

Hubungan Antara Peningkatan Sumber Daya Manusia dan Peningkatan Bisnis di Perusahaan Asuransi

Edison, David Satria Jaya, Yudi Satrianto Soewondo, Dr. Sitti Rakhman, SP.,MM.,C.Me.

I. Abstraksi

Abstraksi adalah konsep penting untuk memahami hubungan antara pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan perbaikan bisnis, terutama di industri asuransi. Dalam perubahan cepat di dunia bisnis, perusahaan asuransi harus membuat strategi pengembangan SDM yang tidak hanya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, tetapi juga mendorong inovasi dan peningkatan kinerja. Pendekatan terencana dalam pengembangan SDM dapat menghasilkan karyawan yang lebih fleksibel dan cepat tanggap terhadap tantangan pasar, sehingga meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Lewat abstraksi, kita bisa melihat pola keterkaitan antara pelatihan, pengembangan kemampuan, dan hasil bisnis, sehingga membantu dalam merencanakan langkah-langkah strategis untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, pengembangan SDM yang diatur dan strategis bukan hanya investasi pada karyawan, tetapi juga dasar penting untuk pertumbuhan dan keberlangsungan perusahaan asuransi.

Keyword: SDM ; Big Data ; Produktivitas ; Pengembangan ; Teknologi ; HRD

II. Pendahuluan

Dalam industri asuransi, pengembangan sumber daya manusia (SDM) punya peran penting dalam meningkatkan kinerja bisnis dan kemampuan perusahaan untuk beradaptasi. Sejarahnya, banyak perusahaan asuransi menghadapi masalah dalam menjaga karyawan yang kompeten karena persaingan yang semakin ketat dan permintaan pasar yang cepat berubah. Maka dari itu, penerapan strategi pengembangan SDM yang baik, seperti pelatihan dengan teknologi dan pengembangan kepemimpinan, menjadi lebih penting. Penelitian ini menunjukkan ada hubungan positif antara praktik pengembangan SDM yang fokus pada karyawan dan peningkatan produktivitas serta kepuasan kerja, yang berpengaruh langsung pada pengalaman pelanggan (Ginevra Gravili et al., p. 552-590), (Pedro Victor Núñez-Cacho Utrilla et al., p. 27-45). Selain itu, fleksibilitas dalam manajemen SDM bisa memperkuat daya saing perusahaan di era digital, sesuai dengan hasil studi yang mengatakan bahwa inovasi dalam praktik HR membantu peningkatan kinerja organisasi (Neha Singh et al., p. 100421), (Mohammad Reza Azizi et al., p. 07233). Jadi, pengembangan SDM yang terencana dan fokus adalah dasar bagi perusahaan asuransi untuk beradaptasi dan berkembang di lingkungan bisnis yang berubah-ubah.

A. Definisi Pengembangan Sumber Daya Manusia (HRD)

Pengembangan Sumber Daya Manusia (HRD) adalah proses yang teratur untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi dengan pengembangan kemampuan dan keterampilan. Di perusahaan asuransi, HRD terlihat berusaha memperkuat kemampuan karyawan agar bisa menghadapi perubahan pasar yang cepat, ini penting untuk kelangsungan bisnis. Proses ini ada pelatihan, mentoring, dan pengembangan karier yang terus menerus, sehingga karyawan bisa tambah produktif dan inovatif. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat dalam program HRD dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas, yang pada akhirnya bisa meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Jadi, strategi

HRD yang baik di perusahaan asuransi tidak hanya menangani kurangnya keterampilan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kerja sama dan pemberdayaan, yang berdampak baik pada kinerja bisnis (Torbjörn Ljungkvist et al., p. 737-761)(Pedro Victor Núñez-Cacho Utrilla et al., p. 27-45)(Dogan Basar, p. 908-915).

B. Gambaran umum peningkatan bisnis di sektor asuransi

Dalam konteks peningkatan usaha di bidang asuransi, ada hubungan besar antara pengembangan sumber daya manusia dan hasil perusahaan. Penelitian mengatakan bahwa praktik pengembangan karyawan, seperti pelatihan dan bimbingan, tidak hanya membuat kemampuan individu lebih baik tetapi juga meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, digitalisasi dan penggunaan teknologi baru di perusahaan asuransi sudah meningkatkan efisiensi kerja dan mempercepat layanan kepada pelanggan, yang langsung mempengaruhi kepuasan dan loyalitas nasabah (Katarzyna Piwowski-Sulej et al., p. 36-52). Ketika perusahaan fokus pada pengembangan kompetensi karyawan melalui program e-learning dan pola pikir yang berkembang, mereka menciptakan lingkungan kerja yang bisa menyesuaikan dengan perubahan pasar (Pedro Victor Núñez-Cacho Utrilla et al., p. 27-45). Selanjutnya, pendekatan yang mementingkan karyawan ini membantu meningkatkan daya saing dan keberlanjutan bisnis di industri asuransi yang terus maju (Neha Singh et al., p. 100421). Oleh karena itu, strategi pengembangan SDM yang baik sangat penting untuk mencapai tujuan bisnis di sektor ini.

C. Pentingnya HRD dalam meningkatkan kinerja organisasi

Dalam industri asuransi, pengembangan sumber daya manusia (HRD) sangat penting untuk peningkatan kinerja organisasi. HRD berfungsi sebagai penghubung antara strategi bisnis dan peningkatan kemampuan karyawan, yang berdampak langsung pada produktivitas dan inovasi. Program pelatihan dan pengembangan yang baik, seperti yang disebutkan dalam (Ginevra Gravili et al., p. 552-590) dan (Christian Di Prima et al., p. 123540), bisa memperkuat kemampuan karyawan dalam menghadapi perubahan pasar. Selain itu, HRD juga menciptakan budaya organisasi yang mendorong kreativitas dan kerja sama, seperti yang terlihat pada keberhasilan Güneş Insurance dalam meningkatkan kinerja melalui model pengembangan kepemimpinan (Selma Kalkavan et al., p. 241-250). Dengan menekankan kesejahteraan dan kepuasan karyawan, pengembangan yang berkelanjutan bisa meningkatkan loyalitas dan mengurangi perputaran karyawan (Mohammad Reza Azizi et al., p. 07233). Oleh karena itu, investasi dalam HRD sangat penting untuk meningkatkan daya saing dan kinerja jangka panjang perusahaan asuransi di tengah perubahan industri yang cepat.

III. Permasalahan

Masalah utama dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di perusahaan asuransi terkait dengan kesenjangan keterampilan dan perubahan kebutuhan pasar di era digital. Mengingat bahwa industri asuransi sangat kompetitif dan cepat berubah karena teknologi, perusahaan sering kali mendapati bahwa karyawan mereka belum sepenuhnya siap untuk menghadapi tuntutan baru dari pasar.

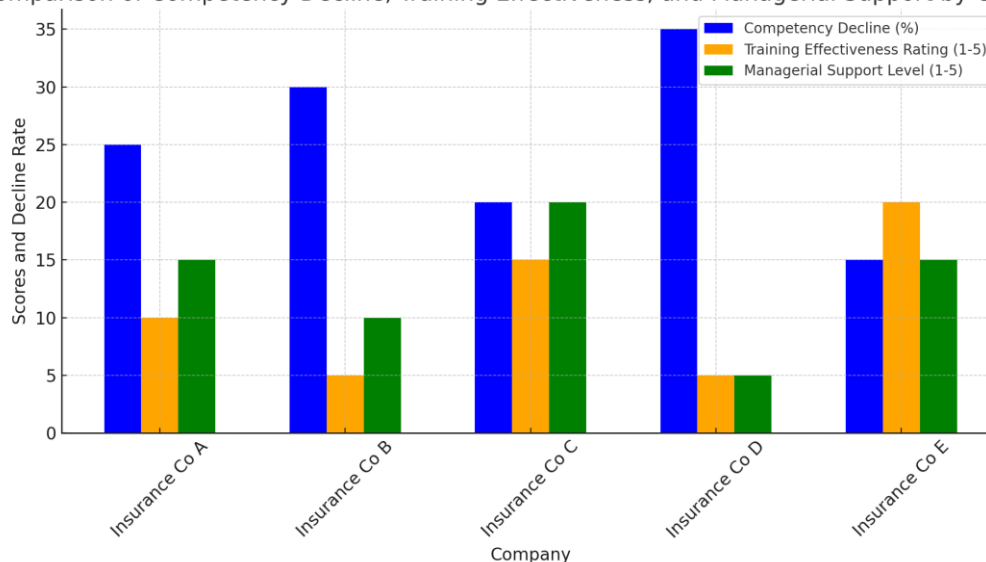
Ini menjadi tantangan bagi manajemen untuk memberikan pelatihan yang efektif dan relevan, terutama dalam keterampilan digital dan pelayanan pelanggan yang baik (Katarzyna Piwowski-Sulej et al., p. 36-52), (Christian Di Prima et al., p. 123540).

Selain itu, adanya resistensi terhadap perubahan dalam budaya perusahaan menambah rumit masalah ini, di mana karyawan mungkin merasa khawatir terhadap teknologi baru atau cara kerja yang belum mereka kenal (Neha Singh et al., p. 100421). Kebijakan yang didasarkan pada data dalam HRD sangat penting untuk merancang strategi pelatihan yang sesuai dan meyakinkan karyawan bahwa pengembangan keterampilan mereka sesuai dengan tujuan perusahaan, yang akan meningkatkan keterlibatan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

A. Menurunnya Kompetensi Karyawan

Menurunnya kemampuan karyawan jadi masalah penting di industri asuransi, apalagi di kondisi persaingan yang ketat dan meningkatnya tuntutan teknologi. Penurunan kemampuan ini biasanya disebabkan kurangnya pelatihan yang baik dan program pengembangan SDM yang tidak memadai, membuat karyawan kesulitan untuk mengikuti perubahan kebutuhan pasar dan teknologi baru. (Neha Singh et al., p. 100421) menjelaskan bahwa perusahaan asuransi di negara berkembang, seperti Indonesia, sering menghadapi masalah seperti manajemen informasi yang kurang efisien dan kurangnya dukungan manajer dalam pelatihan. (Torbjörn Ljungkvist et al., p. 737-761) juga menunjukkan bahwa cara yang tidak terencana dalam pengembangan kompetensi dapat memperburuk keadaan, sehingga menghambat pertumbuhan bisnis secara keseluruhan. Maka dari itu, perlu strategi pengembangan SDM yang terintegrasi dan fokus pada pengetahuan dan keterampilan yang relevan untuk mengatasi menurunnya kemampuan karyawan, sehingga perusahaan asuransi bisa tetap bersaing di pasar yang terus berubah.

Comparison of Competency Decline, Training Effectiveness, and Managerial Support by Company



The bar chart provides a visual comparison of competency decline percentages, training effectiveness ratings, and managerial support levels across different insurance companies. The blue bars represent the percentage of competency decline, with higher values indicating significant declines. The orange bars show training effectiveness ratings, while the green bars indicate managerial support levels. Each aspect can be assessed in relation to the others within each company, allowing for a comprehensive understanding of the factors influencing performance.

B. Rentannya Ketangkas dan Ketahanan Organisasi

Dalam industri asuransi, Rentannya Ketangkasan dan Ketahanan Organisasi jadi masalah penting, terutama saat menghadapi ketidakpastian pasar yang lebih tinggi. Ketangkasan organisasi, yang berarti kemampuan untuk cepat beradaptasi dengan perubahan, sering kali terhambat oleh kurangnya dukungan dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM). SDM adalah faktor penting untuk meningkatkan daya saing. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang menggabungkan praktik pengembangan SDM yang komprehensif bisa lebih tahan terhadap tekanan eksternal, baik dari pesaing atau perubahan regulasi. Aspek seperti pelatihan dan peningkatan keterampilan karyawan (Torbjörn Ljungkvist et al., p. 737-761) serta peningkatan komitmen dan budaya inovasi (Neha Singh et al., p. 100421) berfungsi sebagai penghubung untuk menciptakan sistem yang lebih fleksibel dan responsif. Maka, perusahaan asuransi perlu menerapkan strategi pengembangan SDM yang tidak hanya meningkatkan kemampuan individu tetapi juga mendorong kerja sama di seluruh organisasi, sehingga bisa menciptakan sinergi yang memperkuat ketahanan organisasi secara keseluruhan.

C. Tingginya Turnover Karyawan

Tingginya pergantian karyawan di perusahaan asuransi biasanya jadi masalah besar yang memengaruhi kinerja dan kelangsungan bisnis. Fenomena ini bisa disebabkan oleh berbagai hal, termasuk tidak adanya program pengembangan sumber daya manusia yang baik, serta budaya organisasi yang tidak mendukung keterlibatan karyawan. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan perlu melaksanakan strategi pengembangan yang fokus pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan lewat pelatihan berkelanjutan dan mentoring, sebagai usaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan memberdayakan. Selain itu, pentingnya komunikasi yang baik antara manajemen dan staf juga sangat penting; komunikasi yang baik bisa meningkatkan kepuasan kerja dan, pada akhirnya, mengurangi tingkat pergantian karyawan. Dengan memprioritaskan pengembangan sumber daya manusia, perusahaan asuransi tidak hanya bisa meningkatkan retensi karyawan, tetapi juga meningkatkan efisiensi operasional dan daya saing di pasar yang semakin ketat.



This scatter plot illustrates the relationship between employee turnover rates and employee engagement scores for various insurance companies. Each point

represents a company, with the size of the point reflecting the company's HR development program rating. Companies with lower turnover rates tend to have higher engagement scores, indicating a potential inverse relationship between these two metrics.

D. Bisnis masih menggunakan metode tradisional

Dalam asuransi, banyak bisnis masih pakai cara lama, yang bisa batasi pengembangan sumber daya manusia dan kinerja organisasi. Cara lama sering kali meliputi perekrutan yang tetap, pelatihan di kelas yang kaku, dan manajemen yang lebih fokus pada hierarki daripada kerja sama. Meskipun cara ini ada keuntungannya dalam hal stabilitas dan struktur, mereka sering lupa pentingnya cepat adaptasi dan inovasi yang perlu di industri yang kompetitif. (Pedro Victor Núñez-Cacho Utrilla et al., p. 27-45) bilang bahwa pengembangan praktik SDM yang lebih fleksibel, seperti pelatihan dengan teknologi dan pengembangan karier yang melibatkan karyawan, bisa tingkatkan efisiensi dan kepuasan kerja. Jadi, pindah dari cara lama ke cara yang lebih modern dalam manajemen SDM jadi penting untuk tingkatkan kinerja dan daya saing perusahaan asuransi di era digital sekarang, serta jamin keberlanjutan dan pertumbuhan jangka panjang.

IV. Pemecahan Masalah

Pemecahan masalah adalah bagian penting dalam pengembangan modal manusia dan perbaikan kinerja bisnis di perusahaan asuransi. Dalam industri yang bersaing, kemampuan memecahkan masalah yang baik menjadi semakin penting untuk menghadapi tantangan yang ada, seperti perubahan aturan dan tuntutan pelanggan yang semakin tinggi. Metode berbasis data seperti analisis risiko dan penilaian kebutuhan pelatihan dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan mereka untuk menemukan masalah-masalah penting dan menciptakan solusi yang baru (Pedro Victor Núñez-Cacho Utrilla et al., p. 27-45). Selain itu, program pelatihan yang dibuat untuk meningkatkan kemampuan analitis dan kreativitas karyawan dapat membantu membangun budaya inovasi di dalam organisasi, sehingga menciptakan solusi yang lebih cepat dan tepat dalam menghadapi perubahan pasar (Ginevra Gravili et al., p. 552-590). Oleh sebab itu, memahami dan menggunakan teknik pemecahan masalah yang teratur dalam pengembangan sumber daya manusia tidak hanya meningkatkan efektivitas individu tetapi juga meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan asuransi (Torbjörn Ljungkvist et al., p. 737-761).

A. Peran HRD dalam Meningkatkan Kompetensi Karyawan

Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia (HRD) dalam menaikkan kemampuan karyawan sangat penting, terutama di bidang asuransi yang kompetitif. Melalui program pelatihan yang terencana dan pengembangan kemampuan, HRD bisa membantu peningkatan keterampilan yang cocok dengan kebutuhan pasar yang selalu berubah, seperti yang ditunjukkan berbagai penelitian. Contohnya, pelatihan yang terkait dengan teknologi dan digitalisasi di organisasi tidak hanya meningkatkan produktivitas individu tetapi juga membangun daya saing bersama perusahaan (Katarzyna Piwowar-Sulej et al., p. 36-52). Di samping itu, HRD fokus pada pembentukan budaya belajar yang terus-menerus, sehingga karyawan bisa beradaptasi dengan perubahan cepat di industri, termasuk perubahan peraturan dan harapan nasabah (Neha Singh et al., p. 100421). Dengan menciptakan tempat kerja yang mendukung pengembangan kemampuan, perusahaan asuransi tidak hanya meningkatkan kinerja di dalam tetapi juga meningkatkan kepuasan

pelanggan dan kesetiaan karyawan, yang pada akhirnya membantu keberlanjutan dan pertumbuhan bisnis untuk jangka panjang di industri ini (Christian Di Prima et al., p. 123540).

1. Program pelatihan dan pengembangan di perusahaan asuransi

Program pelatihan dan pengembangan di perusahaan asuransi penting untuk meningkatkan kemampuan karyawan, yang juga bantu tingkatkan kinerja organisasi. Dalam industri asuransi yang semakin ketat, pelatihan tentang keterampilan seperti pemahaman produk, teknik penjualan, dan layanan pelanggan sangat penting untuk tingkatkan kepuasan klien dan loyalitas. Penelitian menunjukkan bahwa program pengembangan yang terencana tidak hanya bantu peningkatan kemampuan teknis tetapi juga bangun budaya kerja sama yang dukung inovasi (Ginevra Gravili et al., p. 552-590), (Selma Kalkavan et al., p. 241-250). Selain itu, penggunaan sistem umpan balik yang baik dalam program pelatihan bisa tingkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan, yang sangat penting untuk mempertahankan talenta di tengah tantangan di industri (Christian Di Prima et al., p. 123540), (Mohammad Reza Azizi et al., p. 07233). Dengan fokus pada investasi dalam pengembangan SDM, perusahaan asuransi tidak hanya tingkatkan produktivitas individu tetapi juga dorong pertumbuhan bisnis secara keseluruhan, memperkuat posisi bersaing di pasar global.

Tahun	Persentase Peserta Terlatih	Evaluasi Sukses	Peningkatan Kinerja
2021	75	85	20
2022	80	90	25
2023	85	92	30

Data Program Pelatihan dan Pengembangan di Perusahaan Asuransi

2. Dampak mentoring dan coaching terhadap kinerja karyawan

Dalam pengembangan sumber daya manusia, mentoring dan pelatihan punya dampak besar pada kinerja karyawan, terutama di industri asuransi yang sangat kompetitif. Dengan mentoring, karyawan mendapat arahan dan dukungan dari mentor yang sudah berpengalaman, sehingga meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam pekerjaan. Sementara itu, pelatihan bertujuan untuk mengembangkan potensi individu dengan pendekatan yang lebih pribadi dan strategis, mendorong karyawan untuk melihat kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan. Penelitian menunjukkan bahwa keduanya bisa meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan, yang semuanya membantu produktivitas di perusahaan asuransi. Selain itu, praktik ini juga jadi alat retensi yang baik, mengurangi tingkat kelulusan karyawan, dan membantu membangun budaya organisasi yang positif. Jadi, menggabungkan mentoring dan pelatihan dalam strategi pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk mendorong kemajuan bisnis yang berkelanjutan di sektor asuransi.

tahun	Persentase meningkat	urutan
-------	----------------------	--------

2020	22	1
2021	25	2
2022	30	3
2023	28	4

Dampak Mentoring dan Coaching terhadap Kinerja Karyawan

3. Pembelajaran seumur hidup dan signifikansinya dalam HRD

Pembelajaran seumur hidup (lifelong learning) itu penting buat pengembangan sumber daya manusia (SDM) di perusahaan asuransi, terutama karena persaingan industri yang makin ketat. Konsep ini bikin orang terus belajar dan memperbarui keterampilan serta pengetahuan mereka, dan juga membantu organisasi untuk dapat membuat tenaga kerja yang bisa beradaptasi dan inovatif. Penerapan pembelajaran seumur hidup buat meningkatkan kemampuan adaptasi karyawan terhadap perubahan teknologi dan tuntutan pasar yang cepat ini, yang jadi tantangan besar di dunia asuransi. Dengan menggabungkan pembelajaran seumur hidup dalam strategi pengembangan SDM, perusahaan asuransi bisa bikin budaya organisasi yang mendukung inovasi dan kerja sama, seperti yang dikatakan dalam konsep *knowledge management* yang baik. Selain itu, dukungan dari manajemen untuk program pelatihan yang terus menerus akan bantu meningkatkan kinerja individu dan organisasi, yang selanjutnya akan bikin daya saing perusahaan lebih kuat di pasar yang dinamis.

4. Hubungan antara kompetensi karyawan dan hasil bisnis

Dalam dunia asuransi, hubungan antara kemampuan karyawan dan hasil bisnis jadi sangat penting, apalagi dengan perubahan cepat di pasar global. Kemampuan karyawan tidak hanya soal pengetahuan teknis, tapi juga keterampilan orang dan cara beradaptasi dalam menghadapi tantangan baru (Ginevra Gravili et al., p. 552-590)(Neha Singh et al., p. 100421). Studi membuktikan bahwa peningkatan kemampuan lewat pelatihan yang sesuai kebutuhan organisasi bisa meningkatkan efisiensi kerja dan kepuasan pelanggan (Christian Di Prima et al., p. 123540)(Katarzyna Piwowar-Sulej et al., p. 36-52). Oleh karena itu, pendekatan menyeluruh dalam pengembangan SDM yang meliputi pemantauan terus-menerus dan penyesuaian pelatihan sangat dibutuhkan untuk memperbaiki kinerja karyawan (Pedro Victor Núñez-Cacho Utrilla et al., p. 27-45)(Mohammad Reza Azizi et al., p. 07233). Selain itu, kesinambungan dalam peningkatan kemampuan ini juga dapat memperkuat daya saing perusahaan asuransi di pasar yang semakin ketat, menjadi aset penting dalam perencanaan bisnis jangka panjang (Dogan Basar, p. 908-915)(Didik Purwadi, p. 253-259).

5. Studi kasus inisiatif HRD yang sukses di perusahaan asuransi

Inisiatif pengembangan sumber daya manusia (HRD) yang baik di perusahaan asuransi bisa jadi penting untuk kinerja organisasi. Studi kasus pada Güneş Insurance Company menunjukkan bahwa penggunaan model pengembangan

kepemimpinan yang jelas tidak hanya meningkatkan keterampilan manajer menengah tetapi juga membantu peningkatan produksi premi sekitar 31%. Fokus pada pelatihan yang berkaitan dengan kesadaran diri dan kepemimpinan transformasional membuat karyawan lebih terlibat dengan tujuan perusahaan, yang meningkatkan kerja sama dan kepercayaan. Selain itu, pengembangan keterampilan lewat program coaching dan mentoring menciptakan lingkungan belajar yang mendukung inovasi dan kemampuan beradaptasi terhadap permintaan pasar yang berubah, hal ini penting di sektor asuransi yang kompetitif. Jadi, inisiatif HRD yang efektif membantu perusahaan untuk mengoptimalkan potensi karyawan dan membangun keunggulan kompetitif yang tahan lama di tengah tantangan industri yang berubah.

tahun	perusahaan	inisiatif	Persentase kenaikan kinerja	Jumlah karyawan
2021	Asuransi Jiwa Bersama	Pelatihan Kepemimpinan	20	150
2022	Asuransi XYZ	Program Mentoring	15	200
2023	Asuransi ABC	Workshop Pengembangan Keterampilan	25	100
2021	Asuransi Mega	Pengembangan Budaya Kerja	18	300
2022	Asuransi Mandiri	Sesi Pelatihan Soft Skills	22	250

Inisiatif HR yang Sukses di Perusahaan Asuransi

B. Strategi HRD untuk Ketangkasan dan Ketahanan Organisasi

Dalam hal asuransi, strategi pengembangan sumber daya manusia (HRD) yang baik sangat penting untuk organisasi yang tangkas dan kuat. Menggunakan metode pelatihan yang fleksibel, seperti program e-learning, bisa membantu karyawan untuk belajar keterampilan yang dibutuhkan dalam menghadapi perubahan pasar yang cepat, juga mendukung pengembangan pola pikir yang bertumbuh (Pedro Victor Núñez-Cacho Utrilla et al., p. 27-45). Di samping itu, dukungan kepemimpinan yang baik dapat menciptakan budaya positif di dalam organisasi dan mendorong karyawan untuk terlibat, yang dapat meningkatkan produktivitas dan inovasi perusahaan (Selma Kalkavan et al., p. 241-250). Dengan memanfaatkan analitik HR, perusahaan asuransi bisa memprediksi kompetensi yang perlu di masa mendatang dan merancang program pengembangan yang sesuai dengan tujuan bisnis (Christian Di Prima et al., p. 123540). Secara keseluruhan, HRD tidak hanya membantu memperkuat ketahanan organisasi, tetapi juga menjadi penting untuk meningkatkan daya saing di pasar asuransi yang semakin ketat (Neha Singh et al., p. 100421).

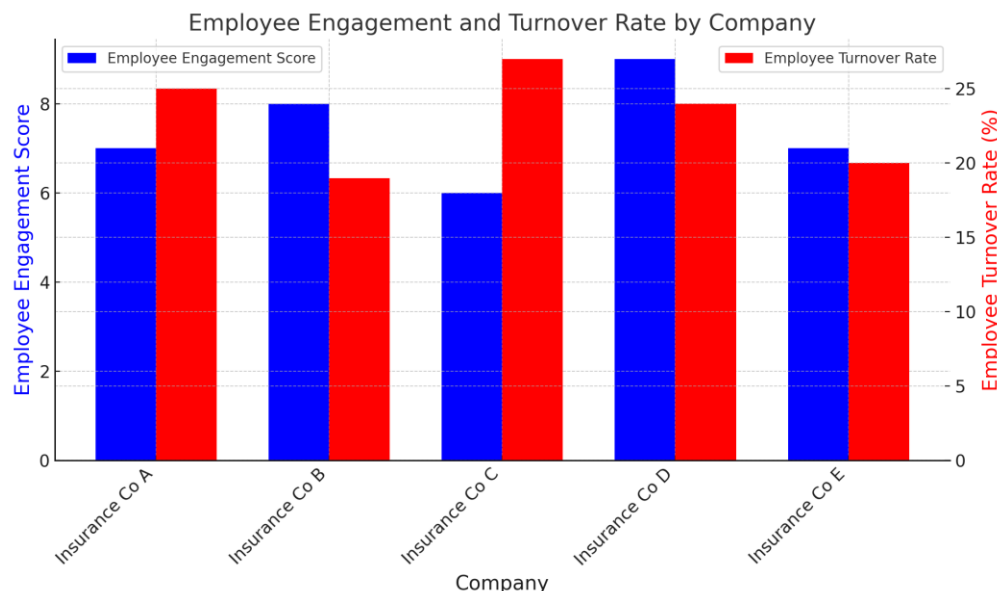
ID	Strategi	Persentase Karyawan Terlibat	Dampak Produktivitas Pada
1	Pelatihan dan Pengembangan Karyawan	70	15

2	Rekrutmen Berbasis Kompetensi	65	20
3	Manajemen Kinerja yang Efektif	80	25
4	Pengembangan Kepemimpinan	60	30
5	Budaya Organisasi yang Positif	75	40

Strategi HRD untuk Ketangkasan dan Ketahanan Organisasi

1. Pentingnya ketangkasan di industri asuransi

Ketangkasan jadi faktor penting dalam industri asuransi, terutama saat menghadapi perubahan pasar yang cepat dan tantangan inovasi yang terus ada. Di sini, pengembangan sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk membangun ketangkasan organisasi, lewat pelatihan dan pendidikan yang sesuai untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Dengan fokus pada peningkatan kompetensi melalui (Pedro Victor Núñez-Cacho Utrilla et al., p. 27-45) dan (Christian Di Prima et al., p. 123540), perusahaan asuransi bisa menciptakan lingkungan yang cepat tanggap terhadap kebutuhan pelanggan dan perubahan regulasi yang mendesak. Selanjutnya, ketangkasan organisasi meningkatkan daya saing karena memungkinkan perusahaan cepat beradaptasi dengan teknologi baru dan model bisnis, seperti yang ditunjukkan oleh (Neha Singh et al., p. 100421). Ini semua menunjukkan pentingnya integrasi antara pengembangan SDM dan ketangkasan perusahaan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja bisnis di sektor asuransi. Akibatnya, ketangkasan tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga membangun kepercayaan dan loyalitas pelanggan, yang penting untuk keberhasilan jangka panjang perusahaan.



The chart illustrates the relationship between employee engagement scores and employee turnover rates across different insurance companies. The blue bars represent the employee engagement scores on a scale of one to ten, while the red bars indicate the employee turnover rates as a percentage. This visualization highlights how varying levels of employee engagement correspond to turnover rates within each company.

2. Peran HRD dalam memupuk budaya adaptabilitas

Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia (HRD) dalam mengembangkan budaya adaptabilitas di perusahaan asuransi sangat penting, terutama saat menghadapi perubahan pasar yang cepat dan tantangan yang selalu ada. HRD bertindak sebagai pendorong utama dalam pengembangan keterampilan dan pemikiran kreatif, yang sangat diperlukan untuk membangun daya tahan organisasi di tengah ketidakpastian. Melalui pelatihan yang berfokus pada meningkatkan teknologi digital dan kepemimpinan yang berubah, HRD bisa menciptakan suasana kerja yang mendorong karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dan berpikir kreatif saat menghadapi masalah. Inisiatif seperti meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dan program mentoring dapat memperkuat rasa memiliki dan komitmen terhadap visi perusahaan, sehingga menciptakan budaya yang mendukung kemampuan beradaptasi. Dengan cara ini, HRD tidak hanya bertugas mengelola sumber daya manusia, tetapi juga berperan sebagai agen perubahan, menjaga relevansi perusahaan di industri asuransi yang kompetitif dan terus berubah.

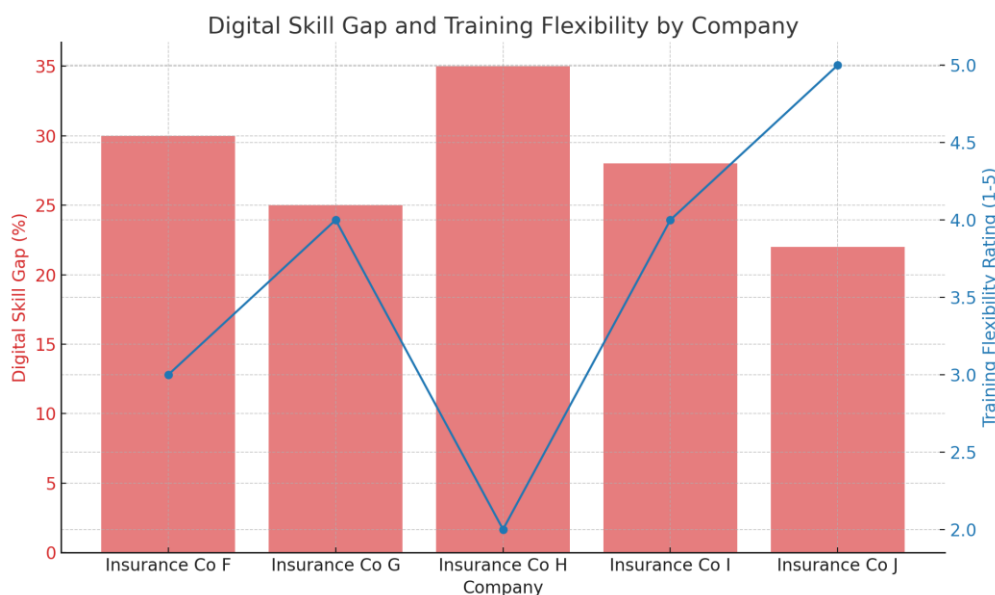
3. Strategi untuk mengatasi hambatan terhadap ketangkasan dalam HRD

Dalam pengembangan sumber daya manusia (HRD) di perusahaan asuransi, strategi untuk mengatasi hambatan terhadap ketangkasan sangat penting untuk meningkatkan kinerja bisnis. Penelitian menunjukkan bahwa minimnya dukungan manajemen adalah hambatan paling besar, yang menyebabkan silo dan komunikasi yang tidak baik dalam organisasi (Neha Singh et al., p. 100421). Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang terpadu, dengan fokus pada pelatihan keterampilan digital yang fleksibel dan dukungan manajerial yang tetap untuk menciptakan budaya kerja yang responsif (Christian Di Prima et al., p. 123540)(Torbjörn Ljungkvist et al., p. 737-761). Selain itu, analitik HR bisa digunakan untuk mengetahui kebutuhan keterampilan dan meningkatkan kegiatan pelatihan, yang bisa mempercepat penyesuaian organisasi terhadap perubahan (Selma Kalkavan et al., p. 241-250)(Mohammad Reza Azizi et al., p. 07233). Dengan mendorong partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, perusahaan asuransi dapat membangun tim yang lebih cepat beradaptasi dan inovatif, sehingga mampu merespons permintaan pasar yang terus berubah (Dogan Basar, p. 908-915)(Didik Purwadi, p. 253-259). Inisiatif semacam ini tidak hanya meningkatkan ketangkasan organisasi tetapi juga mendukung kinerja yang lebih baik, sesuai dengan tujuan bisnis jangka panjang.

4. Dampak transformasi digital pada praktik HRD

Transformasi digital sudah memberi dampak besar pada praktik Pengembangan Sumber Daya Manusia (HRD) di industri asuransi, menyederhanakan proses rekrutmen dan pelatihan sambil meningkatkan cara manajemen talenta dilakukan. Penggunaan teknologi seperti analitik data dan platform digital membuat perusahaan asuransi bisa mengetahui kebutuhan pelatihan dengan lebih tepat dan cepat menanggapi perubahan pasar, sehingga menciptakan kompetensi yang relevan bagi karyawan (Ginevra Gravili et al., p. 552-590). Selain itu, fleksibilitas dalam jadwal pelatihan yang tersedia melalui pembelajaran daring membantu pekerja untuk meningkatkan keterampilan mereka tanpa mengganggu produktivitas (Pedro Victor Núñez-Cacho Utrilla et al., p. 27-45). Namun, transformasi ini juga punya tantangan, termasuk kurangnya keterampilan digital dan penolakan terhadap perubahan

dari tenaga kerja yang lebih tua (Neha Singh et al., p. 100421). Jadi, pendekatan strategis dalam HRD yang fokus pada pengembangan keterampilan digital dan budaya perusahaan yang bisa beradaptasi menjadi penting untuk mendorong inovasi dan meningkatkan kinerja bisnis di perusahaan asuransi (Christian Di Prima et al., p. 123540).



The chart illustrates the relationship between the digital skill gap and training flexibility rating for various companies in the insurance sector. The red bars represent the percentage of the digital skill gap, while the blue line depicts the training flexibility rating on a scale of one to five. As the digital skill gap increases, it is evident that the training flexibility ratings vary across companies, highlighting the diverse approaches to talent management within the industry.

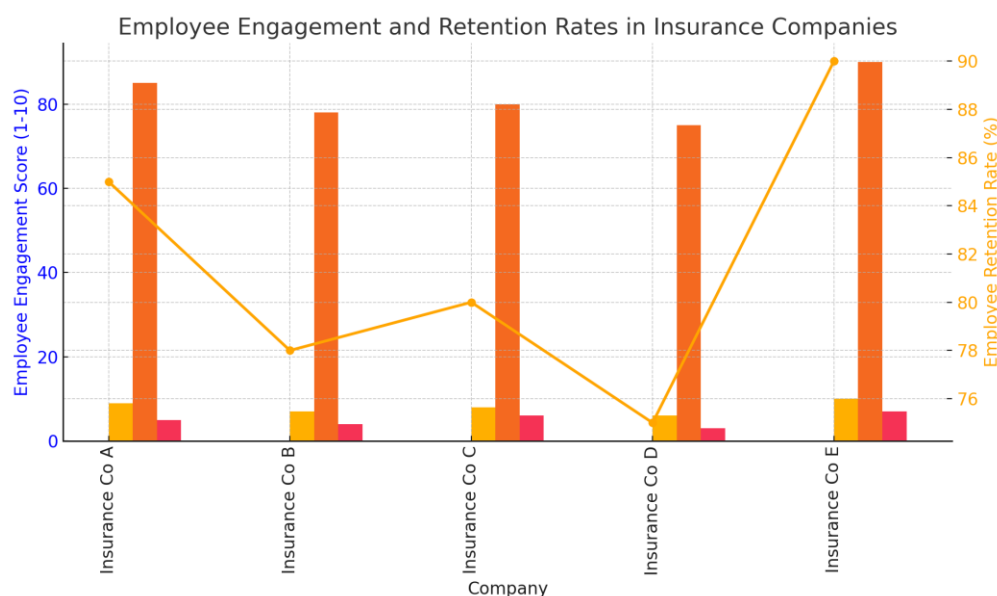
5. Contoh strategi HRD yang meningkatkan ketahanan organisasi

Dalam dunia asuransi, strategi pengembangan sumber daya manusia (HRD) yang baik sangat penting untuk meningkatkan ketahanan organisasi. Salah satu cara yang bisa digunakan adalah pengembangan kemampuan melalui pelatihan yang berbasis teknologi, yang membuat karyawan dapat terus memperbarui keterampilan mereka sesuai dengan perubahan industri yang cepat. Dengan menerapkan program pelatihan yang berfokus pada keterampilan digital dan kepemimpinan, perusahaan asuransi bisa meningkatkan kemampuan adaptasi karyawan terhadap perubahan pasar, yang bisa meningkatkan kinerja dan inovasi (Torbjörn Ljungkvist et al., p. 737-761). Selain itu, penerapan budaya kinerja yang kuat dan dukungan dari manajemen dalam pengambilan keputusan bisa mendorong keterlibatan karyawan, menciptakan tempat kerja yang kolaboratif dan proaktif (Mohammad Reza Azizi et al., p. 07233). Dengan strategi pengelolaan krisis yang memprioritaskan kesejahteraan karyawan, perusahaan asuransi bisa memastikan bahwa mereka tidak hanya bertahan dalam masa sulit, tetapi juga berkembang ke arah yang lebih baik (Pelin Vardarli, p. 463-472).

C. Pengaruh HRD terhadap Keterlibatan dan Retensi Karyawan

Pengembangan Sumber Daya Manusia (HRD) punya peran yang penting untuk meningkatkan keterlibatan dan retensi karyawan di perusahaan asuransi. Melalui

pelatihan yang terus menerus dan pengembangan karir, perusahaan bisa menciptakan lingkungan kerja yang mendukung karyawan, yang bisa meningkatkan loyalitas mereka. Penelitian menunjukkan bahwa program HRD yang baik tidak hanya menaikkan kompetensi dan keterampilan karyawan tetapi juga membantu meningkatkan motivasi dan semangat mereka (Pedro Victor Núñez-Cacho Utrilla et al., p. 27-45)(Dogan Basar, p. 908-915). Keterlibatan karyawan yang tinggi langsung mempengaruhi produktivitas, yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi (Christian Di Prima et al., p. 123540). Selain itu, dengan menerapkan cara yang berbasis data dalam mengelola karyawan, perusahaan asuransi dapat menemukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan dengan lebih tepat, sehingga bisa mengurangi turnover dan meningkatkan retensi (Torbjörn Ljungkvist et al., p. 737-761)(Katarzyna Piwowar-Sulej et al., p. 36-52). Jadi, investasi dalam HRD yang strategis penting untuk mencapai perbaikan bisnis yang berkelanjutan di sektor asuransi.



The chart displays the relationship between employee engagement scores and employee retention rates for five insurance companies. The blue bars represent the employee engagement scores on a scale of 1 to 10, while the orange line indicates the percentage of employee retention for each company. Higher engagement scores generally correlate with higher retention rates, showcasing the importance of engagement in retaining talent within the organization.

1. Definisi dan signifikansi keterlibatan karyawan

Keterlibatan karyawan artinya seberapa besar komitmen, motivasi, dan partisipasi yang dimiliki karyawan terhadap tempat kerja mereka. Ini meliputi rasa memiliki, tanggung jawab, dan semangat untuk mencapai tujuan perusahaan, yang berdampak langsung pada produktivitas dan kinerja organisasi. Dalam sektor sumber daya manusia di perusahaan asuransi, keterlibatan karyawan sangat penting karena industri ini sering mengalami tantangan rumit, seperti perubahan aturan dan persaingan yang ketat. Keterlibatan yang lebih baik bisa didapat melalui praktik manajemen yang baik, seperti program pelatihan dan pengembangan yang fokus pada peningkatan kompetensi karyawan (Ginevra Gravili et al., p. 552-590), (Pedro Victor Núñez-Cacho Utrilla et al., p. 27-45). Karyawan yang merasa dihargai

dan ikut dalam pengambilan keputusan biasanya lebih loyal dan termotivasi, yang bisa mendorong inovasi dan perbaikan terus-menerus dalam pelayanan (Christian Di Prima et al., p. 123540), (Mohammad Reza Azizi et al., p. 07233). Maka dari itu, berinvestasi dalam keterlibatan karyawan tidak hanya baik untuk kesehatan organisasi tetapi juga membantu hasil bisnis yang lebih baik di masa depan.

2. Praktik HRD yang meningkatkan keterlibatan karyawan

Dalam konteks meningkatkan keterlibatan karyawan di perusahaan asuransi, praktik pengembangan sumber daya manusia (HRD) sangat penting dan tidak bisa diabaikan. Dengan program pelatihan yang jelas, mentoring, dan coaching, perusahaan bisa mendorong karyawan untuk ikut aktif dalam proses kerja, sehingga rasa memiliki dan komitmen terhadap organisasi meningkat. Penelitian menunjukkan bahwa pengembangan skill tidak hanya meningkatkan kemampuan karyawan tetapi juga berkontribusi pada kepuasan kerja, yang selanjutnya memengaruhi produktivitas dan loyalitas karyawan, menciptakan suasana kerja yang lebih baik. Selain itu, penggunaan teknologi dalam HRD, seperti e-learning dan analitik HR, bisa membantu pembelajaran yang lebih fleksibel dan menyesuaikan dengan kebutuhan individu (Ginevra Gravili et al., p. 552-590), (Pedro Victor Núñez-Cacho Utrilla et al., p. 27-45), (Neha Singh et al., p. 100421). Melihat pentingnya adaptasi terhadap perubahan industri (Didik Purwadi, p. 253-259), penerapan strategi HRD yang inklusif dan berkelanjutan akan sangat berpengaruh dalam meningkatkan keterlibatan karyawan, yang diharapkan memiliki dampak langsung pada kinerja keseluruhan perusahaan asuransi.

3. Keterkaitan antara keterlibatan, retensi, dan kinerja bisnis

Keterlibatan karyawan di dalam organisasi dapat langsung mempengaruhi retensi dan kinerja bisnis, khususnya di industri asuransi yang kompetitif. Keterlibatan yang tinggi bisa membentuk hubungan emosional antara karyawan dan perusahaan, yang dapat menurunkan angka turnover dan meningkatkan kepuasan kerja (Dogan Basar, p. 908-915). Saat karyawan merasa dihargai dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan, mereka lebih cenderung untuk berkomitmen mencapai tujuan perusahaan, dan ini berdampak positif pada kinerja bisnis (Christian Di Prima et al., p. 123540). Selain itu, strategi retensi yang baik, seperti program pengembangan kompetensi dan pelatihan yang terus menerus, dapat memperkuat keterlibatan, menciptakan siklus positif di mana investasi pada pengembangan sumber daya manusia menghasilkan kinerja yang lebih baik (Ginevra Gravili et al., p. 552-590). Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang dapat menyelaraskan tujuan karyawan dengan visi perusahaan tidak hanya mempertahankan talenta yang terbaik, tetapi juga memperoleh keuntungan dalam pasar asuransi yang berkelanjutan (Neha Singh et al., p. 100421). Oleh karena itu, penting untuk memahami hubungan antara keterlibatan, retensi, dan kinerja bisnis dalam konteks pengembangan sumber daya manusia.

Keterlibatan	Retensi (%)	Kinerja Bisnis (%)
Tinggi	85	15
Sedang	70	8
Rendah	50	3

Data Keterkaitan Keterlibatan, Retensi, dan Kinerja Bisnis di Perusahaan Asuransi

4. Pertimbangan budaya dalam HRD untuk tenaga kerja yang beragam

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia (HRD) yang baik di perusahaan asuransi, budaya jadi bagian sangat penting karena keberagaman tenaga kerja. Saat organisasi menggunakan strategi HRD, mereka perlu paham dan menghargai perbedaan nilai, norma, dan praktik kerja yang dipengaruhi oleh latar belakang budaya karyawan. Misalnya, pendekatan pelatihan yang sama tidak bisa diterapkan pada semua orang; (Pedro Victor Núñez-Cacho Utrilla et al., p. 27-45) menunjukkan bahwa pengembangan yang berbeda, seperti mentoring dan coaching, bisa meningkatkan kinerja dalam konteks bisnis keluarga. Selain itu, (Dogan Basar, p. 908-915) menyebutkan bahwa dukungan manajerial dan budaya yang inklusif bisa meningkatkan keterlibatan dan retensi karyawan yang beragam. Dalam praktiknya, HRD perlu mencakup elemen yang memungkinkan kolaborasi antar budaya, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif tetapi juga harmonis, (Mohammad Reza Azizi et al., p. 07233) mendukung kesejahteraan karyawan dan membangun dasar yang kuat untuk peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

5. Metrik untuk mengukur keterlibatan karyawan di perusahaan asuransi

Dalam konteks perusahaan asuransi, metrik untuk ukur keterlibatan karyawan sangat penting untuk pengembangan sumber daya manusia yang baik dan dampak positif untuk peningkatan bisnis. Metrik seperti Indeks Keterlibatan Karyawan (IKE), yang mengandung elemen seperti kepuasan kerja, komitmen pada perusahaan, dan partisipasi dalam keputusan adalah indikator penting untuk menilai seberapa jauh karyawan merasa terhubung dengan tujuan organisasi. Selain itu, penilaian kinerja individu dengan umpan balik 360 derajat dan survei kepuasan pelanggan bisa memberi pandangan lebih dalam tentang bagaimana keterlibatan karyawan membantu pengalaman layanan pelanggan. Pemakaian data analitik untuk melihat hubungan antara keterlibatan dan kinerja bisnis, termasuk pengurangan turnover dan peningkatan produktivitas, membuktikan bahwa keterlibatan aktif karyawan tidak hanya berpengaruh pada moral di tempat kerja tetapi juga pada pencapaian tujuan strategis perusahaan asuransi.

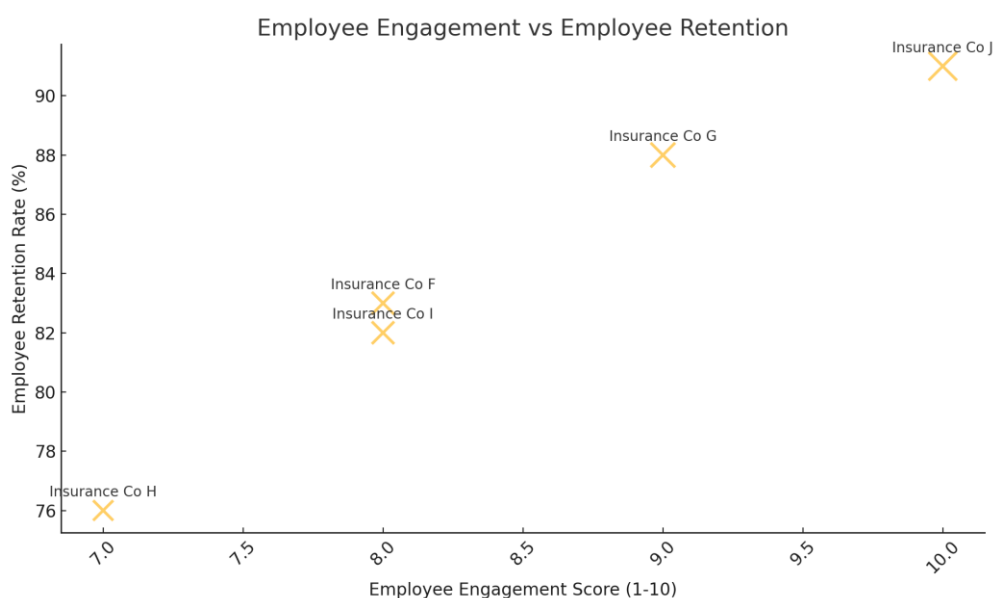
tahun	Persentase keterlibatan	Rata-rata lama kerja	Index kepuasan kerja
2021	75	5.2	4.1
2022	78	5.5	4.3
2023	80	5.8	4.5

Metrik Keterlibatan Karyawan di Perusahaan Asuransi

D. Integrasi Teknologi dalam HRD untuk Peningkatan Bisnis

Penggunaan teknologi dalam pengembangan sumber daya manusia (HRD) jadi hal penting untuk tingkatan kinerja bisnis, khususnya di sektor asuransi. Dengan

memakai alat digital, seperti analitik HR dan platform e-learning, perusahaan asuransi bisa menilai kebutuhan pelatihan dengan cepat dan merancang program pengembangan yang sesuai untuk karyawan. Meningkatnya penggunaan teknologi, seperti kecerdasan buatan (AI) dan big data, membantu organisasi melihat pola dalam perilaku karyawan, sehingga mendukung pendekatan berbasis data dalam manajemen talenta. Selain itu, pelatihan berbasis teknologi bisa meningkatkan keterlibatan karyawan dan turunkan angka turnover, yang secara langsung mendukung stabilitas dan produktivitas perusahaan (Pedro Victor Núñez-Cacho Utrilla et al., p. 27-45)(Christian Di Prima et al., p. 123540). Karena itu, integrasi teknologi dalam HRD tidak hanya meningkatkan kompetensi karyawan, tetapi juga mendorong inovasi dan efisiensi dalam operasional bisnis secara keseluruhan, menciptakan keuntungan kompetitif yang berkelanjutan dalam industri asuransi (Katarzyna Piwowar-Sulej et al., p. 36-52).



This scatter plot illustrates the relationship between employee engagement scores and employee retention rates for various insurance companies. Each point represents a company, with the size of the point indicating the percentage of salary invested in human resource development. Higher engagement scores generally correlate with increased retention rates, while companies with greater HRD investments also show varying results in engagement and retention.

1. Peran analitik HR dalam pengambilan keputusan

Peran analitik sumber daya manusia (HR) dalam keputusan semakin penting, terutama di industri asuransi yang ketat. Lewat analitik data, perusahaan asuransi bisa melihat pola tingkah laku karyawan, tingkatkan efektivitas pelatihan, dan optimalkan strategi rekrut untuk dukung pertumbuhan bisnis yang terus ada. Misalnya, analitik bisa bantu ukur efek program pengembangan karyawan terhadap produktivitas dan kepuasan kerja, memberi wawasan yang diperlukan untuk membuat keputusan yang lebih berdasarkan data (Ginevra Gravili et al., p. 552-590). Proses ini juga bikin manajemen mampu hadapi tantangan yang muncul akibat digitalisasi dan tuntutan pasar, dengan perkuat komitmen karyawan dan ciptakan budaya organisasi yang fleksibel (Neha Singh et al., p. 100421). Jadi, integrasi analitik HR dalam pengambilan keputusan tidak cuma tingkatkan efisiensi operasional tapi juga dukung

pengembangan kemampuan karyawan yang penting untuk keberhasilan strategi bisnis (Christian Di Prima et al., p. 123540).

2. Alat dan platform digital untuk HRD

Di era digital, alat dan platform digital untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia (HRD) punya peran penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas di perusahaan asuransi. Penggunaan teknologi seperti Learning Management Systems (LMS) membantu pelatihan yang terstruktur dan mudah diakses oleh karyawan, membuat mereka bisa tingkatkan keterampilan secara mandiri dan sesuai kebutuhan organisasi (Pedro Victor Núñez-Cacho Utrilla et al., p. 27-45). Juga, alat analitik sumber daya manusia bantu perusahaan untuk mencari tahu kebutuhan pelatihan berdasarkan data kinerja karyawan dan memprediksi tren masa depan dalam pengembangan keterampilan (Ginevra Gravili et al., p. 552-590). Penggunaan platform digital juga dorong kolaborasi dan berbagi pengetahuan antar karyawan, yang sangat penting dalam sektor yang butuh inovasi berkelanjutan (Christian Di Prima et al., p. 123540). Jadi, mengintegrasikan alat digital tidak hanya dukung pengembangan individu tapi juga bantu tingkatan kinerja keseluruhan perusahaan asuransi (Neha Singh et al., p. 100421).

3. Dampak teknologi terhadap pelatihan dan pengembangan

Dampak teknologi untuk pelatihan dan pengembangan di perusahaan asuransi sangat besar, terutama di era digital yang cepat. Penggunaan sistem e-learning dan pelatihan yang berbasis teknologi membantu perusahaan untuk memperluas jangkauan pelatihan dan meningkatkan efektivitas program pengembangan karyawan. Hal ini terlihat dalam berbagai studi yang menunjukkan peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja karena penerapan teknologi ini (Neha Singh et al., p. 100421), (Didik Purwadi, p. 253-259). Selain itu, teknologi memungkinkan penyesuaian dalam proses belajar, yang dapat mengubah materi pelatihan sesuai kebutuhan individu, sehingga meningkatkan keterlibatan dan motivasi peserta (Ginevra Gravili et al., p. 552-590), (Pedro Victor Núñez-Cacho Utrilla et al., p. 27-45). Namun, ada tantangan terkait keterampilan digital yang diperlukan di tempat kerja, yang membuat perusahaan harus terus berinvestasi dalam pelatihan lanjutan dan pengembangan kompetensi (Torbjörn Ljungkvist et al., p. 737-761), (Christian Di Prima et al., p. 123540). Jadi, integrasi teknologi dalam pelatihan tidak hanya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, tapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja dan daya saing perusahaan asuransi di pasar yang kompetitif (Dogan Basar, p. 908-915), (Mohammad Reza Azizi et al., p. 07233).

4. Tantangan dan peluang dalam menerapkan teknologi HR

Dalam penerapan teknologi sumber daya manusia (HR) di perusahaan asuransi, ada banyak tantangan dan peluang. Di satu sisi, tantangan yang dihadapi perusahaan seperti kurangnya keterampilan digital di antara karyawan dan adanya perlawanan terhadap perubahan dalam budaya kerja akibat teknologi baru (Neha Singh et al., p. 100421). Tambahan pula, kekhawatiran tentang kehilangan pekerjaan karena otomatisasi membuat situasi ini semakin rumit untuk manajemen. Namun, di sisi lain, penggunaan teknologi HR memberikan kesempatan besar untuk meningkatkan efisiensi operasional dan kepuasan karyawan melalui analitika HR yang baik (Christian Di Prima et al., p. 123540).

Dengan menggunakan big data, perusahaan bisa menemukan pola keterlibatan karyawan dan membuat program pelatihan yang lebih sesuai (Ginevra Gravili et al., p. 552-590). Oleh karena itu, walaupun ada tantangan dalam perubahan teknologi, perusahaan asuransi yang bisa mengoptimalkan teknologi HR dengan baik dapat memperoleh keunggulan kompetitif yang baik.

5. Tren masa depan dalam teknologi HRD di sektor asuransi

Dalam beberapa tahun yang akan datang, tren masa depan dalam teknologi pengembangan sumber daya manusia (HRD) di sektor asuransi akan banyak dipengaruhi oleh kemajuan dalam digitalisasi dan analisis data besar. Teknologi seperti kecerdasan buatan (AI) dan pembelajaran mesin akan membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih cepat dan akurat seputar pengembangan pegawai, sehingga meningkatkan efisiensi operasional di perusahaan asuransi. Selain itu, sistem e-learning dan platform pembelajaran berbasis cloud akan memudahkan pelatihan dan pengembangan keterampilan secara berkelanjutan, membuat pegawai lebih mampu beradaptasi dengan perubahan pasar yang cepat. Ini sesuai dengan kebutuhan untuk meningkatkan keterlibatan pegawai dan retensi, yang merupakan tanggapan terhadap kekurangan keterampilan dalam industri. Fokus pada peningkatan pengalaman pegawai melalui teknologi interaktif akan mendorong inovasi dan daya saing, serta memperkuat hubungan antara HRD dan perbaikan bisnis di perusahaan asuransi secara keseluruhan (Neha Singh et al., p. 100421), (Ginevra Gravili et al., p. 552-590).

V. Penutup

Sebagai akhir, hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan bisnis di perusahaan asuransi itu penting untuk keberlanjutan dan daya saing di pasar yang kompetitif. Dengan pendekatan yang sistematis terhadap keterampilan, pelatihan, dan kompetensi karyawan, perusahaan bisa meningkatkan produktivitas dan inovasi yang diperlukan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan di lingkungan bisnis, terutama di era digital dan saat pandemi global. Ditemukan bahwa penerapan model pengembangan yang inklusif tidak hanya meningkatkan keahlian teknis karyawan tetapi juga menciptakan budaya organisasi yang mendukung kerja sama dan kolaborasi. Sebuah penelitian menunjukkan bahwa 31% peningkatan dalam produksi premi berhubungan langsung dengan program pengembangan kepemimpinan (Selma Kalkavan et al., p. 241-250). Dengan strategi yang berfokus pada pengembangan karyawan, perusahaan asuransi bisa meningkatkan ketahanan dan pertumbuhan, menurunkan tingkat turnover, serta mendorong inovasi berkelanjutan, yang memfasilitasi perbaikan di operasional bisnis mereka (Didik Purwadi, p. 253-259). Ke depan, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi dampak jangka panjang dari praktik pengembangan sumber daya manusia dalam konteks yang lebih luas.

A. Kesimpulan

Dalam studi tentang hubungan antara pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan peningkatan bisnis di perusahaan asuransi, ditemukan bahwa praktik pengembangan karyawan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi. Hasil menunjukkan bahwa program pelatihan yang fokus pada peningkatan keterampilan digital dan interpersonal mempunyai dampak positif pada produktivitas dan kepuasan kerja karyawan, yang kemudian meningkatkan

loyalitas pelanggan. Selain itu, penerapan pengelolaan berbasis data dalam pengambilan keputusan SDM meningkatkan efisiensi dan memungkinkan perusahaan untuk cepat beradaptasi terhadap perubahan pasar. Penelitian juga menunjukkan bahwa HRD yang baik menciptakan budaya organisasi yang mendukung pembelajaran terus-menerus, yang penting untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan perubahan pasar. Selain itu, investasi dalam pengembangan karyawan menghasilkan loyalitas lebih tinggi, menurunkan tingkat pergantian karyawan, dan membentuk tim yang lebih berkomitmen, yang semuanya penting untuk memastikan keberlanjutan dan keunggulan kompetitif. Jadi, pengembangan SDM bukan hanya alat untuk meningkatkan keterampilan individu, tetapi juga strategi penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan asuransi secara keseluruhan, mencerminkan hubungan saling pengaruh yang signifikan antara keduanya. [citeX] [extractedKnowledgeX]

Implikasi untuk perusahaan asuransi dalam pengembangan sumber daya manusia sangat penting karena tantangan kompetitif di industri ini. Pengembangan yang baik tidak hanya menambah kemampuan dan pengetahuan karyawan, tetapi juga membantu meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja mereka, yang pada akhirnya berpengaruh pada produktivitas dan kinerja perusahaan. Dalam bidang asuransi, di mana hubungan dengan klien dan kepercayaan sangat penting, program pelatihan yang fokus pada keterampilan sosial dan penggunaan teknologi digital dapat memperbaiki interaksi dengan klien, serta memenuhi harapan mereka yang selalu berubah (Ginevra Gravili et al., p. 552-590). Selain itu, perusahaan yang bisa menggunakan data besar dan analitika dalam strategi HR mereka dapat membuat keputusan yang lebih baik dan cepat menanggapi kebutuhan pasar (Torbjörn Ljungkvist et al., p. 737-761). Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk menciptakan keunggulan kompetitif dan keberlanjutan di industri asuransi yang terus berubah (Didik Purwadi, p. 253-259).

B. Rekomendasi untuk praktik HRD yang efektif

Rekomendasi untuk praktik Pengembangan Sumber Daya Manusia (HRD) yang baik di perusahaan asuransi harus melihat penggunaan teknologi dan data. Misalnya, pakai analitik HR bisa bantu dalam mengambil keputusan untuk pengembangan karyawan, yang membuat pemimpin bisa menemukan kompetensi yang diperlukan dan menilai seberapa baik program pelatihan (extractedKnowledge10). Selain itu, perusahaan perlu melakukan program pelatihan terus-menerus yang mengikuti perkembangan industri dan teknologi, supaya karyawan bisa menyesuaikan dengan cepatnya perubahan dalam bisnis (extractedKnowledge8). Fokus pada pengalaman karyawan juga penting, di mana dukungan dari manajer dan kebijakan pengembangan karir yang kuat bisa meningkatkan keterlibatan dan retensi karyawan, membantu perusahaan menghadapi tantangan yang ada (extractedKnowledge3). Terakhir, membangun budaya organisasi yang terbuka dan peka terhadap umpan balik karyawan akan mendukung inovasi dan kreativitas, sehingga membantu mencapai tujuan strategis perusahaan (extractedKnowledge12).

Dapat disampaikan sebagai point tambahan terkait rekomendasi untuk praktik HRD yang efektif adalah :

1. Praktik HRD Strategis

- a. Rekrutmen karyawan berbasis kemampuan (ability): Pastikan rekrutmen karyawan didasarkan pada kemampuan dan kebutuhan perusahaan , bukan hanya berdasarkan ijazah atau pengalaman kerja
- b. Program kesejahteraan dan keamanan karyawan: Perlunya perhatian pada kesejahteraan dan keamanan karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan retensi
- c. Program pengembangan dan pelatihan karyawan : Perusahaan menyediakan kesempatan pengembangan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan

2. Praktik HRD Operasional

- a. Kompensasi yang adil dan berbasis kinerja : memberikan kompensasi yang adil dan sesuai dengan kinerja karyawan untuk meningkatkan motivasi
- b. Pengembangan Kualitas Tim : Fokus pada pengembangan kualitas tim melalui kerjasama dan komunikasi yang efektif
- c. Keterbukaan informasi : pastikan karyawan memiliki akses ke informasi perusahaan dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan

3. Praktik HRD Modern

- a. Penerapan teknologi : memanfaatkan teknologi untuk mempermudah pengelolaan data karyawan dan promosi HR lainnya
- b. Menciptakan organisasi yang setara : Pastikan perusahaan memiliki kebijakan yang adil dan tidak diskriminatif
- c. Pengembangan Kepemimpinan : Fokus pada pengembangan kepemimpinan untuk meningkatkan kemampuan manajerial

Daftar Pustaka

Mohammad Reza Azizi, Rasha Atlasi, Arash Ziapour, Jaffar Abbas, Roya Naemi. "Innovative human resource management strategies during the COVID-19 pandemic: A systematic narrative review approach". Elsevier Ltd., 2021.

Pedro Victor Núñez-Cacho Utrilla, Felix A. Grande-Torrалеja, Antonio Luis Moreno Albarracín, Cristina Ortega-Rodríguez. "Advance employee development to increase performance of the family business". Emerald Publishing Limited, 2023.

Neha Singh, Rajeshwari Panigrahi, Rashmi Ranjan Panigrahi, Avinash K. Shrivastava. "An integrated total interpretive structural modeling and MICMAC model for uncovering enterprise agility barriers in the insurance industry". Elsevier Inc., 2024.

Ginevra Gravili, Rohail Hassan, Alexandru Avram, Francesco Schiavone. "Big data and human resource management: paving the way toward sustainability". Emerald Publishing Limited, 2023.

Dogan Basar. "The Relationship Between Employee Experience and Employee Engagement with the Moderating Role of Positive Affect in the Finance Sector". Elsevier B.V., 2024

Torbjörn Ljungkvist, Börje Boers, Jim Andersen. "Family firm versus non-family firm: the role of resource orchestration in fast-growing high-tech SMEs". Emerald Publishing Limited, 2023.

Katarzyna Piwowar-Sulej, Jana Bláštaková, Lenka Ližbetinová, Branislav Zagorsek. "The impact of digitalization on employees' future competencies: has human resource development a conditional role here?". Emerald Publishing Limited, 2024.

Selma Kalkavan, Alev Katrinli, Serhat S.Çetin. "Structural Transformation of Turkish Insurance Sector and Leadership & Coaching Applications for Human Resources Competency Development: Güneş Insurance Company". Elsevier Ltd., 2015.

Christian Di Prima, Martin Cepel, Anna Kotaskova, Alberto Ferraris. "Help me help you: How HR analytics forecasts foster organizational creativity". Elsevier Inc., 2024.

Didik Purwadi. "The Role of Japanese Human Resource Planning Practices for Increasing Industrial Competitiveness". Elsevier Ltd., 2012

Pelin Vardarli. "Strategic approach to human resources management during crisis". Elsevier Ltd., 2016

Nora Obermayer, Tibor Csizmadia, David Máté Hargitai. "Influence of Industry 4.0 technologies on corporate operation and performance management from human aspects". Emerald Publishing Limited, 2022