Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif
Volume. 3, Nomor 1, Tahun 2025
e-ISSN: 2964-1241, dan p-ISSN: 2964-1632, Hal. 294-305
DOI: https://doi.org/10.59024/jumek.v3i1.543
Available online at: https://ukitoraja.id/index.php/jumek

Meningkatkan Kinerja Perusahaan Asuransi : Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Tujuan Perusahaan

Muhammad Bima Nugraha [1*], Zainarti Zainarti [2]
[1-2] Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia
Email : nugraha123409816@gmail.com [1], zainartimm60@gmail.com [2]*

Abstract, *This article aims to analyze human resource (HR) management strategies in enhancing the performance of insurance companies and how effective HR management contributes to achieving corporate goals. The research utilizes a qualitative approach, collecting data through in-depth interviews and document analysis related to HR management in insurance companies. The findings show that effective HR management practices, such as employee training, proper performance evaluations, and motivation through reward systems, play a crucial role in improving the performance of insurance companies. Additionally, adaptation to technology and change management were found to be key factors in achieving more efficient and sustainable corporate objectives.*

Keywords : *Management, Human Resources, Performance, Insurance, Goals*

Abstrak, Artikel ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja perusahaan asuransi dan bagaimana pengelolaan SDM yang efektif dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan mengumpulkan data melalui wawancara mendalam dan analisis dokumen yang berkaitan dengan manajemen SDM di perusahaan asuransi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang baik, seperti pelatihan karyawan, penilaian kinerja yang tepat, dan peningkatan motivasi melalui sistem penghargaan, berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan asuransi. Selain itu, adaptasi terhadap teknologi dan pengelolaan perubahan juga ditemukan sebagai faktor kunci dalam mencapai tujuan perusahaan asuransi yang lebih efisien dan berkelanjutan.

Kata Kunci : Manajemen, Sumber Daya Manusia, Kinerja, Asuransi, Tujuan

1. PENDAHULUAN

Perusahaan asuransi memainkan peran penting dalam ekonomi dengan memberikan perlindungan finansial bagi individu dan organisasi. Kinerja yang baik dalam perusahaan asuransi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti persaingan pasar atau regulasi, tetapi juga oleh faktor internal, terutama pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia yang berkualitas dan terkelola dengan baik menjadi faktor penentu dalam keberhasilan perusahaan asuransi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, strategi pengelolaan SDM yang efektif sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan jangka panjang perusahaan (Hermansyah, 2024).

Tujuan utama dari artikel ini adalah untuk menganalisis bagaimana strategi pengelolaan SDM dapat meningkatkan kinerja perusahaan asuransi dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Dalam konteks ini, pengelolaan SDM mencakup berbagai aspek, seperti pelatihan karyawan, penilaian kinerja, serta sistem penghargaan yang dapat memotivasi karyawan untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Selain itu, pentingnya adaptasi terhadap teknologi

Received: Desember 15, 2024; Revised: Desember 29, 2024; Accepted: Januari 16, 2025; Published: Januari 20, 2025

dan pengelolaan perubahan juga akan dibahas sebagai faktor penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan asuransi di era digital yang semakin berkembang (Nurwin, 2021).

Seiring dengan berkembangnya dunia bisnis dan persaingan yang semakin ketat, perusahaan asuransi dituntut untuk terus berinovasi dalam mengelola karyawan agar dapat bekerja dengan lebih produktif dan efisien. Oleh karena itu, penting untuk memahami berbagai strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja SDM dalam perusahaan asuransi. Artikel ini akan membahas secara mendalam bagaimana pengelolaan SDM yang baik dapat menjadi kunci sukses dalam mencapai tujuan perusahaan asuransi (Siahaan, 2024).

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif dalam perusahaan asuransi bukan hanya tentang mempekerjakan orang yang tepat, tetapi juga tentang bagaimana memaksimalkan potensi mereka melalui pengembangan keterampilan, motivasi, dan kepuasan kerja. Dalam industri yang sangat bergantung pada hubungan interpersonal dan layanan pelanggan, peran karyawan menjadi sangat krusial (Asir, 2023). Oleh karena itu, perusahaan asuransi harus memiliki strategi yang jelas dalam mengelola SDM untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Perusahaan asuransi sering kali menghadapi tantangan yang kompleks, mulai dari perubahan regulasi, ketatnya persaingan pasar, hingga dinamika kebutuhan pelanggan. Semua ini memerlukan karyawan yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang baik, tetapi juga kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi. Oleh karena itu, strategi pengelolaan SDM yang mampu mengidentifikasi dan mengatasi kebutuhan pelatihan serta pengembangan karyawan sangat diperlukan untuk meningkatkan efisiensi operasional dan daya saing perusahaan (Putri, 2022).

Selain itu, faktor motivasi karyawan juga menjadi hal yang tidak kalah penting. Sistem penghargaan yang adil dan transparan, serta penilaian kinerja yang objektif, dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus dapat menciptakan budaya perusahaan yang menghargai kinerja dan memberikan ruang bagi setiap karyawan untuk berkembang sesuai dengan potensi yang dimiliki (Putra, 2021).

Dengan meningkatnya ketergantungan pada teknologi dalam berbagai aspek operasional perusahaan asuransi, pengelolaan SDM juga harus mencakup adaptasi terhadap perkembangan teknologi yang pesat (Antoni, 2021). Oleh karena itu, perusahaan asuransi perlu memastikan bahwa karyawan mereka memiliki keterampilan yang relevan dan mampu memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kinerja individu dan perusahaan secara keseluruhan. Pengelolaan perubahan menjadi elemen penting dalam proses ini, di mana

perusahaan harus dapat memimpin dan mendukung karyawan untuk beradaptasi dengan berbagai inovasi teknologi yang diterapkan (Febriyanti, 2021).

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan asuransi juga harus memperhatikan keseimbangan antara kepuasan kerja dan efisiensi operasional. Karyawan yang merasa dihargai dan mendapatkan peluang pengembangan karir yang jelas cenderung lebih loyal dan berkomitmen terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan asuransi harus merancang program pelatihan yang relevan dan sistem pengembangan karir yang dapat meningkatkan keterampilan karyawan agar mereka dapat berkontribusi lebih optimal. Selain itu, pemanfaatan teknologi dalam proses manajemen kinerja, seperti sistem manajemen kinerja berbasis aplikasi, juga dapat mempermudah evaluasi dan pemantauan perkembangan karyawan secara lebih efisien (Syahida, 2022).

Tidak hanya itu, perusahaan asuransi juga perlu merancang kebijakan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung kolaborasi antar tim. Dalam industri ini, komunikasi yang efektif dan kerja tim yang solid menjadi kunci dalam memberikan layanan yang berkualitas kepada nasabah. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang memperhatikan aspek-aspek seperti komunikasi internal, budaya organisasi yang inklusif, serta pemberdayaan karyawan untuk bekerja secara mandiri dan kreatif sangat penting untuk memastikan kinerja perusahaan yang optimal (Azhari, 2021).

Tujuan dari artikel ini adalah untuk mengkaji bagaimana pengelolaan SDM yang efektif dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja perusahaan asuransi dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Dalam hal ini, artikel ini akan membahas strategi-strategi yang dapat diterapkan dalam pengelolaan SDM untuk memastikan bahwa perusahaan asuransi memiliki tenaga kerja yang kompeten, termotivasi, dan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Dengan memahami hubungan antara pengelolaan SDM dan kinerja perusahaan, diharapkan perusahaan asuransi dapat mengoptimalkan potensi karyawan mereka untuk mencapai tujuan jangka panjang secara lebih efisien dan berkelanjutan.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk memahami secara mendalam berbagai aspek yang terkait dengan strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan asuransi. Dalam penelitian kualitatif, fokus utama adalah untuk memperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai fenomena yang diteliti melalui analisis data non-numerik, seperti wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk

mengukur variabel tertentu, tetapi lebih untuk mengeksplorasi pengalaman, pandangan, dan persepsi yang dimiliki oleh individu terkait topik yang diteliti.

Salah satu teknik pengumpulan data utama dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam dengan para manajer SDM, pimpinan perusahaan asuransi, serta karyawan yang terlibat langsung dalam proses pengelolaan SDM. Wawancara ini dilakukan untuk mendapatkan informasi yang lebih rinci tentang strategi pengelolaan SDM yang diterapkan, tantangan yang dihadapi, serta persepsi karyawan terhadap kebijakan-kebijakan yang ada. Proses wawancara dilakukan secara semi-terstruktur, sehingga peneliti dapat mengeksplorasi jawaban lebih lanjut, sambil tetap mengikuti topik yang relevan dengan tujuan penelitian.

Selain wawancara, penelitian ini juga menggunakan analisis dokumen yang berkaitan dengan kebijakan perusahaan asuransi, laporan tahunan, serta prosedur manajerial yang diterapkan dalam pengelolaan SDM. Dokumen-dokumen ini memberikan gambaran mengenai bagaimana strategi pengelolaan SDM diimplementasikan secara praktis dan apa dampaknya terhadap kinerja perusahaan. Analisis dokumen juga memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi perbedaan antara teori dan praktik dalam pengelolaan SDM yang diterapkan dalam perusahaan asuransi.

Data yang terkumpul dari wawancara dan analisis dokumen kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis tematik. Dalam analisis tematik, peneliti mengidentifikasi pola, tema, dan kategori yang muncul dari data yang terkumpul. Proses ini bertujuan untuk menyaring informasi yang relevan dan menghubungkannya dengan tujuan penelitian, yaitu untuk memahami hubungan antara pengelolaan SDM dan kinerja perusahaan asuransi. Melalui metode ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang strategi pengelolaan SDM yang efektif dalam meningkatkan kinerja perusahaan asuransi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Pengelolaan SDM yang Diterapkan oleh Perusahaan Asuransi

Dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan asuransi, banyak perusahaan yang telah mengimplementasikan berbagai strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang terstruktur dan berbasis hasil. Salah satu strategi utama yang diterapkan adalah program pelatihan dan pengembangan karyawan yang berkelanjutan. Program pelatihan ini tidak hanya difokuskan pada pengembangan keterampilan teknis terkait produk asuransi, tetapi juga pada kemampuan interpersonal dan manajerial yang sangat penting dalam menghadapi tuntutan pasar yang semakin kompetitif. Karyawan diberikan kesempatan untuk mengikuti berbagai

kursus, seminar, dan workshop yang mendukung pengembangan keterampilan mereka, baik melalui pelatihan internal maupun eksternal.

Selain pelatihan, perusahaan asuransi juga menerapkan sistem penilaian kinerja yang lebih terstruktur dan berbasis pada hasil yang jelas. Penilaian kinerja ini dilakukan secara berkala dan melibatkan berbagai indikator kinerja yang dapat diukur, seperti pencapaian target penjualan, tingkat kepuasan pelanggan, dan kontribusi terhadap pengembangan produk baru. Dengan sistem ini, perusahaan dapat memonitor dan mengevaluasi kinerja karyawan secara lebih objektif, serta memberikan umpan balik yang konstruktif. Hal ini diharapkan dapat membantu karyawan untuk memahami area yang perlu mereka tingkatkan dan memberikan penghargaan bagi yang berkinerja tinggi.

Sistem penghargaan dan motivasi juga merupakan bagian dari strategi pengelolaan SDM yang diterapkan oleh perusahaan asuransi. Perusahaan menawarkan berbagai bentuk penghargaan untuk karyawan yang mencapai atau melampaui target yang telah ditentukan. Penghargaan tersebut bisa berupa bonus finansial, pengakuan dalam bentuk penghargaan khusus, atau promosi jabatan. Strategi ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan, tetapi juga untuk menciptakan suasana kompetitif yang sehat di dalam perusahaan. Dengan sistem penghargaan yang jelas dan adil, perusahaan berharap dapat mempertahankan karyawan terbaik dan mengurangi tingkat turnover yang dapat berdampak negatif pada kinerja jangka panjang.

Selain itu, perusahaan asuransi juga menyadari pentingnya menciptakan budaya perusahaan yang inklusif dan mendukung kolaborasi antar tim. Program pengelolaan SDM mereka tidak hanya berfokus pada pengembangan individu, tetapi juga pada penguatan hubungan antar karyawan. Beberapa perusahaan menerapkan kegiatan team-building dan pengembangan budaya organisasi untuk membangun ikatan yang lebih kuat antara karyawan. Program-program ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan meningkatkan kerja sama tim, yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan secara bersama-sama.

Di era digital yang terus berkembang, perusahaan asuransi semakin bergantung pada teknologi untuk mendukung pengelolaan SDM. Sistem manajemen SDM berbasis teknologi seperti perangkat lunak manajemen kinerja dan platform pelatihan online semakin digunakan untuk memudahkan proses pelatihan, penilaian, serta komunikasi antara karyawan dan manajemen. Teknologi ini memungkinkan perusahaan untuk mengelola data karyawan secara lebih efisien dan transparan, serta memberikan akses kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka dengan lebih fleksibel. Penerapan teknologi dalam pengelolaan SDM

juga memungkinkan perusahaan untuk lebih cepat beradaptasi dengan perubahan kebutuhan pasar dan mempercepat proses pengambilan keputusan yang berbasis data.

Tantangan dalam Pengelolaan SDM di Perusahaan Asuransi

Pengelolaan SDM dalam perusahaan asuransi tidak lepas dari berbagai tantangan yang dapat mempengaruhi efektivitas dan kinerja perusahaan. Salah satu tantangan utama adalah masalah retensi karyawan. Banyak perusahaan asuransi menghadapi kesulitan dalam mempertahankan karyawan terbaik, terutama dalam menghadapi persaingan yang ketat di industri ini. Sebagian besar karyawan merasa kurangnya kesempatan untuk berkembang dalam karir mereka, yang membuat mereka mencari peluang di perusahaan lain. Hal ini dapat mengganggu stabilitas organisasi dan berdampak pada kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan. Meskipun perusahaan sudah menawarkan berbagai insentif dan penghargaan, masih banyak karyawan yang merasa kurang puas dengan peluang pengembangan yang ada.

Selain masalah retensi, tantangan lain yang dihadapi adalah kesenjangan keterampilan yang ada di kalangan karyawan. Meskipun perusahaan asuransi sering mengadakan pelatihan, namun kenyataannya masih banyak karyawan yang kesulitan dalam mengadopsi teknologi terbaru yang diterapkan dalam operasional perusahaan. Di tengah perkembangan teknologi yang cepat, banyak perusahaan asuransi yang memanfaatkan perangkat lunak manajemen kinerja dan sistem digital untuk meningkatkan efisiensi. Namun, tidak semua karyawan memiliki keterampilan teknologi yang cukup, yang menyebabkan mereka kesulitan untuk beradaptasi dengan perubahan ini. Karyawan yang tidak mampu mengikuti perkembangan teknologi bisa merasa terpinggirkan, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja dan produktivitas mereka.

Selain itu, perusahaan asuransi juga menghadapi tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan memadai untuk seluruh karyawan. Dalam beberapa kasus, budaya perusahaan yang terlalu kompetitif dapat menciptakan atmosfer yang kurang mendukung kolaborasi antar tim. Ketika karyawan terlalu fokus pada pencapaian individu, hubungan antar tim menjadi lebih tegang dan tidak harmonis. Ini dapat berdampak negatif pada kerja sama yang diperlukan dalam memberikan layanan terbaik kepada pelanggan. Perusahaan perlu menciptakan keseimbangan antara kompetisi yang sehat dengan penguatan hubungan kerja yang kolaboratif agar tujuan bersama dapat tercapai dengan lebih efektif.

Tantangan lain yang muncul adalah dalam hal penyesuaian terhadap kebijakan SDM yang bersifat fleksibel dan adaptif terhadap kebutuhan pasar yang berubah. Beberapa perusahaan asuransi masih menggunakan kebijakan yang terlalu kaku, sehingga kurang responsif terhadap perubahan yang terjadi di luar organisasi. Misalnya, dalam menghadapi tren

kerja jarak jauh yang semakin berkembang, banyak perusahaan yang belum sepenuhnya siap dalam menyediakan fasilitas dan dukungan yang memadai bagi karyawan untuk bekerja secara fleksibel. Kebijakan yang tidak dapat beradaptasi dengan baik terhadap perubahan ini dapat menyebabkan ketidakpuasan di kalangan karyawan, yang pada gilirannya akan memengaruhi kinerja perusahaan.

Terakhir, masalah komunikasi internal yang tidak efektif juga menjadi tantangan dalam pengelolaan SDM di perusahaan asuransi. Meskipun perusahaan telah berusaha menerapkan sistem komunikasi yang lebih terbuka, masih ada kesenjangan antara manajemen dan karyawan dalam hal informasi yang diberikan. Karyawan sering merasa kurang diberi pemahaman yang jelas mengenai tujuan dan kebijakan perusahaan, sehingga mereka kesulitan untuk menyelaraskan tujuan pribadi dengan tujuan perusahaan. Untuk mengatasi tantangan ini, perusahaan perlu memperbaiki saluran komunikasi internal mereka, serta memastikan bahwa setiap karyawan memiliki pemahaman yang jelas mengenai visi dan misi perusahaan, serta peran mereka dalam mencapai tujuan tersebut.

Peran Teknologi dalam Meningkatkan Kinerja SDM

Pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan SDM di perusahaan asuransi telah menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan efisiensi operasional. Salah satu peran utama teknologi adalah dalam memfasilitasi proses rekrutmen dan seleksi. Dengan menggunakan platform rekrutmen berbasis teknologi, perusahaan asuransi dapat mempercepat proses pencarian kandidat yang tepat, mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk menyaring pelamar, dan meningkatkan akurasi dalam memilih karyawan yang memiliki potensi terbaik. Teknologi juga memungkinkan perusahaan untuk menjangkau calon karyawan dari berbagai lokasi secara lebih luas, yang memberikan kesempatan untuk memilih bakat terbaik di pasar yang sangat kompetitif.

Selain itu, teknologi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan proses pelatihan dan pengembangan karyawan. Banyak perusahaan asuransi kini menggunakan platform pelatihan online dan sistem Learning Management System (LMS) untuk memberikan akses pelatihan yang fleksibel kepada karyawan. Melalui teknologi, karyawan dapat mengakses berbagai materi pelatihan kapan saja dan di mana saja, tanpa terbatas oleh waktu dan lokasi. Dengan cara ini, perusahaan tidak hanya menghemat biaya yang dikeluarkan untuk pelatihan tatap muka, tetapi juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan mereka dengan cara yang lebih efektif dan efisien.

Pengelolaan kinerja karyawan juga semakin dipermudah dengan penggunaan teknologi. Perusahaan asuransi yang menerapkan sistem manajemen kinerja berbasis teknologi

dapat memonitor dan mengevaluasi kinerja karyawan dengan lebih transparan dan objektif. Sistem ini memungkinkan perusahaan untuk menetapkan tujuan kinerja yang jelas dan terukur, serta melakukan pemantauan secara real-time. Selain itu, dengan teknologi, karyawan dapat menerima umpan balik secara langsung dari atasan mereka mengenai pencapaian kinerja mereka, yang dapat membantu mereka untuk meningkatkan hasil kerja dan berfokus pada area yang perlu diperbaiki. Hal ini juga memungkinkan perusahaan untuk lebih cepat mengidentifikasi karyawan yang berpotensi dan memberi penghargaan atau pengembangan lebih lanjut.

Di era digital ini, teknologi juga memberikan kemudahan dalam komunikasi dan kolaborasi antara manajemen dan karyawan. Platform komunikasi digital, seperti aplikasi pesan instan dan video conferencing, memungkinkan karyawan untuk berinteraksi lebih mudah dan cepat, terutama dalam situasi kerja jarak jauh atau hybrid. Teknologi ini memfasilitasi komunikasi yang lebih efisien, memungkinkan karyawan untuk berbagi ide, berdiskusi mengenai solusi untuk masalah yang dihadapi, serta memperoleh dukungan yang diperlukan dari rekan kerja atau atasan mereka. Dengan adanya alat komunikasi yang lebih efektif, perusahaan asuransi dapat meningkatkan koordinasi tim dan mempercepat pengambilan keputusan yang lebih tepat waktu.

Akhirnya, penggunaan teknologi dalam pengelolaan SDM juga memungkinkan perusahaan untuk menganalisis data kinerja karyawan secara lebih mendalam dan membuat keputusan berbasis data. Dengan menggunakan analitik SDM, perusahaan dapat mengidentifikasi pola kinerja karyawan, mengukur efektivitas program pelatihan, serta mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Data ini dapat digunakan untuk merancang strategi SDM yang lebih efektif dan terarah, serta membantu perusahaan dalam merencanakan kebijakan pengelolaan karyawan yang lebih baik di masa depan. Pemanfaatan teknologi memungkinkan perusahaan untuk membuat keputusan yang lebih tepat dan berbasis bukti, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Pengaruh Pengelolaan SDM Terhadap Kinerja Perusahaan Asuransi

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja perusahaan asuransi. Salah satu aspek yang paling berpengaruh adalah kemampuan perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pengembangan karyawan. Ketika perusahaan asuransi mengelola SDM dengan baik, seperti melalui program pelatihan yang berkualitas dan manajemen kinerja yang transparan, karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal. Program

pelatihan yang efektif meningkatkan keterampilan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan kepada nasabah. Kinerja yang lebih baik dari karyawan akan menciptakan dampak positif pada pencapaian target perusahaan dan kepuasan pelanggan.

Selain itu, pengelolaan SDM yang baik juga mencakup penerapan sistem penghargaan yang tepat. Dalam perusahaan asuransi, sistem penghargaan yang berbasis pada kinerja karyawan dapat meningkatkan motivasi dan komitmen mereka. Karyawan yang merasa dihargai dan diberikan penghargaan atas pencapaian mereka lebih cenderung untuk bekerja lebih keras dan lebih loyal terhadap perusahaan. Sebagai contoh, pemberian bonus atau promosi kepada karyawan yang berhasil mencapai target tertentu tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga menciptakan persaingan sehat di antara karyawan yang berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, kebijakan penghargaan yang adil dan transparan menjadi salah satu elemen penting dalam pengelolaan SDM yang dapat mendongkrak kinerja perusahaan asuransi.

Sistem komunikasi yang efektif juga merupakan bagian penting dari pengelolaan SDM yang mempengaruhi kinerja perusahaan asuransi. Ketika perusahaan mengelola komunikasi dengan baik antara manajemen dan karyawan, informasi mengenai tujuan, harapan, serta kebijakan perusahaan dapat disampaikan dengan jelas dan tepat waktu. Karyawan yang memiliki pemahaman yang jelas mengenai visi dan misi perusahaan cenderung lebih fokus dan berkomitmen dalam mencapai tujuan tersebut. Selain itu, komunikasi yang terbuka memungkinkan karyawan untuk menyampaikan ide dan masukan yang dapat berkontribusi pada perbaikan proses kerja. Dengan demikian, pengelolaan SDM yang baik dalam hal komunikasi akan memfasilitasi aliran informasi yang efektif dan meningkatkan kinerja organisasi.

Pengelolaan SDM yang tepat juga berperan dalam menciptakan budaya organisasi yang positif, yang sangat penting dalam perusahaan asuransi. Budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan etika kerja yang tinggi akan memperkuat hubungan antar karyawan dan meningkatkan sinergi dalam tim. Ketika karyawan merasa bahwa mereka menjadi bagian dari budaya yang positif, mereka lebih cenderung bekerja dengan lebih efisien dan berkomitmen pada tujuan perusahaan. Sebagai contoh, perusahaan yang memiliki budaya kerja yang inklusif dan mendukung pengembangan individu dapat menciptakan karyawan yang lebih kreatif dan siap menghadapi tantangan yang ada. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang fokus pada pembangunan budaya yang sehat akan memperkuat kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Terakhir, pengelolaan SDM yang baik dalam perusahaan asuransi akan berkontribusi pada pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan. Ketika perusahaan dapat mengelola SDM dengan baik, seperti dalam hal rekrutmen, pengembangan, penghargaan, dan komunikasi, maka perusahaan akan lebih siap dalam menghadapi tantangan pasar yang dinamis. Kinerja perusahaan akan lebih terjaga, karena karyawan yang terlatih, termotivasi, dan bekerja dalam lingkungan yang positif akan lebih efisien dalam menjalankan tugas mereka. Dengan pengelolaan SDM yang efektif, perusahaan asuransi tidak hanya dapat meningkatkan kinerja jangka pendek, tetapi juga menciptakan keberlanjutan yang menguntungkan dalam jangka panjang.

4. KESIMPULAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap kinerja perusahaan asuransi. Proses pengelolaan yang mencakup rekrutmen, pelatihan, manajemen kinerja, dan penghargaan tidak hanya meningkatkan produktivitas karyawan, tetapi juga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan kolaboratif. Perusahaan yang mampu mengelola SDM secara optimal akan lebih mampu memberikan layanan terbaik kepada pelanggan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kepuasan dan loyalitas pelanggan. Hal ini juga berdampak pada pencapaian target dan keberlanjutan perusahaan di pasar yang semakin kompetitif.

Peran teknologi dalam pengelolaan SDM juga tidak bisa diabaikan. Teknologi memberikan kemudahan dalam proses pelatihan, manajemen kinerja, dan komunikasi antar karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas layanan. Dengan penerapan teknologi yang tepat, perusahaan asuransi dapat lebih cepat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan bisnis, sekaligus menciptakan sistem yang lebih transparan dan berbasis data dalam pengelolaan SDM. Teknologi menjadi alat yang sangat penting untuk mengoptimalkan potensi karyawan dan mendorong kinerja yang lebih baik.

Tantangan dalam pengelolaan SDM, seperti masalah retensi karyawan, kesenjangan keterampilan, serta kesulitan dalam menciptakan kebijakan yang fleksibel, harus dihadapi dengan kebijakan yang lebih adaptif dan inovatif. Perusahaan asuransi perlu memastikan bahwa mereka tidak hanya mengelola karyawan dengan baik, tetapi juga menciptakan budaya yang mendukung kolaborasi dan pertumbuhan. Menghadapi tantangan ini dengan bijak akan memungkinkan perusahaan asuransi untuk menciptakan nilai tambah yang berkelanjutan, baik untuk karyawan maupun perusahaan itu sendiri.

Secara keseluruhan, pengelolaan SDM yang efektif merupakan salah satu pilar utama dalam mencapai kinerja optimal di perusahaan asuransi. Melalui strategi yang terencana dan penerapan teknologi yang tepat, perusahaan dapat menciptakan kondisi yang mendukung keberhasilan jangka panjang. Oleh karena itu, perusahaan asuransi harus terus berinvestasi dalam pengelolaan SDM yang baik, guna memastikan bahwa mereka memiliki sumber daya yang siap menghadapi tantangan masa depan dan dapat berkontribusi secara maksimal terhadap kesuksesan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Antoni, S. (2021). ANALISIS KOMPARATIF KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN ASURANSI SYARIAH MENGGUNAKAN RASIO EARLY WARNING SYSTEM SEBELUM DAN SELAMA PANDEMI COVID-19:(STUDI PADA PERUSAHAAN ASURANSI JIWA SYARIAH DI INDONESIA). *JAZ: Jurnal Akuntansi Unihaz*, *4*(2), 243-252.

Asir, M., Yuniawati, R. A., Mere, K., Sukardi, K., & Anwar, M. A. (2023). Peran manajemen risiko dalam meningkatkan kinerja perusahaan: studi manajemen sumber daya manusia. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 32-42.

Azhari, A. R., & Sukmaningrum, P. S. (2021). Determinan Profitabilitas Perusahaan Asuransi Syariah Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, *8*(4), 426-438.

Febriyanti, L., Rafâ, M. A., Darmawan, R. D., Kurnia, R., & Hanggraeni, D. (2021). Kinerja keuangan perusahaan asuransi jiwa di Indonesia berdasarkan tingkat profitabilitas. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, *16*(3), 607-618.

Hermansyah, T. I., Hakim, L., & Sukmajaya, S. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Penilai Klaim Asuransi Harta Benda di Perusahaan Asuransi PT. XYZ. *Jurnal Deliberatif*, *1*(2), 170-191.

Nurwin, K. J., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *9*(3), 876-885.

Putra, I. S., & SPN, R. A. B. P. (2021). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Asuransi Di Bursa Efek Indonesia Periode 2017-2019. *Wacana Equiliberium (Jurnal Pemikiran Penelitian Ekonomi)*, *9*(02), 66-75.

Putri, E. P., & Pradana, B. I. (2022). Implementasi Good Corporate Governance dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Management Risiko Dan Keuangan*, *1*(3), 199-208.

Siahaan, T., Terminanto, A. A., Haryanti, E., Harini, H., & Perkasa, D. H. (2024). Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Meningkatkan Keberagaman dan Inklusivitas di Perusahaan Asuransi. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, *4*(5), 2329-2341.

Syahida, F. A., Hasanah, A., & Adam, A. M. (2022). Perbandingan Kinerja Keuangan Perusahaan Asuransi Jiwa Full Syariah dan Unit Usaha Syariah di Indonesia Berdasarkan Rasio EWS dan RBC. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, *9*(3).