

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Strategi

Strategi adalah suatu rencana yang diutamakan perusahaan atau lembaga untuk mencapai tujuan. Beberapa perusahaan mungkin saja mempunyai tujuan yang sama, namun strategi yang digunakan dalam mencapai tujuan tersebut dapat berbeda. Untuk itu strategi dibuat berdasarkan tujuan yang ingin dicapai.¹

Istilah strategi berasal dari bahasa Yunani *Strategis* (*stratos*: militer, *ag*: memimpin), yang artinya seni atau ilmu untuk menjadi seorang Jendral. Strategi ini berhubungan dengan situasi pada zaman dahulu yang sering diwarnai dengan perang, dimana Jendral dibutuhkan untuk memimpin suatu angkatan perang agar selalu memenangkan perang. Strategi juga bisa diartikan juga sebagai suatu rencana untuk pembagian dan penggunaan kekuatan militer dan material pada wilayah-wilayah tertentu untuk mencapai tujuan tertentu.²

Strategi perusahaan terkait dengan misi perusahaan, strategi bisnis yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan dan lingkungan bisnis. Strategi bisnis mencakup perencanaan, implementasi, dan pengawasan. Menurut Husein Umar, komponen-

¹ www.scribd.com/mobile/doc/138873520-medan-50164631.html diakses 17 Oktober 2013

² Fandi Tjiptono, *Strategi Pemasaran*, (Yogyakarta: andi Offset, 1998),3.

komponen yang dipakai untuk menganalisis strategi perusahaan terdiri dari dimensi kekuatan bisnis dan dimensi daya tarik perusahaan atau individu. Dimensi kekuatan bisnis terdiri dari harga produksi, jumlah *outlet*, omzet setiap bulan, potensi penjualan perbulanan, dan jumlah pengunjung di *outlet* (tempat penjualan). Dimensi daya tarik terdiri dari pangsa pasar konsumen dan potensi belanja konsumen. Dari hasil analisis dari komponen-komponen tersebut dapat ditentukan langkah-langkah strategis yang bisa dilakukan perusahaan seperti pengoptimalan alat-alat produksi, besarnya biaya promosi, dan sebagainya.³

Menurut Stoner Freeman dan Gilbert Jr., konsep strategi dapat didefinisikan berdasarkan dua perspektif yang berbeda, yaitu:

- a. Dari perspektif apa yang suatu organisasi ingin lakukan (*intends to do*).
- b. Perspektif apa yang organisasi akhirnya lakukan (*eventually does*).

Berdasarkan perspektif pertama, pengertian strategi adalah sebuah program untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi dan mengimplementasikan misinya. Artinya, bahwa para manajer memainkan peranan penting yang aktif, sadar dan rasional dalam merumuskan strategi organisasi.

Sementara itu berdasarkan perspektif kedua, pengertian strategi didefinisikan sebagai pola tanggapan atau respon organisasi

³ Prabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 122.

terhadap lingkungannya sepanjang waktu. Pada definisi ini, setiap organisasi pasti memiliki strategi, meskipun strategi tersebut tidak pernah dirumuskan secara eksplisit. Pandangan ini diterapkan bagi para manajer yang bersifat reaktif, yaitu hanya menanggapi dan menyesuaikan diri terhadap lingkungan secara pasif manakala dibutuhkan.⁴

Terdapat tiga hal yang terkandung dalam strategi, yaitu : kemana yang harus dituju, melalui mana kita menuju tujuan, dan bagaimana cara mencapai.

Newman dan Logan mengemukakan empat unsur strategi dari setiap usaha, yaitu:

1. Mengidentifikasi, menetapkan spesifikasi, dan kualifikasi hasil (*output*) serta sasaran yang memang harus dicapai, namun dengan mempertimbangkan aspirasi dan selera masyarakat yang memerlukannya.
2. Mempertimbangkan dan memilih jalan pendekatan utama (*basic way*) yang paling efektif untuk mencapai sasaran.
3. Mempertimbangkan dan menetapkan langkah-langkah (*steps*) yang akan ditempuh sejak titik awal sampai dengan sasaran.

⁴<http://bdksemarang.kemenag.go.id/?p=page&id=258#sthash.Tz1nUdyv.dpbs> diakses 17 Oktober 2013

4. Mempertimbangkan, menetapkan tolak ukur (*criteria*), patokan ukuran (*standard*) untuk mengukur dan menilai taraf keberhasilan (*achievement*) usaha.

Adapun kriteria strategi yang baik adalah :

1. Tujuan yang jelas, sehingga memberi stabilitas dan kesatuan arah. Mampu mendefinisikan berhubungan dengan tugas, fungsi organisasi, tujuan pendirian organisasi, dan kontribusi organisasi pada sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi.
2. Dirumuskan berdasarkan pemahaman kondisi lingkungan hal ini berhubungan dengan perubahan teknologi, sosial, ekonomi, budaya, dan politik apa yang memungkinkan menjadi peluang dan ancaman yang dihadapi oleh organisasi.
3. Dirumuskan berdasar penilaian objektif terhadap sumber yang dimiliki merupakan kajian terhadap ketersediaan sumber daya organisasi dan faktor alternatif pilihan suatu tindakan dalam menghadapi hal yang menjadi hambatan penerapan strategi.
4. Bisa diimplementasikan secara efektif, yaitu strategi yang baik adalah strategi yang dapat diterapkan dilingkungan organisasi dan adanya optimalisasi.⁵

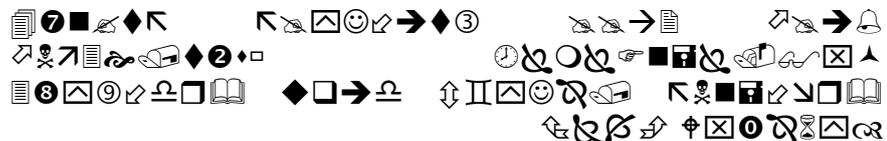
⁵ *Ibid*

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang yang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan keterampilan, seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.⁶

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan, sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Isra (17:84):⁷



Artinya : *Katakanlah “Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing”. Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalan-Nya.*

Sementara itu terdapat beberapa pendapat tentang kinerja diantaranya pendapat dari Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang

⁶ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), 309.

⁷ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital-Dari Teori ke Praktik Sumber Daya Islami*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), 633.

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁸ Sedangkan menurut pendapat lain kinerja berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja atau penampilan kerja dari seorang tenaga kerja.⁹

Dalam berbagai literatur, pengertian tentang kinerja sangat beragam. Salah satunya adalah kinerja yang merujuk pengertian sebagai hasil. Dalam konteks hasil, Bernardin menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.

Dari definisi tersebut, Bernardin menekankan pengertian kinerja sebagai hasil bukan karakter sifat (trait) dan pelaku. Sementara menurut Ricard, pengertian kinerja sebagai hasil juga terkait dengan produktifitas dan efektifitas. Sedangkan menurut Miner, produktifitas merupakan hubungan antara jumlah barang dan jasa yang dihasilkan dengan jumlah tenaga kerja, modal, dan sumber daya yang digunakan dalam produksi itu.¹⁰

Jadi sesuai pendapat para ahli diatas dapat diartikan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah pencapaian secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam

⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2001), 102.

⁹ Ahmad Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2004), 107.

¹⁰ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR, 2009), 8.

melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Kinerja sebagai suatu konsep menunjukkan adanya pembuktian prestasi kerja yang dilaksanakan oleh karyawan dengan maksimal dalam bekerja menghasilkan produk. Dalam suatu perusahaan penilaian kinerja dapat digunakan untuk mempertinggi efektifitas organisasi. Agar sistem manajemen kinerja berjalan efektif, sistem ini harus memudahkan dalam pengumpulan data-data penilaian kinerja. Perusahaan yang telah mengembangkan manajemen kinerja yang efektif memperoleh imbalan berupa produktifitas kerja yang bermutu.

2. Standar Kerja

Ukuran atau standar kinerja terkait dengan parameter-parameter tertentu atau dimensi yang dijadikan dasar atau acuan oleh organisasi untuk mengukur kinerja. Untuk dapat melakukan pengukuran kinerja dengan baik, banyak pakar atau ahli yang berpendapat tentang standar kinerja yang dapat digunakan, tetapi kebanyakan pendapat bervariasi.

Standar kinerja suatu organisasi harus diproyeksikan kedalam standar kinerja para pelaku dalam unit-unit yang bersangkutan. Setelah seluruh standar kinerja tersebut ditentukan yang selanjutnya digunakan untuk dibandingkan dengan kinerja

yang sebenarnya (*actual performance*). Evaluasi atas kinerja harus dilakukan terus-menerus agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Pengukuran kinerja dilakukan pada akhir kurun waktu yang ditetapkan, yakni pada saat melakukan penilaian yang merupakan perbandingan antara hasil sebenarnya diperoleh dengan yang direncanakan. Sasaran tersebut harus diteliti satu persatu, mana yang telah dicapai sepenuhnya, mana yang diatas standar, dan mana yang dibawah target. Dari uraian diatas maka disimpulkan bahwa tidak ada ukuran tunggal yang dapat mencakup semua aspek kinerja, yang diperlukan adalah seperangkat ukuran yang sesuai dengan aktivitas objektif yang akan diukur.¹¹

Terkait dengan ukuran dan standar kinerja, David Devries dkk. menyatakan bahwa dalam melakukan pengukuran kinerja ada 3 pendekatan, yaitu:

- a. Pendekatan *personality traid*, yaitu dengan mengukur: kepemimpinan, inisiatif, dan sikap.
- b. Pendekatan perilaku, yaitu dengan mengukur: umpan balik, kemampuan, presentasi, respon terhadap komplain pelanggan.
- c. Pendekatan hasil, yaitu dengan mengukur: kemampuan produksi, kemampuan menyelesaikan produk sesuai jadwal, peningkatan produksi/ penjualan.

¹¹ Ahmad Ruki, *Sistem Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Gramedia, 2004), 158.

Pendapat lain menyebutkan bahwa standar pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan mengukur 4 hal, yaitu:

- a. Pengukuran kinerja dikaitkan dengan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan.
- b. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur sifat/ karakter pribadi (*traits*).
- c. Pengukuran dilakukan dengan mengukur hasil dari pekerjaan yang dicapai.
- d. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur perilaku atau tindakan dalam mencapai hasil.¹²

MENPAN pada 2003 merumuskan ukuran kinerja dalam konteks prinsip-prinsip pelayanan yang dikembangkan menjadi 14 unsur minimal yang harus ada untuk ukuran indeks kepuasan masyarakat, yaitu dengan mengukur:

- a. Prosedur pelayanan : kemudahan tahap pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dilihat dari sisi kesederhanaan alur pelayanan.
- b. Persyaratan pelayanan : persyaratan teknis administratif yang diperlukan untuk mendapatkan pelayanan sesuai dengan jenis pelayanannya.

¹² Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, 11.

- c. Kejelasan petugas pelayanan : keberadaan dan kepastian petugas yang memberikan pelayanan (nama, jabatan, kewenangan, serta tanggung jawabnya)
- d. Kedisiplinan petugas pelayanan : kesungguhan petugas dalam memberikan pelayanan, terutama terhadap konsistensi waktu kerja sesuai ketentuan yang berlaku.
- e. Tanggung jawab petugas pelayanan : kejelasan wewenang dan tanggung jawab petugas dalam penyelenggaraan dan penyelesaian pelayanan.
- f. Kemampuan petugas pelayanan : tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki petugas dalam memberikan/ menyelesaikan pelayanan kepada masyarakat.
- g. Kecepatan pelayanan : target waktu pelayanan dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan unit penyelenggara pelayanan.
- h. Keadilan mendapatkan pelayanan : pelaksanaan dengan tidak membedakan golongan/ status masyarakat yang dilayani.
- i. Kesopanan dan keramahan petugas : sikap dan perilaku petugas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara sopan dan ramah serta saling menghargai dan menghormati.
- j. Kewajaran biaya pelayanan : keterjangkauan masyarakat terhadap besarnya biaya yang ditetapkan oleh unit pelayanan.

- k. Kepastian biaya pelayanan : kesesuaian antara biaya yang dibayarkan dengan biaya yang ditetapkan.
- l. Kepastian jadwal pelayanan : pelaksanaan waktu pelayanan, sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.
- m. Kenyamanan lingkungan : kondisi sarana dan prasarana pelayanan yang bersih, rapi, dan teratur, sehingga dapat memberikan rasa nyaman kepada penerima pelayanan.
- n. Keamanan pelayanan : terjaminnya tingkat keamanan lingkungan unit penyelenggaraan pelayanan ataupun sarana yang digunakan, sehingga masyarakat merasa tenang untuk mendapatkan pelayanan terhadap risiko-risiko yang diakibatkan dari pelaksanaan pelayanan.¹³

3. Dimensi Kinerja

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Parasuraman, Zeithaml & Berry dalam *Journal of Marketing* mengemukakan ukuran kinerja dalam dimensi kualitas, sebagai berikut:

- a. Keandalan, yakni mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan; akurat, benar, dan tepat.
- b. Daya tanggap, yaitu keinginan dan kesiapan para pegawai dalam menyediakan pelayanan dengan tepat waktu.

¹³ Sudarmanto,18.

- c. Kompetensi, yaitu keahlian dan pengetahuan dalam memberikan pelayanan.
- d. Akses, yaitu pelayanan yang mudah diakses oleh pengguna layanan.
- e. Kesopanan, yaitu mencakup kesopan santunan, rasa hormat, perhatian, dan bersahabat dengan pengguna layanan.
- f. Komunikasi, yaitu kemampuan menjelaskan dan menginformasikan pelayanan kepada pengguna layanan dengan baik dan dapat dipahami dengan mudah.
- g. Kejujuran, yaitu mencakup kejujuran dan dapat dipercaya dalam memberikan layanan kepada pelanggan.
- h. Keamanan, yaitu mencakup bebas dari bahaya, keamanan secara fisik, resiko, dan secara finansial.
- i. Pengetahuan terhadap pelanggan, yaitu berusaha mengetahui kebutuhan pelanggan, belajar dari persyaratan-persyaratan khusus pelanggan.
- j. Bukti langsung, meliputi fasilitas fisik, penampilan pegawai, peralatan, perlengkapan, pelayanan, dan fasilitas pelayanan.¹⁴

¹⁴ Sudarmanto,14.

4. Tujuan Penilaian Kinerja

Pada dasarnya dari sisi praktik yang lazim dilakukan di setiap perusahaan tujuan penilaian kinerja karyawan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

a. Tujuan penilaian yang berorientasi pada masa lalu

Praktiknya masih banyak perusahaan yang menerapkan penilaian kinerja yang berorientasi pada masa lalu, hal ini disebabkan kurangnya pengertian tentang manfaat penilaian kinerja sebagai sarana untuk mengetahui potensi karyawan. Tujuan penilaian kinerja yang berorientasi pada masa lalu ini adalah:

- Mengendalikan perilaku karyawan dengan menggunakannya sebagai instrumen untuk memberikan ganjaran, hukuman, dan ancaman.
- Mengambil keputusan mengenai kenaikan gaji dan promosi.
- Menempatkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan tertentu.

b. Tujuan penilaian yang berorientasi pada masa depan

Apabila dirancang secara tepat, sistem penilaian ini dapat:

- Membantu setiap karyawan untuk banyak mengerti tentang perannya dan mengetahui secara jelas fungsi-fungsinya.

- Merupakan instrumen dalam membantu setiap karyawan mengetahui kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan sendiri yang dikaitkan dengan peran dan fungsi dalam perusahaan.
- Menambah kebersamaan antar karyawan dengan penyelia atau penilai sehingga setiap karyawan memiliki motivasi kerja, merasa senang bekerja, dan sekaligus mau memberikan kontribusi sebanyak-banyaknya pada perusahaan.
- Merupakan instrumen untuk memberikan peluang bagi karyawan untuk mawas diri dan evaluasi serta menetapkan sasaran pribadi sehingga terjadi pengembangan yang direncanakan dan dimonitor sendiri.
- Membantu mempersiapkan karyawan untuk memegang pekerjaan pada jenjang yang lebih tinggi dengan cara terus-menerus meningkatkan perilaku dan kualitas bagi posisi-posisi yang tingkatnya lebih tinggi.
- Membantu dalam berbagai keputusan SDM dengan memberikan data tiap karyawan secara berkala.¹⁵

¹⁵ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital-Dari Teori ke Praktik Sumber Daya Islami*, 641.

C. Pengertian Asuransi

Dalam bahasa Belanda, kata asuransi disebut *Assurantie* yang terdiri dari kata “*assurandeur*” yang berarti penanggung dan “*geassureerde*” yang berarti tertanggung. Kemudian dalam bahasa Perancis disebut “*Assurance*” yang berarti menanggung sesuatu yang pasti terjadi. Sedangkan dalam bahasa lain disebut “*Assecurare*” yang berarti meyakinkan orang.¹⁶

Asuransi syari’ah atau *takaful* menurut Juhaya S. Praja adalah saling memikul resiko diantara satu dengan lainnya menjadi penanggung atas resiko lainnya. Saling pikul resiko itu dilakukan atas dasar saling tolong-menolong dalam kebaikan dengan cara masing-masing mengeluarkan dana ibadah (*tabarru*) yang ditujukan untuk menanggung resiko tersebut.¹⁷

Di Indonesia, asuransi syari’ah merupakan sebuah cita-cita yang telah dibangun sejak lama, an telah menjadi sebuah lembaga asuransi modern yang siap melayani umat islam Indonesia dan bersaing dengan lembaga konvensional. Adapun perkembangan asuransi syari’ah di indonesia pada akhir tahun 1994, yaitu berdirinya Asuransi Takaful Indonesia pada tanggal 25 Agustus 1994, dengan diresmikannya PT Asuransi Takaful Keluarga melalui SK Menkeu No. Kep-38/KMK.017/1994. Melalui berbagai seminar nasional dan setelah mengadakan studi banding dengan Takaful Malaysia, akhirnya

¹⁶ Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syari’ah*, (Jakarta: Kencana, 2010), 243.

¹⁷ Muhammad Syakir Sula, *Asuransi Syari’ah (Life and General): Konsep dan Sistem Operasional*, (Jakarta: Gema Insani, 2004), 28.

berdirilah PT Syarikat Takaful Indonesia (PT STI) sebagai *Holding Company* pada tanggal 24 Februari 1994. Kemudian PT STI mendirikan dua anak Perusahaan, yakni PT Asuransi Takaful Keluarga (*Life Insurance*) dan PT Asuransi Takaful Umum (*General Insurance*). PT Asuransi Takaful Keluarga diresmikan lebih awal pada tanggal 24 Agustus 1994 oleh Bapak Mar'ie muhammad selaku Menteri Keuangan saat itu, setelah keluarnya izin operasional perusahaan pada tanggal 4 Agustus 1994. Setelah itu, beberapa perusahaan asuransi syar'ah lain lahir. Seperti PT Asuransi Syari'ah "Mubarkah" tahun 1997 dan beberapa unit asuransi syari'ah dari asuransi konvensional seperti MAA Assurance tahun 2000, Asuransi Great Eastern tahun 2004 dan sebagainya.¹⁸

Pembahasan mengenai perasuransian Indonesia, haruslah mengetahui awal mula terciptanya asuransi di Indonesia. Adalah tiga orang guru yang merasa prihatin dengan nasib para guru pribumi dimana saat itu statusnya jauh dibawah guru-guru Belanda. Maka untuk pertama kalinya bangsa Indonesia memiliki perusahaan asuransi jiwa nasional yakni AJB Bumiputera yang berdiri pada tanggal 2 Februari 1912 di Magelang-Jawa Tengah. Salah satu kekuatan Bumiputera adalah kepemilikan dan bentuk perusahaan yang unik, dimana Bumiputera adalah satu-satunya perusahaan asuransi di Indonesia yang berbentuk mutual atau usaha bersama. Artinya

¹⁸ Ahmad Rodoni, *Lembaga Ekonomi Syari'ah*, (Jakarta: Bestari Aksara, 2008), 99.

pemilik perusahaan adalah pemegang polis, bukan pemegang saham karena perusahaan ini tidak berbentuk Perseroan Terbatas (PT) atau koperasi. Premi yang dibayarkan pada Bumiputera sekaligus dianggap sebagai modal. Maka dari itu semua pemegang polis sebagai pemilik perusahaan mempercayakan wakil-wakil mereka di Badan Perwakilan Anggota (BPA) untuk menentukan garis-garis besar haluan perusahaan, kebijakan, memilih dan mengangkat Direksi, serta mengawasi jalannya perusahaan.¹⁹

Saat ini, produk-produk AJB Bumiputera diantaranya:

- 1) Asuransi Perorangan meliputi;
 - a) Mitra Prima, perlindungan tabungan dan ketenangan pikiran.
 - b) Mitra Beasiswa, perlindungan anak dan biaya pendidikan mulai dari taman kanak-kanak hingga perguruan tinggi.
 - c) Mitra Permata, (tabungan) nilai tinggi dan fleksibilitas.
 - d) Mitra Melati, perlindungan dan tabungan serta kinerja investasi.
 - e) Mitra Cerdas asuransi pendidikan yang nilainya bertambah sesuai kebutuhan anak.
 - f) Mitra Sehat, merencanakan kesehatan keluarga.
 - g) Mitra Abadi, perlindungan seumur hidup,
 - h) Mitra Poesaka, perlindungan keluarga untuk sekarang dan masa depan dengan tabungan dan investasi tak terbatas.

¹⁹ Dokumentasi AJB Bumiputera 1912, Tahun 2013

- i) Mitra Guru, mensejahterakan guru.
 - j) Mitra BP-Link, memaksimalkan investasi dan proteksi.
 - k) Mitra Warisan Plus, warisan bernilai untuk keluarga.
- 2) Asuransi Jiwa Kumpulan, meliputi:
- a) Asuransi Kredit, melindungi nasabah yang berhutang pada lembaga keuangan.
 - b) Asuransi Ekawaktu, perlindungan terhadap tragedi tak terduga.
 - c) Asuransi Kecelakaan, melindungi pengusaha dan karyawan dari kecelakaan.
 - d) Asuransi Medicare, perlindungan asuransi untuk menutupi biaya kesehatan dan operasi.
 - e) Asuransi Kesejahteraan Karyawan, dukungan bermanfaat ketika tidak lagi sanggup bekerja.
 - f) Asuransi Idaman, melindungi dari kejadian tidak diinginkan.
- 3) Asuransi Perorangan Syari'ah meliputi:
- a) Mitra Maburr Plus, persiapan dana haji melalui perlindungan tabungan sesuai prinsip Syari'ah.
 - b) Mitra Iqra' Plus, asuransi berdasarkan syari'ah yang menjamin pendidikan anak walau orang tua telah meninggal.
- 4) Asuransi Kumpulan syari'ah, meliputi:
- a) Mitra Ekawarsa, antisipasi kemungkinan yang terjadi.
 - b) Mitra Perlindungan Kecelakaan Diri

- c) Mitra Ta'awun Pembiayaan, melindungi kreditur dan debitur hingga hutang lunas.²⁰

Tujuan Asuransi diantaranya:

- a) Memberikan jaminan perlindungan dari resiko-resiko kerugian yang diderita satu pihak.
- b) Meningkatkan efisiensi, karena tidak perlu secara khusus mengadakan pengamanan dan pengawasan untuk memberikan perlindungan.
- c) Pemerataan biaya, cukup dengan mengeluarkan biaya yang jumlahnya tentu dan tidak perlu mengganti atau membayar sendiri kerugian yang timbul yang jumlahnya tidak tentu.
- d) Dasar bagi pihak bank untuk memberikan kredit karena bank memerlukan jaminan perlindungan atas agunan yang diberikan peminjam uang.
- e) Sebagai tabungan, karena jumlah yang dibayar kepada pihak asuransi akan dikembalikan dalam jumlah yang besar. Hal ini khusus berlaku pada asuransi jiwa.
- f) Menutup kerugian ketika seseorang atau badan usaha tidak beroperasi (bekerja).

²⁰ Observasi, Tanggal 2 November 2013

Dasar Hukum Asuransi

Peraturan perundangan tentang asuransi di Indonesia diatur dalam :

- a) UU No.2 Tahun 1992 tentang Usaha Perasuransian
- b) PP No. 63 Tahun 1999 tentang perubahan atas UU No. 73 Tahun 1992 tentang Penyelenggaraan Usaha Perasuransian.
- c) Aturan lain mengatur asuransi sosial yang diselenggarakan BUMN: Jasa Raharja (asuransi sosial kecelakaan penumpang), Astek (asuransi tenaga kerja), dan ASKES (Asuransi Sosial pemeliharaan Kesehatan)

Sedangkan asuransi syari'ah secara teknis operasionalnya mengacu pada SK Dirjen Lembaga Keuangan No. 4499/LK/2000 tentang jenis, penilaian, dan pembatasan investasi perusahaan asuransi dan perusahaan reasuransi dengan sistem syari'ah dan beberapa Keputusan Menteri Keuangan (KMK), yaitu:

- a) KMK No.422/KMK.06/2003 tentang penyelenggaraan usaha perusahaan asuransi
- b) KMK No.424/KMK.06/2003 tentang kesehatan keuangan perusahaan asuransi dan perusahaan reasuransi
- c) KMK No.426/KMK.06/2003 tentang perizinan usaha dan kelembagaan perusahaan asuransi dan perusahaan reasuransi