

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Asuransi memegang peranan yang sangat penting dalam perkembangan ekonomi di Indonesia. Dengan mempunyai produk asuransi, maka masyarakat mendapatkan perlindungan berupa jaminan atas risiko yang mungkin datang di masa depan, misalnya, seorang yang mempunyai sebuah bangunan untuk menjalankan sebuah usahanya dan akan fokus mengembangkan usahanya tanpa khawatir terjadi risiko yang tak terduga pada bangunan tersebut. Karena dia telah mendapatkan perlindungan asuransi properti ketika terjadi kebakaran terhadap bangunan tersebut, dan seorang kontraktor akan fokus menyelesaikan pekerjaannya tanpa khawatir ketika dia mengalami kecelakaan diri di masa yang akan datang, karena dengan memiliki asuransi kecelakaan diri maka keluarganya akan mendapatkan perlindungan berupa satuan ketika terjadi kecelakaan kerja yang dialaminya. Oleh karena itu, tidak bisa dipungkiri lagi bahwa asuransi di pandang sangat penting dalam peradaban manusia modern saat ini¹.

Dalam ilmu manajemen, manajemen sumber daya manusia berarti mengelola dan mengarahkan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan agar bertindak dan berpikir sesuai dengan harapan perusahaan. Sudah jelas bahwa perusahaan yang maju diciptakan oleh pekerja yang memiliki kemampuan untuk memimpin perusahaan mereka ke arah kemajuan yang diinginkan. Sebaliknya, banyak bisnis hancur

¹ Novika Fanny, Dkk, *Dasar Dasar Aktuaria*, (Jakarta : Tahta Media Group, 2022), h 3.

karena gagal mengelola sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia, yang merupakan bagian dari era revolusi industri, didefinisikan sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan antara pekerja dan pekerjaan mereka dengan cara yang efektif dan efisien sehingga membantu mencapai tujuan perusahaan dan perusahaan. Sebaliknya, menurut Simamora (2004:4) manajemen sumber daya manusia mencakup pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu atau kelompok. Manajemen sumber daya manusia juga mencakup desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan, pengembangan, pengembangan, dan evaluasi, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.²

Perusahaan harus mempersiapkan sumber dayanya, yang terdiri dari karyawan, fasilitas kerja, dan anggaran, untuk menghadapi persaingan yang semakin meningkat. Ini dapat dicapai dengan mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, ancaman, dan tantangan yang dihadapi perusahaan saat ini dan di masa depan, melalui "revolusi pintar" manajemen sumber daya.³

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah kebijakan, praktik, dan sistem yang mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja anggota industri. Banyak industri menggunakan manajemen SDM untuk memperbaiki keahlian manusia dalam menghadapi persaingan dan menjadikannya strategi yang komparatif untuk mempengaruhi kinerja industri. Manajemen sumber daya manusia juga mencakup desain dan

²Nurbaya Sitti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Diera Revolusi Industri 4.0*, (Makassar : Nas Media Pustaka, 2020), h.1.

³Nurbaya Sitti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Diera Revolusi Industri 4.0*, (Makassar : Nas Media Pustaka, 2020), h.1.

analisis pekerjaan untuk memastikan bahwa komposisi kerja yang tepat memenuhi kebutuhan sumber daya manusia.⁴

MSDM dapat membantu kinerja industri dengan meningkatkan dan mempertahankan pekerjaan. Mengetahui fungsi dan pentingnya manajemen sumber daya manusia membuat industri membentuk kementerian sumber daya manusia untuk mengenali dan melaksanakan klasifikasi individu yang tepat untuk manajemen yang lebih baik agar industri dapat bersaing dengan industri lain. Oleh karena itu, diperlukan pertanggungjawaban dan peran kinerja kementerian sumber daya manusia.⁵

Penting bagi sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja dalam era persaingan global. Mengembangkan pola layanan bisnis yang berorientasi pada kemitraan strategi adalah cara terbaik untuk menerapkan sistem kinerja departemen SDM yang tepat. Pola layanan ini terdiri dari nilai-nilai misi dan tujuan yang harus dipahami dan diterapkan oleh setiap karyawan dalam menjalankan proses manajemen perusahaan, pengoperasian operasi kerja, dan pengembangan berbagai inovasi kerja yang berkaitan dengan teknologi kerja agar proses persaingan dapat dilakukan dengan tepat. Setiap aktivitas dalam manajemen sumber daya manusia memiliki dampak terhadap sumber daya manusia, karena manajemen sumber daya manusia adalah sistem yang terdiri dari banyak aktivitas yang saling terkait (saling terkait) dan harus dilakukan secara terpadu. Misalnya, kebutuhan karyawan dapat menyebabkan masalah ketenagakerjaan, penempatan, kepatuhan sosial, hubungan serikat

⁴ Nurbaya Sitti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Diera Revolusi Industri 4.0*, (Makassar : Nas Media Pustaka, 2020), h.2.

⁵ Nurbaya Sitti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Diera Revolusi Industri 4.0*, (Makassar : Nas Media Pustaka, 2020), h.2.

pekerja, dan manajemen kompensasi. Perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan dikenal sebagai manajemen tenaga kerja.⁶

Pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang dimiliki karyawan dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Untuk mencapai tujuan perusahaan, pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di tempat kerja. Perusahaan selalu membutuhkan karyawan profesional saat menerapkan manajemen SDM. Apakah itu bakat atau kebutuhan profesional? Untuk mengembangkan perusahaan, manajemen sumber daya manusia memerlukan profesional. Enam jenis kompetensi menentukan tingkat profesionalitas seseorang. Selama beberapa tahun terakhir, identifikasi kompetensi sumber daya manusia telah berhasil meningkatkan kinerja sumber daya manusia dan efektivitas kepemimpinan sumber daya manusia. bentuk kredibilitas orang-orang yang mampu mengembangkan kredibilitas aktivitas mereka berdasarkan kemampuan mereka, terlepas dari kemampuan seseorang untuk mengendalikan hasil kerja secara integritas, membentuk informasi membangun kepercayaan dan hubungan yang baik dan mempengaruhi orang lain untuk memberi peluang pengamatan dan pengambilan risiko yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Karena itu, orang-orang yang memiliki kompetensi adalah orang-orang yang memiliki profesionalisme dalam pekerjaan mereka dan memahami pekerjaan, aktivitas, kesinambungan, dan tujuan kerja mereka, sehingga orang-orang

⁶ Nurbaya Sitti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Diera Revolusi Industri 4.0*, (Makassar : Nas Media Pustaka, 2020), h 4.

yang memiliki profesionalisme selalu memperoleh hasil kerja. Oleh karena itu, profesionalisme sangat penting dalam bidang sumber daya manusia.⁷

Tugas manajemen sumber daya manusia termasuk menjalankan tugas administratif, berpartisipasi dalam berbagai mitra bisnis yang strategis, membawa perubahan, dan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja. Manajer sumber daya manusia dapat mengatasi berbagai masalah penting yang berkaitan dengan pengoperasian strategi saat ini dan di masa akan datang. Karena itu, kebijakan manajemen SDM adalah modifikasi fungsi manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan. Meningkatkan penataan dan peningkatan sistem administratif dan berbasis teknologi adalah bagian penting dari administrasi sumber daya manusia.⁸

Memahami manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi pengembang karena manajemen SDM adalah identifikasi bagaimana sumber daya manusia didefinisikan dan bagaimana sumber daya manusia digunakan. Pada prinsipnya, peran manajemen SDM adalah memberikan informasi tentang pentingnya manajemen, informasi, pelatihan, kompetensi, keuntungan, kompensasi, program, dan layanan untuk menciptakan peluang untuk menghasilkan produktivitas dan kemajuan yang berprospektif sehingga perusahaan dapat bersaing dalam keuntungan. Akibatnya, manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk memberikan kesempatan kepada setiap individu untuk memahami masalah strategis yang dihadapi perusahaan, seperti rekrutmen, pelatihan,

⁷ Nurbaya Sitti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Diera Revolusi Industri 4.0*, (Makassar : Nas Media Pustaka, 2020), h.3.

⁸ Nurbaya Sitti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Diera Revolusi Industri 4.0*, (Makassar : Nas Media Pustaka, 2020), h.4.

negosiasi kontrak sikap, dan sentralisasi peluang karir. mengapa manajemen sumber daya manusia (SDM) penting bagi suatu perusahaan Ini tidak terlepas dari kondisi dan proses dinamis yang dihadapi oleh banyak perusahaan saat melakukan sentuhan bisnis (interaksi usaha), yang sering menimbulkan berbagai masalah dan kerugian karena orang-orang yang menjalankan bisnis tidak mampu menangani berbagai masalah dinamika bisnis. Akibatnya, orang yang memiliki kemampuan manajemen bisnis harus mampu mengembangkan "mitra bisnis" sebagai kemampuan yang dimiliki.⁹

Beberapa bisnis melihat pentingnya fungsi SDM dari tiga prinsip: mengantisipasi kebutuhan bisnis dan membuat perencanaan untuk mencapai tujuan, menjadi inovasi di produk bisnis, dan mengurangi kebutuhan infrastruktur untuk menjaga kelangsungan bisnis yang dikembangkan manajer. Memahami bagian dari peran strategi yang menjadi kontribusi penting SDM untuk mengembangkan berbagai prospek berdasarkan ukuran yang dihadapi. Karena itu, kinerja, penciptaan pasar, pengembangan strategi, dan kemajuan adalah hasil dari pengembangan program SDM. Memahami pengembangan SDM tidak terlepas dari mengapa manajemen sumber daya manusia penting bagi bisnis atau mengapa penting bagi bisnis pesaing dalam hubungan langsung dan tidak langsung untuk menghadapi tantangan persaingan. Tantangan dan implikasi manajemen SDM sangat berkaitan dengan profesi.¹⁰

⁹Nurbaya Sitti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Diera Revolusi Industri 4.0*, (Makassar : Nas Media Pustaka, 2020), h.4.

¹⁰Nurbaya Sitti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Diera Revolusi Industri 4.0*, (Makassar : Nas Media Pustaka, 2020), h.5.

Ada banyak jenis pekerjaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan profesi yang dimiliki oleh profesional dalam bidang pekerjaan, khususnya dalam menangani aktivitas perusahaan sesuai dengan undang-undang SDM. Posisi manajemen SDM dan keberadaan perusahaan menentukan peranan profesi SDM, yang secara umum melibatkan kemampuan untuk menjalankan fungsi SDM sesuai dengan tingkat perkembangan perusahaan dalam melakukan pelatihan dan pengembangan SDM, kegiatan konsultasi, dan aktivitas administratif. Tanpa diragukan lagi, pertumbuhan perusahaan selalu diperhadapkan dengan tantangan persaingan yang mempengaruhi manajemen SDM.¹¹

Keberlangsungan hidup perusahaan saat ini termasuk menghadapi tantangan global dan teknologi. Tantangan yang harus diatasi termasuk persaingan karena kelangsungan hidup, persaingan karena globalisasi, dan persaingan karena kemampuan teknologi. Kemampuan sumber daya manusia (SDM) dan kemampuan perusahaan untuk bertahan dalam menghadapi perubahan ekonomi, sistem, dan kemajuan sangat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu, kelangsungan hidup perusahaan harus mampu menciptakan SDM yang profesional yang mampu beradaptasi dengan perubahan dengan menggunakan teknologi dan informasi terkini. Kesuksesan perusahaan dalam menghadapi tantangan persaingan bergantung pada bagaimana perusahaan mengembangkan manajemen sumber daya manusia.¹²

Akses empat jenis akses modal: modal manusia, modal pelanggan, modal sosial, dan modal intelektual. Modal manusia dalam bisnis yang

¹¹ Nurbaya Sitti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Diera Revolusi Industri 4.0*, (Makassar : Nas Media Pustaka, 2020), h.6.

¹² Nurbaya Sitti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Diera Revolusi Industri 4.0*, (Makassar : Nas Media Pustaka, 2020), h.6.

mendukung manajemen SDM terdiri dari pengetahuan, pendidikan, pengetahuan kerja, dan kompetensi yang relevan. Modal pelanggan terdiri dari hubungan pelanggan, merek, loyalitas, dan saluran distribusi. Budaya perusahaan, psikologi manajemen, manajemen praktis, sistem jaringan kerja informal, dan hubungan pelatihan dan mentoring adalah modal sosial. Modal intelektual mencakup hak cipta, kelangkaan, dan pola. Memikirkan pentingnya manajemen sumber daya manusia didukung oleh berbagai akses modal yang dapat meningkatkan kemampuan modal manusia. Akses modal ini memungkinkan untuk menciptakan orientasi kerja yang sesuai dengan kebutuhan modal pelanggan dan melakukan berbagai penciptaan yang dapat menciptakan modal sosial sesuai dengan kontribusi modal intelektual, yang memungkinkan inovasi, pengembangan, pemberdayaan dan pencapaian hasil yang menguntungkan bagi perusahaan. Penciptaan nilai merupakan sebuah proses memberikan nilai tambah dalam meningkatkan pengetahuan pekerja, melakukan pemberdayaan, mengembangkan pembelajaran perusahaan, menentukan kontak psikologis dan memberi manfaat bagi orientasi kerja yang tercipta melalui aktivitas penguatan manajemen SDM melalui orientasi modal di dalam melahirkan berbagai talenta manajemen sebagai sebuah sistematisa strategi yang telah dirancang sebagai upaya untuk mengantarkan, memperbaiki, mengembangkan, memotivasi dan mewujudkan apa yang disebut "kejadian dasar SDM". Memikirkan tentang pentingnya peristiwa dasar SDM ini tidak terlepas dari peran yang dimainkan oleh talenta manajemen perusahaan dalam mengembangkan, memadukan, memotivasi, dan mewujudkan SDM menjadi manajer yang mampu mengelola manajemen perusahaan dalam menghasilkan manajemen kinerja yang berorientasi pada keuntungan dan kemajuan

perusahaan di seluruh dunia. Ini penting sebagai penilaian dalam memahami persaingan global yang menuntut keterlibatan aspek manajemen, kemampuan manajemen dadakan, dan kemampuan manajemen dadakan.¹³

Dalam menghadapi persaingan yang semakin kompetitif, penilaian balance scorecard adalah metode penilaian manajemen kinerja perusahaan yang dilihat dari prospek internal dan eksternal antara pelanggan, karyawan, dan stakeholder. Penilaian ini penting untuk diterapkan secara bersamaan untuk menilai seberapa baik pemahaman Anda tentang manajemen SDM dan manajemen perusahaan.¹⁴

Penerapan manajemen SDM dalam konteks pengembangan yang dilakukan perusahaan tidak terlepas dari isu mengenai layanan dan kualitas pelayanan. Atas dasar itu, maka perusahaan harus mampu mengembangkan SDM untuk menerapkan manajemen kualitas mutu (TQM) sebagai representasi untuk menilai peranan TQM berkaitan dengan kualitas layanan. Hal yang berkaitan dengan TQM selalu dikaitkan dengan kepemimpinan, ukuran analisa dan pengetahuan manajemen, perencanaan strategi, fokus pada angkatan kerja, manajemen proses, hasil bisnis, fokus pelanggan dan pasar serta poin total dari TQM yaitu melahirkan sebuah standardisasi perusahaan internasional (ISO) sebagai standar yang representatif dan menjadi sebuah pemahaman dalam menentukan sebuah sistem kualitas berdasarkan spesifikasi, prosedur dan mekanisme dalam menentukan produk dan layanan yang berkualitas. Penerapan ini juga berkaitan dengan proses six sigma sebagai suatu

¹³ Nurbaya Sitti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Diera Revolusi Industri 4.0*, (Makassar : Nas Media Pustaka, 2020), h.7.

¹⁴ Nurbaya Sitti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Diera Revolusi Industri 4.0*, (Makassar : Nas Media Pustaka, 2020), h.8.

sistem pengukuran, penganalisaan dan pengontrolan sebuah proses dalam menentukan standar kualitas pelayanan. Penerapan six sigma merupakan kontribusi besar dalam mengembangkan proses yang berperan penting dalam menentukan standar penggunaan biaya, penggunaan karyawan, kegiatan pemasaran, kreativitas, pemecahan masalah dan fleksibilitas sistem yang dibutuhkan dalam pengembangan manajemen SDM global menghadapi tantangan pasar dan memasuki pasar internasional.¹⁵

Karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada pentahapan perkembangan yang berbeda di setiap perusahaan, sulit untuk menetapkan tujuan SDM. Tujuan SDM meliputi: Menjadi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan, dan pekerja yang memenuhi kewajiban kelayakan pekerjaan secara legal. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan perusahaan mencapai tujuannya, membantu dalam pengembangan strategi dan arah keseluruhan perusahaan, dan mengembangkan sumber daya manusia, sumber daya manusia dan manfaat manajemen sumber daya manusia. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia termasuk meningkatkan produktifitas, meningkatkan kualitas kehidupan kerja, dan memastikan bahwa perusahaan telah memenuhi persyaratan hukum. Perusahaan mengutamakan produktivitas. Dalam hal ini, sumber daya manusia dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi.¹⁶

¹⁵ Nurbaya Sitti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Diera Revolusi Industri 4.0*, (Makassar : Nas Media Pustaka, 2020), h.8.

¹⁶ Nurbaya Sitti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Diera Revolusi Industri 4.0*, (Makassar : Nas Media Pustaka, 2020), h.9.

Perusahaan yang memiliki tingkat produktivitas tinggi memiliki praktik SDM yang berbeda. Perusahaan membatasi peran SDM menurut tingkat partisipasinya dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan strategi bisnis; Perusahaan berkonsentrasi pada penggunaan sumber daya yang tersedia untuk menyelesaikan masalah sebelum menambah program baru atau mencari sumber daya tambahan; dan staf SDM berinisiatif untuk membuat program dan berkomunikasi dengan orang lain. MSDM melakukan banyak tugas penting. Disebutkan lima fungsi, salah satunya adalah perencanaan kebutuhan sumber daya manusia. Fungsi perencanaan kebutuhan sumber daya manusia mencakup setidaknya dua kegiatan utama, yaitu perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja perusahaan baik dalam jangka pendek maupun panjang, dan analisis jabatan untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dibutuhkan perusahaan. Kedua tugas ini sangat penting untuk menjalankan kegiatan MSDM dengan baik. Staff disesuaikan dengan kebutuhan bisnis. Setelah menentukan kebutuhan tenaga kerja, langkah berikutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dua tindakan diperlukan dalam tahapan pengisian staf ini: penarikan atau rekrutmen calon atau pelamar pekerjaan dan pemilihan atau seleksi calon atau pelamar yang paling memenuhi syarat. Rekrutmen dan seleksi biasanya berfokus pada ketersediaan tenaga kerja potensial, baik dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan.¹⁷

Evaluasi kinerja Setelah lon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan perusahaan, kegiatan ini dilakukan. Perusahaan menentukan cara terbaik untuk bekerja dan kemudian memberikan penghargaan kepada

¹⁷ Nurbaya Sitti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Diera Revolusi Industri 4.0*, (Makassar : Nas Media Pustaka, 2020), h.10.

mereka yang bekerja dengan baik. Sebaliknya, perusahaan juga harus menganalisis jika terjadi kinerja yang buruk ketika pekerja tidak memenuhi syarat kinerja. Dua kegiatan utama dilakukan dalam penilaian kinerja ini: penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja; dan analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja. Penilaian ini sangat sulit bagi kedua pihak yang melakukannya. Ada kemungkinan konflik muncul dalam kegiatan ini. Untuk meningkatkan kualitas karyawan dan lingkungan kerja. Saat ini, fokus MSDM tertuju pada tiga kegiatan strategis: menentukan, merancang, dan menerapkan program pelatihan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan; meningkatkan lingkungan kerja, terutama melalui kualitas kehidupan kerja dan program perbaikan produktifitas; dan meningkatkan kondisi fisik tempat kerja untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan pekerja.¹⁸

Mencapai hubungan kerja yang efektif. Perusahaan kemudian mempekerjakan kandidat yang dibutuhkan dengan kompensasi dan lingkungan kerja yang menarik. Untuk alasan ini, perusahaan juga harus menetapkan aturan untuk menciptakan hubungan kerja yang baik. Dalam kasus ini, ada tiga kegiatan utama yang harus dilakukan. Mereka adalah mengakui dan menunjukkan rasa hormat (respek) terhadap hak-hak pekerja, melakukan tawar-menawar (bargaining), dan menetapkan prosedur untuk menyampaikan keluhan pekerja, dan melakukan penelitian tentang kegiatan MSDM. Persoalan yang harus diatasi dalam ketiga kegiatan utama tersebut sangat penting. Jika perusahaan tidak

¹⁸ Nurbaya Sitti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Diera Revolusi Industri 4.0*, (Makassar : Nas Media Pustaka, 2020), h.6.

memperhatikan hak-hak pekerja, protes akan muncul, seperti yang terjadi di banyak perusahaan di Indonesia.¹⁹

Di suatu industri nyatanya telah memiliki suatu tujuan yang wajib dicapai. Oleh sebab itu berartinya mewujudkan serta mengembangkan eksistensinya memerlukan suatu manajemen yang efisien serta efektif. Pemilihan serta pemakaian manajemen yang efisien serta efektif dilingkungan suatu industri dicoba oleh manusia selaku sumber energi ataupun tenaga kerja. Keberadaan manusia selaku sumber energi ataupun tenaga kerja sangatlah berarti didalam suatu area industri, sebab sumber energi manusia(SDM) ataupun tenaga kerja manusia mendukung lewat suatu bakat, karya, kreativitas, dorongan dan kedudukan yang nyata yang sudah dipraktikan didalam tiap industri maupun di organisasi.²⁰

Dengan adanya kebijakan-kebijakan dari suatu perusahaan yang baik, maka masalah-masalah yang ada didalam sumber daya manusia atau tenaga kerja agar menjadi perhatian, sumber daya manusia atau tenaga kerja berbeda dari yang lain atau bisa dikatakan pula unik karena dengan sifat assetassetnya, dan juga bekerja dengan sifat-sifatnya yang khas yaitu memiliki sebuah pikiran, emosi, perasaan harapan dan juga sebagainya, produktivitas sumber daya manusia atau tenaga kerja bergantung pada situasi serta kondisi lingkungan disekitar, ia akan berprestasi jikalau prestasinya yang ia dapatkan dihargai, sebaliknya jika upaya atau efforts yang dilakukannya tidak dihargai maka dia akan berupaya untuk berprestasi mencapai suatu tujuan tertentu.²¹

¹⁹ Nurbaya Sitti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Diera Revolusi Industri 4.0*, (Makassar : Nas Media Pustaka, 2020), h.6.

²⁰ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), h.6.

²¹ Sofyan Syafri Harahap, *Manajemen Kontemporer* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), h.200.

Prasyarat Dasar: Sebelum menerapkan sistem manajemen kinerja, Anda harus tahu tentang tujuan dan misi strategis organisasi dan pekerjaan apa yang akan dilakukan. Perencanaan strategis memungkinkan organisasi merumuskan tujuan atau alasan keberadaan organisasi, tujuan yang ingin dicapai di masa depan, dan strategi apa yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Hasil dari perencanaan strategis adalah pengetahuan tentang misi dan tujuan strategis organisasi. Setelah tujuan organisasi ditetapkan, tujuan tersebut dibagi menjadi tujuan untuk masing-masing departemen sehingga mereka dapat berkolaborasi dengan tujuan tersebut. Proses yang sama diterapkan pada unit terendah hingga setiap karyawan memiliki sekelompok tujuan yang sejalan dengan tujuan organisasi. Pemahaman pertanyaan tentang pekerjaan adalah syarat kedua. Analisis pekerjaan digunakan untuk melakukan hal ini.²²

Proses menentukan elemen penting dari suatu pekerjaan tertentu, termasuk aktivitas, tugas, produk, jasa, dan proses, dikenal sebagai analisis pekerjaan. Semua sistem manajemen kinerja harus melakukan analisis pekerjaan. Analisa pekerjaan akan membantu Anda memahami tugas apa yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Kita tidak akan tahu apa yang harus dievaluasi dan bagaimana evaluasi dilakukan jika kita tidak tahu keahlian apa yang diperlukan pekerja untuk suatu pekerjaan. Data untuk analisis pekerjaan terdiri dari observasi, kuesioner, atau wawancara dengan karyawan dan individu yang bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut. Hasil analisis pekerjaan mencakup informasi tentang tugas-tugas yang harus diselesaikan serta pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang diperlukan untuk

²² Hasibuan Sarwani, Dkk, *Desain Sistem Manajemen Kinerja Kasus Industri Manufaktur dan Jasa*, (Malang : Ahlimedia Press, 2020),hal.11.

pekerjaan tertentu. Pengetahuan terkait dengan informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, tetapi tidak cukup untuk menyelesaikannya. Skill menunjukkan kualitas yang biasanya diperlukan untuk melakukan pekerjaan sebelumnya. Ada hubungan antara kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dan kemampuan fisik, emosi, intelektual, dan psikologi. Semua sistem manajemen kinerja membutuhkan deskripsi pekerjaan karena memberikan standar yang diperlukan untuk mengukur kinerja. Kualitas, kuantitas, efektivitas biaya, dan tujuan waktu adalah empat kategori umum untuk kriteria tersebut. Gambaran tentang deskripsi pekerjaan suatu posisi disajikan.²³

Perencanaan Kinerja Setiap pekerja harus memahami sistem manajemen kinerja. Pada kenyataannya, setiap siklus kinerja dimulai dengan pertemuan pekerja dengan supervisor mereka untuk membahas apa yang harus dilakukan dan bagaimana menyelesaikan tugas yang disepakati bersama. Ketika orang berbicara tentang rencana kinerja, mereka berbicara tentang dua hal: hasil kerja (hasil) dan perilaku kerja (perilaku). Hasil kerja adalah apa yang harus dilakukan atau dibuat oleh pekerja. Perilaku kerja adalah rencana pengembangan. Penting untuk mempertimbangkan tanggung jawab utama dari suatu pekerjaan, yang biasanya diterjemahkan dari deskripsi pekerjaan, saat menetapkan hasil. Standar kinerja dibuat melalui pembicaraan tentang tujuan pekerjaan yang penting dan dapat diukur. Standar kinerja memberikan informasi tentang kinerja yang dapat dicapai dan tidak dapat dicapai (berhubungan dengan kualitas, kuantitas, biaya, dan waktu). Pengukuran hasil kerja adalah penting, tetapi berfokus hanya pada hasil dapat memberi gambaran yang

²³ Hasibuan Sarwani, Dkk, *Desain Sistem Manajemen Kinerja Kasus Industri Manufaktur dan Jasa*, (Malang : Ahlimedia Press, 2020),hal.11.

salah tentang kinerja karyawan. Misalnya, mencapai tujuan atau standar tertentu di beberapa pekerjaan merupakan tantangan. Misalnya, dalam beberapa pekerjaan, Anda memiliki kendali atas bagaimana melakukan tugas tersebut, tetapi Anda tidak memiliki kendali atas hasilnya. Selama tahap perencanaan, perilaku, atau cara suatu pekerjaan dilakukan, sangat penting. Berbicara tentang tingkah laku menghasilkan kompetensi yang dapat diukur dalam KSAs, yang sangat penting untuk menentukan perolehan hasil kerja. Kompetensi seperti kemampuan menulis atau berkomunikasi, berpikir kreatif, dan lain-lain adalah contoh kompetensi. Penyusunan Rencana Pengembangan adalah tahap penting sebelum tahap review kinerja. Tahap ini membutuhkan persetujuan antara pekerja dan manajer tentang rencana pengembangan yang berkaitan dengan hasil kerja dan perilaku kerja. Ketika orang berbicara tentang hasil kerja, mereka memperhatikan tugas penting dan tujuan khusus dari setiap tanggung jawab, dan standar kinerja. Diskusi perilaku kerja memperhatikan kompetensi yang diperlukan (dalam KSAs). Rencana pengembangan memuat deskripsi area yang memerlukan pengembangan dan tujuan yang harus dicapai di setiap area. Pelaksanaan Kinerja Walaupun pekerja merupakan penanggung jawab utama terhadap pelaksanaan kinerja, manajer juga perlu berkontribusi untuk keberhasilan pekerjaan tersebut. Monitoring kinerja dari rekan kerja diidentifikasi sebagai kompetensi kunci oleh Pusat Standar Kinerja.²⁴

Penilaian Kinerja Pada tahap evaluasi, baik pekerja maupun manajer bertanggung jawab untuk menilai perilaku yang diharapkan dan hasil yang harus dicapai. Banyak sumber, seperti rekan kerja dan

²⁴ Hasibuan Sarwani, Dkk, *Desain Sistem Manajemen Kinerja Kasus Industri Manufaktur dan Jasa*, (Malang : Ahlimedia Press, 2020), h. 12.

bawahan, dapat digunakan untuk mengumpulkan informasi kinerja, tetapi atas langsung biasanya yang mengumpulkannya. Ini juga menilai tujuan rencana pengembangan mana yang dapat dicapai. Adalah penting bagi manajer dan pekerja untuk berpartisipasi dalam proses evaluasi. Baik manajer maupun pekerja melakukan pengisian form penilaian. Berpartisipasi aktif dalam tahap evaluasi akan menghasilkan data yang bermanfaat untuk masa depan. Keterlibatan pekerja dalam proses ini akan menyebabkan mereka memiliki kepemilikan dan komitmen terhadap sistem kinerja.²⁵

Review Kinerja tahap ini melibatkan pertemuan antara manajer dan pekerja untuk menilai kinerja kerja mereka. Pertemuan penilaian, juga disebut pertemuan penilaian, penting karena menyediakan kesempatan formal di mana karyawan menerima kritik dan evaluasi tentang pekerjaan mereka. Pertemuan appraisal sering disebut sebagai "Achilles" dari proses kinerja, meskipun sangat penting untuk manajemen kinerja. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa banyak manajer tidak suka memberikan kritik terhadap kinerja mereka, terutama jika kinerja mereka buruk. Jack Welch, CEO pertama General Electric, menemukan bahwa hanya 5% dari 2000 manajer yang mengakui secara langsung memberikan evaluasi jujur terhadap bawahannya dan rekomendasi untuk perbaikan kinerja. Praktik menghindari memberikan kritik negatif kepada karyawan dapat menyebabkan bias dan merusak citra pekerja yang paling baik. Banyak kali, pertemuan evaluasi membahas pekerjaan sebelumnya (hasil) dan bagaimana pekerja melakukannya (behaviors). Konferensi evaluasi tidak hanya harus membahas hasil masa lalu (apa yang telah dilakukan

²⁵ Nurbaya Sitti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Diera Revolusi Industri 4.0*, (Makassar : Nas Media Pustaka, 2020), h.11.

dan bagaimana kinerjanya dilakukan), tetapi juga masa kini (tujuan dan rencana pengembangan apa yang akan dicapai pada tahap review berikutnya) dan masa depan. Aguinis (2010) menyarankan enam langkah untuk membuat prosedur review kinerja yang berfungsi sama Melihat perilaku positif dan negatif, meminta feedback dari pekerja tentang perilaku tersebut, melihat reaksi dan penjelasan pekerja, dan membahas implikasi dari perubahan perilaku. Beri feedback positif, tetapi pekerja harus memperhatikan apa yang akan terjadi jika kinerja buruk tetap terjadi, dan jelaskan kepada pekerja bagaimana keterampilan Mendorong pekerja untuk meningkatkan kinerja dengan memberi pertanyaan-pertanyaan terhadap “Ide yang dimiliki untuk mencapai kinerja tertentu”, Merencanakan pertemuan untuk menindaklanjuti dan menyepakati perilaku, tindakan, sikap yang akan dievaluasi.²⁶

Mengupdate dan kontrak ulang untuk kinerja, Dengan demikian, tahap ini hampir sama dengan bagian perencanaan kinerja. Perbedaan utamanya adalah bahwa kinerja pada tahap perbaruan dan kontrak ulang digunakan internal dan data diperoleh dari tahap sebelumnya. Misalnya, karena perkembangan ekonomi yang tak terduga sebelumnya, beberapa tujuan menjadi tidak realistis untuk dicapai. Kondisi ini akan menghasilkan penyesuaian tujuan yang akan dipertimbangkan pada periode berikutnya. Proses manajemen kinerja adalah siklus yang dimulai dengan persyaratan dan berakhir dengan kontrak dan peningkatan kinerja. Tahap perbaruan dan kontrak kinerja tidak menyelesaikan siklus. Sangat penting untuk terus memantau kebutuhan agar tahap perencanaan kinerja dan semua tahap berikutnya sesuai dengan tujuan strategis organisasi

²⁶ Hasibuan Sarwani, Dkk, *Desain Sistem Manajemen Kinerja Kasus Industri Manufaktur dan Jasa*, (Malang : Ahlimedia Press, 2020), h. 12.

karena perubahan pasar, preferensi konsumen, dan kebutuhan produk. Yang perlu diingat adalah bahwa mendorong pencapaian tujuan organisasi yang lebih luas adalah tujuan utama sistem manajemen kinerja.²⁷

Kinerja terbagi dalam lima kategori indikator berdasarkan karyawan perusahaan, yaitu: *Tangible* merupakan bukti bahwa penyedia jasa peduli dan menghargai konsumen. Indikatornya adalah petugas pelayanan berpenampilan menarik saat melayani, mempunyai ruang pelayanan yang cukup, mempermudah proses pelayanan, petugas harus menjaga kedisiplinan dalam melayani dan menggunakan peralatan. Memberikan bantuan dalam pelayanan. *Reliability* mengacu pada kemampuan perusahaan dalam memberikan pelayanan secara akurat dan andal seperti yang dijanjikan perusahaan, indikatornya adalah pelayanan perusahaan harus akurat, perusahaan harus mempunyai standar mutu yang jelas, perusahaan mempunyai kemampuan pelayanan, dan digunakan alat untuk membantu pekerjaan yang mempunyai keahlian menggunakan peralatan bantu. *Responsiveness*, perusahaan dapat memberikan pelayanan yang cepat tanggap kepada pelanggan dan dapat membantu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi pelanggan, Indikatornya adalah setiap kali pelanggan membutuhkan pelayanan maka petugas akan merespon dengan cepat, segala keluhan dapat disampaikan melalui petugas, dan petugas juga memberikan pelayanan yang cermat, tepat dan tepat waktu. *Assurance*, perusahaan harus mempunyai kemampuan menjamin pengetahuan, kesopanan, dan keselamatan, selain itu perusahaan harus mempunyai kepercayaan terhadap pelanggannya dan menilai perusahaan tanpa ragu-ragu. Indikatornya adalah kemampuan perusahaan dalam memberikan jaminan tepat waktu, jaminan biaya,

²⁷ Hery, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta, PT. Grasindo, 2019).hal 5

jaminan legalitas, dan jaminan kepastian biaya pelayanan. Empati, perusahaan mampu memberikan perhatian yang tulus kepada pelanggan secara personal dan individual. Indikatornya adalah petugas mengutamakan kepentingan pelanggan dan petugas memberikan pelayanan dengan ramah, sopan dan tidak diskriminatif.²⁸

Aktuaris adalah seorang yang ahli dalam bidang yang dapat menyelesaikan masalah yang muncul pada sebuah bisnis, khususnya yang berkaitan dengan risiko, dengan menggunakan teori probabilitas, matematika, dan statistika, serta ilmu ekonomi dan keuangan. Masalah bisnis ini juga dapat dikaitkan dengan peristiwa yang akan terjadi di masa depan, seperti kemungkinan peristiwa itu terjadi, kapan dan di mana, dan berapa lama waktu yang diperlukan untuk menyediakan dana untuk mengatasi biaya yang akan muncul jika peristiwa itu terjadi. Seorang aktuaris biasanya bekerja di sektor keuangan seperti asuransi jiwa, asuransi umum, asuransi kesehatan, dana pensiun, konsultan aktuaria, dan juga investasi. Selain itu, seorang aktuaris telah bekerja di bidang lain yang berkaitan dengan pengelolaan risiko yang membutuhkan kemampuan logika dan analisis yang kuat. Dari pengalaman kerja seorang aktuaris akan memiliki segudang pengetahuan yang cukup mengenai bisnis komersial dan keuangan serta harus memiliki pemahaman teknik yang mendalam pada bidang yang sesuai dengan industri dimana aktuaris bekerja. Selain itu juga pentingnya seorang aktuaris memiliki kemampuan dalam hal berkomunikasi sehingga dapat membantu mengkomunikasikan ide-ide aktuaria kepada non aktuaris yang

²⁸ Ikin Ainul Yakin dan Eva Nurhabibah, "Analisis Kinerja Underwriter Dalam Menentukan Calon Peserta Pada Produk Asuransi Mobilkoe (Studi Pada PT Asuransi Umum Bumiputera 1967 Cabang Serang), *Jurnal Syar' Insurance* Vol.6 No 1 (Januari-Juni 2020), hal 75-76. <https://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/si/article/view/3166/2313> diakses pada 18 September 2023

membutuhkan. kebutuhan profesi aktuaris di indonesia semakin meningkat seiring dengan berjalannya dari masa ke masa yang terjadi baik dalam aspek ekonomi, sosial dan regulasi di indonesia. Contohnya : pelaksanaan sistem jaminan sosial nasional dan pertumbuhan perindustrian asuransi jiwa dan asuransi dan juga imbalan kerja dan dana pensiun memerlukan keterlibatan seorang aktuaris dalam mengelola program risikonya. Saat ini di indonesia seorang aktuaris umumnya bekerja di bidang asuransi jiwa, contohnya : pekerjaan aktuais merancang produk-produk asuransi baru, menentukan tingkat kontribusi dan profitabilitas produk, menghitung tingkat solvabilitas perusahaan, nilai perusahaan (*Appraisal value* dan *Embedded value*).²⁹

Oleh karena itu pentingnya seorang aktuaris di dalam perusahaan asuransi umum ataupun asuransi jiwa, kinerja aktuaris sangat di butuhkan, karena banyak memiliki peranan penting terhadap kualitas penjualan sebuah produk asuransi. Dari pemaparan latar belakang masalah ini, maka dengan ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja aktuaris dalam penetapan kontribusi terhadap penjualan produk asuransi. Oleh karena itu dalam skripsi ini penulis memilih judul : “ANALISIS KINERJA AKTUARIS DALAM MENETAPKAN KONTRIBUSI PADA PRODUK SISWAKOE (Studi Pada PT. Asuransi Umum Bumi Putra Muda 1967).

B. Pembatasan Masalah

Untuk tidak meluasnya penelitian ini perlu sekali dilakukannya pembatasan antara objek yang diteliti, untuk bisa lebih efektif dan

²⁹ <https://www.aktuaris.or.id/page/content/4/siapa-itu-aktuaris>, diakses tanggal 20 april 2022

sistematis serta fokus dalam penyusunan skripsi ini perlu pembatasan yaitu :

1. Penelitian ini dibatasi pada produk asuransi siswakoe
2. Penelitian dilakukan pada bagian Aktuaris di PT Asuransi Umum Bumi Putra Muda 1967.

C. Identifikasi Masalah

Kinerja aktuaris dalam dalam menetapkan kontribusi pada produk siswakoe

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dengan ini penulis merumuskan masalah-masalah yang akan diteliti yaitu :

1. Bagaimana Kinerja Aktuaris Dalam Menetapkan Kontribusi Pada Produk Siswakoe pada PT Asuransi Umum Bumi Putra Muda 1967?

E. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Kinerja Aktuaris dalam Menetapkan Kontribusi pada produk siswakoe pada PT. Asuransi Umum Bumi Putra Muda 1967.

F. Fokus Penelitian

Fokus penelitian yang diteliti adalah Kinerja Aktuaris dalam menetapkan kontribusi pada produk siswakoe

G. Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat yang diharapkan penulis untuk penelitian ini sebagai berikut :

A. Bagi Akademisi

Yang diharapkan penulis yaitu untuk bisa sebagai referensi bagi civitas akademisi, menambah pengetahuan mendalam dan menambah koleksi dan referensi karya ilmiah untuk perpustakaan Universitas Islam Negeri

B. Bagi Penulis

Untuk menambah dan memperdalam wawasan dalam dunia asuransi syariah pada umumnya, dan khususnya memperoleh pembuktian yang nyata terhadap objek yang diteliti, kemudian untuk mengetahui kemampuan peneliti dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh.

Bagi Perusahaan

Untuk sebagai bahan acuan, serta masukan dalam peran dan tanggungjawab seorang underwriter.

C. Bagi Semua Pihak

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menambah literasi keilmuan dan pengetahuan untuk semua pihak yang sangat erat kaitannya dengan objek yang diteliti.

H. Penelitian Terdahulu yang Relevan

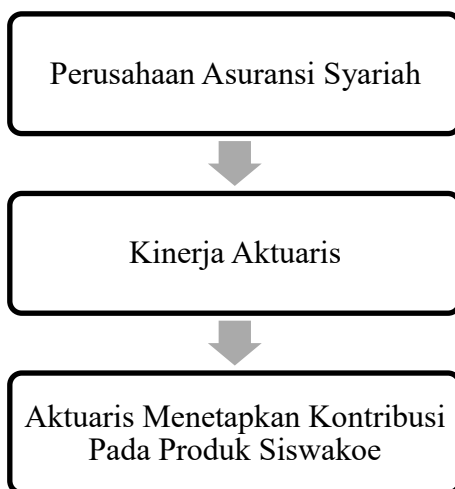
Sejauh Ini Pembahasan Tentang Aktuaris Telah di Bahas di Karya Ilmiah Untuk Mendukung Persoalan Yang Lebih Mendalam Terhadap Literatur Yang Relevan Bagi Suatu Masalah Yang Telah Menjadi Objek.

1. Analisis Deskriptif Kinerja Aktuaris Dalam Penetapan Premi Asuransi Syariah oleh Desi Kurnia membahas tentang kinerja aktuaris dalam menetapkan rate premi dan faktor yang

mempengaruhi pandangan ekonomi syariah kinerja aktuaris dalam menetapkan premi dengan menggunakan studi analisis deskriptif. Perbedaannya dengan penulis yaitu : perbedaannya terletak pada studi kasus dan metode penelitian³⁰.

2. Peran Aktuaris Dalam Penetapan Besaran Premi (Studi Kasus Besaran Penetapan Premi Produk Mitra Iqra Pada PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputra Muda 1967 Unit Syariah Serang) oleh Jajuli, membahas peran seorang aktuaris dalam menetapkan sebuah besaran premi. Perbedaannya dengan penulis terletak pada judul yang di bahas dan studi kasus³¹.

I. Kerangka Pemikiran



³⁰ Desi Kurnia, “*Analisis Deskriptif Kinerja Aktuaris Dalam Penetapan Premi Asuransi Syariah*”, (Skripsi, Program S1 UIN Sultan Maulana Haanuddin Banten, 2017), <https://repository.uinbanten.ac.id/1475/> diakses pada 30 Juni 2022

³¹ Jajuli “*Peran Aktuaris Dalam Penetapan Besaran Premi Studi Kasus Besaran Penetapan Premi Produk Mitra Iqra Pada PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputra Muda 1967 Unit Syariah Serang*”, (Skripsi, Program S1 UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten, 2017), <https://repository.uinbanten.ac.id> diakses pada 29 Juni 2022

Kinerja berasal dari kata job Performance atau actual performance yaitu suatu prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang atau hasil dari kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya³².

Kinerja adalah hasil atau tingkatan dari suatu keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti : standar dari hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan disepakati secara bersama-sama³³.

Aktuaris dalam perusahaan asuransi adalah bagaimana seseorang aktuaris merancang sebuah produk, menentukan besaran kontribusi termasuk juga struktur preminya, dan juga mengevaluasi profitabilitas produk asuransi, dengan pengalaman yang dimiliki seorang aktuaris yang mengolah data untuk menentukan besaran kontribusi asuransi yang mencerminkan nilai harapan kerugian yang diperkirakan akan terjadi yang akan datang dimasa depan, dengan pengetahuan matematika yaitu : kalkulus, teori peluang, teori bunga, dan konsep utilitas asuransi dan ilmu manajemen risiko, dikombinasikan oleh seorang aktuaris untuk menentukan besaran kontribusi asuransi³⁴.

³² <https://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhikinerja.html> diakses pada 30 juni 2022 20.33

³³ <https://www.kompasiana.com/maruasas/552ff08ff6ea83413698b46f0/apa-itu-kinerja>, diakses pada 30 juni 2022 20.28

³⁴ Novika Fanny, Dkk, *Dasar Dasar Aktuaria*, (Jakarta : Tahta Media Group, 2022), h 3.

J. Metode Penelitian

1. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah PT. Asuransi Umum BumiPutra Muda 1967 yang berlokasi di jalan raya cilegon, ruko titan arum, drangong, kecamatan taktakan, kota serang, banten

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif, yaitu data-data yang terkumpul dalam bentuk kata-kata dan gambar bukan angka-angka, walaupun ada angka-angka, sifatnya hanya sebagai penunjang. Data yang diperoleh meliputi transkrip interview, catatan lapangan dan lain-lain.³⁵

3. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Karena data-data yang diperoleh berdasarkan bukubuku, majalah, koran, kajian pustaka terdahulu, serta artikel yang dikumpulkan penulis dan berhubungan dengan permasalahan dalam pembahasan skripsi ini.

4. Sumber Data

a. Data primer,

Data primer adalah data yang didapatkan secara langsung dari suatu objek penelitian perorangan, kelompok, dan organisasi.³⁶ Data primer juga biasanya didapatkan dari subjek penelitian dengan cara melakukan sebuah pengamatan, percobaan

³⁵ Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*, (jakarta: PT.Raja Grafindo Persada,2012), h. 3.

³⁶ Rosady Ruslan, *Metode Penelitian Public dan Komunikas*, (jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), h. 29.

atau juga dengan wawancara.³⁷ Data primer ini didapatkan langsung dari PT. Asuransi Umum Bumi Putra Muda 1967.

- b. Data sekunder, bersumber dari buku-buku, majalah, koran, website, penelitian terdahulu dan sumber-sumber tertulis lainnya yang mengandung informasi yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

5. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data, penulis menggunakan metode teknik analisis data deskriptif kualitatif yang bertujuan agar hasil yang diperoleh dapat diuraikan secara jelas sesuai dengan rumusan yang telah ditentukan.

6. Teknik Pengumpulan Data

Di dalam penelitian ini, penulisan pengumpulan data yang dibutuhkan dengan menggunakan beberapa teknik yaitu:

- a. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mengumpulkan dokumen dan data-data yang diperlukan dalam permasalahan penelitian lalu ditelaah secara intens sehingga dapat mendukung dan menambah kepercayaan dan pembuktian suatu kejadian Dokumentasi dalam penelitian ini data-data dan profil Unit Syariah PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Serang.

- b. Observasi

Observasi adalah pengamatan terhadap suatu objek yang diteliti baik secara langsung maupun tidak langsung untuk memperoleh data-data yang harus dikumpulkan dalam penelitian.

³⁷ V. Wiranto Sujarweni dan Poly Endra yanto, *Statistika Untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 21.

Dalam penelitian ini penulis melakukan observasi di PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Serang.

c. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang sering digunakan dalam penelitian kualitatif. Melaksanakan teknik wawancara berarti melakukan interaksi komunikasi atau percakapan antara pewawancara dan terwawancara (*interviewee*) dengan maksud menghimpun informasi dari *interviewee*. *Interviewee* pada penelitian kualitatif adalah informan yang dari padanya pengetahuan dan pemahaman diperoleh. Wawancara penulis ajukan kepada *Underwriter*, untuk mengetahui kinerja *underwriter* dalam menentukan calon peserta pada produk asuransi kebakaran di PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Serang.

7. Pedoman Penulisan Skripsi

Teknik penulisan yang penulis telah dapatkan bersumber dari buku “pedoman penulisan karya ilmiah” yang diterbitkan oleh fakultas ekonomi dan bisnis islam universitas sultan maulana hasanuddin banten.

K. Sistematika Pembahasan

Penulis membagi Penulisan Skripsi ini menjadi kedalam 5 bab dan terdiri atas beberapa sub bab. Susunan bab tersebut secara sistematis adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan yang membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penelitian terdahulu, kerangka teori dan kerangka pemikiran, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Membahas mengenai ; Sejarah Asuransi Syariah, Pengertian Asuransi Syariah, Konsep Dasar Asuransi Syariah, Landasan Hukum Asuransi Syariah, Dan Jenis-Jenis Asuransi Syariah. Kontribusi/Premi : Deskripsi Kontribusi/Premi dan Faktor-Faktor Penentuan Kontribusi/Premi.

Aktuaria : Pengertian Aktuaria dan Aktuaris, Tujuan Aktuaria, Tugas Aktuaris.

BAB III GAMBARAN UMUM PT. ASURANSI UMUM BUMI PUTRA MUDA 1967,

membahas mengenai gambaran umum PT.Asuransi Umum BumiPutra Muda1967. Terdiri dari sejarah berdirinya PT. Asuransi Umum BumiPutra Muda 1967, visi misi, falsah dan nilai dasar, struktur pemodalan, budaya perusahaan, kelompok usaha, mitra asuransi, dewan pengawas syariah, struktur organisasi, dan produk asuransi umum syariah.

BAB IV : PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

membahas mengenai kinerja aktuaris dalaam penetapan kontribusi pada produk siswakoe

BAB V : PENUTUP

membahas tentang kesimpulan dan saran yang penulis ajukan sehubungan dengan penelitianyang telah penulis lakukan.