

DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpd.v2i2>

Received: 16 Juni 2024, Revised: 20 Juni 2024, Publish: 22 Juni 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Alam Dalam Menghadapi Keunggulan Kompetitif Di Perusahaan Asuransi (X)

Prado Dian Firmansyah¹, Andi Ramadhan², Muhammad Richo Rianto³

¹Mahasiswa Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi, Indonesia, email: didoprado@gmail.com

²Mahasiswa Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi, Indonesia, email: andiramadhan915@gmail.com

³Dosen Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi Indonesia, email: richorianto@gmail.com

Corresponding author: didoprado@gmail.com¹

Abstrak: Pengaruh strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) berkelanjutan dalam membangun keunggulan kompetitif dalam bisnis asuransi. Dalam konteks bisnis yang dinamis, penting bagi perusahaan asuransi untuk mengadopsi pendekatan strategis terhadap pengelolaan SDM. Strategi ini mencakup investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Selain itu, pembangunan budaya organisasi yang inklusif dan inovatif juga diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung pertumbuhan. Integrasi strategi pengembangan SDM dengan tujuan bisnis dan strategi organisasi secara keseluruhan juga kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Penelitian ini memberikan wawasan tentang praktik terbaik dalam pengelolaan SDM di industri asuransi, serta panduan praktis bagi perusahaan untuk meningkatkan keunggulan kompetitif mereka dalam jangka panjang

Keyword: Sumber Daya Alam, Keunggulan Kompetitif dan Asuransi.

Abstract: *The influence of sustainable human resource (HR) development strategies in building competitive advantage in the insurance business. In a dynamic business context, it is important for insurance companies to adopt a strategic approach to HR management. This strategy includes investing in employee training and development to enhance their skills and knowledge. Apart from that, building an inclusive and innovative organizational culture is also needed to create a work environment that motivates and supports growth. Integration of HR development strategies with business goals and overall organizational strategy is also key to achieving sustainable competitive advantage. This research provides insight into best practices in HR management in the insurance industry, as well as practical guidance for companies to increase their competitive advantage in the long term.*

Keyword: *Natural Resources, Competitive Advantage and Insurance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam era bisnis yang semakin kompleks dan dinamis, perusahaan asuransi dihadapkan pada tantangan besar untuk tetap bersaing dan bertahan di pasar yang berubah dengan cepat. Untuk mencapai kesuksesan jangka panjang, perusahaan asuransi harus mampu mengembangkan strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang berkelanjutan yang memungkinkan mereka untuk membangun dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Strategi pengembangan sumber daya alam yang berkelanjutan menjadi semakin penting dalam konteks bisnis asuransi, karena industri ini terus menghadapi tekanan dari perubahan regulasi, perubahan teknologi, dan perubahan preferensi pelanggan. Dalam situasi ini, perusahaan asuransi harus mampu menghadapi tantangan ini dengan fleksibilitas, inovasi, dan keunggulan operasional. Keunggulan kompetitif dalam bisnis asuransi tidak hanya berkaitan dengan produk dan layanan yang ditawarkan, tetapi juga dengan kemampuan perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia mereka secara efektif. Ini termasuk pengembangan karyawan yang berkualitas tinggi, manajemen yang efisien dari keberagaman tenaga kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung pertumbuhan.

Menurut (Permana, 2019). Melalui pendekatan strategis terhadap pengembangan sumber daya alam perusahaan asuransi dapat membangun fondasi yang kokoh untuk keunggulan kompetitif mereka. Ini melibatkan investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, serta memfasilitasi pertumbuhan karir yang jelas dan terstruktur. Selain itu, strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan juga mencakup upaya untuk menciptakan budaya organisasi yang inklusif dan inovatif. Dengan mendorong kolaborasi antar tim, berbagi pengetahuan, dan mempromosikan keberagaman, perusahaan asuransi dapat menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan kreativitas dan inovasi berkembang. Namun, untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, perusahaan asuransi juga harus mampu mengintegrasikan strategi pengembangan SDM dengan tujuan bisnis dan strategi organisasi secara keseluruhan. (Harahap, 2019) Ini juga berarti memastikan bahwa setiap langkah yang diambil dalam pengembangan SDM mendukung visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan, serta memberikan dampak yang positif pada kinerja bisnis secara keseluruhan. Dalam pandangan ini, penelitian tentang strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan dalam bisnis asuransi menjadi semakin penting. Penelitian ini tidak hanya memberikan wawasan tentang praktik terbaik dalam pengelolaan SDM di industri asuransi, tetapi juga menyediakan panduan praktis bagi perusahaan untuk meningkatkan keunggulan kompetitif mereka dalam jangka panjang.

Menurut (Lestari, 2017). Dengan memperkuat fondasi pengembangan SDM, perusahaan asuransi dapat memposisikan diri mereka untuk menghadapi tantangan masa depan dengan percaya diri dan menciptakan nilai tambah yang berkelanjutan bagi pelanggan dan pemegang saham mereka. Dengan demikian, penelitian tentang strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan dalam bisnis asuransi memiliki relevansi yang signifikan dalam konteks bisnis saat ini yang terus berubah dan berkembang, menganalisa dari segi faktor rumusan masalah ini. Yaitu, 1. Bagaimana efektivitas strategi penggunaan SDM lanjutan dalam mencapai pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis asuransi dalam jangka panjang? 2. Bagaimana konsumen lebih memilih Asuransi tersebut dari segi karakteristik responden, produk yang digunakan & tingkat kepuasan layanannya?

KAJIAN PUSTAKA

Keunggulan Kompetitif

Pembahasan tentang keunggulan kompetitif dalam konteks jurnal menyoroti peran pentingnya dalam kesuksesan bisnis. Menurut (Karima, 2017). Keunggulan kompetitif merujuk pada kemampuan suatu organisasi untuk menghasilkan nilai tambah yang unik dan superior dibandingkan dengan pesaingnya. Dalam era bisnis yang sangat kompetitif, memiliki keunggulan kompetitif menjadi krusial untuk mempertahankan atau meningkatkan pangsa pasar dan profitabilitas. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi keunggulan kompetitif meliputi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif, integrasi strategi SDM dengan tujuan bisnis organisasi, dan inovasi. Pengelolaan SDM yang efektif melibatkan perekrutan, pelatihan, pengembangan, dan retensi karyawan yang berkualitas tinggi, yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi. Integrasi strategi SDM dengan tujuan bisnis organisasi memastikan bahwa kebutuhan SDM dipenuhi dengan tepat sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Lalu, menurut (Khairani & Irwansyah, 2018). Inovasi juga elemen penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Organisasi yang mampu terus menerapkan inovasi dalam produk, layanan, dan proses operasional mereka memiliki kesempatan yang lebih besar untuk membedakan diri dari pesaing dan memenangkan kepercayaan pelanggan. Dengan memahami faktor-faktor ini dan menerapkan strategi yang sesuai, organisasi dapat mengembangkan dan mempertahankan keunggulan kompetitif mereka dalam jangka panjang.

Sumber Daya Alam

Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada aspek manusia dalam suatu organisasi yang mencakup karyawan, manajemen dan kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja, mencakup berbagai dimensi, termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, dan retensi karyawan. Sumber daya alam dianggap sebagai salah satu aset terpenting dalam suatu organisasi karena memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dan kesuksesan bisnis secara keseluruhan. Pengelolaan sumber daya alam yang efektif melibatkan pengenalan dan penggunaan bakat serta keterampilan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Ini melibatkan pemahaman mendalam tentang kebutuhan organisasi serta strategi untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang tepat dan juga mencakup pengelolaan hubungan antara manajemen dan karyawan, termasuk komunikasi, konflik penyelesaian, dan memfasilitasi pertumbuhan karir. Sumber daya alam juga berkaitan dengan pengembangan budaya organisasi yang mempromosikan nilai-nilai seperti kerjasama, inovasi, keadilan, dan keberagaman (Sitepu, 2021).

Menurut (Putri et al., 2022). Pembangunan budaya organisasi yang kuat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung pertumbuhan individu serta kesuksesan kolektif. Selanjutnya, juga mencakup penggunaan teknologi dalam manajemen sumber daya alam. Perkembangan teknologi informasi telah mengubah cara organisasi merekrut, melatih, dan memonitor karyawan mereka. Sistem manajemen yang terintegrasi memungkinkan organisasi untuk mengelola data karyawan, melakukan analisis kinerja, dan mengidentifikasi tren yang dapat membantu dalam pengambilan keputusan strategis.

Sumber daya alam merupakan aspek penting dalam pengelolaan organisasi yang berhasil. Memahami dan menerapkan konsep sumber daya alam dengan baik membantu organisasi mencapai tujuan bisnis mereka dengan lebih efektif, meningkatkan kinerja karyawan, dan membangun fondasi yang kuat untuk pertumbuhan jangka panjang (Lontaan et al., 2019).

METODE

Metode penulisan adalah dengan metode analisis secara kuantitatif, bersumber dari data yang telah diambil dan analisa secara deskriptif dan survei, data berupa sumber asli untuk dibahas ke jurnal kedepannya nanti, mengelola sumber data yang belum terpecahkan untuk

memberikan wawasan yang belum terdapat pada analisa ini, menganalisis hasil data dari segi karakteristik responden, produk asuransi yang digunakan, tingkat kepuasan layanan dan alasan konsumen memilih perusahaan asuransi tersebut.

Hasil data dari segi karakteristik responden, produk asuransi yang digunakan, tingkat kepuasan layanan dan alasan konsumen memilih perusahaan asuransi tersebut, yaitu

Karakteristik Responden

Variabel	Frekuensi	Presetasi
Usia	18-25 tahun	40
26-35 tahun	60	30%
36-45 tahun	50	25%
46-55 tahun	30	15%
56 tahun ke atas	20	10%
jenis kelamin	laki-laki	120
perempuan	80	40%
pekerjaan	karyawan Swasta	80
wirausaha	50	25%
freelancer	40	20%
lainnya	30	15%
pendapatan	Rp 3-5 juta	60
Rp 5-7 juta	70	35%
Rp 7-10 juta	40	20%
Rp 10 juta ke atas	30	15%
Pengalaman Menggunakan Asuransi sebelumnya	1-3 tahun	50
7-10 tahun	60	30%
4-6 tahun	40	20%
10 tahun ke atas	50	25%

Produk Asuransi Yang Digunakan

Produk Asuransi	Frekuensi	persentase
Asuransi kendaraan	180	90%
Asuransi Kesehatan	150	75%
Asuransi Properti	100	50%

Asuransi Jiwa	80	40%
Asuransi Perjalanan	50	25%

Alasan Konsumen Memilih Perusahaan Asuransi Tersebut

Alasan	Frekuensi	persentase
Premi yang kompetitif	140	70%
Reputasi perusahaan yang baik	120	60%
cakupan perlindungan yang luas	100	50%
kemudahan proses klaim	80	40%
layanan pelanggan yang baik	60	30%

Tingkat kepuasan konsumen terhadap layanan asuransi

Tingkat Kepuasan	Frekuensi	persentase
Sangat Puas	100	50%
Puas	80	40%
Cukup Puas	20	10%
Tidak Puas	0	0%
Sangat Tidak Puas	0	0%

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagaimana efektivitas strategi penggunaan SDM lanjutan dalam mencapai pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis asuransi dalam jangka panjang?

Menurut (Djaelani et al., 2011). Penggunaan strategi sumber daya alam lanjutan membantu perusahaan asuransi mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan dengan memastikan bahwa perusahaan memiliki tim yang terlatih dan berkualitas tinggi. Dengan memberikan pelatihan dan pengembangan yang kontinu kepada karyawan, perusahaan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan, hal ini membantu perusahaan untuk mempertahankan dan menarik pelanggan baru, yang secara langsung berkontribusi pada pertumbuhan bisnis jangka panjang, strategi sumber daya alam yang matang dapat membantu perusahaan asuransi mencapai keberlanjutan dalam jangka panjang dengan menciptakan budaya organisasi yang inklusif dan inovatif. Dengan memberikan

kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, memfasilitasi kolaborasi antar tim, dan mendorong gagasan baru, perusahaan dapat merangsang inovasi dan peningkatan berkelanjutan dalam proses kerja mereka. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk tetap relevan di pasar yang terus berubah dan beradaptasi dengan perubahan kebutuhan pelanggan.

Lalu menurut (Sulastri et al., 2018). Strategi SDM lanjutan membantu perusahaan asuransi dalam mencapai keberlanjutan finansial dengan mengurangi biaya yang terkait dengan perekrutan, pelatihan ulang, dan pemeliharaan karyawan. Dengan meningkatkan retensi karyawan melalui pengembangan karir yang jelas dan pengakuan atas kontribusi mereka, perusahaan dapat menghindari biaya yang terkait dengan kehilangan bakat dan membangun pondasi karyawan yang stabil untuk masa depan.

Secara keseluruhan, efektivitas strategi penggunaan SDM lanjutan dalam mencapai pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis asuransi dalam jangka panjang sangatlah penting. Dengan memperhatikan pengelolaan SDM secara holistik, perusahaan dapat memperkuat posisi mereka di pasar, merangsang inovasi, dan memastikan keberlanjutan finansial mereka dalam jangka panjang.

Bagaimana Konsumen Lebih Memilih Asuransi Tersebut Dari Segi Karakteristik Responden, Produk Yang Digunakan & Tingkat Kepuasan Layanannya?

Berdasarkan hasil penelitian kuantitatif deskriptif dan survei ini, dapat disimpulkan bahwa:

1. **Karakteristik Responden:** Responden didominasi oleh usia muda (18-35 tahun) dan laki-laki, Mayoritas responden adalah karyawan swasta dengan pendapatan Rp 5-10 juta, Responden telah menggunakan asuransi selama 1-10 tahun.
2. **Produk Asuransi Umum yang Digunakan:** Produk asuransi yang paling banyak digunakan adalah asuransi kendaraan, diikuti asuransi kesehatan, asuransi properti, asuransi jiwa, dan asuransi perjalanan.
3. **Alasan Memilih Perusahaan Asuransi Tertentu:** Alasan utama memilih perusahaan asuransi adalah premi yang kompetitif, reputasi perusahaan yang baik, dan cakupan perlindungan yang luas dan kemudahan proses klaim dan layanan pelanggan yang baik juga menjadi faktor penting bagi responden.
4. **Tingkat Kepuasan Terhadap Layanan Asuransi:** Responden umumnya puas dengan layanan asuransi yang mereka gunakan. Sebagian besar responden (50%) menyatakan sangat puas, dan 40% menyatakan puas.

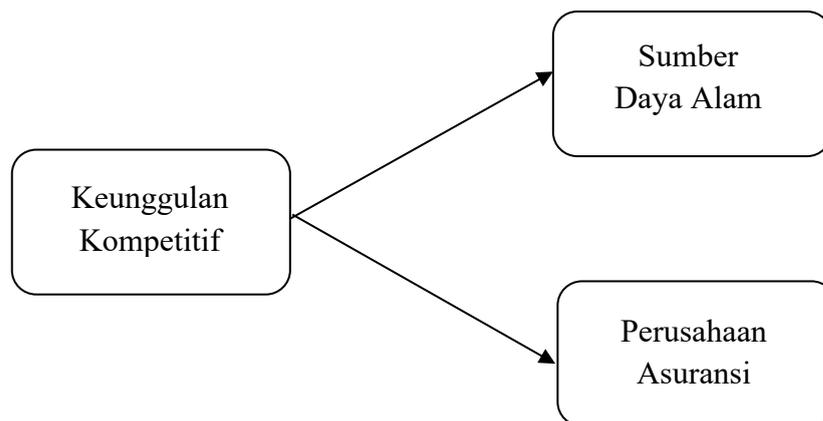
Tabel 1: Hasil Penelitian Relevan

No	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini
1	(Putri et al., 2022).	Keunggulan kompetitif berpengaruh positif dan signifikan terhadap perusahaan asuransi.	Keunggulan kompetitif sangat berpengaruh terhadap perusahaan asuransi.	Memiliki persamaan dengan riset terdahulu antara keunggulan kompetitif dengan faktor-faktor keunggulan perusahaan asuransi.
2	(Lontaan et al., 2019)	Menerapkan konsep sumber daya alam dengan baik membantu organisasi mencapai tujuan bisnis.	Sumber daya alam berpengaruh dengan perusahaan asuransi.	Sumber daya alam berpengaruh terhadap keunggulan kompetitif dan

				perusahaan asuransi.
3	(Djaelani et al., 2011).	Stategi sumber daya alam berpengaruh terhadap pertumbuhan perusahaan asuransi.	Strategi sumber daya alam sangat berpengaruh terhadap bisnis perusahaan asuransi	tidak ada pengaruh keunggulan kompetitif terhadap perusahaan asuransi
4	(Permana, 2019)	Sumber daya alam berpengaruh terhadap keunggulan kompetitif pada perusahaan asuransi.	Keunggulan kompetitif sangat berpengaruh terhadap perusahaan asuransi.	Memiliki persamaan dengan faktor keunggulan kompetitif terhadap bisnis perusahaan asuransi.

Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, pembahasan dan penelitian relevan, maka di peroleh rerangka konseptual artikel ini seperti gambar di bawah ini:



Gambar 1: Rerangka Konseptual

KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan, hasil dan pembahasan maka kesimpulan artikel ini adalah untuk merumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya, Pengembangan sumber daya manusia (SDM) di perusahaan asuransi memiliki pengaruh signifikan dalam menghadapi keunggulan kompetitif. Dalam era globalisasi dan digitalisasi, perusahaan asuransi harus memastikan bahwa SDM mereka tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang memadai tetapi juga kemampuan dalam memahami dan menerapkan teknologi terbaru serta adaptif terhadap perubahan pasar. Penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan asuransi memberikan kualitas pelayanan, inovasi produk, dan efisiensi operasional merupakan beberapa area yang sangat dipengaruhi oleh tingkat keahlian dan kesiapan SDM. Oleh karena itu, fokus pada pengembangan SDM tidak hanya meningkatkan performa individual tetapi juga keseluruhan performa perusahaan.

Saran

Untuk hasil penelitian selanjutnya mungkin perlu untuk suatu perusahaan harus melakukan evaluasi berkala terhadap program perkembangan sumber daya mereka lagi agar

suatu perkembangan produk dan layanan dapat memenuhi kebutuhan nasabah yang selalu berubah setiap waktu, dan juga selalu menerapkan teknologi lanjutan dalam meningkatkan efisiensi operasional untuk memberikan keunggulan dalam pengambilan keputusan yang lebih cepat dan akurat. Terutama dalam proses bisnis agar lebih memasukan teknologi yang lebih maju agar lebih relevan.

REFERENSI

- Djaelani, F., Keban, jemeias t., Husnan, S., & M.anafi, M. (2011). PERTUMBUHAN INDUSTRI ASURANSI JIWA DI INDONESIA : SUATU KAJIAN DARI SISI PENAWARAN. 1(3).
- Harahap, E. S. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT. Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan).
- Karima, D. L. (2017). KEUNGGULAN KOMPETITIF PADA PRODUK ASURANSI PENDIDIKAN (PT . ASURANSI JIWA BRINGIN LIFE SYARIAH DAN PT . AJB BUMIPUTERA 1912 SYARIAH) Skripsi Disusun oleh : Dimas Lubnan Karima.
- Khairani, A., & Irwansyah, I. (2018). Pemanfaatan Big Data Untuk Percepatan Proses Underwriting Sebagai Strategi Komunikasi Marketing Terpadu Perusahaan Asuransi Jiwa. *Jurnal Nomosleca*, 4(2). <https://doi.org/10.26905/nomosleca.v4i2.2546>
- Lestari, H. S. (2017). PENGARUH INTELLECTUAL CAPITAL TERHADAP KINERJA ASURANSI DI INDONESIA. *XXI(03)*, 491–509.
- Lontaan, J., Mananeke, L., Tawas, H. N., Dengan, B., Analisis, M., Di, S., & Asuransi, P. T. (2019). PENENTUAN STRATEGI PEMASARAN DALAM MENINGKATKAN KEUNGGULAN BERSAING DENGAN MENGGUNAKAN ANALISIS SWOT DI PT. ASURANSI ASEI INDONESIA CABANG MANADO. 7(4), 5039–5048
- PERMANA, E. (2019). ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PRODUK ASURANSI SYARIAH DALAM MENINGKATKAN KEUNGGULAN KOMPETITIF.
- Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A., Maolani, F. M., Swadaya, U., Jati, G., Karawang, U. S., Sumber, M., & Manusia, D. (2022). Penerapan praktek manajemen sumber daya manusia dan hubungannya dengan kinerja karyawan. 12, 343–356.
- Sitepu, N. I. (2021). ANALISIS KUALITAS DAYA SAING SUMBER DAYA MANUSIA : AGEN ASURANSI SYARIAH DI INDONESIA PROGRAM STUDI S-3 EKONOMI SYARIAH FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM ANALISIS KUALITAS DAYA SAING SUMBER DAYA MANUSIA : AGEN ASURANSI SYARIAH DI INDONESIA.
- Sulastri, Rifin, A., & Sanim, B. (2018). Strategi pengembangan asuransi jiwa. 4(1), 44–51.