahan pada level ini. Setelah melewati masa evaluasi selama satu tahun, jika ia dianggap telah berhasil memenuhi target ketentuan yang telah ditetapkan

oleh perusahaan, maka secara otomatis ia akan naik ketingkat level yang lebih tinggi dari level sebelumnya.

Pada jenjang ini, seorang agen pemasaran diberikan target dalam pencapaian premi oleh perusahaan sebesar Rp. 20.000.000,00 (Dua puluh juta rupiah) perbulannya.

c. *Executive Bussines Partner Ambassador*

Pada dasarnya jenjang karir pada level ini tidak jauh berbeda dengan Junior Bussines Partner Ambassador, hanya saja dari sisi target produksi premi yang diberikan kepadanya lebih tinggi.

Pada jenjang ini seorang agen pemasaran diberikan target dalam perolehan premi oleh perusahaan sebesar Rp. 25.000.000,00 (Dua puluh lima juta rupiah).

d. *Senior Bussines Partner Ambassador* (Top Marketing)

Untuk dapat mencapai posisi ini tentunya tidaklah mudah. Hal ini memerlukan perjuangan dan kesabaran yang tinggi, karena selain harus melewati jenjang-jenjang pemasaran yang telah ditentukan dan harus memiliki prestasi perolehan premi yang baik, seorang agen pemasaran yang berada pada level ini juga harus memiliki syarat mutlak tentunya harus mempunyai “ pasar sendiri “, hal ini dikarenakan target perolehan premi yang diberikan oleh perusahaan cukuplah besar.

Pada jenjang ini, seorang agen pemasaran diberikan target dalam perolehan premi oleh perusahaan sebesar Rp. 50.000.000,00 (Lima puluh juta rupiah) perbulannya.

Dari semua jenjang karir pemasaran yang terdapat pada PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin perusahaan selalu melakukan evaluasi untuk memantau produktivitas premi yang diperoleh. Apabila dalam masa evaluasi agen pemasaran tersebut dapat memenuhi target produksi premi sesuai dengan persentase yang telah ditentukan oleh perusahaan, maka ia akan dapat terus menerima fasilitas yang terdapat dalam surat perjanjian kontrak kerjanya dan mendapatkan kenaikkan jenjang karir yang lebih tinggi dari jenjang karir sebelumnya. Namun, apabila setelah masa evaluasi sang agen tidak dapat memenuhi produksi premi sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka sang agen tersebut akan terdegradasi ke level agen yang lebih rendah atau minimal ia akan menerima pengurangan fasilitas sampai masa evaluasi berikutnya.

Pada awal sebelum para agen pemasaran ini resmi bergabung dan masuk menjadi karyawan pada PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin, mereka diharuskan untuk melakukan penandatanganan perjanjian kontrak kerja terlebih dahulu dengan pihak perusahaan.[6] Namun, sebelum para agen menandatangani perjanjian kontrak tersebut para agen diharuskan untuk membaca dan mempelajari kontrak kerja tersebut secara keseluruhan. Hal ini dilakukan agar para agen tidak merasa dibohongi ketika telah menjadi karyawan pada perusahaan tersebut.

[6] Sumarni,Customer service, Wawancara Pribadi, Banjarmasin 20 Oktober 2011.

Jika para agen telah sepakat dengan isi perjanjian yang ada dalam kontrak kerja tersebut, maka para agen diperkenankan untuk segera menandatanganinya. Perjanjian kontrak kerja ini berlaku selama para agen pemasaran masih aktif bekerja pada perusahaan asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin.

Adapun dalam surat perjanjian tersebut berisikan hal-hal yang penting, yang mana diantaranya berisi tentang ketentuan pemberlakuan pemberian insentif kepada para agen pemasaran sebagai pengganti dari gaji pokok. Pembahasan mengenai pemberlakuan sistem insentif kepada para agen pemasaran ini, diatur dalam pasal 7 (tujuh) dan pasal 8 (delapan) pada perjanjian kontrak kerjasama antara perusahaan dengan agen pemasaran.

Adapun isi dari pasal 7 dan 8 tersebut adalah sebagai berikut :

PASAL 7

Penetapan Target, Evaluasi, dan Remunerasi

Sesuai SK Direksi DU.SK-001.01.01 Tentang Remunerasi Agen Tahun 2010, maka ditetapkan hal-hal sebagai berikut :

a. Target Premi lunas perbulan sebesar 50 (Lima puluh juta rupiah).
b. Masa Evaluasi 6 bulan.
c. Insentif diberikan sesuai dengan kebijakan insentif yang berlaku untuk masing-masing jenis produk.
d. Diberikan jaminan asuransi personal accident 10 juta rupiah dan asuransi kesehatan rawat inap.

e. Diberikan cash bonus (uang transport) sebesar 2% dari produksi premi lunas untuk bulan yang bersangkutan, diberikan setiap tanggal 20 pada bulan berikutnya apabila tercapai produksi premi lunas minimal 50%
f. Melewati masa evaluasi 6 bulan dapat mencapai target minimal 85% dari target yang telah ditentukan oleh perusahaan, maka segala fasilitas tetap diberikan tanpa pengurangan.
g. Melewati masa evaluasi 6 bulan tidak mencapai target minimal 85% dari target yang telah ditentukan, maka akan di degradasi menjadi executive ambassador.
h. Melewati masa evaluasi 12 bulan mencapai target 100% dari target yang telah ditentukan atau lebih, maka akan dipersilahkan untuk memilih jenjang karir tetap yang nantinya akan diberikan oleh perusahaan.
i. Melewati masa evaluasi 12 bulan tidak mencapai target minimal 100% dari target 12 bulan, maka diturunkan kembali menjadi executive ambassador.
j. Besar bonus adalah 2% dari jumlah kelebihan target premi lunas (over target)
k. Diberikan bantuan hari raya sebesar 1x rata-rata cash bonus yang diterima sampai dengan bulan terakhir menjelang bulan ramadhan setiap tahun.
l. Pembinaan dan pengawasan dilakukan oleh kepala cabang.

PASAL 8

Insentif

a. Atas setiap penutupan yang preminya telah dilunasi oleh tertanggung dan telah diterima oleh pihak pertama (perusahaan), maka pihak pertama akan memberikan insentif kerjasama kepada pihak kedua (agen pemasaran)
b. Besarnya insentif didasarkan atas ketentuan yang ditetapkan pihak pertama serta tidak termasuk PPH dan dalam pelaksanaanya mengacu kepada kebijakan pihak pertama yang berlaku untuk masing-masing produk.
c. Besaran skala insentif tersebut berdasarkan tarif premi standar yang dipakai pihak pertama.

(Sumber : Perjanjian Kerjasama Keagenan Senior Bussines Partner Ambassador PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin.)

Dari isi perjanjian diatas maka dapat terlihat bahwa para agen pemasaran khususnya yang berada pada level tingkatan sebagai agen senior bussines partner ambassador tidak hanya mendapatkan insentif saja sebagai imbalan kerjanya,tetapi diluar dari itu mereka juga mendapatkan asuransi, uang transport, bonus dari kelebihan target dan juga mendapat tunjangan hari raya (THR).

Seperti yang telah disebutkan pada perjanjian kontrak kerja diatas, bahwa sejak dari awal kisaran besarnya jumlah insentif tersebut telah ditentukan oleh perusahaan. Besarnya jumlah insentif ini pun memiliki perbedaan untuk masing-masing produk. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1 : Persentase Insentif

No.	Jenis Produk Asuransi	Persentase Insentif
1.	Asuransi Kebakaran	20%
2.	Asuransi Kendaraan Bermotor	20%
3.	Asuransi Kecelakaan Diri	22.5%
4.	Asuransi Alat Berat	15%
5.	Asuransi Pengangkutan (Kargo)	20%

Sumber : PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin

Adapun Prosedur dalam pembagian insentif kepada para agen pemasaran yaitu : ketika para agen pemasaran telah berhasil menjual produk-produk asuransi yang telah berhasil mereka pasarkan, maka secara otomatis mereka telah mendapatkan insentif sesuai dengan jenis produk asuransi yang telah terjual. Semakin banyak para agen berhasil menjual produk-produk asuransi dari PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin, maka semakin besar pula jumlah insentif yang akan mereka dapatkan nantinya, dan begitupun sebaliknya.

Dalam pembagian insentif kepada para agen pemasarannya PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin memiliki dua ketentuan, yaitu :

a. Jika para agen pemasaran memiliki jumlah insentif dibawah limit (kurang dari Rp. 1.500.000,00), maka insentif tersebut akan langsung diberikan oleh perusahaan kepada para agen pemasarannya secara kas.

b. Tetapi jika para agen pemasarannya memiliki jumlah pendapatan insentif diatas limit (Rp. 1.500.000,00ketas), maka PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin tidak dapat memberikannya secara langsung, melainkan harus melakukan pengajuan terlebih dahulu kepada kantor pusat dan selanjutnya harus menunggu proses yang biasanya memakan waktu kurang lebih satu minggu dari masa pengajuan. Jika telah disetujui oleh pihak kantor pusat, maka uang insentif tersebut akan langsung ditransfer kerekening milik agen yang bersangkutan.[7]

Pembayaran insentif kepada para agennya ini, tidak memiliki ketentuan waktu yang pasti seperti halnya dalam pembayaran gaji yang biasanya dilakukan setiap bulan, melainkan pembayarannya tergantung dari permintaan agen pemasaran itu sendiri.

Dalam pembayaran insentif ini para agen yang tidak memiliki NPWP, maka akan dikenakan potongan sebesar 5% dari jumlah insentif yang mereka terima.

[7] Rahman Idris, Kepala Cabang, Wawancara Pribadi, Banjarmasin 21 Oktober 2011.

2. Alasan Penyebab Dipilihnya Sistem Insentif Sebagai Pembayaran Hasil Kerja Bagi Para Agen Pemasaran Pada PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin.

Responden I

Identitas responden

Nama	: Rahman Idris
Umur	: 50 Tahun
Jenis kelamin	: Laki-laki
Pendidikan	: Sarjana Ekonomi
Jabatan	: Kepala Cabang
Alamat	: Banjarmasin

Rahman Idris mulai bergabung dengan PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin sejak tahun 1996. Dan mulai menjabat sebagai kepala cabang dari PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin sejak tahun 2004.

Menurut beliau, dalam praktiknya PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin menerapkan sistem insentif ini karena sistem ini dianggap sebagai salah satu cara yang jitu dalam mendongkrak perolehan premi yang tinggi bagi perusahaan tersebut.

Disamping itu, penerapan sistem insentif ini diharapkan dapat menjadi pacuan bagi para agen pemasaran dalam membangun semangat kerja mereka khususnya dalam bidang pemasaran dan penjualan produk-produk asuransi yang dimiliki oleh

perusahaan PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin. Dengan diterapkannya sistem insentif ini kepada para agen pemasaran, maka hal ini menjadikan mereka dituntut untuk dapat mencari nasabah sebanyak-banyaknya. Hal ini dikarenakan pendapatan insentif yang akan mereka terima nantinya tergantung dari jumlah produk-produk asuransi yang berhasil mereka jual kepada para nasabah.

Selain hal tersebut, ditetapkannya sistem insentif ini juga pastinya akan berdampak pada biaya operasional perusahaan. Yang mana penerapan dari sistem insentif ini dapat meminimalisir jumlah biaya pengeluaran bagi perusahaan, khususnya dalam hal pengeluaran untuk keperluan gaji bagi karyawannya. Sehingga beliau pun mendukung penggunaan dari sistem insentif yang diterapkan oleh PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin ini.

Responden II

Identitas responden

Nama	: Andre Wardhani
Umur	: 30 Tahun
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Pendidikan	: SMK
Jabatan	: New Bussiness Partner Ambassador

Andre Wardhani adalah salah satu agen pemasaran yang bekerja pada PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin sejak tahun 2009. Menurut Andre,

sebagai agen pemula sejak awal ketika ia bekerja pada PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin, ia cukup kesulitan dalam mendapatkan nasabah yang ingin membeli produk-produk asuransi yang dipasarkannya.

Hal ini terjadi karena ia masih belum memiliki " pasar" yang menjadi pendukungnya dalam hal memasarkan produk-produk asuransi yang akan ditawarkannya serta kurangnya pengalaman yang dimiliki oleh Andre dalam hal pemasaran. Sehingga faktor-faktor inilah yang mempengaruhi pendapatan insentif yang nantinya akan diterima olehnya. Meskipun ia telah berusaha keras dalam mencari nasabah, namun insentif yang diterima oleh Andre terkadang tidak sebanding dengan hasil kerja keras yang dilakukan olehnya dalam hal mencari nasabah.

Hal ini menyebabkan Andre menjadi kurang mendukung terhadap penggunaan dari sistem insentif yang diterapkan oleh perusahaan PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin kepada para agen pemasarannya.

Responden III

Identitas responden

Nama	: Said Abdullah
Umur	: 45 Tahun
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Pendidikan	: SMA
Jabatan	: Junior Bussines Partner Ambassador
Alamat	: Banjarmasin

Said Abdullah merupakan salah satu agen pemasaran yang juga bekerja pada PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin. Ia mulai bekerja menjadi agen pemasaran pada perusahaan asuransi ini sejak tahun 2008. Menurut Said, meskipun saat ini ia telah berada di posisi Junnior Bussinees Partner Ambassador namun ia pun masih mengalami kesulitan dalam hal mendapatkan nasabah. Apalagi ketika ia telah menempati level ini, maka secara otomatis target yang harus dicapai olehnya dalam pendapatan premi pun semakin meningkat. Hal ini mengakibatkan Said harus semakin kerja keras untuk mencari nasabah sebanyak-banyaknya, agar ia dapat mencapai target perolehan premi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karena tuntutan inilah menjadikan Said untuk sering bekerja lembur .

Namun yang sangat disayangkan olehnya, meskipun ia sering bekerja lembur tetapi dari pihak perusahaan tidak memberikan ia upah tambahan atas hasil kerja lemburnya. Karena hal inilah menjadikan Said untuk berinisiatif mencari perkerjaan lain, yang dianggapnya lebih menjanjikan hasilnya. Ia merasa bahwa sistem insentif ini lebih banyak berpihak untuk keuntungan perusahaan saja dan kurang memperhatikan kesejahteraan untuk para agen pemasarannya. Karena kekecewaan inilah, sehingga pada saat ini ia menjadikan profesi agen pemasaran pada PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin hanya dijadikannya sebagai pekerjaan sambilan saja.

Responden IV

Identitas responden

Nama	: Eka Rahman
Umur	: 29 Tahun
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Pendidikan	: S1 Ekonomi
Jabatan	: Executive Bussiness Partner Ambassador
Alamat	: Banjarmasin

Eka Rahman adalah salah satu agen pemasaran yang telah bergabung dengan PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin sejak tahun 2007. Saat ini ia berada pada level tingkat jabatan sebagai Executive Bussines Partner Ambassador .

Ia mengaku saat awal pertama kali bergabung sebagai agen pemula pada PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin, ia juga mengalami banyak kendala dalam hal mendapatkan nasabah. Hal ini dikarenakan masih kurangnya pengalaman Eka dalam bidang pemasaran, dan ia juga masih belum memiliki "pasar" untuk menjual produk-produk asuransi yang akan dipasarkannya.

Karena kurangnya jumlah nasabah yang ia dapatkan, maka secara otomatis hal ini juga berdampak pada jumlah penerimaan insentif yang nantinya akan ia peroleh dari perusahaan . Ia pun sempat kurang mendukung dengan diadakannya sistem insentif ini. Sehingga hal ini sempat menjadikan ia berfikir untuk mencari pekerjaan yang jauh lebih baik lagi dibanding sebagai agen pemasaran pada PT. Asuransi

Takaful Umum Cabang Banjarmasin. Namun Eka akhirnya tetap berusaha untuk terus menekuni pekerjaan ini, sehingga sampai pada saat sekarang ini ia pun telah berada pada posisi level yang tinggi dan ia pun kini juga telah memiliki "pasar" sendiri, sehingga memudahkan ia dalam hal memasarkan produk-produk asuransi yang ada pada PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin. Dan pada saat ini ia pun mulai mendukung adanya penggunaan dari sistem insentif ini, karena menurutnya penggunaan sistem insentif ini dapat menjadikan para agen untuk lebih semangat dalam hal bekerja untuk memasarkan produk-produk asuransi yang ada pada perusahaan PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin.

Responden V

Identitas responden

Nama	: M.Darwis
Umur	: 53 Tahun
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Pendidikan	: Sarjana Ekonomi
Jabatan	: Executive Bussines Partner Ambassador
Alamat	: Banjarmasin

Darwis merupakan salah satu agen pemasaran yang telah bekerja pada PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin sejak tahun 2007. Ia saat ini menempati level tingkatan Executive Bussines Partner Ambassador dalam jabatannya

sebagai agen pemasaran pada PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin. Menurut Darwis, sejak awal ia bekerja diperusahaan ini, ia telah menyetujui adanya penggunaan sistem insentif ini. Meskipun awalnya ia merasa berat dalam mencari nasabah, namun hal itu tidak membuatnya putus asa. Ia terus berusaha untuk mendapatkan nasabah sebanyak-banyakya, dan saat ini ia telah memiliki banyak nasabah yang mau membeli produk-produk asuransi yang ditawarkannya.

Menurut pemaparannya,ia setuju dengan diterapkannya sistem insentif ini karena menurutnya hal ini dapat menjadikan semangat untuk dirinya dan teman-temannya agar bekerja lebih giat dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya selama ini. Dan saat ini dengan melihat jumlah nasabah yang ia dapatkan setiap harinya semakin meningkat, maka hal ini juga berpengaruh pada peningkatan perolehan insentif yang ia terima dari perusahaan.

Respoden VI

Identitas responden

Nama	: Sateriansyah S.Irawan
Umur	: 32 Tahun
Jenis kelamin	: Laki-laki
Pendidikan	: SMK
Jabatan	: Top Bussiness Partner Ambassador
Alamat	: Banjarmasin

Saterinsyah adalah seorang agen pemasaran senior yang mulai bekerja di PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin sejak tahun 2002. Selain menjabat sebagai Top Bussiness Partner Ambassador pada jabatan agen pemasaran ia pun juga menjabat sebagai Supervisor.

Menurut Sateriansyah, ia sangat setuju dengan diterapkannya penggunaan sistem insentif ini karena hal ini dapat membuat para agen lebih semangat dan berusaha dalam bekerja untuk mencari nasabah. Karena menurutnya jika para agen diberikan gaji pokok, hal ini dapat menjadikan agen terlalu santai dalam mencari nasabah dan pastinya akan berdampak pada pendapatan perolehan premi bagi perusahaan.

C. Analisis Data

1. Analisis Gambaran Mengenai Pemberian Sistem Insentif Untuk Para Agen Pemasaran pada PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin

Menurut Heidjrahman Ranupandojo dan Suad Hasan insentif adalah : *"Pengupahan yang memberikan imbalan yang berbeda karena memang prestasi yang berbeda."*

Jika dilihat dari pengertian insentif diatas , maka hal ini sama seperti penerapan insentif yang telah digunakan oleh PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin kepada para agen pemasarannya. Dalam hal ini insentif merupakan salah satu jenis upah yang diberikan oleh perusahaan PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin kepada para agen pemasarannya selain pemberian bonus. Jumlah

insentif yang diberikan oleh PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin kepada para agen pemasarannya ini disesuaikan dengan prestasi kerja yang telah dicapai oleh masing-masing agen pemasaran. Prestasi kerja dalam hal ini adalah dilihat dari banyaknya jumlah produk-produk asuransi yang telah berhasil dijual oleh para agen pemasaran kepada para nasabahnya, yang mana setiap agen pemasaran pastinya memiliki tingkat penjualan poduk asuransi yang berbeda-beda antara agen yang satu dengan agen yang lainnya, sehingga penilaian prestasi kerjanya pun juga berbeda-beda pada masing-masing agen. Jika agen pemasaran tidak mampu menjual produk-produk asuransi yang banyak, maka ia dinilai bahwa prestasi kerjanya tidak cukup baik dan pastinya jumlah uang insentif yang ia terima pun tidak banyak. Tetapi sebaliknya, jika sang agen pemasaran telah berhasil menjual produk-produk asuransi yang banyak kepada para nasabahnya maka prestasi kerjanya pun dinilai sangat baik dan secara otomatis hal itu berpengaruh pada banyaknya jumlah insentif yang ia terima. Oleh sebab itu tingkat penjualan produk-produk asuransi yang berhasil dipasarkan oleh sang agen pemasaran sangatlah mempengaruhi jumlah insentif yang nantinya akan ia terima.

Dalam hal penggunaan sistem insentif ini, manajemen PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin menggunakan program golongan jenis insentif berupa komisi (*commission)* dan program insentif *production* bonus. Hal ini dapat terlihat karena insentif yang diberikan oleh perusahaan PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin kepada para agen pemasarannya ini, diberikan berdasarkan banyaknya jumlah produk-produk asuransi yang berhasil dijual oleh para agen pemasaran kepada

para nasabahnya. Jadi semakin banyak jumlah produk asuransi yang terjual, maka semakin banyak pula jumlah insentif yang diterima oleh para agen pemasaran.tersebut dan begitupula sebaliknya.

Selain komisi, program insentif yang juga digunakan oleh PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjrmasin untuk upah para agen pemasarannya adalah program insentif *production* bonus. Hal ini dapat terlihat karena jika para agen pemasaran dapat melebihi target perolehan premi yang telah ditentukan oleh perusahaan, maka sang agen pemasaran tersebut akan mendapatkan tambahan upah bonus dari hasil perolehan kelebihan premi yang berhasil ia capai. Dalam hal penentuan target untuk perolehan premi ini , PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin telah menentukannya berdasarkan tingkat jabatan yang ditempati oleh masing-masing agen pemasaran tersebut. Jadi tiap-tiap level jabatan pada agen pemasaran ini memiliki jumlah target pendapatan premi yang berbeda-beda.

PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin ini juga menggunakan rencana upah *piece rate* dalam penggunaan upah insentif kepada para agen pemasarannya. Upah *piece rate* yang digunakan oleh PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin ini adalah jenis upah *piece rate* upah per potong taylor, karena jumlah insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada para agen pemasarannya ini disesuaikan dengan tingkat produktivitas dari masing-masing agen pemasaran. Yang mana tingkat produktivitas ini diukur berdasarkan dengan banyaknya jumlah penjualan produk-produk asuransi yang berhasil mereka pasarkan kepada para nasabahnya. Jadi dalam hal ini antara prestasi kerja dan produktivitas kerja para agen

pemasarannya dinilai berdasarkan banyaknya jumlah penjualan produk-produk asuransi yang berhasil dipasarkan kepada para nasabahnya dan juga berdasarkan keberhasilan para agen pemasaran dalam hal pencapaian target perolehan premi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Selain itu rencana insentif yang dipakai oleh manajemen PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin untuk para agen pemasarannya juga menggunakan rencana upah pembayaran tidak langsung, yang mana berupa jaminan asuransi personal accident, asuransi kesehatan rawat inap, pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) dan juga paket liburan dan umroh bagi para agen pemasaran yang memiliki pendapatan premi selalu tinggi dari target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Untuk nilai persentase jumlah insentif ini pun besarnya telah ditentukan langsung oleh perusahaan dan besarnya jumlah insentif ini pun berbeda-beda untuk masing-masing jenis produk asuransi.

Contoh :

Jika X adalah seorang agen pemasaran yang berada pada level jabatan sebagai agen pemula dengan memiliki target perolehan premi sebesar Rp. 7.500.000,00 per bulan, dan ia dapat mencapai target perolehan premi tersebut melalui penjualan produk-produk asuransi yang berbeda-beda , dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 1.2 : Contoh Perhitungan Penerimaan Insentif

No.	Jenis Produk Asuransi	Persentase insentif	Jumlah Perolehan Premi	Jumlah Penerimaan Insentif
1	Asuransi Kebakaran	20%	Rp. 2000.000	Rp. 400.0000
2	Asuransi Kendaraan bermotor	20%	Rp. 2000.000	Rp. 400.000
3	Asuransi Kecelakaan Diri	22,5%	Rp. 1.000.000	Rp. 225000
4	Asuransi Alat Berat	15%	Rp. 1.000.000	Rp. 150.000
5	Asuransi Pengangkutan	20%	Rp. 1.500.000	Rp. 300.000
	Jumlah		**Rp. 7.500.000**	**Rp. 1.475.000**

Maka jumlah insentif bersih yang nantinya akan diterima oleh X setelah dipotong pajak PPH misal sebesar 10% adalah : Rp.1.475.000 – 10% = Rp.1.327.500.

Karena jumlah insentif bersih yang diterima oleh agen X adalah sebesar Rp.1.327.500 nilainya dibawah limit, maka perusahaan akan memberikan insentifnya secara kas dan langsung kepada sang agen X.

Perhitungan pemberian insentif seperti ini berlaku untuk semua level tingkatan jabatan pada agen pemasaran di PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin.

Pada gambaran penggunaan sistem insentif yang dipakai oleh PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin kepada para agen pemasarannya, penulis menilai bahwa teori insentif yang dipakai oleh PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin ini lebih condong kepada teori monistik (*monistic theory*). Yang mana teori monistik ini menganggap bahwa manusia bekerja hanya untuk satu tujuan yaitu memperoleh uang. Sebab menurut penilaian penulis, hal ini dikarenakan prestasi dan produktivitas kerja para agen pemasaran dinilai oleh perusahaan hanya berdasarkan banyaknya jumlah perolehan premi yang didapat oleh para agen pemasaran melalui keberhasilan penjualan produk-produk asuransi yang berhasil mereka pasarkan. Oleh sebab itu, agen pemasaran pun bekerja hanya untuk satu tujuan yaitu untuk mendapatkan insentif yang sebanyak-banyaknya.

Dari proses pemberian insentif ini pun, penulis dapat melihat bahwa PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin lebih cenderung menggunakan proses pemberian insentif secara perorangan, yang mana hal ini dapat dikaitkan dengan prinsip-prinsip yang terdapat dalam teori monistik. Yaitu menurut teori monistik, insentif perseorangan lebih efektif dari pada insentif kelompok. Selain itu prinsip teori monistik yang lainnya adalah insentif lebih efektif mana kala penghargaan dibayarkan segera setelah nampak adanya prestasi dan tidak ditunda sampai akhir bulan atau akhir tahun. Menurut penulis PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin telah menggunakan prinsip ini karena para agen pemasaran dapat mengambil insentif yang telah ia dapatkan kapan pun sesuai dengan keinginan para agen pemasaran tersebut tanpa harus menunggu akhir bulan apalagi hingga akhir

tahun, tidak seperti halnya dengan pemberian gaji yang diberikan setiap bulan. Prinsip teori monistik yang terakhir adalah bertambah tinggi penghargaan, maka bertambah besar pula dorongan atau prestasi selanjutnya. Hal ini dapat terlihat dari adanya tingkat jabatan yang diberikan oleh PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin kepada para agen pemasarannya, yang berguna sebagai salah satu motivasi untuk pemacu semangat para agen pemasaran dalam bekerja, agar dapat mencapai target perolehan premi yang semakin tinggi. Sebab semakin tinggi jabatan yang dimiliki oleh agen pemasaran,maka semakin tinggi pula target perolehan premi yang harus dicapai oleh agen pemasaran tersebut.

Jumlah target perolehan premi yang harus dicapai oleh masing-masing agen pemasaran dinilai penulis sangatlah tinggi, sehingga untuk para agen pemula yang masih belum memiliki pengalaman dalam bidang pemasaran, maka ini akan menyulitkan sang agen pemula karena mereka akan sulit mencapai target perolehan premi tersebut.

Jika dilihat dari sudut pandang ekonomi Islam, prosedur insentif yang dilakukan oleh PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin kepada para agen pemasarannya jika dilihat dalam segi kontrak perjanjian kerja maka hal tersebut telah sesuai dengan syarat ijarah yang terdapat dalam konsep ekonomi Islam. Sebab sebelum para agen pemasaran resmi bekerja pada PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin , mereka diharuskan terlebih dahulu untuk mengadakan akad perjanjian kontrak kerja yang mana didalam kontrak kerja tersebut antara lain isinya menjelasakan tentang upah yang nantinya akan mereka terima ketika mereka telah

resmi bekerja pada PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin. Pada perjanjian kontrak kerja ini, perusahaan PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin bertindak sebagai *mu'jir* (orang yang memberikan upah), sedangkan sang agen pemasaran bertindak sebagai *musta'jir* (orang yang menerima upah).

Jika dilihat dari cara pemberian insentif yang diberikan secara langsung oleh perusahaan kepada para agen pemasarannya, yang mana dalam hal ini agen bisa memintanya langsung kapan pun ia perlu tanpa harus menunggu akhir bulan, hal ini telah sesuai dengan syariat Islam yang mana berdasarkan kepada hadis yang diriwayatkan oleh Ibnu Majjah, Rasullullah Saw bersabda :

حَدَّ ثَنَ ا لعَبَّا سُ بْنُ الْوَ لِيْدِ ا لدِّ مَشْقِيُّ , وَهَبُ بْنُ سَعِيْدِ بْنِ عَطِيَّةَ ا لسَّلَمِيُّ . عَبْدُالرَّ حْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ , عَنْ أَبِيْهِ , عَنْ عَبْدِ اللهِ بْنِ عُمَرَ , قَالَ : قَالَ رَسُوْ لُ اللهِ صَلَى اللهُ عَلَيْهِ وَ سَلَم "أَعْطُوْاالأَ جِيْرَ أَجْرَهُ , قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَ قُهُ"[8]

Artinya :

> *"Mewartakan kepada kami Al-Abbas bin Al-Walid Ad-Dimasyqiy; mewartakan kepada kami Wahab bin Sa'id bin 'Athiyyah As-Sallamiy; mewartakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam, dari ayahnya, dari 'Abdullah bin 'Umar, dia berkata : Rasulullah saw. Bersabda : "Berikanlah kepada buruh itu upahnya sebelum kering keringatnya.*[9]

Jadi maksud dari hadist diatas adalah Rasulullah saw menyarankan agar para pengusaha dapat memberikan upah kepada pekerjanya secara langsung, setelah para

---

[8] *Sunan Ibnu Majah*, (Beirut : Dar al-fikr, 1994), Juz. 2, h. 286.
[9] Abdullah Shonhaji, dkk, *Tarjamah Sunan Ibnu Majah,* (Semarang : CV. Asy Syifa, 1993), h. 250.

pekerjanya itu telah selesai mengerjakan pekerjaannya. Dan hal ini pun telah dilakukan oleh PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin dalam hal pembayaran upah insentif kepada para agen pemasarannya yang diberikan secara langsung kapan pun para agen membutuhkannya tanpa harus menunggu akhir bulan apalagi akhir tahun.

Namun, jika dilihat dari konsep keadilan yang ada pada prinsip-prinsip sistem ekonomi Islam, maka penggunaan dari sistem insentif yang diterapkan oleh PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin kepada para agen pemasarannya masih belum dapat dikatakan adil. Sebab jika kita kembali kepada konsep keadilan menurut Islam, keadilan dapat diartikan dengan suka sama suka dan satu pihak tidak mendzalimi pihak lain.[10]

Tetapi jika kita melihat insentif yang diberikan oleh PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin kepada para agen pemasarannya, cara ini masih belum bisa dikatakan adil karena pada permasalahan ini pihak agen pemasaran terdzhalimi, sebab perusahaan hanya menilai prestasi dan produktivitas kerja para agen pemasarannya ini hanya berdasarkan jumlah perolehan premi saja dan bukan berdasarkan kerja kerasnya. Jadi meskipun para agen pemasaran telah berusaha keras untuk dapat menjual produknya kepada nasabah, namun jika hanya sedikit jumlah produk asuransi yang hanya dapat mereka jual maka perusahaan hanya memberi upah sebatas jumlah produk asuransi yang terjual saja, bukan berdasarkan usaha dan kerja keras para agen pemasaran . Sehingga cara seperti ini dilain pihak menguntungkan

[10] Adiwarman A. Karim, *Ekonomi Mikro Islami*, (PT. Raja Grafindo Persada, 2008), Ed. 3, h. 44.

pihak perusahaan dan di pihak lain memberikan kerugian bagi para agen pemasaran. Maka disinilah letak ketidak adilannya.

2. Analisis Alasan Penyebab Dipilihnya Sistem Insentif Sebagai Pembayaran Hasil Kerja Bagi Para Agen Pemasaran pada PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin

Masalah yang sering muncul dewasa ini dalam dunia ketenagakerjaan adalah masalah yang menyangkut pemenuhan hak-hak pekerja terutama hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan, hak atas jaminan sosial, dan hak atas upah yang layak.[11] Persoalan itu timbul berkaitan dengan sikap para pengusaha yang terkadang ingin untung sendiri, tanpa memikirkan hak-hak para pekerja. Dari hal inilah yang menjadikan suatu permasalahan didalam dunia ketenaga kerjaan, sehingga para pengusaha diharapkan agar dapat lebih memikirkan nasib para pekerja khususnya dalam hal pemberian upah.

Jika membahas permasalahan upah, maka hal ini dapat dikaitkan dengan cara pemberian upah yang digunakan oleh PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin kepada para agen pemasarannya. Dari hasil wawancara penulis dengan para responden mengenai alasan dipilihnya sistem insentif sebagai pembayaran hasil kerja bagi para agen pemasaran pada PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin ini, maka dapat diuraikan analisis sebagai berikut :

[11] Suhrawardi K.Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2000), Ed. 1, h. 154.

Dilihat dari tanggapan keenam responden ini , maka penulis melihat terdapat pro kontra tentang tanggapan mengenai penggunaan sistem insentif pada PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin kepada para agen pemasarannya.

Dari keenam responden ini, antara responden I, IV,V, dan VI, mereka memiliki tanggapan yang sama yaitu mereka setuju dengan dipergunakannya sistem insentif ini karena menurut mereka penggunaan sistem insentif ini dapat menjadi sumber pemacu semangat kerja bagi para agen pemasaran dalam hal menjual produk-produk asuransi dengan jumlah sebanyak mungkin kepada para nasabahnya. Selain itu, menurut responden I penggunaan sistem insentif ini juga memberikan keuntungan bagi perusahaan yaitu dapat mendongkrak pendapatan premi dan dapat meminimalisir pengeluaran biaya operasional perusahaan khususnya biaya pengeluaran untuk gaji karyawannya.

Berbeda halnya dengan tanggapan responden II dan III, mereka kurang setuju dengan penggunaan sistem insentif yang diterapkan oleh PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin kepada para agen pemasarannya karena menurut responden II dan III sistem insentif ini lebih banyak merugikan mereka para agen pemasaran saja, sebab jika perusahaan menilai hasil kerja para agen pemasaran ini hanya dengan melihat jumlah banyaknya produk-produk asuransi yang terjual, segala susah payah dan kerja keras yang telah mereka lakukan semuanya dinilai sia-sia saja. Sebab meskipun mereka telah bekerja seharian, namun jika tidak ada nasabah yang ia dapatkan maka ia pun tidak mendapatkan hasil apa pun dari perusahaan. Hal ini dinilai oleh responden III bahwa penggunaan sistem insentif ini lebih banyak

berpihak untuk kepentingan perusahaan saja dibandingkan keuntungan untuk agen pemasarannya.

Menurut penulis dari keterangan responden I diatas, alasan diterapkannya sistem insentif ini oleh PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin karena perusahaan ingin meminimalisir pengeluaran yang mengakibatkan kerugian dalam hal penjualan produk dan pendapatan premi yang mana jika para agen diberikan gaji pokok dikhawatirkan hal ini dapat mempengaruhi tingkat kinerja dan produktivitas para agen pemasaran dalam hal penjualan produk asuransi kepada para nasabahnya. Hal ini dianggap wajar saja karena perusahaan pastinya ingin mendapatkan *profit* (keuntungan).

Namun dilain pihak cara pengupahan seperti ini pastinya memberikan kerugian bagi para agen pemasaran, sebagaimana seperti alasan responden II dan III. Ketika mereka telah bersusah payah bekerja keras hingga bekerja lembur, namun hasil kerja keras mereka tidak dihargai sedikitpun oleh perusahaan maka disinilah mereka merasa ketidak adilan yang didapat oleh agen pemasaran yang telah bekerja keras tadi.

Suatu kewajaran jika perusahaan ingin selalu mendapatkan keuntungan, namun untuk mencapai keuntungan tersebut perusahaan tidak harus mengorbankan hak para pekerjanya sehingga para pekerjanya merasa tidak mendapatkan keadilan pada tempat dia bekerja sebagaimana yang dialami oleh responden II dan III. Karena permasalahan upah inilah biasanya banyak para pekerja yang keluar dari suatu perusahaan. Bila perusahaan tidak memperhatikan hak-hak para pekerjanya

khususnya dalam hal upah maka yang dikhawatirkan suatu perusahaan tersebut akan kehilangan para pegawainya yang handal yang menjadi salah satu aset bagi perusahaan tersebut.

Jika kembali kepermasalahan insentif yang digunakan oleh PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin, menurut penulis hal tersebut dianggap kurang sesuai dengan ketentuan Undang-undang ketenaga kerjaan yang ada di Indonesia. Karena sebagai mana yang terdapat pada UU NO. 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan, khususnya pada pasal 88 ayat 1 tentang pengupahan yang menyebutkan bahwa : "*Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".*[12]

Penggunaan sistem insentif sebagai cara pengupahan yang digunakan oleh PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin, dianggap kurang bisa memberikan kesejahteraan yang layak bagi para agen pemasarannya. Hal ini disebabkan karena dalam pemberian insentif ini tidak ada jumlah kepastian yang jelas seperti layaknya pemberian gaji. Perhitungannya hanya berupa persentase saja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

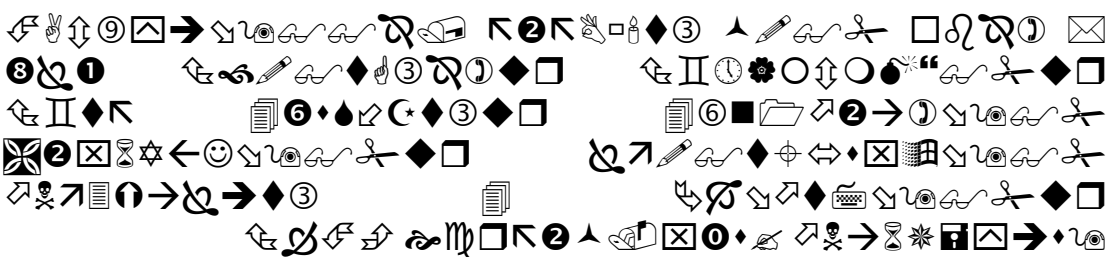
Penggunaan sistem insentif ini, hanya akan merugikan para agen pemasaran saja khususnya mereka para agen pemula yang masih belum memiliki banyak nasabah dan masih minimnya pengalaman dalam bidang pemasaran. Sehingga upah insentif yang nantinya akan mereka dapatkan pun tidak akan banyak. Jika para agen pemasaran merasakan ketidak nyamanan dan ketidak puasan dalam hal upah, maka

[12] www.berita-terbaru.com/berita-nasional/upah-layak hak-buruh-yang diatur dalam undang-undang.html.

hal tersebut dikhawatirkan bisa mengakibatkan turunnya motivasi kerja para agen. Jika sudah seperti itu, maka alasan yang dijadikan sebagai tujuan utama dari penggunaan sistem insentif pada PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin yaitu sebagai pemacu semangat kerja bagi para agen pemasaran pada PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin ini pun tidak dapat mencapai sasarannya.

Suatu perusahaan ada baiknya memberikan gaji pokok bagi para karyawannya agar karyawan tersebut mendapatkan penghasilan dengan jumlah yang pasti, sebagaimana yang terdapat dalam Undang-undang ketenaga kerjaan yang terdapat pada Pasal 94 UU No. 13 Tahun 2003 tentang pengupahan yang menyebutkan bahwa : *"Upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap".* Dengan adanya Undang-undang ini maka jelaslah bahwa pemerintah pun telah menyarankan agar diadakannya pemberian upah pokok pada suatu perusahaan.

Jika dilihat dari sudut pandang ekonomi Islam, menyangkut pemberian upah kerja ini syariat Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci, baik dalam ketentuan Al qur'an maupun sunnah rasul. Secara umum ketentuan Al qur'an yang ada kaitannya dengan penentuan upah kerja sebagai mana yang terkandung dalam [QS. 16 : 90], yaitu :



Artinya :

> *"Sesungguhya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.* [QS. 16 : 90] [13]

Apabila ayat tersebut dikatkan dengan perjanjian kerja, maka dapat dikemukakan bahwa Allah memerintahkan kepada para majikan (pengusaha) untuk berlaku adil, berbuat baik, dan dermawan kepada para pekerjanya. Kata "kerabat" dalam ayat tersebut dapat diartikan tenaga kerja, sebab para pekerja tersebut sudah merupakan bagian dari perusahaan, dan kalaulah bukan karena jerih payah pekerja maka tidak mungkin para majikan (pengusaha) dapat berhasil.[14]

Disebabkan pekerja mempunyai andil yang besar untuk kesuksesan si pengusaha, maka berkewajibanlah para pengusaha untuk mensejahterakan para pekerjanya, termasuk dalam hal memberikan upah yang layak.

Tingkat upah yang harus diberikan si majikan kepada si pekerja, haruslah dapat memenuhi :

1. Kebutuhan pangan
2. Kebutuhan sandang
3. Kebutuhan tempat tinggalnya

---

[13] Departemen Agama Republik Indonesia, *Al Qur'an dan Terjemahnya,* (Semarang : PT. Toha Kaya Putra, 1995), h. 415

[14] Suhrawardi K. Lubis, *Op.cit.* h. 156.

Apabila pekerja tersebut kepala keluarga, tentunya termasuk pemenuhan kebutuhan anggota keluarganya. Dari uraian yang dikemukakan diatas, maka dapatlah terlihat bahwa upah kerja yang diberikan oleh pemberi kerja minimal harus dapat memenuhi kebutuhan pokok para pekerja dan keluarganya sesuai dengan kondisi setempat.

Namun, jika dilihat dari konsep keadilan yang ada pada prinsip-prinsip sistem ekonomi Islam, maka penggunaan dari sistem insentif yang diterapkan oleh PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin kepada para agen pemasarannya masih belum dapat dikatakan adil. Sebab jika kita kembali kepada konsep keadilan menurut Islam, keadilan dapat diartikan dengan suka sama suka dan satu pihak tidak mendzalimi pihak lain.[15]

Tetapi jika kita melihat insentif yang diberikan oleh PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin kepada para agen pemasarannya, cara ini masih belum bisa dikatakan adil karena pada permasalahan ini masih ada pihak agen pemasaran yang merasa terdzhalimi, sebab perusahaan hanya menilai prestasi dan produktivitas kerja para agen pemasarannya ini hanya berdasarkan jumlah perolehan premi saja dan bukan berdasarkan kerja kerasnya. Jadi meskipun para agen pemasaran telah berusaha keras untuk dapat menjual produknya kepada nasabah, namun jika hanya sedikit jumlah produk asuransi yang hanya dapat mereka jual maka perusahaan hanya memberi upah sebatas jumlah produk asuransi yang terjual saja, bukan berdasarkan usaha dan kerja keras para agen pemasaran . Sehingga cara seperti ini dilain pihak

[15] Adiwarman A. Karim, *Ekonomi Mikro Islami*, (PT. Raja Grafindo Persada, 2008), Ed. 3, h. 44.

menguntungkan pihak perusahaan dan di pihak lain memberikan kerugian bagi para agen pemasaran. Maka disinilah letak ketidak adilannya.

Jika perusahaan ingin dikatakan adil maka perusahaan harus memberikan upah sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh para agen pemasaran, hal ini dapat memberikan kepuasan para agen atas hasil kerja kerasnya. Dengan begitu para agen pemasaran merasa kerja kerasnya dihargai dan Rasulullah saw pun memusuhi para majikan yang tidak memberikan upah secara adil kepada para pekerjanya, ketika dari pekerja tersebut telah menyelesaikan pekerjaannya. Sebagaimana dari salah satu hadist yang telah diriwayatkan oleh Ibnu Majah, Rasulullah saw bersabda :

حَدَّ ثَنَ سُوَ يْدُ بْنَ سَعِيْدً. يَحْيَ بْنُ سَلِيْمٍ , عَنْ اِ سْمَا عِيْلَ بْنِ أُمَيَّةَ , عَنْ سَعِيْدِ بْنِ أَبِى سَعِيْدٍ المَقْبُرِ يِّ , عَنْ اَبِي هُرَ يْرَةَ : قَا لَ : قَا لَ رَسُوْ لُ ا لله صَلَى اللهُ عَلَيْهِ وَ سلَمَ : "ثَلاَ ثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْ مَ أ لْقِيَا مَةِ وَ مَنْ كُنْتُ خَصْمَهُ خَصَمْتُهُ يَوْ مَ ا لْقِيَا مَةِ : رَ جُلٌ أَ عْطَ بِى , ثُمَّ خَدَ رَ . وَرَ جُلٌ بَا عَ حُرًا فَأَ كَلَ ثَمَنَهُ . وَرَ جَلٌ اُ سْتَأْ جَرَ أَ جِيْرًا , فَأُ سْتَوْ فَ مِنْهُ وَ لَمْ يُوْ فِهِ أَ جْرَ هُ"[16]

Artinya :

> *" Mewartakan kepada kami Suwaid bin Sa'id; mewartakan kepada kami Yahya bin Salim , dari Isma'il bin Umayyah, dari Sa'id bin Abu Sa'id Al-Maqburiy, dari Abu Hurairah, dia berkata : Rasulullah saw bersabda : "Ada tiga golongan yang aku jadi musuh mereka pada hari kiamat. Sedangkan siapa yang aku jadi musuhnya, pasti aku akan mengalahkannya pada hari kiamat; 1. Seorang yang memberi (sesuatu) karena aku, kemudian dia berkhianat. 2. Seorang yang menjual orang merdeka dan dia makan harganya. 3. Seorang yang memperkerjakan seorang buruh, dan buruh tersebut sudah memenuhi kewajibannya, tetapi dia tidak memenuhi upahnya".* [17]

[16] Sunan Ibnu Majjah, *Op.Cit.* h. 287
[17] Abdullah Shonhaji, dkk, *Tarjamah Sunan Ibnu Majjah, Op.Cit.* h. 249

Dengan demikian apa pun alasan dari tujuan digunakannya sistem insentif padan PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin kepada para agen pemasarannya, yang paling terpenting seharusnya perusahaan harus tetap memperhatikan nilai-nilai keadilan bagi para agen pemasarannya

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dikemukakan kesimpulan, yaitu :

1. Pemberian sistem insentif bagi agen pemasaran pada PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin ini telah diberlakukan dari sejak awal beroperasinya perusahaan hingga saat sekarang ini. Jumlah insentif yang diberikan kepada para agen pemasaran selama ini, diberikan sesuai dengan banyaknya jumlah hasil penjualan dari produk-produk asuransi yang telah berhasil dipasarkan oleh para agen pemasaran. Besarnya insentif untuk masing-masing produk memiliki kisaran jumlah yang berbeda-beda masing-masing persentasenya. Dalam pembagian insentif kepada para agen pemasarannya PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin memiliki dua ketentuan, yaitu : jika pendapatan insentif yang dimiliki oleh para agen pemasaran nilainya dibawah limit (kurang dari Rp. 1.500.000), maka insentif tersebut akan langsung diberikan secara cash kepada para agen pemasarannya, namun jika pendapatan insentif yang dimiliki oleh para agen pemasaran nilainya diatas limit (Rp.1.500.000 keatas), maka insentif tersebut tidak dapat diberikan secara langsung dan cash kepada para agen pemasarannya melainkan harus melalui prosedur pengajuan terlebih dahulu ke kantor pusat, dan jika telah disetujui oleh pihak dari kantor pusat maka uang insentif tersebut akan langsung ditransfer kerekening agen

yang bersangkutan. Dan jika agen pemasaran tidak memiliki NPWP, maka insentif agen tersebut akan dipotong sebesar 5% dari jumlah insentif bersih yang diterima. Pembayaran insentif ini tidak ada penentuan waktu seperti halnya pembayaran gaji yang diberlakukan setiap bulan, tetapi pembayaran insentif ini tergantung dari permintaan para agen pemasaran itu sendiri. Dan prosedur penggunaan sistem insentif ini telah sesuai dengan konsep ijarah yang ada dalam ekonomi Islam, karena sebelum melakukan pekerjaan ini para agen pemasaran melakukan akad kesepkatan perjanjian kontrak kerja dengan perusahaan.

2. Alasan penggunaan sistem insentif oleh PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin kepada para agen pemasarannya adalah :
   - Sebagai pemacu semangat kerja bagi para agen pemasaran khususnya dalam hal memasarkan produk-produk asuransi yang dimiliki oleh PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin.
   - Sebagai pendongkrak pendapatan premi bagi perusahaan. Karena dengan digunakannya sistem insentif ini, diharapkan dapat memacu tingkat pejualan produk-produk asuransi sebanyak mungkin. Sehingga hal ini otomatis akan berpengaruh pada pendapatan premi perusahaan.
   - Sebagai salah satu cara untuk meminimalisir biaya operasional perusahaan, khususnya dalam hal pengeluaran gaji karyawannya.

Namun jika dilihat dari konsep keadilan menurut ekonomi Islam, maka penggunaan sistem insentif yang diterapkan oleh PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin kepada para agen pemasarannya masih belum bisa dikatakan adil sebab masih ada agen yang merasa tidak puas terhadap penerapannya.

B. Saran-saran

Adapun beberapa saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Untuk pihak PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin hendaknya sering mengadakan pelatihan-pelatihan yang berguna untuk para agen pemasarannya khususnya bagi para agen pemula dalam hal pelatihan untuk mendapatkan nasabah.
2. Sebaiknya pihak PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Banjarmasin memberikan gaji pokok yang sesuai UMR daerah bagi para agen pemasarannya.
3. Untuk para agen pemasarannya hendaknya agar lebih giat dan lebih berusaha lagi, serta tidak cepat berputus asa ketika belum mendapatkan nasabah, karena hal ini hanya akan merugikan diri mereka sendiri.