

**TINJAUAN KOMPENSASI  
PADA  
PT. ASURANSI TAKAFUL KELUARGA CABANG PADANG**

**Tugas Akhir**

*Untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Ahli Madya  
Program Studi Administrasi Bisnis  
Jurusan Administrasi Niaga*



Oleh:

**Rahmi Yatulhuda**

**05 076 039**



**ADMINISTRASI NIAGA  
POLITEKNIK UNIVERSITAS ANDALAS  
PADANG**

**2008**



No. Alumnus Universitas	Rahmi Yatuhuda	No. Alumnus Fakultas
-------------------------	----------------	----------------------

**BIODATA**

a) Tempat/Tanggal Lahir: Situmbuh / 2 Juni 1986 b) Nama Orang Tua: Suhaimi Karim dan Yulisma c) Fakultas: Politeknik d) Jurusan: Administrasi Niaga e) No. BP: 05076039 f) Tanggal Lulus: 29 Juli 2008 g) Predikat Lulus: Sangat Memuaskan h) IPK: 3.64 i) Lama Studi: 3 tahun j) Alamat Orang Tua: Blok. SDN 17 Bodi Situmbuh, Kec. Salimpaung, Kab. Tanah Datar.

**TINJAUAN KOMPENSASI PADA  
PT. ASURANSI TAKAFUL KELUARGA CABANG PADANG**

Tugas Akhir DIII oleh Rahmi Yatuhuda, Pembimbing I: Jumyetti, SE, M.Si  
Pembimbing II: Imelda M. Nur, SE, MHRM

**ABSTRAK**

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diterima oleh karyawan atas kontribusi dan prestasi kerja yang dicapai dalam rangka membantu suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Bentuk-bentuk kompensasi yang diberikan oleh PT. Asuransi Takaful Keluarga Cabang Padang kepada karyawan kontrak (*Financial Consultant, Executive Financial Consultant, dan Unit Manager*) merupakan batasan masalah yang akan Penulis bahas dalam Tugas Akhir ini.

Dalam melakukan penelitian, Penulis menggunakan metode analisis kualitatif deskriptif dengan menggambarkan bentuk-bentuk kompensasi yang diberikan oleh PT. Asuransi Takaful Keluarga Cabang Padang kepada karyawan kontrak. Kompensasi yang diterima karyawan kontrak adalah berupa insentif yang jumlahnya dihitung berdasarkan jenjang keagenan yang dimiliki oleh karyawan. Sebagai penutup Tugas Akhir ini Penulis menyarankan agar PT. Asuransi Takaful Keluarga Cabang Padang meningkatkan persentase insentif untuk pencapaian produksi di atas 50% dari target premi prestasi yang mesti dicapai oleh masing-masing agen dan menambah bentuk-bentuk kompensasi tidak langsung.

Tugas akhir ini telah dipertahankan di depan sidang penguji dan pembimbing dan dinyatakan lulus tanggal 29 Juli 2008.

Abstrak ini telah disetujui penguji:

Tanda Tangan		2.	3.	4.
Nama Terang	Jumyetti, SE, M.si	Fisla Wirda, SE, M.Si	Yanweni Wina SE, M. Si	Yossi Suryani, SE, M. Si

Mengetahui  
Ketua Jurusan

Samiadi, SE  
Nama

Alumnus telah mendaftarkan ke Fakultas/Universitas dan mendapatkan nomor Alumnus

	Petugas Fakultas/Universitas	
No. Alumni Fakultas	Nama	Tanda Tangan
No. Alumni Universitas	Nama	Tanda Tangan



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1. 1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi penting atau aset perusahaan yang paling utama dan penggerak dari segala sumber daya. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, operasional suatu usaha tidak akan berjalan lancar. Meski perusahaan mempunyai teknologi tercanggih sekalipun, tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas semua teknologi yang dimiliki tidak akan berguna. Jadi, suatu perusahaan baik milik swasta atau pemerintah, mutlak perlu memiliki sumber daya manusia untuk menjalankan produksi.

Perusahaan menjalankan sebuah produksi untuk mencapai tujuan, salah satu tujuan utamanya adalah memperoleh keuntungan. Sumber daya manusia atau karyawan mengerjakan suatu pekerjaan juga untuk mencapai tujuan, salah satunya yaitu memperoleh kompensasi. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Secara umum kompensasi dapat diartikan sebagai imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna

mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sastrohadiwiryono, 2003). Besar kecilnya kompensasi yang diberikan biasanya disesuaikan dengan posisi atau kontribusi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Untuk itu, perusahaan perlu memperhatikan dan memperhitungkan kompensasi sebagai sesuatu yang penting bagi karyawan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitasnya demi tercapainya tujuan perusahaan.

Pentingnya kompensasi menjadikannya termasuk kedalam salah satu kebijakan perusahaan untuk mempertahankan usaha dan karyawannya. Kepentingan para pekerja harus mendapat perhatian dalam arti bahwa kompensasi yang diterimanya atas jasa yang diberikan kepada organisasi harus sesuai dan seimbang dengan apa yang telah diberikan karyawan tersebut kepada perusahaan. Dengan demikian, karyawan bisa termotivasi dan bekerja dengan lebih baik untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Setelah kepentingan karyawan terpenuhi, karyawan mesti bisa menjamin kepentingan perusahaan dalam arti bahwa melalui penerahan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu dan tenaga para pekerjanya, perusahaan dapat mencapai tujuan dan sasarannya yang memungkinkan perusahaan tidak hanya sekedar mempertahankan eksistensinya, melainkan juga untuk tumbuh dan berkembang baik dalam arti kuantitatif dan kualitatif. Untuk itu, perlu diterapkan suatu sistem imbalan yang baik. Sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan pada anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah

orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi atau perusahaan.

PT. Asuransi Takaful Keluarga Cabang Padang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Sebagai perusahaan jasa, karyawannya dituntut untuk selalu memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah dan calon nasabah. Tidak hanya pelayanan, tetapi karyawan juga mesti mampu menarik nasabah baru untuk bergabung atau menggunakan jasa Asuransi Takaful Keluarga Cabang Padang. Pemasaran produk PT. Asuransi Takaful Keluarga Cabang Padang dilakukan oleh karyawan kontrak (agen). Agen adalah karyawan yang melakukan tugas *marketing* produk-produk PT. Asuransi Takaful Keluarga Cabang Padang. Dari setiap produk yang berhasil dipasarkan agen akan mendapat kompensasi sesuai dengan ketentuan perusahaan. Berdasarkan latar belakang tersebut, Penulis ingin membahas mengenai **“Tinjauan Kompensasi pada PT. Asuransi Takaful Keluarga Cabang Padang”**.

## **1. 2 Rumusan Masalah**

Permasalahan yang akan Penulis bahas dalam penelitian ini adalah bentuk-bentuk kompensasi yang diberikan PT. Asuransi Takaful Keluarga Cabang Padang.

## **1. 3 Batasan Masalah**

Penelitian ini Penulis batasi mengenai bentuk-bentuk kompensasi yang diberikan PT. Asuransi Takaful Keluarga Cabang Padang untuk karyawan kontrak (*Financial Consultant, Executive Financial Consultant, Unit Manager*).

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, maka Penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. PT. Asuransi Takaful Keluarga Cabang Padang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa asuransi yang memberikan pelayanan terhadap masyarakat dengan menggunakan konsep asuransi syari'ah.
2. PT. Asuransi Takaful Keluarga Cabang Padang dalam melaksanakan pemasaran produknya dilakukan oleh karyawan kontrak dengan sebutan agen.
3. Pemberian kompensasi terhadap karyawan kontrak pada PT. Asuransi Takaful Keluarga Cabang Padang didasarkan pada jenjang keagenan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Persentase kompensasi yang diterima karyawan kontrak masing-masing berbeda, tergantung pada tingkatan agen/jenjang keagenan yang dimiliki. Jenjang keagenan pada PT. Asuransi Takaful Keluarga Cabang Padang adalah *Financial Consultant*, *Executive Financial Consultant*, dan *Unit Manager*.
4. *Financial Consultant* menerima insentif berupa royalti rekrut 4% dari total komisi premi pertama dari agen yang direkrut, bonus produksi bulanan 6% total komisi premi pertama, dan *Fastabiqul Khairat* Ramadhan 3% dari total insentif premi tahun pertama. *Executive Financial Consultant* menerima

insentif berupa bantuan uang transport 3% dari target premi prestasi (Rp 10.000.000) untuk tiga bulan pertama, untuk bulan-bulan selanjutnya tetap diberikan sesuai ketentuan yang berlaku, bonus produksi bulanan 12% dari total komisi premi pertama jika prestasi premi mencapai 50%, dan *Fastabiqul Khairat* Ramadhan 3% dari total insentif premi tahun pertama. Unit *Manager* menerima insentif berupa bantuan uang transport 2.5% dari target perbulan (Rp 20.000.000) untuk enam bulan pertama, untuk bulan-bulan selanjutnya tetap diberikan sesuai ketentuan yang berlaku, royalti rekrut 4% dari total komisi premi pertama agen yang direkrut, bonus produksi bulanan 18% dari total komisi premi pertama ditambah *overriding* (royalti rekrut) bila prestasi premi mencapai 50%, dan *Fastabiqul Khairat* Ramadhan sebesar satu kali bantuan uang transport terakhir.

## 5. 2 Saran

Setelah meninjau pemberian kompensasi yang diberikan PT. Asuransi Takaful Keluarga Cabang Padang kepada karyawannya (karyawan kontrak), maka Penulis menyarankan: sebaiknya persentase insentif untuk pencapaian produksi di atas 50% dari target ditingkatkan agar karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan penjualan produk. Selain itu, sebaiknya perusahaan tidak hanya memberikan kompensasi berupa insentif dan fasilitas asuransi saja, tetapi juga ditambah dengan kompensasi bentuk lain seperti, program-program rekreasi, *cafeteria*, dan sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alma, B, 1998, *Pengantar Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Darmawi, H, 2001, *Manajemen Asuransi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Djojosoedarso, S, 2003, *Prinsip-prinsip Manajemen Resiko dan Asuransi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Handoko, T. H, 2000, *Manajemen Operasi dan Produksi*, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta.
- Hasibuan, M, S.P., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Nazir, M, 2003, *Metode Penelitian*, Graha Indonesia, Jakarta.
- Notoatmodjo, S, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Rivai, V, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Saksono, S, 1998, *Administrasi Kepegawaian*, Konisius, Yogyakarta.
- Sastrohadiwiryono, S, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta.

MILIK  
UPT PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS ANDALAS