



PRIORITAS KEPUASAN KERJA DI INDUSTRI ASURANSI

ASLAMUDDIN LASAWEDY

PRIORITAS KEPUASAN KERJA DI INDUSTRI ASURANSI

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

Undang-Undang No. 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta:

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 ayat (1) huruf i untuk penggunaan secara komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/ atau pidana denda paling banyak Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/ atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/ atau huruf h untuk penggunaan secara komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/ atau pidana denda paling banyak Rp. 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah).
3. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/ atau tanpa izin pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/ atau huruf g untuk penggunaan secara komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/ atau pidana denda paling banyak Rp. 1.000.000.000,- (satu miliar rupiah).
4. Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/ atau pidana denda paling banyak Rp. 4.000.000.000,- (empat miliar rupiah)

PRIORITAS KEPUASAN KERJA DI INDUSTRI ASURANSI

Aslamuddin Lasawedy



PRIORITAS KEPUASAN KERJA DI INDUSTRI ASURANSI

Diterbitkan pertama kali oleh Penerbit Diva Pustaka

Hak cipta dilindungi oleh undang-undang All Rights Reserved

Hak penerbitan pada Penerbit Diva Pustaka

**Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian atau
seluruh isi buku ini tanpa seizin tertulis dari Penerbit**

Cetakan Pertama : Agustus 2025

15,5 cm x 23 cm

ISBN : 978-634-7278-72-2

Penulis : Aslamuddin Lasawedy

Desain Cover : Privat Lespanglo

Tata Letak : Agam Damar S

Diterbitkan Oleh : CV. Diva Pustaka

Anggota IKAPI : No. 222/JTE/2021

E-mail : divapustaka@gmail.com

Website : www.divapustaka.co.id

Whatsapp : 0813-3144-1992

Perum Mutiara Regency 2 Blok D7

Kelurahan Wirasana Kecamatan Purbalingga

Kabupaten Purbalingga – Jawa Tengah 53318

PRAKATA

KERJA tak bisa dipandang sekadar aktivitas untuk mendapatkan penghasilan semata. Tapi juga menjadi bagian penting kehidupan manusia bila dilihat dari perspektif kesejahteraan, motivasi hidup, dan makna hidup. Sehingga membicarakan soal kepuasan kerja bukan hanya menyangkut soal gaji atau kenyamanan saja. Pun menyangkut soal makna hidup, perkembangan karir seseorang, keadilan, dan kontribusi sosial.

Kepuasan kerja berasal dari kesenangan yang didapat dari pekerjaan, seperti lingkungan kerja yang nyaman, hubungan baik dengan rekan kerja, dan penghargaan yang diterima. Dalam artian, seseorang akan merasa puas jika pekerjaannya memberi kesempatan untuk belajar, memberi tantangan untuk terus bertumbuh, serta peluang untuk mengembangkan karir.

Kepuasan kerja ini berperan penting menentukan kinerja perusahaan. Jika pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih produktif, loyal, dan termotivasi. Sebaliknya, bila terjadi ketidakpuasan kerja, maka akan menimbulkan beragam masalah yang berdampak negatif pada kinerja perusahaan.

Kepuasan kerja terjadi ketika individu merasa pekerjaannya bermakna dan memberikan kebebasan bagi dirinya untuk mengekspresikan diri. Jika seseorang merasa terjebak dalam rutinitas yang tidak bermakna, maka kepuasan kerja akan berada pada level yang rendah.

Nah, berbicara tentang kepuasan kerja berkaitan erat dengan keadilan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sebut saja, kesetaraan dalam kompensasi, penghargaan atas usaha, dan transparansi dalam pengambilan keputusan. Tarkala pegawai merasa diperlakukan dengan adil, mereka akan merasa lebih puas dan termotivasi.

Tadinya penelitian atau studi kepuasan kerja ini tersaji dalam sebuah skripsi yang merupakan tugas akhir menyelesaikan studi S1 Manajemen untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi, Universitas Tadulako Palu, di bulan Februari 1992.

Studi kepuasan kerja ini tidak menggunakan metode kualitatif untuk menguji hipotesisnya. Alasannya sederhana, lantaran metode kualitatif lebih sesuai untuk memahami fenomena sosial secara

mendalam tanpa membatasi variabelnya. Metode kuantitatif juga tidak digunakan dalam studi ini, lantaran metode kuantitatif lebih cocok untuk penelitian yang membutuhkan pengukuran statistik dan generalisasi.

Penelitian dalam studi kepuasan kerja ini, hipotesisnya justru diuji menggunakan pendekatan Analisis Proses Hierarki yang lebih aplikatif. Pun membantu membuat prioritas keputusan berbasis banyak faktor secara sistematis. Sejumlah faktor faktor kepuasan kerja mencakup : kedudukan, pangkat, jaminan finansial dan jaminan sosial, umur, serta mutu pengawasan dianalisis dan dibuatkan prioritasnya agar bisa disimpulkan faktor kepuasan kerja yang mana yang paling dominan pengaruhnya. Sehingga melalui penelitian ini bisa dimengerti bagaimana sejumlah faktor kepuasan kerja berkontribusi terhadap kesejahteraan individu dan kinerja organisasi atau perusahaan.

Kepada berbagai pihak yang telah banyak membantu hingga skripsi saya ini bisa menjadi buku, saya ucapkan beribu-ribu terima kasih. Secara khusus saya juga berterima kasih kepada kedua orang tua saya yang telah membesarkan saya. Berkat mereka saya bisa dan mampu mengarungi bahtera hidup ini dengan penuh ketabahan dan rasa syukur.

Akhir kata, besar harapan saya buku ini dapat memberi manfaat sebesar-besarnya kepada kita semua. Amiin.(*)

Penulis

Aslamuddin Lasawedy

DAFTAR ISI

PRAKATA.....	v
DAFTAR ISI	vii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
BAB 2 KEPUASAN KERJA.....	5
BAB 3 TEORI KEPUASAN KERJA	7
BAB 4 FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA	9
BAB 5 FUNDAMEN MANAJERIAL DALAM DINAMIKA PERUSAHAAN.....	11
BAB 6 PRIORITAS KEPUASAN KERJA DENGAN PENDEKATAN AHP.....	15
BAB 7 ASURANSI DAN KETIDAKPASTIAN: TENTANG TIGA PILAR PERLINDUNGAN MANUSIA MODERN.....	19
BAB 8 PENUTUP	23
DAFTAR PUSTAKA.....	25
PROFIL PENULIS	27

BAB 1

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang demikian pesatnya, serta derasnya arus globalisasi perekonomian dunia dewasa ini, membawa banyak perubahan yang cepat dan mendasar dalam masyarakat. Implikasinya, dunia usaha pun menjadi semakin kompetitif.

Bagi perusahaan modern, fenomena ini menyebabkan tuntutan akan penggunaan ilmu pengetahuan dan teknologi demikian menonjol, demi terjaganya daya saing.

Meskipun sarana perangkat keras (hardware) dan sarana perangkat lunak (software) suatu perusahaan demikian lengkapnya. Sependapat dengan Louis A. Allen, kelengkapan sarana tersebut belum menjamin tercapainya tujuan (goal) perusahaan. Sebab, bila sumberdaya manusia tidak mampu menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira, maka hasil yang diperoleh perusahaan tidak akan mencapai target. Tegasnya dapatlah dikemukakan bahwa yang memainkan peran terpenting sebagai aktor utama dalam perusahaan adalah sumber daya manusia.

Dengan demikian, sudah semestinya suatu perusahaan apalagi bagi perusahaan asuransi yang bergerak di bidang jasa yang sifatnya lebih padat karya, senantiasa berupaya memaksimalkan kemampuan dan kreasi sumber daya manusia, dalam organisasi kerjanya. Dalam artian, tugas pekerjaan yang dibebankan kepada individu, hendaknya bermuatan tantangan dan daya-gugah atas potensi diri mereka. Sehingga individu merasa mendapat legitimasi atas eksistensi mereka di dalam perusahaan, dan juga kebebasan untuk beraktifitas secara kreatif. Dalam konteks ini, kinerja individu akan mengalami peningkatan yang pada gilirannya bermuara pada hasil kerja yang bermutu tinggi.

Bagaimanapun,

It is important that employee not only be able to work (Development) but be willing to work as well. This willingness is based largely on

management's ability to integrate the interests and needs of its employee with the objectives of the organization. (Flippo, 1984:367)

Memang hasil kerja setiap individu sangat variatif, tergantung pada sikap mereka terhadap perusahaan, atasan, rekan sekerja, dan terhadap aspek lain dari pekerjaan yang bersangkutan. Gairah kerja yang rendah dapat membuat pegawai yang nya, trampil menjadi sama sekali tidak produktif. Sebalik-gairah kerja yang tinggi dapat membuat pegawai biasa, berprestasi sangat baik. Selain itu, perasaan puas dan tidak puas dari setiap individu akan menampilkan perilaku yang berbeda yang pada gilirannya mempengaruhi hasil kerja. Sudah tentu, ekspresi individu yang tidak puas akan cenderung menampilkan perilaku yang dapat merugikan perusahaan.

Adanya berbagai keluhan pegawai yang terkadang muncul, seperti terekam dalam aktivitas keseharian pada ketiga perusahaan asuransi yang diteliti, merupakan fenomena yang merefleksikan adanya ketidakpuasan pegawai. Lebih khusus lagi, pada AJB Bumiputera 1912 Rayon Utama Palu dan PT Asuransi Jiwasraya Perwakilan Palu, perputaran kerja (turnover) pada pegawai non organik cukup tinggi, hal ini pun merefleksikan bahwa kepuasan kerja pegawai pada kedua perusahaan asuransi tersebut belum tercapai. Dengan demikian sangat tepat apa yang ditulis oleh Wether dan Davis, *satisfaction affects turnover, absences, grievances, and other vital personnel issues*". (Wether & Davis, 1985 : 410)

Pada titik ini, kepuasan kerja patut dijadikan fokus perhatian sebagai salah satu faktor yang signifikan dalam perusahaan. Apalagi, sebagaimana diungkap oleh Wether & Davis, kepuasan kerja merupakan salah satu determinan produktivitas perusahaan. Hal ini bermakna, upaya pemenuhan kepuasan kerja pegawai demikian penting. Tentu saja, tercapainya kepuasan kerja pegawai, akan menjadi pemicu bagi pegawai untuk bekerja lebih produktif. Jika produktivitas pegawai meningkat, pada akhirnya muaranya pada peningkatan produktivitas perusahaan.

Berangkat dari pemikiran bahwa kebanyakan status ekonomi pegawai belum memadai, pimpinan perusahaan asuransi yang diteliti berpersepsi, faktor materi (kompensasi finansial) merupakan faktor utama yang memberikan kepuasan kerja pegawai. Karena itu, pemberian kompensasi finansial yang tinggi merupakan solusi yang paling kepuasan kerja pegawai tercapai. tepat agar

Padahal secara relatif pegawai bekerja tidak untuk uang. perhatiannya Boleh jadi, pada kondisi tertentu, melulu fokus pada kedudukan, sehingga kompensasi finansial menjadi hal yang sekunder. Dengan demikian kompensasi finansial yang tinggi belum tentu menjamin tercapainya kepuasan kerja pegawai.

Sebenarnya kompensasi finansial bukan faktor satu-satunya yang mempengaruhi kepuasan kerja. Ghiselly & Brown menjelaskan bahwa ada banyak faktor kepuasan kerja meliputi kedudukan, pangkat, umur, jaminan finansial dan jaminan sosial, serta mutu pengawasan.

Jika demikian faktor-faktor kepuasan kerja tersebut perlu dianalisis. Sebab, dengan mengetahui faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja pegawai, kemudian dapatlah dirumuskan solusi yang paling tepat agar kepuasan kerja pegawai terpenuhi.

BAB 2

KEPUASAN KERJA

Berbicara tentang kepuasan kerja, sifatnya sangat individual, sebab masing-masing individu mempunyai tingkatan kepuasan yang berbeda, tergantung pada sistem nilai yang dianutnya. Bilamana banyak segi dari pekerjaan yang memenuhi keinginan dan kebutuhannya, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, begitupun sebaliknya.

Sejumlah pakar mengemukakan pengertian kepuasan kerja, yang secara redaksional berbeda, tetapi mengandung makna yang tidak jauh berbeda. secara esensial

Seperti ditulis oleh Wether & Davis, *"Job satisfaction is the favourableness is the favourableness or unfavourableness with which employees view their work". (Wether & Davis 1987: 410)*

Lebih lanjut, hasil penelitian Hoppeck pada salah satu perusahaan di New Hope Pennsylvania USA, berkesimpulan bahwa kepuasan kerja tidak lain merupakan penilaian individu berkenaan dengan seberapa jauh pekerjaannya keseluruhan memuaskan kebutuhannya. secara

Sedang, Tiffin (As'ad, 1987 : 105) berpendapat, *"kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, antara pimpinan dengan sesama karyawan "*.

Kemudian, Wexley & Yulk (As'ad, 1987 : 105) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah, *" is the way employee feels about his or her job "*.

Berdasarkan pendapat sejumlah pakar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan pandangan atau perasaan individu terhadap pekerjaan, yang terefleksi pada perilakunya, sebagai hasil interaksi individu dengan organisasi (perusahaan) tempat ia bekerja.

BAB 3

TEORI KEPUASAN KERJA

Menurut Wexley & Yulk, teori-teori kepuasan kerja yang lazim dikenal terbagi tiga, yakni :

1. Discrepancy Theory.
2. Equity Theory.
3. Two Factor Theory.

Porter (1961) merupakan pelopor pertama Discrepancy theory, yang meneliti kepuasan kerja setiap individu dengan ukuran selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh setiap individu.

Lebih lanjut, Locke (1969) mengungkapkan bahwa kepuasan seseorang ditentukan oleh ketidaksesuaian kerja (discrepancy) antara apa yang diperoleh atau dicapai oleh setiap individu dalam pekerjaan menurut persepsi dan perasaannya dengan yang seharusnya (expectation, needs, atau values)

Kesimpulan dari teori ini, seseorang akan merasa lebih puas, bila yang ia peroleh lebih besar, dibanding yang diharapkan. Meskipun ada ketidaksesuaian merupakan ketidaksesuaian yang positif. (discrepancy) dikatakan negatif, bilamana dirasakan di bawah standar yang diharapkan. timbul ketidakpuasan terhadap pekerjaan. (discrepancy), Ketidaksesuaian kenyataan yang Konsekuensinya,

Secara umum equity theory menjelaskan bahwa kepuasan kerja seseorang ditentukan oleh persepsinya akan adanya keadilan. Keadilan yang dimaksud, didasarkan pada perbandingan antara usaha dan imbalan yang ia terima dengan usaha dan imbalan yang diterima orang lain, dalam konteks yang selevel. pekerjaan Ada empat istilah penting dalam teori ini, yaitu (Gibson, et.al., 1984: 107-108)

1. *Orang (person) : Individu yang merasa diperlakukan secara adil atau tidak adil.*
2. *Perbandingan dengan orang lain (comparison others) setiap kelompok atau orang yang digunakan oleh orang (person) sebagai perbandingan perolehan. mengenai rasio input dan*
3. *Masukan (Inputs) : karakteristik individu yang dibawa serta oleh orang (person) ke pekerjaan yang dapat dicari (misalnya keterampilan, pengalaman belajar) atau alami (misalnya umur, jenis kelamin, suku).*
4. *Perolehan (Outcomes): apa yang diterima oleh orang (person) dari pekerjaan (misalnya, penghargaan, tunjangan, upah).*

Lebih lanjut, Wexley & Yulk mengungkapkan, pada teori ini setiap individu akan menghitung perbandingan ratio input dan perolehan dirinya dengan input dan perolehan orang lain. (Comparison others). Bila perbandingan menguntungkan, meskipun terasa tidak menimbulkan kepuasan kerja. Tetapi bila tidak seimbang ketidakpuasan. yang dimaksud seimbang, akan perbandingan itu dan merugikan, sudah tentu menimbulkan

Two factor theory dikembangkan oleh Herzberg. Kedua faktor tersebut adalah faktor yang membuat seseorang merasa tidak puas (dissatisfier atau Hygiene factors) dan faktor yang membuat motivator). merasa seseorang puas (satisfiers atau

Faktor yang pertama yang (dissatisfier) meliputi mutu supervisi, kebijakan disebut Hygiene factors ; upah, hubungan interpersonal, dan administrasi perusahaan, kondisi kerja, status, serta keamanan kerja.

Sedang faktor kedua yang disebut motivator (satisfier) mencakup ; prestasi, pengakuan, tanggung-jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, serta kemungkinan untuk mengembangkan diri.

Kesimpulan dari teori ini, bahwa ada dua keadaan yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaan. Keadaan yang pertama disebut dissatisfier atau hygiene factors, yang menyebabkan seseorang merasa tidak puas. Perbaikan terhadap keadaan ini, akan menghilangkan atau paling tidak mengurangi ketidakpuasan. Sedang keadaan yang kedua disebut satisfiers atau motivators, yang merupakan sumber kepuasan kerja. Sehingga adanya keadaan ini akan menimbulkan kepuasan kerja diantara para karyawan.

BAB 4

FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA

Pada dasarnya, ada banyak faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja, sehingga kompensasi finansial bukan satu-satunya faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Harold E. Burt (As'ad, 1987 113) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja adalah

1. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain:
 - a. hubungan antara manajer dengan karyawan.
 - b. faktor fisis dan kondisi kerja
 - c. hubungan sosial di antara karyawan
 - d. sugesti dari teman sekerja
 - e. emosi dan situasi kerja
2. Faktor dengan: Individual, yaitu yang berhubungan
 - a. sikap orang terhadap pekerjaannya.
 - b. umur orang sewaktu bekerja
 - c. jenis kelamin
3. Faktor-faktor dengan: luar (Extern), yang berhubungan
 - a. keadaan keluarga karyawan
 - b. rekreasi
 - c. Pendidikan (Training, Up-grading, dsb)

Kemudian, Ghiselli & Brown menuturkan bahwa ada lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

- a. Kedudukan.

Secara relatif, umumnya manusia seseorang lebih beranggapan,. yang mempunyai kedudukan akan bila dibanding mereka puas mempunyai kedudukan dalam perusahaan. merasa yang tidak
- b. Pangkat (golongan).

Pada pekerjaan yang didasarkan pada perbedaan pangkat (golongan), dimana berdasarkan tersebut, seseorang mendapatkan kedudukan pangkat tertentu dalam perusahaan. Bilamana, ada kenaikan pangkat (golongan), akan diikuti oleh kenaikan upah, serta jika mungkin kedudukan yang baru. Hal ini tentu saja akan mempengaruhi kepuasan kerja.
- c. Umur.

Pada pegawai yunior, biasanya tuntutan dan harapan-nya terlampaui banyak. Lagi pula, terkadang tidak dapat

menyesuaikan diri sepenuhnya mereka pada pekerjaannya, sehingga hal ini membuat mereka merasa kurang puas. Sebaliknya, pada pegawai senior, tuntutan dan harapannya tidak terlampau muluk, dan karena pengalamannya mereka lebih mampu menyesuaikan diri dalam pekerjaannya. Hal inilah yang membuat mereka merasa lebih puas. Dengan demikian antara Umur dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif.

d. Jaminan finansial dan jaminan sosial.

Secara umum, jaminan finansial dan jaminan sosial yang merupakan perangsang kerja sangat berpengaruh pada kepuasan kerja.

e. Mutu pengawasan.

Jalinan hubungan antara atasan dan bawahan sangat penting, dalam konteks peningkatan produktivitas kerja. Hubungan yang baik serta perhatian dari atasan kepada bawahan, membuat bawahan menjadi bagian yang penting dalam perusahaan (*of belonging*). Hal ini pada meningkatkan kepuasan kerja mereka. gilirannya merasa (*sense of* akan

Sedang, Blum (As'ad, 1987 Faktor-faktor berikut: : 114) mengungkapkan, kerja yang memberikan kepuasan sebagai berikut:

- a. Faktor individual, meliputi umur, watak, dan harapan.
- b. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Lebih lanjut, Ross Stagner (Yoder, et.al., 1958: 14.11) mengemukakan, ada empat faktor yang mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja, yakni :

- a. *Union-management relation.*
- b. *Grievances handling.*
- c. *General quality of supervision.*
- d. *general working condition.*

BAB 5

FUNDAMEN MANAJERIAL DALAM DINAMIKA PERUSAHAAN

Kepuasan kerja sejatinya merupakan cerminan dari seberapa sehat dan harmonis hubungan antara perusahaan dan para pegawainya. Ketika seseorang merasa puas dalam menjalankan tugasnya dihargai, dilindungi, dan diberi ruang untuk berkembang maka semangat kerja akan tumbuh dengan sendirinya. Dalam jangka panjang, suasana kerja yang positif ini akan mendorong meningkatnya produktivitas perusahaan. Sebaliknya, ketika rasa puas itu hilang, maka gairah bekerja pun akan meredup.

Berbagai tokoh dalam dunia manajemen, salah satunya Ghiselly & Brown, telah mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak hal. Beberapa di antaranya adalah kedudukan dalam organisasi, jenjang pangkat, usia, rasa aman secara finansial dan sosial, serta mutu pengawasan yang diterima sehari-hari. Faktor-faktor inilah yang, secara langsung maupun tidak, membentuk pengalaman kerja seseorang.

Dalam konteks perusahaan, memahami apa yang paling penting bagi karyawan menjadi langkah awal yang krusial. Menyusun prioritas dari berbagai faktor tersebut tidak hanya membantu manajemen untuk mengenali kebutuhan nyata pegawai, tetapi juga menjadi dasar dalam merancang strategi peningkatan kualitas kerja. Jika solusi yang ditawarkan tepat sasaran, maka kepuasan pegawai pun akan meningkat dan produktivitas perusahaan akan ikut terangkat. Karena pada akhirnya, pegawai yang merasa dihargai adalah aset terbesar yang dimiliki setiap organisasi.

Untuk memahami kepuasan kerja secara lebih mendalam, perlu dilakukan pendekatan yang menyentuh langsung pada realitas keseharian para pegawai. Pendekatan ini ibarat menyusun sebuah peta, di mana setiap elemen terhubung dan membentuk gambaran menyeluruh tentang apa yang benar-benar dibutuhkan oleh karyawan agar mereka merasa nyaman dan terpenuhi dalam bekerja. Dalam kerangka pemikiran ini, kepuasan kerja menjadi pusat perhatian sebuah titik fokus utama yang menjadi landasan berbagai pertimbangan lainnya.

Pegawai dalam organisasi bukanlah satu kelompok yang seragam. Mereka hadir dalam berbagai tingkatan, masing-masing dengan peran, tanggung jawab, dan harapan yang berbeda. Untuk itu, pemetaan dilakukan berdasarkan tiga tingkatan: pegawai pada level bawah, menengah, dan atas. Pegawai di level bawah biasanya merupakan staf pelaksana yang menjalankan tugas-tugas operasional harian. Di atas mereka, ada pegawai level menengah seperti kepala unit, kepala seksi, atau kepala urusan yang memiliki tanggung jawab dalam koordinasi dan pengawasan teknis. Sementara itu, pegawai pada level atas merupakan mereka yang berada di posisi strategis, para pengambil keputusan yang menentukan arah gerak perusahaan.

Dari ketiga kelompok ini, masing-masing tentu memiliki sudut pandang dan prioritas yang berbeda dalam hal kepuasan kerja. Ada yang mengutamakan kestabilan penghasilan, ada yang lebih sensitif terhadap gaya kepemimpinan, dan ada pula yang sangat memperhatikan kesempatan untuk berkembang. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi secara cermat faktor-faktor apa saja yang paling berdampak bagi tiap kelompok. Dengan begitu, langkah perbaikan yang dirancang tidak bersifat umum, tetapi benar-benar menjawab kebutuhan nyata sesuai posisi dan peran setiap pegawai dalam organisasi.

Dalam menyusun pemetaan prioritas berbagai elemen yang mempengaruhi kepuasan kerja, tentu diperlukan pandangan yang tajam dan berimbang. Penilaian yang dilakukan tidak bisa sembarangan, melainkan harus melibatkan individu-individu yang benar-benar memahami konteks dan substansi dari setiap elemen yang dibandingkan. Mereka yang diminta untuk memberikan penilaian idealnya adalah orang-orang yang sudah terbiasa berinteraksi dengan dinamika organisasi dan memahami secara menyeluruh bagaimana setiap aspek saling mempengaruhi.

Setidaknya ada satu syarat utama yang harus dipenuhi oleh para penilai tersebut: mereka harus benar-benar menguasai topik atau unsur yang akan mereka bandingkan. Tanpa pemahaman yang memadai, penilaian bisa menjadi tidak objektif, bahkan menyesatkan arah pengambilan keputusan. Dengan bekal pengetahuan dan pengalaman yang cukup, para penilai dapat melihat secara jernih relevansi masing-masing faktor terhadap realitas di lapangan. Penilaian semacam inilah yang akan menghasilkan gambaran prioritas yang lebih akurat, masuk akal, dan dapat dijadikan dasar pijakan untuk menyusun langkah-langkah perbaikan di masa mendatang.

Agar sebuah penilaian benar-benar mencerminkan kondisi yang sebenarnya, maka dibutuhkan lebih dari sekadar pengetahuan diperlukan juga sikap obyektif dan konsistensi dalam menilai. Penilai yang ideal adalah mereka yang tidak mudah dipengaruhi oleh pendapat pribadi atau kepentingan tertentu, melainkan mampu memberikan pandangan yang jujur dan stabil. Dalam proses seperti ini, melibatkan lebih dari satu penilai justru menjadi sebuah kekuatan. Beragam sudut pandang yang berasal dari orang-orang berbeda dapat memperkaya hasil akhir dan menciptakan keseimbangan dalam pertimbangan.

Namun, tentu tidak semua orang bisa dijadikan penilai. Harus dipilih individu-individu yang benar-benar mewakili perusahaan secara sah dan memiliki pemahaman mendalam tentang bagaimana perusahaan tersebut bekerja. Karena itu, penting untuk melibatkan pihak internal dari masing-masing perusahaan asuransi, yang kesehariannya memang bersinggungan langsung dengan realitas kerja dan suasana organisasi.

Proses penilaian itu sendiri dilakukan melalui dua cara yang saling melengkapi: wawancara langsung dan pengisian lembar isian penilaian. Dalam lembar ini, setiap penilai diminta untuk memberikan perbandingan secara berpasangan antar unsur-unsur yang dinilai. Pendekatan ini memberi ruang bagi penilai untuk menyampaikan pertimbangannya secara sistematis, sehingga hasil akhir bukan sekadar tebakan atau intuisi, tetapi merupakan gambaran nyata dari pandangan orang-orang yang memahami dunia kerja dari dalam.

BAB 6

PRIORITAS KEPUASAN KERJA DENGAN PENDEKATAN AHP

Di lingkungan kerja, setiap individu tentu memiliki pandangan yang berbeda tentang apa yang membuat mereka merasa puas dan dihargai. Begitu pula di dunia asuransi, suasana dan nilai yang hidup dalam sebuah perusahaan bisa membentuk prioritas yang unik bagi para karyawannya. Di PT Asuransi Jiwasraya, misalnya, kedudukan dalam organisasi tampaknya menjadi faktor yang paling berpengaruh dalam menciptakan rasa puas di tempat kerja. Posisi yang jelas dan diakui memberi makna tersendiri bagi para pegawai, seolah menjadi cerminan dari kontribusi dan pencapaian mereka. Setelah kedudukan, pangkat menempati urutan berikutnya sebagai sumber kepuasan. Hal ini menandakan pentingnya struktur hierarki dan jenjang karier yang pasti. Selain itu, jaminan finansial dan sosial juga memegang peran penting, memberikan rasa aman dalam menghadapi masa depan. Di sisi lain, mutu pengawasan dan faktor usia turut mewarnai persepsi para karyawan terhadap tempat mereka bekerja. Semua ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya soal gaji, tapi juga tentang pengakuan, perlindungan, dan kualitas hubungan dalam lingkungan kerja sehari-hari.

Berbeda halnya dengan dinamika yang terjadi di AJB Bumiputera 1912 Rayon Utama Palu. Di lingkungan kerja ini, perhatian utama para pegawai tertuju pada mutu pengawasan yang mereka terima sehari-hari. Pengawasan yang adil, jelas, dan membangun tampaknya memberikan rasa aman sekaligus dorongan bagi mereka untuk bekerja lebih optimal. Ketika atasan mampu memberikan arahan yang bijaksana serta mendampingi proses kerja tanpa tekanan berlebihan, kepuasan kerja pun tumbuh secara alami. Setelah mutu pengawasan, pangkat menjadi hal penting berikutnya. Bagi sebagian besar karyawan, posisi yang jelas dalam struktur organisasi menjadi cermin prestasi sekaligus harapan masa depan. Selain itu, adanya jaminan secara finansial dan sosial tetap menjadi kebutuhan yang tidak bisa diabaikan, apalagi di tengah ketidakpastian ekonomi. Faktor usia juga muncul sebagai warna dalam persepsi kerja, karena pengalaman hidup seringkali membentuk harapan dan cara pandang yang berbeda terhadap

pekerjaan. Keseluruhan kondisi ini menunjukkan bahwa di tempat kerja, kepuasan bukan hanya diukur dari angka gaji, tetapi dari bagaimana karyawan merasa dihargai, dibimbing, dan dilindungi dalam menjalankan perannya.

Sementara itu, suasana kerja di PT ASTEK (Persero) Cabang Palu menunjukkan kecenderungan yang berbeda dalam hal apa yang paling dihargai oleh para pegawainya. Di sini, jaminan finansial dan sosial menempati posisi teratas dalam hal yang memberi rasa puas dalam bekerja. Tidak mengherankan, karena di tengah berbagai kebutuhan hidup dan tantangan masa depan, rasa aman secara ekonomi menjadi pondasi penting bagi semangat kerja. Kepastian akan penghasilan yang layak, perlindungan kesehatan, hingga jaminan hari tua memberi ketenangan batin bagi banyak orang. Di bawahnya, mutu pengawasan menjadi hal yang turut menentukan kenyamanan bekerja. Pengawasan yang baik tidak hanya berarti kontrol, tetapi juga bentuk kepedulian, bimbingan, dan komunikasi dua arah yang sehat. Kedudukan dalam organisasi, pangkat, dan usia juga masuk dalam pertimbangan, namun lebih sebagai pelengkap suasana kerja yang ideal. Kombinasi semua faktor ini memperlihatkan bahwa bagi para pegawai di perusahaan ini, bekerja bukan sekadar menjalankan tugas, tetapi juga tentang merasakan perlindungan, perhatian, dan kejelasan arah dalam perjalanan karier mereka.

Menarik untuk disimak bahwa setiap perusahaan, meskipun sama-sama bergerak di bidang asuransi, ternyata memiliki dinamika yang berbeda dalam hal apa yang dianggap penting oleh para pegawainya. Perbedaan susunan prioritas faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja mencerminkan karakter unik dari masing-masing perusahaan. Ada banyak hal yang mempengaruhi perbedaan ini—mulai dari struktur organisasi, sistem kompensasi, pola pengawasan, hingga suasana kerja sehari-hari.

Sebagai contoh, di AJB Bumiputera 1912 Rayon Utama Palu dan PT Asuransi Jiwasraya Perwakilan Palu, sistem kompensasi yang diterapkan tergolong lebih variatif dan fleksibel. Bagi pegawai yang mampu menunjukkan kinerja mengesankan, bahkan yang berstatus non-organik, perusahaan memberikan penghargaan dalam bentuk kompensasi tambahan. Ini menjadi bentuk apresiasi nyata yang membuat para pegawai merasa kerja keras mereka tidak sia-sia. Sementara itu, di PT (Persero) ASTEK Cabang Palu, pendekatannya sedikit berbeda. Kepastian dan jaminan menjadi

titik berat yang diandalkan perusahaan, menciptakan suasana kerja yang stabil dan penuh kepastian, meski mungkin tidak sekompetitif dari sisi insentif langsung.

Gambaran ini menunjukkan bahwa setiap lingkungan kerja memiliki cara tersendiri dalam membangun kepuasan pegawai. Tidak ada pendekatan yang sepenuhnya sama, karena setiap organisasi tumbuh dalam budaya dan kebijakan yang berbeda-beda. Namun satu hal yang pasti di balik semua itu, setiap karyawan hanya ingin merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil sesuai kontribusinya.

Menilik lebih dalam, ternyata faktor kompensasi finansial tidak selalu menjadi penentu utama kepuasan kerja di semua perusahaan. Di AJB Bumiputera 1912 Rayon Utama Palu dan PT Asuransi Jiwasraya Perwakilan Palu, misalnya, para pegawai termasuk yang berstatus non-organik dapat memperoleh insentif yang nilainya bahkan bisa melebihi apa yang diterima oleh pegawai tetap. Dalam suasana kerja seperti itu, wajar apabila kompensasi finansial tidak lagi menempati urutan teratas dalam hal yang membuat mereka puas bekerja. Rasa dihargai dan kesempatan untuk tumbuh menjadi hal yang lebih dicari.

Berbeda halnya dengan kondisi di PT (Persero) ASTEK Cabang Palu. Di sana, bentuk kompensasi yang diberikan kepada pegawai cenderung lebih terbatas dan tidak terlalu variatif. Bagi sebagian besar pegawai, pendapatan yang diterima masih dirasa belum mampu memenuhi harapan maupun kebutuhan, sehingga aspek finansial tetap menjadi faktor yang sangat menentukan dalam menciptakan kepuasan kerja. Situasi ini menggambarkan bagaimana konteks perusahaan bisa membentuk persepsi dan harapan yang berbeda dari para pekerjanya.

Hal menarik lainnya yang layak dicatat adalah bahwa susunan prioritas faktor-faktor kepuasan kerja bersifat relatif. Artinya, tidak ada satu rumus tetap yang berlaku di semua tempat atau pada setiap masa. Apa yang dianggap penting hari ini, bisa saja bergeser esok hari. Begitu pula, perusahaan yang satu bisa memiliki urutan kebutuhan yang berbeda dari perusahaan lainnya. Namun demikian, bukan berarti tidak mungkin terjadi kesamaan. Dalam suasana atau kondisi tertentu, perusahaan-perusahaan berbeda bisa saja menunjukkan pola prioritas yang serupa dalam hal apa yang membuat para pegawai mereka merasa puas dan betah bekerja.

BAB 7

ASURANSI DAN KETIDAKPASTIAN: TENTANG TIGA PILAR PERLINDUNGAN MANUSIA MODERN

Ketika manusia pertama kali menyalakan api, membangun rumah dari batu, dan menyimpan makanan untuk musim dingin. Ia sebenarnya tengah belajar satu hal penting, tentang bagaimana menjinakkan ketidakpastian. Sejatinya, dunia tempat kita hidup ini, tidak pernah benar-benar aman. Badai datang tanpa permisi. Penyakit tumbuh dan menyebar tanpa permisi. Kematian tak pernah bisa dijadwalkan.

Sehingga dalam peradaban modern seperti saat ini, manusia merancang cara-cara baru untuk bertahan hidup. Bukan hanya berlindung dari ancaman alam. Pun berlindung dari potensi kerugian finansial yang bisa menghancurkan kehidupannya. Di sinilah asuransi lahir. Bukan hanya sebagai produk keuangan saja. Ia juga menjadi bagian dari sistem sosial, kalkulasi ilmiah. Bahkan mekanisme psikologis untuk menentramkan ketakutan terdalam manusia.

Dalam narasi ini, kita akan menyelami tiga bentuk utama asuransi. Pertama, asuransi umum. Kedua, asuransi kesehatan. Ketiga, asuransi jiwa. Pendekatannya ilmiah, diselingi oleh kisah-kisah manusiawi, tentang bagaimana manusia berdamai dengan risiko hidupnya.

1. Asuransi Umum: Ilmu Menakar Kerugian Dunia Fisik

Bayangkan sebuah keluarga urban, yang memiliki rumah di pinggiran kota. Mereka punya mobil untuk mobilitas harian, dan usaha kecil sebagai sumber penghasilan. Semua tampak stabil. Sampai suatu malam rumahnya terbakar karena korsleting listrik. Dalam sekejap, tabungannya habis, usahanya lumpuh, dan kehidupannya terbalik.

Saat seperti itulah, asuransi umum hadir untuk menjawab skenario seperti itu. Secara ilmiah, asuransi umum ini bekerja melalui *pooling of risk*, atau menghimpun premi dari banyak individu agar ketika salah satunya mengalami kerugian besar, dana kolektif dapat digunakan untuk menutupi kerusakan atau

kerugian yang terjadi. Di balik layar asuransi, bekerja para aktuaris yang menganalisis frekuensi dan severity dari ribuan peristiwa kerugian. Berapa peluang rumah terbakar? Seberapa sering mobil mengalami kecelakaan? Atau, berapa kerugian rata-rata jika terjadi gempa?

Data dikalkulasi dalam model distribusi risiko seperti Poisson, Normal, atau Exponential Distribution, kemudian diterjemahkan menjadi premi yang proporsional. Asuransi tidak hanya menjadi pengganti rugi, tapi juga instrumen pengelolaan risiko ekonomi, yang menjaga kesinambungan produktivitas individu maupun sistem sosial.

Filosofinya jelas, manusia tidak bisa menghindari kerusakan atau kerugian dunia fisik. Namun, bisa mengelola dampaknya secara terukur dan sistematis. Asuransi umum ini memberi rasa kepastian dalam bentuk angka, di tengah dunia yang penuh variabel acak,

2. Asuransi Kesehatan: Mengkalkulasi Biaya Sakit, Mengelola Solidaritas

Seorang pekerja berusia 35 tahun terkena penyakit autoimun yang membutuhkan terapi seumur hidup. Tanpa perlindungan asuransi, biaya medis bisa mencapai milyaran rupiah. Tanpa penghasilan tetap, seseorang atau sebuah keluarga terancam jatuh miskin hanya karena satu diagnosis penyakit

Asuransi kesehatan lahir dari kesadaran akan tingginya biaya pengobatan dan ketidakpastian kondisi biologis manusia. Secara ilmiah, ini didasarkan pada prinsip law of large numbers dan moral hazard management rumah sakit. Perusahaan asuransi menghimpun premi dari peserta sehat dan menggunakan dana itu untuk membiayai klaim peserta yang sakit. Semakin luas basis partisipasi, semakin stabil prediksi risiko dan semakin terjangkau preminya.

Namun tantangannya bukan hanya angka. Dalam praktiknya, asuransi kesehatan juga bergulat dengan etika. Apakah semua penyakit ditanggung? Bagaimana jika peserta menyalahgunakan layanan kesehatan? Maka disinilah pentingnya manajemen klaim, underwriting medis, serta pendidikan peserta asuransi tentang perilaku hidup sehat.

Asuransi kesehatan mencerminkan solidaritas sistemik dalam masyarakat individualistik. Kita semua berpotensi menjadi pasien. Maka membayar premi adalah bentuk investasi sosial atas kemungkinan kita sendiri menjadi lemah. Ini bukan sekadar soal ganti rugi medis. Ini adalah cara untuk memastikan bahwa sakit tidak identik dengan kehancuran ekonomi.

3. Asuransi Jiwa: Investasi untuk Kehidupan Setelah Kepergian Seseorang.

Ada satu bentuk risiko yang tidak bisa dicegah, hanya bisa dipersiapkan, yaitu kematian. Dalam keluarga kelas menengah, kematian kepala keluarga bisa berarti hilangnya mata pencaharian, putusnya pendidikan anak-anak, dan masa depan yang suram. Maka asuransi jiwa menjadi bentuk proteksi paling metafisik. Bagaimana membayar masa depan yang tidak akan kita saksikan.

Secara ilmiah, asuransi jiwa berbasis pada mortalitas table, atau tabel yang memetakan peluang meninggal berdasarkan usia, jenis kelamin, kesehatan, dan gaya hidup. Dari sini lahir premi yang adil dan manfaat asuransi yang terukur. Produk pun berkembang: dari term life (perlindungan murni), whole life (perlindungan seumur hidup dengan nilai tunai), hingga unit-linked (kombinasi investasi dan proteksi).

Namun yang paling penting, asuransi jiwa memfasilitasi perencanaan antargenerasi. Ini adalah instrumen manajemen warisan, keberlanjutan finansial, dan bahkan ketenangan jiwa. Filosofinya sangat menyentuh, bahwa cinta bisa diwariskan dalam bentuk proteksi, meski kehadiran seseorang telah pergi.

Di antara rumus-rumus aktuarial dan proyeksi nilai tunai, terselip kisah seorang ayah yang ingin anaknya tetap sekolah. Seorang istri yang ingin memastikan rumahnya tak dijual setelah kepergian suaminya. Atau seorang ibu yang hidup menjanda yang menyiapkan dana kelangsungan hidup anaknya jika sesuatu terjadi pada dirinya.

Asuransi jiwa adalah perwujudan logis dari cinta yang tidak egois. Kesimpulannya, asuransi umum melindungi benda. Asuransi kesehatan menjaga tubuh manusia. Dan asuransi jiwa menata kehidupan setelah kematian. Semuanya adalah

manifestasi dari upaya manusia menata chaos dengan kalkulasi. Di sana ada sains statistik, psikologi risiko, etika sosial, dan kearifan.

Asuransi bukan alat untuk menghindari malapetaka. Asuransi untuk mengurangi luka akibat resiko hidup. Ia adalah bagian dari kontrak sosial modern, yang tidak hanya melibatkan perusahaan dan klien. Tapi juga logika dan cinta. Data dan kepercayaan. Angka dan harapan.

Dalam dunia yang terus berubah, asuransi adalah jembatan antara ketakutan dan keberanian. Antara ketidaktahuan dan perencanaan. Antara hidup hari ini dan kemungkinan esok hari.

BAB 8

PENUTUP

Pada prinsipnya faktor-faktor kepuasan kerja sangat beragam mencakup kedudukan, pangkat, jaminan finansial dan jaminan sosial, umur, serta mutu pengawasan, bila mengutip pendapat Ghiselly & Brown.

Kepuasan kerja dengan segala dimensinya, paling tidak andilnya sangat signifikan dalam konteks keberhasilan perusahaan menjalankan dan mewujudkan misinya. Karena itu, analisis faktor-faktor kepuasan kerja untuk mengetahui susunan prioritas faktor-faktor kepuasan kerja, perlu dilakukan. Sudah tentu, berpijak dari susunan prioritas faktor-faktor kepuasan kerja, kemudian dapatlah dirumuskan solusi yang paling tepat agar kepuasan kerja pegawai terpenuhi.

Dalam penentuan prioritas faktor-faktor kepuasan kerja, ternyata dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan Analisis Proses Hierarki. Sehingga suatu perusahaan prioritas faktor-faktor ingin kepuasan kerja pada mengetahui kondisi terakhir, dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan analisis proses hierarki.

Setiap perusahaan memiliki wajah dan wataknya sendiri. Perbedaan dalam hal struktur organisasi, pola pemberian kompensasi, cara pengawasan, hingga suasana lingkungan kerja menciptakan karakter yang khas bagi masing-masing tempat kerja. Dalam keseharian, karyawan pun merasakan dampak langsung dari keunikan ini, yang tercermin dalam bagaimana mereka menilai kepuasan kerja mereka. Tidak mengherankan jika hal-hal yang dianggap paling penting bagi satu kelompok karyawan, bisa jadi menempati urutan berbeda di tempat lain. Di satu perusahaan, kenyamanan lingkungan kerja mungkin menjadi prioritas utama, sementara di tempat lain, sistem penghargaan dan jenjang karir yang jelas lebih dihargai. Susunan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja memang tidak bersifat mutlak. Ia sangat bergantung pada konteks dan waktu, serta dipengaruhi oleh nilai-nilai yang hidup dalam organisasi tersebut. Namun, di balik keragaman itu, ada

benang merah yang menghubungkan: setiap karyawan pada dasarnya mencari tempat di mana mereka dihargai, didengar, dan diberi ruang untuk tumbuh. Maka, meskipun susunan prioritas bisa berbeda-beda, kesamaan dalam harapan dan kebutuhan tetap dapat ditemukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, Dipo, 1988, Penggunaan Analisis Proses Hierarki Dalam Pengambilan Keputusan. Majalah Manajemen dan Usahawan Indonesia, hal.16 26. No. 9, Th. XVII September, Jakarta,
- As'ad, Moh., 1987, Psikologi Industri. Edisi Liberty, Yogyakarta. ke tiga,
- Azis, Iwan J., 1990, Analytic Hierarchy Process in the benefit/cost frame work: A post-evaluation of the trans Sumatra Highway project. Paper to appear in the European Journal of Operational Research, Inter university center, economic, university of Indonesia.
- Flippo, Edwin B., 1984, Personnel Management. Sixth Edition. McGraw-Hill Book Company Inc., Singapore.
- 1961, Principles of Personnel Management. McGraw-Hill Book Company Inc., USA.
- Gibson, James L., et.al., 1984, Organisasi dan Manajemen. Edisi ke empat, diterjemahkan oleh Djoerban Wahid, Erlangga, Jakarta.
- Greenwood, William T 1965. Management and Organizational Behavior Theories: Interdisciplinary Approach. South western publishing company, USA.
- Mulyono, sri, 1988, AHP Suatu metode baru yang serba guna, Majalah EKI. Vol.xxxvi No.3, LPEM-FEUI, Jakarta, hal.291-308.
- 1991, Operation Research. Lembaga Penerbit FE-UI, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S., 1982, Manajemen Personalia. Cetakan ke tiga, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ruslan, R. Jeni, 1982, Penggunaan Logika Prioritas dalam Menentukan Nilai Relatif Jabatan Pada Direktorat Personalia PIKA. Tugas Sarjana, tidak diterbitkan, Dep. Teknik Industri, ITB, Bandung.
- Saaty, Thomas L., 1980, The Analitic Hierarchy Process. McGraw-Hill Book Company Inc., USA.
- 1983, Priority Setting in complex Problems. Transaction on Engineering management, Vol.30, No.3, Agustus, Page 140-155.

- 1989, How To Make Decision The Analitic Hierarchy Process. Makalah yang disampaikan pada simposium proses pengambilan keputusan komprehensif. PAU-EK-UI & STEKPI, Jakarta. secara
- 1989, Reciprocal Matrices and Ratio Scales in the Mathematical of Decision Making. makalah yang disampaikan pada Simposium Pengambilan Keputusan secara komprehensif, PAU-EK-UI & STEKPI, Jakarta.
- Thoha, Miftah, 1986, PERILAKU ORGANISASI Konsep Dasar dan Aplikasinya. Cetakan ke dua, Rajawali, Jakarta.
- Vargas, Luis G., 1989, An Overview of the Analitic Hierarchy Process and its Application. Makalah yang disampaikan pada Simposium Proses Pengambilan Keputusan secara komprehensif, PAU-EK-UI & STEKPI, Jakarta.
- Werther, William B., & Keith Davis, 1985, Personnel Management and Human Resources. Second Edition, McGraw-Hill Book Company Inc., Singapore.
- Yoder, Dale, et.al., 1958, Handbook of Personnel Management and Labor Relations. McGraw-Hill Book Company Inc., USA.
- Young, David F., 1989, Diverse Applications of the Analitic Hierarchy Process THE POWER OF PROCESS" Makalah yang disampaikan pada Simposium Pengambilan Keputusan secara Komprehensif, PAU-EK-UI & STEKPI, Jakarta.

PROFIL PENULIS



LAHIR di Makassar, 03 Desember 1966. Pria apa adanya ini, menempuh pendidikannya dari TK, SD, SMP, hingga SMA di kota Palu, Sulawesi Tengah. Hingga akhirnya Lulus S1 Manajemen di Universitas Tadulako, Palu di tahun 1992. Antara Tahun 2000 hingga 2003 sempat kuliah S2 Filsafat di Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Indonesia, namun tak selesai.

Dari kecil lelaki ini gemar berorganisasi. Saat masih berseragam putih biru (SMP, red) ia sudah aktif di organisasi seperti OSIS, Pramuka dan organisasi extra sekolah, Pelajar Islam Indonesia (PII). Dan menjadi Sekretaris Umum Pengurus Wilayah (PW-PII) Sulawesi Tengah periode 1990/1991. Sewaktu di kampus, ia aktif di Senat Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako dan Himpunan Mahasiswa Islam (HMI).

Ketika hijrah ke Jakarta, ia aktif di GPII hingga menjadi Sekretaris Jenderal Pimpinan Pusat Gerakan Pemuda Islam Indonesia (PP-GPII) periode 2008-2013.

Debutnya sebagai wartawan di Jakarta di mulai dari wartawan hingga menjadi Pimpinan Redaksi tabloid mingguan Manusia dan Peristiwa (MAP), dari tahun 1998 hingga 2001. Setelah itu, ia menjadi wartawan sekaligus Pimpinan Perusahaan tabloid bulanan Koran2an Slank, yang bermarkas di Potlot, Jakarta Selatan, dari tahun 2002 hingga 2003.

Saat bekerja di PT Rana Indah Cemerlang dari tahun 2004 hingga 2007, lelaki ini menjadi sutradara film pendek, seperti video profil LSM Partnership, DPD RI, dll, Juga menjadi sutradara videografi, yang kemudian dikemas dalam bentuk buku digital (CD-ROM). Sebut saja, profil kabupaten Pinrang, profil bupati Sleman. Pun, profil kabupaten Buol, dan profil kabupaten Parigi Moutong di Sulawesi Tengah.

Setelah meraih gelar profesi Certified Financial Planner di FISIP UI, tahun 2013. Sejumlah kursus telah ia ikuti. Diantaranya pelatihan sekolah pasar modal level 1 dan level 2 di Bursa Efek

Indonesia. Juga mengikuti sekolah pasar modal syariah level 1 dan level 2, yang diselenggarakan oleh BEI bekerja sama dengan sejumlah sekuritas ternama di Jakarta. Di tahun yang sama, persisnya April 2013, ia mengikuti Futures Trading Basic Class yang merupakan program edukasi JFX Academy. Tahun itu juga, ia berhak atas gelar profesi QWP (Qualified Wealth Planner) yang diselenggarakan oleh QWP Academy.

Nah, selama kurun waktu 2013 hingga 2017, Ia menjadi penulis kolom di harian Media Alkhairaat yang mengulik seputar topik tentang perencanaan keuangan syariah. Kumpulan tulisannya kemudian dibukukan di tahun 2022, dengan judul ; "Tata Keuangan Keluarga Anda Secara Syariah."

Ia juga banyak menulis seputar budaya dan politik khususnya relasi budaya pop dan pilkada serentak 2024, di sejumlah media online seperti ; Nusantara News dan Kaidah.Id. Kumpulan tulisannya itu, kemudian dijadikan buku yang diterbitkan tahun 2025, dengan judul : "Mengulik Geliat Budaya dan Politik."

Ia juga rajin menulis puisi, cerpen dan berbagai isu ekonomi, budaya, dan politik di sejumlah media online seperti Kompasiana, Kumparan, dan Tribun Palu. Puisi dan cerpennya dimuat di sejumlah buku antologi, seperti buku antologi puisi berjudul ; "Kenangan." Begitu juga sejumlah cerpennya dimuat di buku antologi cerpen, seperti ; "Berani Bahagia," "Cinta Tanpa Syarat," "Menangis Dalam Doa," "Binar Mata, Di Setiap Cahaya, Terdapat Namamu, Ibu," dan "Menuju Terang." Selain itu, buku kumpulan cerpennya berjudul : "Manusia dan Peristiwa, dengan segala kerumitan emosinya " terbit tahun 2025.

Buku lainnya yang terbit di tahun 2025 berjudul ; "Bijak Kelola Keuangan Keluarga Sesuai Syariah Islam," dan "Lika-Liku Keuangan Keluarga."(*)



PRIORITAS KEPUASAN KERJA DI INDUSTRI ASURANSI

Apa sebenarnya yang membuat karyawan merasa puas bekerja di industri asuransi? Apakah gaji menjadi faktor utama, atau justru lingkungan kerja dan peluang pengembangan karier yang lebih menentukan?

Buku ini menyajikan hasil kajian mendalam mengenai faktor-faktor kepuasan kerja karyawan di beberapa perusahaan asuransi di Kota Palu. Dengan pendekatan *Analytical Hierarchy Process (AHP)*, penulis berhasil menyusun prioritas faktor secara sistematis dan objektif mengungkap aspek-aspek mana yang paling berdampak terhadap kesejahteraan dan loyalitas tenaga kerja di sektor ini.

Lebih dari sekadar riset akademik, buku ini juga menghadirkan analisis yang aplikatif untuk para praktisi HR, manajer perusahaan asuransi, hingga mahasiswa dan peneliti yang tertarik pada isu-isu ketenagakerjaan modern. Di tengah dinamika industri yang kompetitif, memahami prioritas kepuasan kerja bukan hanya penting—tetapi menjadi kunci keberhasilan jangka panjang.



www.divapustaka.co.id
divapustaka@gmail.com
@divapustaka
@divapustaka



Harga P. Jajar Rp51.500