

**ANALYSIS OF THE NEED FOR STRENGTHENING HUMAN RESOURCE
COMPETENCE IN LIFE INSURANCE COMPANIES BASED ON SEOJK NO.
12/SEOJK.05/2025**

**ANALISIS KEBUTUHAN PENGUATAN KOMPETENSI SDM DI
PERUSAHAAN ASURANSI JIWA BERDASARKAN SEOJK NO.
12/SEOJK.05/2025**

I Made Indra P¹, Fanny Novika², Nike Septivani³, Enno Karina Fandayani⁴
Sekolah Tinggi Manajemen Asuransi Trisakti^{1,2,3,4}
indramade1@gmail.com¹, novikafanny@gmail.com², nseptivani@gmail.com³,
ennokarinaf@gmail.com⁴

ABSTRACT

This study aims to map the needs for strengthening human resource (HR) competencies in the life insurance industry within the context of implementing SEOJK No. 12/SEOJK.05/2025 on Competency Certification. Using a descriptive qualitative approach, data were collected through surveys involving regulators, industry associations, life insurance companies, and employees at various levels, complemented by document analysis of relevant regulations and competency standards. The findings show that the industry currently has 902 training programs and 316 certification programs comprising a total of 1,113 modules; however, their distribution remains concentrated at basic and intermediate levels. The analysis indicates that soft skills, life & investment-linked topics, and digital skills are the primary focus of training, whereas certification programs are more oriented toward investment products and risk management. Face-to-face training remains the dominant learning method despite the growing adoption of online platforms. These findings highlight the need to strengthen advanced competencies, expand digital and sustainability-related topics, and standardize learning models. This study provides a comprehensive mapping of the training, certification ecosystem, which can serve as a foundation for developing KSA-based HR competency models, enhancing training curricula, and formulating policy recommendations for regulators and industry stakeholders to improve HR quality in the life insurance sector sustainably.

Keywords: HR Competency; Life Insurance; SEOJK; Needs Analysis.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memetakan kebutuhan penguatan kompetensi sumber daya manusia (SDM) di industri asuransi jiwa dalam konteks implementasi SEOJK No. 12/SEOJK.05/2025 tentang Sertifikasi Kompetensi Kerja. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, data diperoleh melalui survei kepada regulator, asosiasi industri, perusahaan asuransi jiwa, serta karyawan dari berbagai level, dan dilengkapi studi dokumentasi atas regulasi dan standar kompetensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa industri telah memiliki 902 program pelatihan dan 316 program sertifikasi dengan total 1.113 modul, namun distribusinya masih dominan pada level dasar dan menengah. Analisis menunjukkan bahwa topik soft skills, life & investment-linked, serta digital skills menjadi fokus utama pelatihan, sementara sertifikasi lebih banyak berorientasi pada produk investasi dan manajemen risiko. Metode pembelajaran masih didominasi training tatap muka meskipun platform daring terus meningkat. Temuan ini mengindikasikan perlunya penguatan kompetensi tingkat lanjut, perluasan topik digital dan keberlanjutan, serta standarisasi model pembelajaran. Penelitian ini menghasilkan pemetaan ekosistem pelatihan, sertifikasi yang dapat menjadi dasar perumusan model kompetensi SDM berbasis KSA, pengembangan kurikulum pelatihan, serta rekomendasi kebijakan bagi regulator dan industri dalam meningkatkan kualitas SDM asuransi jiwa secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Kompetensi SDM; Asuransi Jiwa; SEOJK; Analisis Kebutuhan

PENDAHULUAN

**A. Latar Belakang Dan Rumusan
Permasalahan Yang Akan Diteliti**

Industri asuransi jiwa merupakan bagian penting dari sistem keuangan nasional karena berfungsi sebagai

mekanisme perlindungan terhadap risiko yang dihadapi individu maupun korporasi. Secara makro, kontribusi industri ini tercermin pada peranannya dalam menghimpun dana jangka panjang, mengelola risiko, dan mendukung

pertumbuhan ekonomi [1]. Namun, tingkat penetrasi dan densitas asuransi jiwa di Indonesia masih tertinggal dibandingkan negara ASEAN lainnya. Pada 2022, tingkat penetrasi asuransi jiwa Indonesia hanya 1,4%, jauh di bawah Singapura (12,5%), Malaysia (3,8%), dan Thailand (4,6%) [1]. Rendahnya penetrasi ini terkait erat dengan keterbatasan literasi, inklusi keuangan, serta kualitas sumber daya manusia (SDM) di sektor asuransi.

Faktor SDM menjadi isu krusial dalam perkembangan industri. Data OJK menunjukkan bahwa perasuransian masih menghadapi tantangan serius pada aspek kompetensi karyawan, terutama pada posisi agen, underwriter, aktuaria, dan manajerial [1]. Hal ini tercermin dari tingginya jumlah pengaduan nasabah, rendahnya kualitas layanan, serta lemahnya inovasi produk. Untuk mengatasi hal tersebut, Otoritas Jasa Keuangan menerbitkan SEOJK No. 12/SEOJK.05/2025 tentang Sertifikasi Kompetensi Kerja [2]. Regulasi ini mewajibkan perusahaan perasuransian, termasuk asuransi jiwa, untuk memastikan SDM yang terlibat memiliki sertifikasi sesuai standar kompetensi kerja nasional maupun internasional.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM berperan besar dalam menentukan keberhasilan perusahaan asuransi, mulai dari efektivitas pemasaran, kualitas layanan, hingga kinerja organisasi secara keseluruhan. Hasil analisis SWOT di PT Chubb Life Insurance, menekankan bahwa peningkatan kompetensi karyawan, baik agen maupun tenaga teknis dan manajerial melalui pemanfaatan teknologi, perbaikan layanan, dan efisiensi biaya menjadi strategi penting untuk mempertahankan nasabah [3]. Penelitian lain juga membuktikan bahwa program pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh

nyata terhadap peningkatan kinerja perusahaan [4]. Namun, di lapangan masih ditemukan sejumlah kendala, seperti keterbatasan infrastruktur teknologi, perbedaan tingkat pemahaman peserta pelatihan, serta rendahnya motivasi sebagian karyawan untuk lebih aktif mengikuti proses pembelajaran [5].

B. Pendekatan Pemecahan Masalah

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan memahami secara mendalam kebutuhan penguatan kompetensi SDM di perusahaan asuransi jiwa dalam konteks implementasi SEOJK No. 12/SEOJK.05/2025. Metode utama yang digunakan adalah *survey* yang diberikan kepada para pemangku kepentingan, meliputi regulator (OJK), asosiasi industri (AAJI), manajemen perusahaan asuransi jiwa, serta perwakilan karyawan di berbagai level (agen, teknis, dan manajerial). Melalui pendekatan ini, penelitian berupaya menggali persepsi, pengalaman, dan pandangan terkait kompetensi yang dianggap penting, kendala yang dihadapi, serta strategi yang telah atau dapat diterapkan oleh perusahaan.

Instrumen penelitian akan dikembangkan berdasarkan model kompetensi *Knowledge, Skill, and Attribute* (KSA). Data kualitatif yang terkumpul dianalisis dengan metode *thematic analysis* untuk mengidentifikasi pola kebutuhan kompetensi. Hasilnya kemudian dipetakan terhadap standar kompetensi kerja nasional (SKKNI), persyaratan sertifikasi OJK, serta arah kebijakan yang tertuang dalam *Roadmap Pengembangan Perasuransian Indonesia 2023–2027*.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan gambaran tentang kondisi aktual SDM di industri asuransi jiwa, tetapi juga menghasilkan

rekomendasi strategis bagi pengembangan kompetensi yang berkelanjutan dan relevan dengan tuntutan regulasi serta dinamika industri.

C. *State Of The Art* Dan Kebaruan

Kajian mengenai kompetensi SDM di industri asuransi sudah cukup banyak dilakukan. Keterampilan komunikasi, pemanfaatan teknologi, serta komitmen pada pembelajaran berkelanjutan menjadi faktor penting dalam membangun kompetensi karyawan di era 4.0 [6]. Program pelatihan dan pengembangan SDM juga terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja perusahaan, tidak hanya pada level agen, tetapi juga pada tenaga kerja lainnya [4]. Analisis SWOT menunjukkan bahwa kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi SDM asuransi sangat dipengaruhi oleh kemampuan mengadopsi teknologi dan kualitas layanan [3].

Namun, sebagian besar penelitian sebelumnya masih berfokus pada evaluasi program pelatihan atau aspek kompetensi agen secara parsial. Kebaruan penelitian ini adalah menitikberatkan pada implementasi regulasi terbaru, yaitu SEOJK No. 12/SEOJK.05/2025, yang mewajibkan sertifikasi kompetensi kerja bagi seluruh SDM di industri asuransi [2]. Selain itu, penelitian ini akan melakukan analisis multi-level yang mencakup agen, tenaga teknis seperti aktuaris, underwriting, dan klaim, serta level manajerial. Hasil penelitian juga akan diintegrasikan dengan *Roadmap* Pengembangan Perasuransian Indonesia 2023–2027 untuk mendukung strategi penguatan SDM secara nasional [1].

D. Peta Jalan (*Road Map*) Penelitian 5 Tahun Kedepan (Jika Dalam Bentuk Konsorsium Harus

Dilengkapi Dengan Roadmap Penelitian Konsorsium)

1. Tahun 1 (2025): Identifikasi kesenjangan kompetensi SDM di perusahaan asuransi jiwa pasca penerbitan SEOJK No. 12/SEOJK.05/2025.
2. Tahun 2 (2026): Penyusunan perencanaan kompetensi berbasis regulasi dan kebutuhan industri dengan melibatkan asosiasi profesi dan regulator.
3. Tahun 3 (2027): Uji coba program pengembangan kompetensi (pelatihan tatap muka, *e-learning*, *coaching* digital) serta sertifikasi kerja di beberapa perusahaan asuransi jiwa.
4. Tahun 4 (2028): Evaluasi efektivitas penerapan sertifikasi kompetensi, termasuk pengaruhnya terhadap kinerja, kepuasan nasabah, dan pertumbuhan bisnis.
5. Tahun 5 (2029): Penyusunan rekomendasi kebijakan dan model penguatan kompetensi SDM asuransi jiwa yang berkelanjutan, adaptif terhadap perkembangan teknologi, dan relevan dengan kebutuhan pasar.

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

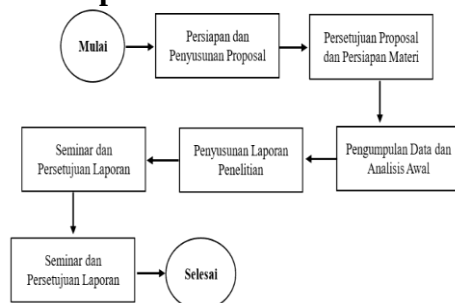
Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan memahami secara mendalam kebutuhan penguatan kompetensi SDM di perusahaan asuransi jiwa dalam implementasi SEOJK No. 12/SEOJK.05/2025.

1. Teknik Pengumpulan Data

- a) *Survey*: Instrumen survei diberikan kepada pemangku kepentingan utama yaitu regulator (OJK), asosiasi industri (AAJI), manajemen perusahaan asuransi jiwa, serta perwakilan karyawan dari berbagai level (agen, teknis, dan manajerial).

- b) Studi Dokumentasi: menelaah regulasi OJK, SKKNI, serta dokumen internal perusahaan terkait pengelolaan SDM.
2. Instrumen Penelitian
Instrumen utama adalah peneliti sendiri, dibantu panduan survei yang disusun berdasarkan model kompetensi *Knowledge, Skill, and Attribute* (KSA).
3. Analisis Data
Data dianalisis menggunakan pendekatan *thematic analysis* dengan tahapan:
 - a) Hasil dari survei.
 - b) Pengkodean data (*coding*) untuk mengidentifikasi tema-tema penting
 - c) Kategorisasi tema ke dalam aspek kompetensi (pengetahuan, keterampilan, dan atribut).
 - d) Penyusunan narasi tematik yang menjawab pertanyaan penelitian.
4. Validasi Data
Validitas dijaga melalui teknik triangulasi sumber (membandingkan informasi dari regulator, perusahaan, dan karyawan) serta member *checking* (mengkonfirmasi hasil sementara kepada informan).

B. Tahapan Penelitian



Pelaksanaan penelitian dirancang untuk 6 bulan, dengan tahapan yang sistematis sebagaimana tergambar pada Gambar Diagram Alir Tahapan Penelitian. Diagram tersebut

menampilkan alur kegiatan mulai dari persiapan proposal hingga publikasi artikel ilmiah. Tahapannya adalah sebagai berikut:

1. Persiapan & Penyusunan Proposal (Bulan 1)

Kegiatan awal difokuskan pada studi literatur dan analisis regulasi, termasuk penelaahan SEOJK No. 12/SEOJK.05/2025, Roadmap Pengembangan Perasuransian Indonesia 2023–2027, serta SKKNI. Pada tahap ini juga dilakukan kajian penelitian terdahulu yang relevan dengan kompetensi SDM di industri asuransi. Hasil kajian digunakan untuk menyusun kerangka konseptual dan rumusan instrumen awal penelitian.

2. Persetujuan Proposal & Persiapan Materi (Bulan 2)

Proposal yang disusun diajukan untuk mendapatkan persetujuan lembaga. Setelah itu, instrumen penelitian difinalisasi, termasuk pedoman survei yang berbasis KSA. Pada tahap ini juga dilakukan persiapan teknis untuk pengumpulan data, seperti penentuan responden, dan koordinasi dengan perusahaan asuransi.

3. Pengumpulan Data & Analisis Awal (Bulan 2–3)

Tahap ini melibatkan *survey* yang dilakukan kepada regulator, asosiasi industri, manajemen, dan karyawan. Selain itu, dilakukan studi dokumentasi atas regulasi, laporan perusahaan, dan dokumen industri. Data yang terkumpul dianalisis awal melalui *coding* untuk mengidentifikasi tema-tema utama.

4. Penyusunan Laporan Penelitian (Bulan 4–5)

Data yang sudah terkumpul dianalisis secara menyeluruh dengan metode *thematic analysis*. Hasil analisis digunakan untuk menyusun model kompetensi SDM yang relevan

dengan tuntutan SEOJK No. 12/SEOJK.05/2025. Model ini kemudian dituangkan dalam draft laporan penelitian yang disusun secara sistematis.

5. Seminar & Persetujuan Laporan (Bulan 5–6)

Hasil penelitian dipresentasikan melalui seminar yang melibatkan pemangku kepentingan, termasuk regulator, asosiasi, dan perusahaan asuransi. Masukan yang diperoleh digunakan untuk memperbaiki laporan penelitian. Setelah revisi dilakukan, laporan akhir diajukan untuk mendapatkan persetujuan.

6. Penyusunan Artikel untuk Publikasi (Bulan 6)

Artikel ilmiah disusun berdasarkan hasil penelitian, dengan target publikasi pada jurnal nasional terakreditasi Sinta 4. Artikel ini diharapkan menjadi kontribusi akademik sekaligus referensi praktis bagi industri asuransi jiwa.

C. Indikator Capaian

Untuk memastikan bahwa penelitian berjalan sesuai tujuan, indikator capaian ditetapkan sebagai berikut:

1. Output Akademik: Publikasi artikel ilmiah pada jurnal nasional terakreditasi Sinta 5.
2. Output Metodologis: Model kompetensi SDM berbasis KSA yang dapat dijadikan referensi dalam pengembangan SDM asuransi jiwa.
3. Output Praktis: *Policy brief* berisi rekomendasi strategis bagi regulator (OJK), asosiasi (AAJI), dan perusahaan asuransi jiwa dalam menerapkan regulasi sertifikasi kompetensi.

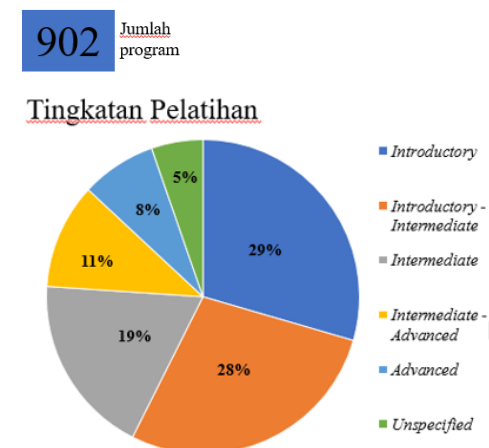
Target capaian penelitian:

1. Terselenggaranya minimal 15 data *survey* dari pemangku kepentingan utama.
2. Teridentifikasinya tema-tema kunci kompetensi SDM berdasarkan model KSA.
3. Tersusunnya model kompetensi SDM yang tervalidasi melalui diskusi panel.
4. Laporan penelitian lengkap disetujui dan dipublikasikan.
5. Artikel ilmiah selesai dan dikirimkan ke jurnal nasional Sinta 4 dalam periode penelitian (semester berjalan).

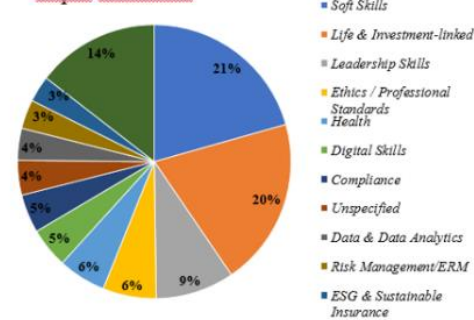
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pelaksanaan penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan telah teridentifikasi sebanyak 902 program pelatihan dan 316 program sertifikasi dengan total 1.113 modul sertifikasi. Data ini dikumpulkan dan dianalisis untuk menggambarkan kondisi aktual kegiatan pelatihan dan sertifikasi yang sudah ada di sektor keuangan dan asuransi, mencakup aspek tingkatan, topik, serta skema pembelajaran yang digunakan.

Pelatihan yang sudah ada (1/2)



Topik Pelatihan



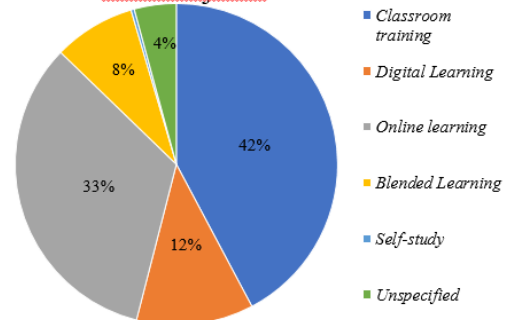
Berdasarkan hasil gambar diagram pie di atas bahwa jumlah pelatihan yang telah terselenggara mencapai 902 program. Dari sisi tingkatan pelatihan, sebagian besar program berada pada level *Introductory* (29%) dan *Introductory–Intermediate* (28%), disusul *Intermediate* (19%), *Intermediate–Advanced* (11%), *Advanced* (8%), dan *Unspecified* (5%). Hal ini menunjukkan bahwa fokus utama pelatihan masih pada peningkatan kompetensi dasar hingga menengah, sementara program tingkat lanjut masih terbatas. Dari aspek topik pelatihan, dominasi terlihat pada tema *Soft Skills* (21%), diikuti *Life & Investment-linked* (20%), dan *Digital Skills* (14%). Tema lain seperti *Data & Data Analytics* (9%), *Risk Management/ERM* (6%), serta *ESG & Sustainable Insurance* (6%) menunjukkan mulai meningkatnya perhatian pada aspek teknis dan keberlanjutan. Topik lain seperti *Compliance*, *Leadership Skills*, dan *Ethics/Professional Standards* memiliki proporsi lebih kecil (3–5%).

Pelatihan yang sudah ada (2/2)

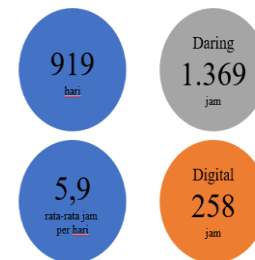
902

Jumlah
program

Skema Pembelajaran



Kelas



Terkait skema pembelajaran, hasil analisis memperlihatkan bahwa *Classroom Training* masih menjadi metode dominan dengan proporsi 42%, diikuti oleh *Online Learning* sebesar 33%, *Digital Learning* sebesar 12%, dan *Blended Learning* sebesar 8%, sedangkan *Self-Study* dan kategori *Unspecified* masing-masing hanya mencakup 4%. Dari sisi kelas pelatihan, tercatat total 919 hari pelaksanaan dengan rata-rata 5,9 jam per hari, serta kegiatan daring (*online*) mencapai 1.369 jam dan kegiatan digital learning sebesar 258 jam. Data ini menunjukkan bahwa meskipun pelatihan berbasis daring telah berkembang, model tatap muka masih mendominasi penyelenggaraan pelatihan.

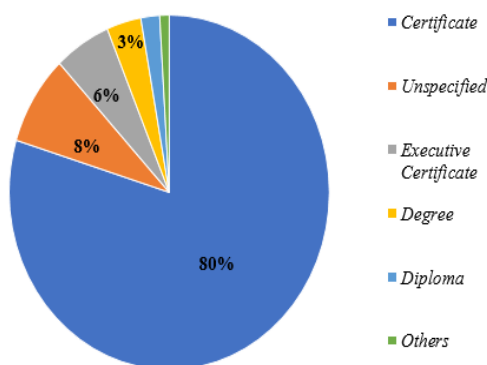
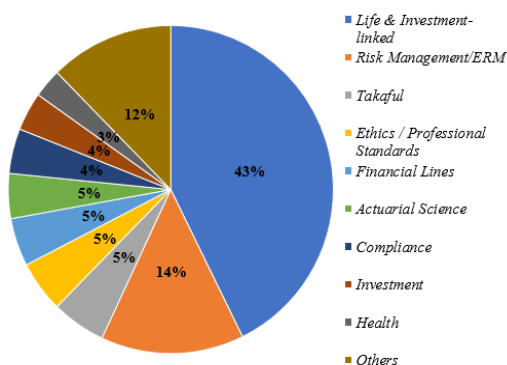
Sertifikasi yang sudah ada (1/2)

316

Jumlah
program

1.113

Jumlah
modul

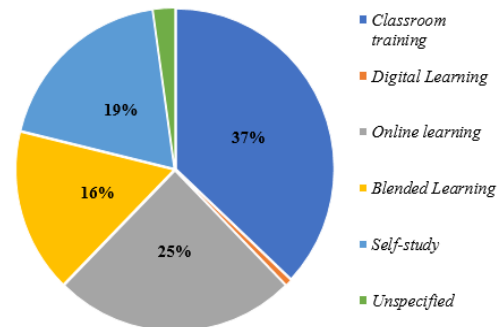
Tingkatan SertifikasiTopik Sertifikasi

Penelitian tersebut mengidentifikasi sebanyak 316 program sertifikasi yang mencakup 1.113 modul. Berdasarkan analisis tingkatan sertifikasi, sebagian besar berada pada kategori *Certificate* dengan proporsi yang sangat tinggi yaitu 80%, diikuti *Unspecified* (8%), *Executive Certificate* (6%), *Degree* (3%), dan *Diploma* serta *Others* kurang dari 3%. Hal ini menunjukkan bahwa skema sertifikasi yang berlaku masih lebih banyak berorientasi pada level dasar dan belum banyak mencakup jenjang akademik atau profesional lanjutan. Dari sisi topik sertifikasi, tema *Life & Investment-linked* mendominasi dengan 43%, diikuti *Risk Management/ERM* (14%), dan *Others* (12%). Tema lain seperti *Takaful*, *Ethics/Professional Standards*, *Financial Lines*, *Actuarial Science*, *Compliance*, *Investment*, dan *Health* memiliki porsi antara 3–5%. Pola ini menggambarkan bahwa fokus sertifikasi masih diarahkan pada bidang yang

terkait langsung dengan produk asuransi berbasis investasi dan manajemen risiko. Sertifikasi yang sudah ada (2/2)

316 Jumlah program

1.113 Jumlah modul

Skema PembelajaranKelas

525 hari

20,8 bulan

2,9 rata-rata jam per hari

Mandiri rekomendasi

1.043 hari

45,2 bulan

2,9 rata-rata jam per hari

Digital 35 jam

Daring 1.093,5 jam

Sedangkan skema pembelajaran sertifikasi, proporsi terbesar juga masih dipegang oleh *Classroom Training* sebesar 37%, diikuti *Online Learning* (25%), *Blended Learning* (16%), dan *Self-Study* (19%), dengan *Digital Learning* dan *Unspecified* di bawah 3%. Dalam hal durasi kelas dan waktu pembelajaran, total kegiatan sertifikasi tercatat 525 hari kelas dengan rata-rata 2,9 jam per hari, serta terdapat program pembelajaran mandiri rekomendasi sebanyak 1.043 hari atau setara 45,2 bulan. Kegiatan berbasis digital hanya memakan waktu 35 jam, sedangkan sistem daring (*online*) mencapai 1.093,5 jam. Secara umum, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik kegiatan pelatihan maupun sertifikasi telah berkembang pesat dengan total lebih dari seribu program yang aktif. Namun, pola distribusi menunjukkan bahwa fokus kegiatan masih dominan pada tingkat

dasar dan menengah, serta pada topik *soft skills* dan produk asuransi berbasis investasi. Pembelajaran tatap muka masih menjadi metode utama, meskipun platform daring dan digital mulai menunjukkan peningkatan signifikan.

Luaran utama dari penelitian ini berupa pemetaan menyeluruh terhadap ekosistem pelatihan dan sertifikasi di sektor asuransi, yang dapat dijadikan dasar untuk perencanaan pengembangan kapasitas SDM di masa depan. Ke depan, hasil ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi lembaga penyelenggara pelatihan dan sertifikasi untuk menyeimbangkan proporsi tingkat lanjut (*advanced level*), memperluas topik berbasis digital dan keberlanjutan (ESG), serta memperkuat implementasi metode pembelajaran daring dan hibrida sesuai arah transformasi pendidikan dan industri keuangan masa kini.

Data yang dikumpulkan mencakup 902 program pelatihan, 316 program sertifikasi, dan 1.113 modul pembelajaran. Metode pembelajaran yang digunakan cukup beragam, mencakup kelas tatap muka, daring, digital, dan mandiri. Durasi pembelajaran tergolong intensif, yaitu 5,9 jam per hari untuk pelatihan dan 2,9 jam per hari untuk sertifikasi. Adanya opsi pembelajaran mandiri dengan rentang waktu 20,8–45,2 bulan menunjukkan fleksibilitas program.

Namun demikian, terdapat beberapa kelemahan seperti ketidakteraturan data responden, standar pelaporan yang belum seragam, serta ketergantungan tinggi pada metode daring yang berpotensi menurunkan efektivitas pembelajaran. Beberapa vendor penyelenggara juga belum sesuai dengan standar yang diharapkan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa peluang pengembangan masih besar, terutama dalam integrasi sistem pembelajaran digital (LMS e-

learning interaktif), kolaborasi eksternal dengan universitas dan asosiasi, serta adopsi standar internasional untuk kurikulum dan sertifikasi. Ancaman utama berasal dari meningkatnya persaingan lembaga pelatihan eksternal yang lebih praktis dan global, perubahan regulasi, serta resistensi peserta terhadap metode daring.

Berdasarkan hasil analisis sebelumnya, uraian mengenai kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman (SWOT) dapat dituangkan ke dalam tabel berikut:

Aspek	Uraian Singkat
<i>Strengths</i> (Kekuatan)	Tersedia 902 program pelatihan dan 316 sertifikasi dengan variasi modul luas, metode pembelajaran beragam, durasi intensif, serta opsi pembelajaran mandiri fleksibel.
<i>Weaknesses</i> (Kelemahan)	Data dan pelaporan tidak seragam, fokus pada kuantitas jam bukan kompetensi, ketergantungan tinggi pada daring, serta waktu belajar mandiri terlalu panjang.
<i>Opportunities</i> (Peluang)	Tren digital learning meningkat, kolaborasi eksternal terbuka, serta dukungan regulasi pembiayaan pengembangan SDM.
<i>Threats</i> (Ancaman)	Persaingan lembaga eksternal, resistensi peserta terhadap metode daring, perubahan regulasi, serta rendahnya sistem tindak lanjut hasil pelatihan.

Analisis SWOT ini menjadi dasar bagi penyusunan strategi penguatan kurikulum pelatihan dan sertifikasi berbasis kompetensi yang adaptif terhadap perkembangan teknologi digital dan kebutuhan industri asuransi. Kendala pada pelaksanaan penelitian ini adalah tidak semua perusahaan asuransi bersedia mengisi kuesioner *survey*. Berdasarkan hasil penelitian dan capaian luaran yang telah diperoleh pada tahap sebelumnya, arah pengembangan penelitian ke depan difokuskan pada penguatan kapasitas riset, pendidikan, pelatihan, serta penyediaan basis data dan literatur asuransi jiwa. Tahapan ini menjadi kelanjutan dari hasil survei yang telah melibatkan 31 perusahaan asuransi

jiwa di Indonesia, yang menunjukkan tingginya kebutuhan terhadap kolaborasi riset dan peningkatan kualitas sumber daya manusia di sektor asuransi. Hasil survei terhadap 31 perusahaan asuransi jiwa menunjukkan kebutuhan yang tinggi terhadap peningkatan kompetensi teknis (*hard competency*) dan kompetensi manajerial (*soft competency*) di lingkungan industri. Berdasarkan temuan tersebut, rencana penelitian selanjutnya akan berfokus pada tiga area utama:

A. Penguatan Program Pendidikan dan Pelatihan (PPM)

Rencana penelitian akan mengintegrasikan hasil riset industri ke dalam pengembangan program unggulan pendidikan dan pelatihan dengan pendekatan PPM (Pelatihan, Pembelajaran, dan Modul). Program ini disusun untuk menjawab kebutuhan peningkatan kapasitas sumber daya manusia di sektor asuransi jiwa.

Tabel di bawah ini menggambarkan program unggulan yang dikembangkan berdasarkan hasil riset tahun sebelumnya:

No	Kategori	Nama Modul	Kualifikasi
1	Hard Competency	Pemasaran dan/atau Penjualan	6 dan 7
2	Hard Competency	Agen Asuransi & Agen Asuransi Produk Khusus	3 dan 4
3	Hard Competency	Kepatuhan	6
4	Hard Competency	Pengelolaan Manajemen Risiko	6 dan 7
5	Hard Competency	Pengawasan Manajemen Risiko	6 dan 7
6	Soft Competency	Transformational Leadership	-
7	Soft Competency	Ambidextrous Communication	-
8	Soft Competency	Strategic Decision Making	-
9	Soft Competency	Business Partnership	-
10	Soft Competency	Digital Innovation	-

Program ini menjadi bagian dari rencana jangka panjang pengembangan kurikulum pelatihan terstandar nasional yang menggabungkan hasil riset dengan praktik industri. Luaran dari tahap ini mencakup:

1. Luaran wajib: modul pelatihan terverifikasi dan laporan riset berbasis industri;
2. Luaran tambahan: sertifikasi kompetensi, sistem LMS (*Learning Management System*), dan publikasi hasil pengembangan model pelatihan.

B. Penguatan Basis Data dan Kolaborasi Riset

Rencana penelitian juga diarahkan pada penyempurnaan basis data riset industri asuransi jiwa yang telah dibangun. Tujuannya adalah menjadikan data ini sebagai rujukan utama dalam pengambilan keputusan, inovasi produk, dan kebijakan industri. Fokus penelitian berikutnya mencakup:

1. Pengembangan dashboard data interaktif yang mengintegrasikan hasil survei tahunan;
2. Kolaborasi riset bersama Asosiasi Asuransi Jiwa Indonesia (AAJI) dan lembaga pendidikan;
3. Pengembangan *Research Repository* untuk publikasi ilmiah dan hasil penelitian dosen serta mahasiswa.

C. Pengembangan Sistem GLAM Library (*Gallery, Library, Archive, Museum*)

Sebagai pendukung riset berkelanjutan, akan dibangun sistem literasi asuransi jiwa berbasis GLAM yang mengintegrasikan:

1. Pusat data arsip dan riset industri;
2. Koleksi literatur asuransi berbasis digital;
3. Program literasi dan edukasi publik seperti seminar, bedah buku, dan pameran riset.

Luaran tambahan pada tahap ini mencakup penerbitan buku monograf, pembuatan *e-library* riset, dan pengembangan *co-working research space* bagi akademisi dan praktisi.

ROADMAP PENELITIAN DAN LUARAN

Tahun	Fokus Kegiatan	Luaran Wajib	Luaran Tambahan
2025	Finalisasi analisis survei, penyusunan modul pelatihan, pembentukan basis data riset	Laporan hasil penelitian dan database industri	Publikasi hasil survei dan draft modul pelatihan
2026	Implementasi pelatihan dan ToT, pengembangan LMS dan SOP operasional	Draft kurikulum pelatihan dan sistem <i>e-learning</i>	Artikel jurnal nasional terakreditasi dan sertifikasi pelatihan
2027	Penerapan GLAM <i>Library</i> , lomba karya ilmiah, seminar riset nasional	Publikasi ilmiah dan seminar nasional	Kolaborasi riset industri-akademisi dan pengembangan <i>e-library</i>
2028	Inovasi riset dan publikasi internasional, ekspansi database industri	Publikasi internasional dan model riset asuransi	Buku ajar dan monograf riset industri
2029	Implementasi model pelatihan nasional, evaluasi dampak riset terhadap industri, dan internasionalisasi riset	Rekomendasi kebijakan berbasis riset dan publikasi internasional bereputasi	Sistem informasi riset nasional dan kemitraan global industri asuransi/akademisi

Strategi Pencapaian Luaran

Untuk menjamin capaian sesuai target luaran, strategi yang diterapkan meliputi:

1. Penyusunan jadwal riset dan pelatihan tahunan berbasis indikator capaian luaran;
2. Peningkatan kualitas SDM dosen dan peneliti melalui workshop metodologi riset dan *AI-based analytics*;
3. Penguatan kemitraan strategis dengan industri asuransi dan regulator (OJK, AAJI);
4. Integrasi hasil penelitian ke dalam kurikulum pembelajaran dan kegiatan tridarma perguruan tinggi;
5. Monitoring dan evaluasi tahapan penelitian menggunakan instrumen penilaian berbasis capaian kinerja (*KPI Research Mapping*).

REFERENCES

- [1] OJK, “Draft Roadmap Pengembangan Perasuransian Indonesia,” *Dep. Pengaturan dan Pengemb. IKNB, OJK*, pp. 1–63,

2023, [Online]. Available: www.ojk.go.id.

- [2] OJK, “SEOJK No. 12/SEOJK.05/2025 Tentang Sertifikasi Kompetensi Kerja,” 2025.
- [3] M. H. Hasibuan, F. A. Lubis, and W. Syarvina, “Analisis SWOT Kompetensi Agen Asuransi Dalam Meningkatkan Pemasaran Dan Mempertahankan Loyalitas Nasabah Pada PT. Chubb Life Insurance Cabang Medan,” *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 4, no. 5, pp. 5266–5280, 2023, [Online]. Available: <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- [4] K. M. N. Nadapdap, J. Napitupulu, E. Sinurat, C. Sitorus, S. Melianna, and M. D. Simanjuntak, “Manusia Terhadap Kinerja Agen Pada Pt . Asuransi Allianz Life Indonesia Medan,” vol. 7, no. 1, pp. 62–70, 2025.
- [5] R. Al Faqih, A. Al Fauzi, and A. Rizaldi, “Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan Basic Virtual Training dalam Meningkatkan Kompetensi Agen Asuransi pada Perusahaan BRI Life Jakarta,” *Transform. J. Penelit. dan Pengemb. Pendidik. Non Form. Informal*, vol. 11, no. 1, p. 1, 2025, doi: 10.33394/jtni.v11i1.14340.
- [6] U. Surikhan and S. Chureemas, “Key Factors and Essential Competency for Life Insurance Agents of Life Insurance Companies in the Age of 4.0,” *GIS Bus.*, vol. 16, no. 1430, pp. 16–26, 2021, [Online]. Available: <https://gisbusiness.org/index.php/gis/article/view/20307>