

Analisis Kinerja *Underwriter* Dalam Menentukan Calon Peserta pada Produk Dana Pensiun: Studi Kasus Ajb Bumiputera 1912 Wilayah Medan

Yuki Dian Imawanti¹, Fauzi Arif Lubis², Atika³

^{1,2,3} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

yukidianimawanti15@gmail.com

ABSTRACT

Insurance is a series of processes related to the supply of services needed by the community in quality. The magnitude of the influence of insurance on the sustainability of a company also makes the insurance process a good risk control. Without good handling, the impact on performance will be very large. This study uses qualitative research. Qualitative research is research that emphasizes the aspect of in-depth understanding of a problem rather than looking at the problem for generalization research. Underwriter performance assessment is carried out by the company leadership by considering the results of meetings of superiors, staff groups, committee decisions, field reviews and subordinates or colleagues. : a. Quality of work b. Work quantity c. Reliable d. Cooperative work

Keywords: Ajb Bumiputera 1912, Pension Fund and Underwriter

ABSTRAK

Asuransi merupakan serangkaian proses yang menyangkut persediaan jasa yang dibutuhkan masyarakat secara kualitas. Besarnya pengaruh asuransi kepada keberlangsungan suatu perusahaan turut membuat proses asuransi pengendalian risiko yang baik. Tanpa adanya penanganan yang baik, dampak terhadap kinerja akan terasa sangat besar. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menekankan kepada aspek pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah dari melihat permasalahan untuk penelitian generalisasi. Penilaian kinerja underwriter dilakukan oleh pimpinan perusahaan dengan mempertimbangkan hasil rapat para atasan, kelompok staff, keputusan komite, peninjauan lapangan dan bawahan atau teman sejawat. Kinerja underwriter sudah baik, dan berjalan sesuai sasaran dan tujuan yang dicapai perusahaan dengan mempertimbangkan indikator dari kinerja underwriter sebagai berikut: a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Dapat diandalkan d. Kooperatif kerja

Kata Kunci: Ajb Bumiputera 1912, Dana Pensiun dan Underwriter

PENDAHULUAN

Asuransi merupakan serangkaian proses yang menyangkut persediaan jasa yang dibutuhkan masyarakat secara kualitas. Besarnya pengaruh asuransi kepada keberlangsungan suatu perusahaan turut membuat proses asuransi pengendalian risiko yang baik. Tanpa adanya penanganan yang baik, dampak terhadap kinerja akan terasa sangat besar.

Terus bertambahnya perusahaan asuransi syariah merupakan kabar baik bagi perkembangan industri tersebut. Namun, sayangnya hal itu tidak diimbangi dengan ketersediaan sumber daya manusia atau tenaga kerja asuransi syariah

yang berkualitas. Seringkali, pembukaan cabang atau divisi asuransi syariah baru hanya didukung jumlah sumber daya manusia atau tenaga kerja terbatas.

Regulasi yang dirancang oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mengenai produk asuransi dan pemasaran produk asuransi, mengamanatkan bahwa pengembangan dan pemasaran produk asuransi wajib didukung dengan ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memungkinkan pelaksanaan yang baik dari fungsi *Underwriter*. Apabila dibandingkan dengan jumlah Perusahaan Asuransi Kerugian (Umum) yang ada Tenaga *Underwriter* yang bersertifikat *Underwriter* masih sangatlah kurang. *Underwriter* yang berkualitas mempunyai peranan penting dalam perusahaan syariah, tanpa *Underwriter* yang berkualitas dan produktif kegiatan dalam asuransi syariah tidak mungkin berjalan dengan lancar dengan baik.

Kinerja *Underwriter* merupakan akumulasi dari hasil yang dicapai oleh *Underwriter* dan perusahaan. Kinerja yang sangat baik dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja atau *performance* adalah gambaran tingkat pencapaian tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi untuk melaksanakan rencana kegiatan atau kebijakan yang dituangkan dalam rencana strategis.

Apabila 1 perusahaan mempunyai 1 kantor pusat dan 5 kantor cabang, serta setiap perusahaan menjual minimal 4 produk asuransi, maka jumlah *underwriter* bersertifikat *underwriter* yang dibutuhkan 85 perusahaan asuransi di Indonesia saat ini yaitu minimal 850 *underwriter*. Apabila dibandingkan, persentasinya hanya 0,0098 dan tidaklah seimbang.

AJB Bumiputera 1912 adalah perusahaan terkemuka di Indonesia, didirikan 103 tahun yang lalu untuk memenuhi kebutuhan khusus masyarakat Indonesia, AJB Bumiputera 1912 dikembangkan untuk mengikuti perubahan kebutuhan masyarakat. Pendekatan modern, produk yang beragam, serta teknologi mutakhir yang ditawarkan didukung oleh nilai-nilai tradisional yang melandasi pendirian AJB Bumiputera 1912. AJB Bumiputera 1912 telah merintis industri asuransi jiwa di Indonesia hingga saat ini masih merupakan perusahaan asuransi jiwa nasional terbesar di Indonesia. AJB Bumiputera 1912 adalah perusahaan asuransi bersama, dimiliki oleh pemegang polis Indonesia, beroperasi untuk kepentingan pemegang polis Indonesia, dan dibangun di atas tiga pilar "timbang balik", " *idealisme*" dan " *profesionalisme*." AJB Bumiputera 1912 menyadari pentingnya hubungan pribadi antara pemegang polis dan penasihat keuangan mereka dan menyediakan akses mudah ke solusi khusus untuk memenuhi semua kebutuhan asuransi pemegang polis. AJB Bumiputera 1912 dimiliki oleh masyarakat Indonesia dari berbagai latar belakang dan kelompok umur yang menyediakan berbagai produk dan layanan yang setara dengan produk asuransi terbaik di dunia, namun tetap menjaga keuntungannya di Indonesia bagi para pemegang polisnya. AJB Bumiputera 1912 merupakan aset nasional dan pelopor industri asuransi di Indonesia.

Berdasarkan hasil wawancara yang disampaikan oleh *underwriter* AJB Bumiputera 1912 wilayah Medan terdapat jumlah pemegang polis pada produk dana

pensiun serta jumlah pemegang polis pada produk dana pensiun yang wan prestasi (macet bayar premi).

Asuransi atau pertanggungan adalah suatu perjanjian, dimana seorang penanggung mengikatkan diri pada tertanggung dengan menerima suatu premi, untuk memberikan penggantian kepadanya karena suatu kerugian, kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan, yang mungkin akan dideritanya karena suatu peristiwa yang tertentu. 1 Perkembangan asuransi syariah pada tahun 2014 adalah kelanjutan momentum pertumbuhan asuransi syariah (tafakul) di dunia (Ernstand Young, 2014). Secara umum, penerimaan kontribusi industri asuransi syariah global mencapai \$14 milyar pada tahun 2014 dengan tingkat pertumbuhan rata-rata sebesar 14% sejak tahun 2012. Pada tahun 2013 penerimaan kontribusi mencapai \$13,2 milyar. Tingkat pertumbuhan ini tergolong tumbuh moderat dibanding rentang tahun 2007 sampai tahun 2011 dengan pertumbuhan mencapai 22%. Saat ini pangsa pasar industri asuransi syariah global masih dikuasai oleh Arab Saudi sebesar 48%, diikuti oleh Negara-negara ASEAN sebesar 30%, lalu Negara negara teluk lainnya sebesar 15%, dan sisanya sebesar 7% tersebar di Afrika, Asia Selatan, dan Negara-negara lainnya. Setiap Perusahaan tentunya mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Untuk mewujudkan dan mengembangkan eksistensinya memerlukan manajemen yang efektif dan efisien. Pemilihan dan Penggunaan manajemen yang efektif dan efisien di lingkungan perusahaan dilakukan oleh manusia sebagai sumber daya atau tenaga kerja. Manusia sebagai sumber daya atau tenaga kerja keberadaannya sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia atau tenaga kerja manusia menunjang melalui karya, bakat, kreativitas, dorongan dan perannya seperti yang disaksikan dalam setiap perusahaan maupun dalam organisasi. Sumber daya manusia atau tenaga kerja menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal dan canggih tanpa peran aktif sumber daya manusia atau tenaga kerja, tidak berarti apa-apa. Apabila dikatakan bahwa sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya ialah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia atau tenaga kerja. Pertanyaan yang dihadapi dan harus dijawab oleh organisasi atau perusahaan bukan lagi apakah akan melakukan investasi dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang dimilikinya.

Dengan kebijakan perusahaan yang baik maka masalah sumber daya manusia atau tenaga kerja harus menjadi perhatian, tantangan terbesar yang dihadapi oleh industri asuransi syariah bersumber pada dua hal yaitu pemodal dan sumber daya manusia atau tenaga kerja. Tantangan-tantangan lain seperti masalah teknologi informasi, image dan lain sebagainya. Merupakan akibat dari dua masalah utama tersebut. Sejalan dengan perkembangannya industri asuransi syariah, maka hal-hal yang seharusnya dilakukan adalah industri asuransi syariah memiliki tenaga unggul dibidangnya masing-masing. Hanya dengan tenaga-tenaga unggul inilah asuransi syariah dapat bersaing di era global saat ini Keahlian yang sangat dibutuhkan

meliputi keahlian manajemen risiko yang mampu memahami dan mengelola risiko-risiko yang terus berkembang secara dinamis keahlian manajemen islami yang mampu menggali nilai-nilai islami dan menerapkannya dalam praktik bisnis modern dan mampu memberikan solusi dan permasalahan-permasalahan yang ada.

Keahlian ekonomi syariah untuk menggali transaksi kontak, serta keahlian penunjang lainnya seperti akuntansi teknologi, pemasaran dan lain sebagainya yang dibutuhkan untuk menjalankan bisnis asuransi secara menyeluruh yang terakhir adalah integritas kejujuran dan kebersihan para profesional asuransi syariah harus benar-benar mencerminkan keunggulan produknya yang syar'i. perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia sebagai pelaku yang dapat menjalankan kegiatan perusahaan guna mencapai tujuan yang diharapkan. Sumber daya yang dibutuhkan perusahaan adalah karyawan yang berkualitas dan profesional yang mampu menjalankan kegiatan perusahaan bertambahnya perusahaan asuransi syariah merupakan kabar baik bagi perkembangan industri tersebut namun, sayangnya hal itu tidak diimbangi dengan ketersediaan sumber daya manusia atau tenaga kerja asuransi syariah yang berkualitas. Seringkali, pembukaan cabang atau divisi asuransi syariah baru hanya di dukung jumlah sumber daya manusia atau tenaga kerja terbatas.

TINJAUAN LITERATUR

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Online dijelaskan bahwasannya kinerja adalah suatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja (tentang peralatan). Secara umum kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.

Rasulullah SAW. Mengajarkan untuk bekerja sebaik-baiknya. Rasulullah SAW bersabda:

“Dari Abi Abdillah (Zubair) bin Awwam Radhiyallahu 'anhu, ia berkata: Rasulullah bersabda: “Sesungguhnya, seorang di antara kalian membawa tali-talinya dan pergi ke bukit untuk mencari kayu bakar yang diletakkan di punggungnya untuk dijual sehingga ia bisa menutup kebutuhannya, adalah lebih baik daripada memintaminta kepada orang lain, baik mereka memberi atau tidak”. (HR. Bukhari)”

Kinerja menunjukkan suatu penampilan kerja seseorang dalam menjalankan

peran dan fungsinya dalam suatu lingkungan tertentu termasuk dalam organisasi. Dalam kenyataannya, banyak faktor yang mempengaruhi perilaku seseorang, sehingga bila ditetapkan pada pekerja maka bagaimana dia bekerja akan dapat dasar untuk menganalisis latar belakang yang mempengaruhinya.

Menurut Mangkunegara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ialah:

- a. Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skill). Misalnya seorang dosen seharusnya memiliki kedua kemampuan tersebut agar dapat menyelesaikan jenjang pendidikan formal minimal S2 dan memiliki kemampuan mengajar dalam mata kuliah ampuannya.
- b. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi bagi dosen sangat penting untuk mencapai visi dan misi institusi pendidikan. Menjadi dosen hendaknya merupakan motivasi yang terbentuk dari awal (by plan), bukan karena keterpaksaan atau kebetulan (by accident).

Armstrong dan Baron yang menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut sebagai berikut :

- a. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- b. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- c. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. *Conteksual factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menekankan pada aspek pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah dari pada melihat permasalahan untuk penelitian generalisasi. Metode ini lebih suka menggunakan teknik analisis mendalam yaitu mengkaji masalah secara kasus perkasus karena metode kualitatif yakni bahwa sifat suatu masalah satu akan berbeda dengan sifat masalah lainnya.

Penelitian diambil berdasarkan realita atau peristiwa yang berlangsung dilapangan. Sedangkan metode dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu obyek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskriptif, gambaran secara sistematis, factual dan

akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki bukan susunan angka secara statistik tetapi berdasarkan kata-kata yang disusun yang telah dirumuskan.

Pendekatan metode penelitian ini adalah cara untuk mendapatkan data dan tujuan kegunaan tertentu. Dimana peneliti mengunjungi dan mewawancarai melakukan observasi kepihak *underwriter* perusahaan asuransi yang bersangkutan mengenai Analisis Kinerja *Underwriter* Dalam Menentukan Calon Peserta Pada Produk Dana Pensiun.

PEMBAHASAN

Dari hasil wawancara penulis dengan kasie tehnik (*underwriter*) Muhammad Juandi menyatakan bahwa kinerja *underwriter* dalam menentukan calon peserta pada produk dana pensiun PT. AJBBumiptera 1912 wilayah Medan dalam menilai kelayakan produk dana pensiun secara kolektif lebih sederhana. Terdapat tahapan-tahapan seperti Batasan usia pensiun, Batasan usia masuk kerja, manfaat yang diinginkan perusahaan, Batasan kenaikan gaji karyawan tiap bulan, iuran yang diinginkan perusahaan, dan kecukupan dana perusahaan.

Berikut penjelasan tahapan-tahapan proses analisis produk dana pensiun secara kolektif sesuai dengan penjelasan Muhammad Juandi yaitu:

a. Batasan Usia Masuk Kerja dan Usia Pensiun

Underwriter PT. AJB Bumiputera 1912 Wilayah Medan mengelola informasi mengenai calon peserta atau peserta asuransi produk dana pensiun yang disampaikan oleh mitra kerja perusahaan berupa surat-surat keterangan data diri peserta. Berdasarkan Pasal 68 UU No. 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa perusahaan dilarang mempekerjakan anak. Dan dalam ketentuan undang-undang tersebut, anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 tahun. Berarti 18 tahun adalah usia minimum yang diperbolehkan pemerintah untuk bekerja.

Kemudian sesuai Permenaker No. 02/1995 disebutkan usia pensiun normal bagi peserta dana pensiun ditetapkan 55 tahun. Bila pekerja tetap dipekerjakan setelah mencapai usia 55 tahun, maka batas usia pensiun maksimum ditetapkan 60 tahun.

Berikut peserta program *saving plan* dari mitra kerja perusahaan AJB Bumiputera Medan:

Tabel. 4.1Usia masuk kerja

No	Jenis Kelamin /masa kerja	Tgl. Lahir	Usia Masuk Kerja	Tgl. Habis Kontrak	Usia Pensiun
1	L/16 th	11-12-1965	40 Tahun	11-12-2021	56 Tahun
2	P/26 th	22-03-1966	29 Tahun	22-03-2022	55 Tahun
3	L/32 th	25-11-1965	24 Tahun	25-11-2021	56 Tahun
4	P/34 th	22-02-1966	21 Tahun	22-02-2022	55 Tahun
5	L/36 th	05-10-1965	20 Tahun	05-10-2021	56 Tahun

Sumber:Data AJB Bumiputera 1912 Medan

b. Batasan Kenaikan Gaji Karyawan Tiap Bulan

Apabila perusahaan mitra kerja menetapkan kenaikan gaji sebesar 10% tiap tahun, suatu waktu perusahaan menaikkan gaji hingga 15% tiap tahun, maka kelebihan kenaikan gaji tersebut yang sudah diatur sejak awal dihitung oleh aktuaria. Untuk menghitung kecukupan iuran dan atau premi dengan manfaat yang akan diterima peserta.

Tabel. 4.2 Gaji Karyawan

Sumber: Data AJB Bumiputera 1912 Medan

No	Jenis Kelamin /masa kerja	Tgl. Lahir	Usia Masuk Kerja	Tgl. Habis Kontrak	Usia Pensiun	Gaji Pokok
1	L/16 th	11-12-1965	40 Tahun	11-12-2021	56 Tahun	Rp. 4.486.100
2	P/26 th	22-03-1966	29 Tahun	22-03-2022	55 Tahun	Rp. 5.459.900
3	L/32 th	25-11-1965	24 Tahun	25-11-2021	56 Tahun	Rp. 6.181.000
4	P/34 th	22-02-1966	21 Tahun	22-02-2022	55 Tahun	Rp. 4.772.300
5	L/36 th	05-10-1965	20 Tahun	05-10-2021	56 Tahun	Rp. 5.077.100

c. Manfaat yang diinginkan Perusahaan Mitra Kerja

Manfaat dana pensiun yang bergantung pada besarnya iuran, masa kerja, serta hasil pengembangan dana.

Kelebihannya:

- 1) Uang pensiun ditentukan terlebih dahulu sesuai dengan gaji karyawan, sehingga perusahaan dapat menentukan besarnya uang yang akan diterima pada saat mencapai usia pensiun.
- 2) Berlaku surut, artinya dapat mengakomodasi masa kerja yang telah dilalui pekerja apabila program pensiun dibentuk jauh setelah perusahaan berjalan.

Kelemahannya:

- 1) Perusahaan menanggung resiko atas kekurangan dana apabila hasil investasi tidak mencukupi.
- 2) Program ini relatif lebih sulit untuk dikelola dari sisi administrasinya.

Apabila manfaat pensiun yang diterima oleh karyawan dalam program dana pensiun yang didaftarkan oleh perusahaan ternyata lebih kecil daripada jumlah 2 kali uang pesangon dan 1 kali uang penghargaan masa kerja, maka selisihnya dibayar oleh perusahaan.

Perhitungan dana pensiun akan diambil sampel perhitungan. Peserta dengan jenis kelamin perempuan, menjadi peserta saat berusia 21 tahun ($e = 21$), usia pensiun 55 tahun ($r = 55$). Gaji pokok terakhir dalam satu tahun adalah Rp. 57.267.600,00. Perhitungan dilakukan saat peserta berusia 25 tahun. Jadi besar manfaat pensiun yang diterima peserta saat pensiun pada usia 55 tahun dalam setahun adalah sebesar Rp. 162.258.200.

d. Iuran yang diinginkan Perusahaan Mitra Kerja

Program pensiun ini terdiri dari *money purchase plan*, *profit sharing plan* dan *saving plan* dimana besarnya uang pensiun didasarkan pada

iuran yang dibayarkan pekerja dan perusahaan (pemberi kerja) dari pemotongan gaji karyawan tiap bulan.

Kelebihannya:

- 1) Iuran dari perusahaan dapat diperhitungkan secara pasti
- 2) Lebih mudah memperhitungkan besarnya iuran bagi pekerja sehingga proses administrasinya juga lebih gampang dikelola

Kelemahannya:

- 1) Susah memprediksi penghasilan pada saat mencapai usia pensiun karena karyawan menanggung resiko atas ketidakberhasilan investasi.
- 2) Tidak berlaku surut, artinya tidak dapat mengkomodasikan masa kerja yang telah dilalui karyawan

Apabila perusahaan telah mengikutsertakan karyawan dalam program dana pensiun yang iurannya atau preminya dibayar oleh perusahaan, maka karyawan tetap dapat memperoleh uang pesangon dari selisih uang pensiun yang didapat dari premi atau iuran yang dibayarkan oleh perusahaan.

Berdasarkan rumus perhitungan premi di atas, dengan asumsi apabila gaji naik maka premi juga akan naik. Untuk angka 33,98% sesuai dengan surat PKS (Persetujuan Kerjasama).

Berikut tagihan premi peserta program *saving plan*:

Tabel. 4.3
Tagihan Premi

No	Jenis Kelamin/ masa kerja	Tgl. Lahir	Usia Masuk Kerja	Tgl. Habis Kontrak	Usia Pensiun	Gaji Pokok (Rupiah)	Premi (Rupiah)
1	L/16 th	11-12-1965	40 Tahun	11-12-2021	56 Tahun	4.486.100	1.524.377
2	P/26 th	22-03-1966	29 Tahun	22-03-2022	55 Tahun	5.459.900	1.855.274
3	L/32 th	25-11-1965	24 Tahun	25-11-2021	56 Tahun	6.181.000	2.100.304
4	P/34 th	22-02-1966	21 Tahun	22-02-2022	55 Tahun	4.772.300	1.621.628
5	L/36 th	05-10-1965	20 Tahun	05-10-2021	56 Tahun	5.077.100	1.725.199

Sumber: Data AJB Bumiputera 1912 Medan

e. Kecukupan Dana Perusahaan

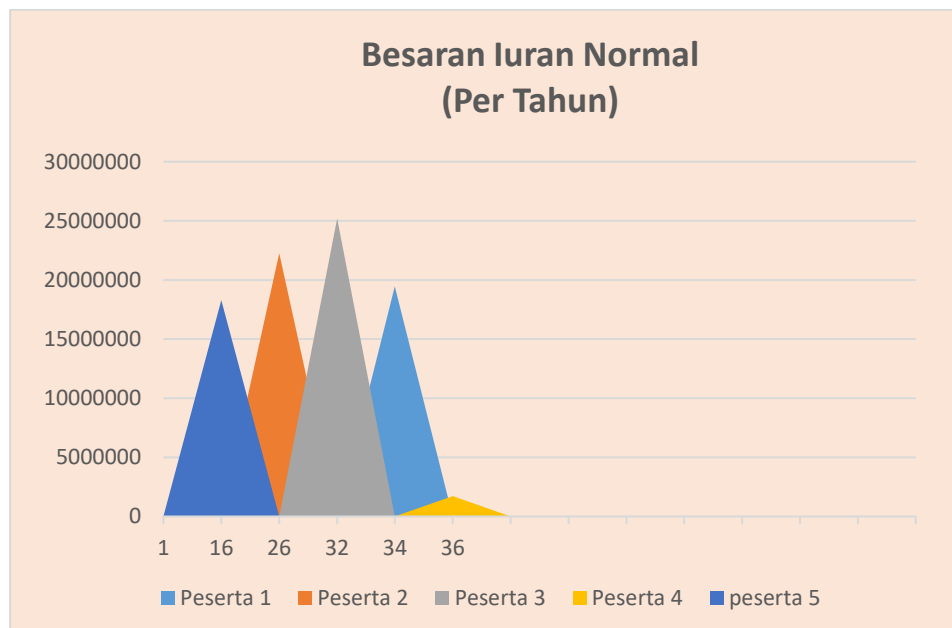
Seiring berjalannya program kerjasama dana pensiun, dipertengahan jalan perusahaan mitra kerja mengalami ketidakcukupan dana, sehingga program dana pensiun terhenti. Namun memiliki solusi yang mampu untuk mengatasinya dengan menggunakan istilah "*win-win solution*" yaitu penyelesaian yang menguntungkan dan memuaskan semua pihak, dengan menyesuaikan

manfaat dana pensiun dengan kecukupan dana perusahaan berdasarkan hitungan aktuarial.

f. Asumsi Perhitungan Aktuarial

Asumsi Perhitungan Aktuarial adalah suatu rangkaian estimasi yang digunakan dalam memperhitungkan manfaat pensiun yang berkaitan dengan perubahan pada masa yang akan datang yang mempengaruhi pembiayaan program pensiun. Asumsi-asumsi yang digunakan dalam program pensiun antara lain: asumsi tingkat bunga aktuarial, asumsi penyusutan dan asumsi tingkat kenaikan gaji.

Perhitungan dilakukan pada 5 sampel dengan usia masuk kerja dan usia pensiun yang berbeda. Peserta 1 dengan jenis kelamin laki-laki, menjadi peserta saat berusia 40 tahun ($e = 40$), usia pensiun 56 tahun ($r = 56$). Peserta 2 dengan jenis kelamin perempuan, menjadi peserta saat berusia 21 tahun ($e = 21$), usia pensiun tahun 55 ($r = 55$). Peserta 3 jenis kelamin perempuan, menjadi peserta saat berusia 29 tahun ($e = 29$), usia pensiun tahun 55 ($r = 55$). Peserta 4 dengan jenis kelamin laki-laki, menjadi peserta saat berusia 24 tahun ($e = 24$), usia pensiun tahun 56 ($r = 56$) dan peserta 5 dengan jenis kelamin laki-laki, menjadi peserta saat berusia 20 tahun ($e = 20$), usia pensiun tahun 56 ($r = 56$) diperoleh perbandingan hasil perhitungan sebagai berikut:



Gambar 4.3 Besaran iuran normal

Berdasarkan gambar besaran iuran normal di atas meningkat setiap tahunnya. Namun, kenaikannya tidak terlalu signifikan. Iuran normal untuk peserta 4 dengan masa kerja terlalu lama 36 tahun lebih rendah dibandingkan dengan peserta yang lain. Semakin lama masa kerja maka iuran normal yang harus dibayarkan semakin kecil.

g. Risk Sharing

Risk sharing adalah penggolongan risiko pada saat penilaian risiko sekaligus perusahaan asuransi melakukan *risk sharing* atau membagi risiko calon peserta dan mengelolanya bersama-sama.

Pada hakikatnya manusia harus saling tolong menolong dan menanggung antara yang satu dengan lainnya. Cara pertama adalah dengan menanggungnya sendiri (*risk retention*). Kedua, mengalihkan risiko ke pihak lain (*risk transfer*) dan ketiga, mengelolanya bersama-sama (*risk sharing*). Cara yang ketiga inilah filosofi dan dasar dalam asuransi syariah. Jadi, *risk sharing* inilah sesungguhnya esensi asuransi dalam Islam, dimana didalamnya diterapkan prinsip-prinsip kerja sama, proteksi dan salingbertanggung jawab.

Secara umum, para pihak dalam asuransi Syariah terdiri dari peserta, asuransi syariah dan reasuransi syariah dan masing-masing partisipan memberikan kontribusi modal dengan tujuan saling menanggung risiko atas dasar tolong menolong. Hubungan ketiganya adalah hubungan hubungan kerjasama dengan menggunakan prinsip *risk sharing*, dimana peserta asuransi memberikan delegasinya kepada perusahaan asuransi dalam hal pengelolaan risiko dan perusahaan asuransi sebagai wakil dari peserta mengadakan kerjasama dengan perusahaan reasuransi dengan memberikan delegasi pengelolaan sebagai potofolio.

Proses hubungan peserta dan perusahaan asuransi dan mekanisme pertanggung pada asuransi Syariah adalah *sharing of risk* (saling menanggung risiko). Apabila terjadi resiko, maka semua peserta assuransisyariah saling menanggung.

Kendala-Kendala yang dialami *Underwriter* Dalam Menentukan Calon Peserta Produk Dana Pensiun

Kendala-kendala yang ditemui *underwriter* dalam analisis risiko adalah sebagai berikut :

Tabel. 4.4 Kendala dan Solusi

No	Kendala-kendala yang dialami <i>Underwriter</i> Dalam Menentukan Calon Peserta Produk Dana Pensiun	Solusi Untuk Mengatasi Kendala Tersebut.
1	Ketersediaan data yang kurang lengkap	<i>Underwriter</i> akan menghubungi agen yang bersangkutan untuk mendapatkan informasi tambahan yang dibutuhkan <i>underwriter</i> .
2	Data pengalaman peserta atau tertanggung sebelumnya (di Indonesia, sesama perusahaan asuransi	Menerapkan analisa terhadap calon peserta asuransi sebagai peserta baru sehingga pengalaman peserta asuransi

	saling bersaing sehingga sehingga data peserta tidak diberikan kepadaperusahaan asuransi yang selanjutnya menjamin peserta).	sebelumnya jika ada hanya sebagai referensi.
3	Analisa secara aktuaris hanya berlaku dari segi kuantitatif, Sedangkan Analisa <i>underwriting</i> harus meliputi analisa kualitatif	Analisa kualitatif diterapkan pada langkah terakhir proses <i>underwriting</i> , dimana pada dasarnya lebih bersifat non teknis misalnya <i>competitive market</i> .
4	Calon peserta tidak memberikan anggaran benefit yang diinginkan. Sehingga akan mempersulit <i>underwriter</i> dalam menentukan tarif premi dan benefit(manfaat) yang akan diberikan.	Memberikan tarif premi dan manfaat yang standar dari perusahaan apabila calon peserta tidak memberikan jaminan yang diminta.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa kinerja *underwriter* mempunyai peranan penting dalam perusahaan karena *underwriter* yang menentukan apakah penutupan asuransi dapat diterima atau tidak.maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

Kinerja *underwriter* sudah baik, dan berjalan sesuai sasaran dan tujuan yang dicapai perusahaan dengan mempertimbangkan indicator dari kinerja *underwriter* sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Dapat diandalkan
- d. Kooperatif kerja

Penilaian kinerja *underwriter* dilakukan oleh pimpinan perusahaan dengan mempertimbangkan hasil rapat para atasan, kelompok staff, keputusan komite, peninjauan lapangan dan bawahan atau teman sejawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrin, Abdullah. *Asuransi Syariah Keberadaan dan Kelebihannya di Tengah Asuransi Konvensional*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia,2006
- B, Hamzah dan Nina Lamatenggo. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara,2014
- Bunyati. *"Faktor-faktor yang mem-pengaruhi Underwriting pada produk asuransi kebakaran (studi pada PT.Unit Syariah PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda*

- 1967) Skripsi, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta,2011
- Dapartemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Bandung: Darul Fiqri,2012
- Dendawijaya, Lukman. *Manajemen Perbankan*, Bogor: Ghalia Indonesia,2005
- Ganie, Junaedi. *Hukum Asuransi di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika,2013
- Harahap, Sofyan Syafri. *Manajemen Kontemporer*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,2005
- <https://www.indotrading.com/ajbbumiputera1912>. Diakses pada tanggal 1 Juni 2021 Pukul 14:00 WIB.
- Iqbal, Muhaimin. *Asuransi Syariah Dalam Praktik Upaya menghilangkan Gharar, Maisir, dan Riba*, Jakarta: Gema Insani,2005
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (Online). <https://kkbi.kemdikbud.go.id>. Diakses pada tanggal 22 April 2021 pukul 21:00 WIB
- Kasmir. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,2008
- Kuswandi. *Cara Mengukur Kepuasan Kerja*, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2004
- Lubis, Fauzi Arif. "Preferensi Masyarakat Al Washiliyah Terhadap Asuransi Syariah Di Sumatera Utara". Disertasi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UINSU,2020
- Moehersono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,2012
- Nitisusanro, Mulyadi. *Asuransi dan Usaha Peransuransian di Indonesia*, Bandung: Alfabeta,2013
- Prabu, Anwar Mangkunegara. *Evaluasi kinerja SDM*, Bandung: PT Refika Aditama,2006
- Rafi, M. "Analisis Manajemen Risiko Pada Proses Underwriting Produk Asuransi Jiwa Individu Dan Asuransi Jiwa Corporate". Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta,2018
- Rahadi, Dedi Rianto. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, Malang: Tunggal Mandiri Publishing,2010
- Rahmadi, Nur Ahmadi Bi. *Metode Penelitian Ekonomi*, Medan: FEBI UIN-SU Press,2016
- Rahmat, Pupu Saeful. "Penelitian Kualitatif" dalam *Jurnal Equilibrium*, Vol.5, No.9, Januari-Juni,2009
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada,2004
- Riyanti, Susi. "Analisis Kinerja Underwriter dalam Menentukan Calon Peserta pada Produk Asuransi Kebakaran". Skripsi-UIN Banten,2018
- Salim, Abbas. *Asuransi dan Manajeme Risiko*, Jakarta: PT. Raja Grafindo,2007
- Soemitra, Andri. *Bank Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group,2009
- Subhan, Mohammad. "Pengaruh Pengetahuan Mengenai Risiko Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Underwriter Perusahaan Di Industri Asuransi Kerugian (Umum) Di Indonesia" dalam *Jurnal MIX*, Volume IV.No.1,2014

- Sudarsono, Heri. *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah Deskripsi dan Ilustrasi*, Yogyakarta: Ekonesia,2015
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif,dan Kombinasi*, Bandung: Alfabeta,2018
- Sutrisno, Edy. *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group,2011.
- Syariefah, Eva. "*Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Underwriter dalam Menyeleksi Risiko pada Produk Asuransi Kesehatan Kumpulan : Studi pada Unit Syariah PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967*". Skripsi-UIN Syarif Hidayatullah Jakarta,2010
- Yakin, Ikin Ainul 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. 1,2020