

**PENDAMPINGAN PENYUSUNAN PEDOMAN STAFFING MODEL
UNTUK MENINGKATKAN EFISIENSI USAHA
PADA PT. ASURANSI BANGUN ASKRIDA BANDUNG**

ENDANG RUCHIYAT¹, RAHMAT², DADANG AGUS SURYANTO³

Program Studi S-1 Manajemen^{1,2,3}

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Ekuitas Bandung

Jl. P.H.H. Mustofa 31, Kota Bandung 40124

*e-mail: endang.ruchiyat@ekuitas.ac.id

ABSTRACT

This community service activity was carried out in Kelurahan, Cijagra, Lengkong District, Bandung City, 40253 with the target of PT. Askrida Insurance Bandung. Based on interviews and observations, the problems faced by partners today are the amount of premium rates that are difficult to compete with similar companies, poor work governance that requires employees to work overtime every day and the slow delivery of services to customers. This program has the following objectives: 1) improving the welfare of the community through the improvement of healthy financial institutions, especially insurance 2) improving the skills and professionalism of the community 3) increasing business efficiency for partners so that they are able to compete and serve the community better.

This activity uses two approaches, namely the training and mentoring approach. The training approach includes: 1) job analysis training; 2) training on work load analysis (work load analysis); and 3) skills training for the preparation of staffing model guidelines. While the mentoring methods include: 1) assistance in conducting job analysis; 2) workload analysis assistance; 3) assistance in the preparation of staffing model guidelines. The results of this community service activity have an impact on clients to be able to organize their employees well, so as to improve business efficiency and serve the community better.

Key words: *Human Resources, staffing model, Insurance*

ABSTRAK

Kegiatan pengabdian masyarakat ini dilaksanakan di Kel. Cijagra, Kec. Lengkong, Kota Bandung, 40253 dengan sasaran PT. Asuransi Askrida Bandung. Berdasarkan wawancara dan pengamatan, masalah yang dialami oleh kolega berupa besarnya tarif premi yang sulit bersaing dengan perusahaan sejenis, kurang baiknya tata kelola pekerjaan yang mengharuskan pegawai lembur setiap hari serta lambatnya pemberian layanan kepada nasabah. Program ini mempunyai tujuan: 1) peningkatan sosial masyarakat yang lebih bagus dengan peningkatan lembaga keuangan yang sehat khususnya Asuransi 2) kenaikan ketrampilan serta profesionalisme warga 3) bertambahnya efisiensi usaha bagi mitra sehingga mampu bersaing serta melayani masyarakat dengan lebih baik lagi.

Aktivitas ini memakai 2 pendekatan ialah pendekatan training serta pendampingan. Pendekatan training mencakup: 1) training analisis pekerjaan (job analysis); 2) pelatihan analisis beban kerja (work load analysis); dan 3) pelatihan ketampilan penyusunan pedoman staffing model. Hasil kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini membawa dampak kepada klien untuk dapat

menata pegawainya dengan baik, sehingga mampu meningkatkan efisiensi usaha serta melayani masyarakat dengan lebih baik lagi.

Kata kunci: *Sumber Daya Manusia, staffing model, Asuransi*

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang berarti dalam manajemen yaitu SDM. Berartinya SDM wajib diakui pimpinan di seluruh tingkatan. Secanggih apapun teknologi dikala ini, aspek manusia senantiasa memegang peranan berarti dalam keberhasilan suatu organisasi. Zainun (2001) berkomentar kalau manajemen SDM ialah bagian yang berarti. Apalagi dapat dikatakan kalau manajemen pada dasarnya merupakan manajemen SDM ataupun human resource management mirip dengan manajemen itu sendiri.

SDM selaku elemen organisasi pendukung, bisa ditafsirkan selaku orang yang bekerja di suatu organisasi (staf, tenaga kerja, pekerja/ karyawan) ataupun kemampuan manusia selaku penggerak organisasi dalam mewujudkan keberadaannya, ataupun kemampuan peninggalan serta berperan selaku bahan non-modal dalam organisasi bisnis, yang bisa direalisasikan secara raga serta non-fisik, dalam mewujudkan keberadaan organisasi (Nawawi, 2000).

Fokus pada SDM belum sepenuhnya diterapkan di organisasi tradisional. Organisasi masih fokus pada peranan produk, keuangan serta pasar, yang cenderung berorientasi jangka pendek. Mengingat berartinya kedudukan SDM untuk kemajuan organisasi, organisasi dengan model yang lebih moderat menekankan peranan SDM dengan orientasi jangka panjang.

Mengelola SDM di masa globalisasi bukan perihal yang gampang. Oleh sebab itu, bermacam tipe infrastruktur wajib disiapkan guna menunjang proses perolehan SDM yang bermutu. Industri yang mau terus eksis serta mempunyai citra positif di mata publik tidak

hendak mengabaikan aspek pengembangan mutu SDM. Oleh sebab itu, kedudukan manajemen SDM dalam organisasi bukanlah kecil, apalagi selaku pengelola pusat serta penyedia SDM untuk divisi lain.

Keberadaan tenaga kerja selaku salah satu aspek penciptaan sangat berarti untuk sesuatu organisasi. Dalam mengembangkannya, organisasi mengalami permasalahan kepegawaian yang terus menjadi lingkungan, oleh sebab itu manajemen SDM wajib diselenggarakan secara handal oleh divisi organisasi yang terpisah, ialah divisi SDM.

Tidak bisa disangkal kalau pergantian teknologi yang sangat kilat memforsir organisasi buat menyesuaikan diri dengan area bisnis mereka. Pergantian ini sudah mengganti peranan SDM yang sepanjang ini diduga cuma aktivitas administratif yang berkaitan dengan rekrutmen serta koordinasi staf, yang hanya dilakukan oleh kementerian sumber energi manusia.

Dewasa ini, SDM tumbuh serta peranan spesialisasi otonom sudah jadi peranan yang terintegrasi dengan seluruh peranan lain dari organisasi, buat bekerja sama buat meraih tujuan yang diresmikan serta mempunyai pendekatan strategis buat perencanaan konten peranan SDM jadi lebih strategis.

Aplikasi manajemen SDM yang diharapkan jadi sumber keunggulan kompetitif yang berkepanjangan meliputi keamanan kerja, pilih rekrutmen, pendapatan besar, penghargaan, kepemilikan karyawan, pertukaran data, komitmen serta pelatihan, regu yang dikelola sendiri, keahlian pelatihan serta pengembangan, pemakaian serta lintas pelatihan, kesetaraan seluruh orang,

pendapatan/ upah tanpa banyak perbandingan serta promosi buat yang istimewa (Ellitan, 2002).

Perencanaan SDM merupakan proses perencanaan yang sistematis buat mengoptimalkan kedudukan SDM selaku harta inti industri. Tujuan dari perencanaan SDM ini merupakan buat menjamin keserasian antara tenaga kerja serta pekerjaan dan penuhi kuantitas serta mutu yang diperlukan. Proses ini didasarkan pada ikatan antara penawaran serta permintaan dalam konteks SDM korporasi.

Perolehan pegawai memerlukan suatu rencana, yaitu penyediaan pegawai yang pas, pada posisi yang pas, pada durasi yang pas, di perusahaan bilamana diperlukan guna mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan.

Tanpa perencanaan yang baik, jumlah pegawai tidak akan sebanding dengan jumlah pekerjaan yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat produktivitas pegawai. Jumlah pegawai yang terlalu besar atau lebih besar dari jumlah pekerjaan menyebabkan biaya yang dikeluarkan pegawai tidak efisien dan berujung pada prestasi kerja yang optimal. Sebaliknya jika jumlah pegawai lebih sedikit dari jumlah pekerjaan maka akan memaksa pegawai untuk bekerja melebihi kapasitasnya, sehingga kecil kemungkinan hasil yang dicapai bagus dari bidang mutu ataupun jumlah akan sesuai dengan yang diharapkan.

Mitra dalam pengabdian masyarakat yang dipilih yaitu Asuransi Bangun Askrida yang berdomisili di Kota Bandung. Fenomena permasalahan yang dihadapi mitra saat ini adalah kurang baik dalam mempersiapkan perencanaan personalia, menyebabkan tingginya biaya overhead sehingga tarif premi sulit bersaing dengan perusahaan sejenis, manajemen kerja yang buruk yang mengharuskan karyawan untuk bekerja lembur setiap hari, dan memperlambat penyampaian layanan kepada masyarakat. Pemilihan perusahaan Asuransi sebagai mitra pengabdian masyarakat didasarkan kepada peran

perusahaan asuransi terkait dengan dunia usaha atau bisnis adalah sebagai *assistance to business enterprise*. Artinya, asuransi mendukung perkembangan dan pertumbuhan usaha melalui pemberian jaminan atas risiko-risiko kerugian yang mungkin diderita oleh penanam modal atau pengelola usaha itu sendiri. Dengan menggunakan jasa asuransi, penanam modal tidak perlu mencemaskan kemungkinan kehilangan investasi saat terjadi bencana. Sementara bagi pengusaha, membayar asuransi yang preminya relatif kecil bisa menghindarkan dari risiko kerugian yang lebih besar.

METODE PELAKSANAAN

Bersumber pada hasil pengenalan kasus serta *Focus Group Discussion* (FGD) bersama kolega, pemecahan yang disetujui buat menuntaskan kasus kolega ialah lewat aktivitas pembelajaran, training serta pendampingan kategorisasi prinsip *staffing model* dengan tata cara pendekatan filosofi serta praktek. Penerapan program dicoba di kantor kolega yang menetap di Jalur BKR 20 di Kel., Cijagra, Kec. Lengkong, Bandung 40253.

Penerapan aktivitas ini dicoba sepanjang 3 kali pertemuan selama 2 bulan ialah pertemuan awal pada semua karyawan kolega (aktivitas pembelajaran serta training), pertemuan kedua pada manajemen kunci kolega dan pertemuan ketiga pada semua karyawan kolega kembali dengan aktivitas mensosialisasikan Prinsip *staffing model* yang sudah terbuat.

Sebagian jenjang yang dicoba dalam cara dedikasi antara lain langkah persiapan, penerapan aktivitas dan langkah monitoring serta penilaian. Langkah perencanaan mencakup kategorisasi konsep serta agenda aktivitas, sosialisasi agenda aktivitas, pengumpulan perlengkapan serta materi, pembuatan materi pembelajaran, serta alokasi tim yang terlibat dalam pengabdian masyarakat sesuai dengan bidang keahliannya

masing-masing. Tahap pelaksanaan meliputi kegiatan a) sosialisasi pra-penyusunan pedoman *staffing model*, dilakukan pada awal bulan Februari 2021 kepada seluruh pegawai perusahaan mitra untuk memberikan pemahaman yang baik tentang *staffing model* dan kenapa itu diperlukan, b) Penyusunan pedoman *staffing model*, dilaksanakan selama bulan february – Maret 2021 dengan melibatkan pegawai perusahaan mitra, dan c) sosialisai kepada seluruh pegawai mengenai pedoman *staffing model*, dilakukan dalam tiga kali pertemuan di bulan April 2021. Pada tahap implementasi pedoman *staffing model* dilakukan pendampingan, untuk memastikan bahwa pedoman dilaksanakan dengan baik, yang dilaksanakan selama bulan April – Mei 2021 dimulai dengan melakukan *work load analysis* menggunakan *time motion study* terhadap seluruh pegawai mitra, dan kemudian ditentukan standar penyelesaian setiap pekerjaan dengan mempertimbangkan rata-rata waktu penyelesaian pekerjaan serta koreksi waktu yang rasional. Pada tahap evaluasi dilakukan observasi untuk memastikan dampak dari implementasi *staffing model* dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Tahap ini diharapkan dapat selesai di bulan Juni 2021.

HASIL & PEMBAHASAN

Aktivitas Pembelajaran serta training pada kolega mulai bulan Februari 2021. Kegiatan ini diikuti oleh seluruh pegawai mitra yang berjumlah 17 orang. Kegiatan ini juga dibantu oleh 2 (dua) orang mahasiswa Prodi D-3 Akuntansi. Jenjang awal saat sebelum melaksanakan aktivitas Pembelajaran serta training bagus tahap kategori ataupun dialog merupakan jenjang perencanaan. Jenjang perencanaan mencakup perencanaan perlengkapan serta pembuatan materi pendek buat khalayak target. Sebagian materi training antara lain merupakan analisis pekerjaan (*job analysis*) yang materinya disampaikan oleh Dr. Rahmat, S.IP., MH., analisis beban kerja (*work*

load analysis) yang materinya disampaikan oleh Dr. Endang Ruchiyat, SE., MM., Ak., CA. dan ketrampilan penyusunan pedoman *staffing model* yang materinya disampaikan oleh Dr. Dadang Agus Suryanto, SH., MH.

Setiap posisi dalam badan mempunyai kedudukan serta tanggung jawab yang berbeda, yang dijelaskan secara jelas dalam uraian tugas, mulai dari karyawan hingga manajemen puncak. Analisis jabatan atau *job analysis* diperlukan untuk menentukan setiap pekerjaan (posisi) yang dibutuhkan perusahaan untuk melaksanakan rencana bisnis dan mencapai tujuan organisasi. Analisa kedudukan merupakan cara memperoleh serta mengolah informasi menjadi data kedudukan, yang disajikan dalam bentuk uraian jabatan. Identifikasi posisi ini juga diperlukan untuk membedakan satu bisnis dengan bisnis lainnya, terutama untuk jenis bisnis terkait, seperti asuransi, akuisisi, dan subrogasi. Analisis pekerjaan memiliki manfaat penting di perusahaan, antara lain mencegah konflik tim, memudahkan evaluasi kinerja karyawan, mendukung kebijakan remunerasi yang adil, dan memudahkan pencarian kandidat yang tepat.

Analisa bobot kegiatan merupakan metode manajemen yang dicoba dengan cara analitis buat mendapatkan data mengenai tingkatan kemampuan serta daya guna kegiatan badan bersumber pada bobot kegiatan. Analisis bobot kegiatan menyatakan bahwa seorang karyawan mengalami underload jika jadwal kerja karyawan tersebut tetap memenuhi jam kerja efektif tahun tersebut, sedangkan karyawan mengalami overload jika jam kerjanya melebihi jam kerja efektif tahun tersebut. Proses analisis beban meliputi analisis proses bisnis yang berlaku dan deskripsi pekerjaan dari posisi yang akan dianalisis, analisis kegiatan yang dilakukan oleh operator saat ini, validasi kepala fungsi dan penyusunan laporan serta rekomendasi lebih lanjut. Hasil dari analisis beban kerja adalah laporan perhitungan beban kerja untuk setiap jabatan dan laporan perhitungan beban

kerja untuk setiap fungsi; dalam hal ini dapat berupa departemen atau divisi. Selain itu, hasil analisis bobot kegiatan bisa dipakai selaku dasar buat menganalisis kebutuhan tenaga kerja, relokasi karyawan, kebutuhan pelatihan, dan pengembangan organisasi.

Staffing model adalah fungsi yang dirancang untuk menarik, merekrut, dan membayar karyawan yang dapat secara efektif mendukung operasi organisasi. Meskipun proses rekrutmen dilakukan secara eksklusif oleh unit SDM, unit lain senantiasa ikut serta dalam memberikan definisi profesi buat menunjang cara rekrutmen. Dalam cara pemilahan, unit SDM melaksanakan tanya jawab, uji, serta mengamati *background* calon. Tanggung jawab unit SDM buat perekrutan pegawai bertambah dengan UU mengenai peluang kerja yang serupa serta bermacam persyaratan industri.

Sesudah perekrutan, penentuan serta penempatan pegawai, hingga kewajiban manajemen SDM merupakan meningkatkan keahlian pegawai guna lebih membiasakan profesi serta tujuan badan. Pengembangan mencakup training buat tingkatkan keahlian dalam melaksanakan tugas-tugas khusus serta pembelajaran buat tingkatkan wawasan biasa serta uraian mengenai area biasa. Pengembangan selaku usaha kenaikan keahlian teknis, teoritis, abstrak, serta akhlak karyawan lewat pembelajaran serta training yang dibutuhkan profesi atau kedudukan.



Gambar 1. Penyampaian Materi Pelatihan



Gambar 2. Diskusi & Tanya Jawab

Pada tahap implementasi pedoman model, pendampingan diberikan untuk memastikan pedoman tersebut dapat diterapkan dengan benar. Pelaksanaan diawali dengan analisis beban kerja dengan mempelajari time shift seluruh karyawan mitra, kemudian menentukan standar penyelesaian setiap pekerjaan dengan mempertimbangkan rata-rata waktu penyelesaian dan koreksi waktu yang wajar, dilanjutkan dengan rotasi karyawan yang disesuaikan dengan kuantitatif kebutuhan masing-masing bidang.

Respon pegawai terhadap implementasi pedoman *staffing model* ini bervariasi. Rata-rata pegawai mengatakan masih baru dengan penerapan model tersebut, namun demikian mereka memahami tujuan yang ingin dicapai dalam penerapan model tersebut. Sebagian besar pegawai merasa puas dengan implementasi *staffing model*, hanya satu dua orang saja yang merasa kurang setuju. Hal ini dimaklumi adanya pro dan kontra didalam penerapan system yang baru pada suatu organisasi. Seiring dengan berjalannya waktu serta meningkatnya kesadaran pegawai terhadap model ini, lambat laun akan diterima secara utuh.



Gambar 3. Penyerahan Dokumen Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat

KESIMPULAN

Pendampingan penyusunan pedoman *staffing model* untuk meningkatkan efisiensi usaha pada PT. Asuransi Bangun Askrida Cabang Bandung yang beralamat di Jalan BKR 20 di Kel. Cijagra, Kec. Lengkong Bandung 40253 selesai dilaksanakan. Sebagian penanda capaian program dedikasi sudah didapat, mulai dari kenaikan mutu SDM kolega, kenaikan produktifitas SDM mitra, serta peningkatan efisiensi usaha mitra.

Penerapan *staffing model* ini disarankan dilakukan secara berkelanjutan, karena manfaatnya tidak bisa terasa secara instan tetapi dalam jangka waktu menengah sampai dengan panjang.

Tahap penting yang bisa dicoba buat mengawali perancangan SDM diantaranya dengan menilai ketersediaan dari sumber daya manusia di perusahaan. Penilaian ini termasuk studi komprehensif dari berbagai aspek SDM, diantaranya keahlian, jumlah, kualifikasi, kompetensi, pengalaman, usia, kinerja, jabatan, kompensasi, dan lain-lain, artinya pengalokasikan sumber daya sesuai kebutuhan dan kemampuan.

SDM yang dimiliki saat ini tentu memiliki potensi kemampuan dan keahlian yang berbeda. Dengan melakukan perancangan yang bagus, jatah yang

diperlukan oleh industri bisa terisi seluruhnya dengan cara menyeluruh. Oleh karena itu dengan cara tidak langsung perihal ini menolong memajukan industri kolega jadi lebih bagus serta bertumbuh maksimum. Kemampuan yang positif pasti lebih banyak klien yang memakai pelayanan ataupun produk yang ditawarkan oleh industri, alhasil tingkatkan profit industri meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Andrew E.Sikula. 1981. Training serta Pengembangan pegawai. Jakarta: Pustaka Binaman
- [2] Bernardin, John H. 2010. Human Resource Management: An Experiential Approach, Fifth Edition, McGraw Hill, Singapura
- [3] Buchari, Zainun. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- [4] Cherrington David J 1995 The Management of Human Resources (4th Edition) New Jersey : Prentice Hall Inc
- [5] Dessler, Gary. 1997. Manajemen SumberdayaManusia. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- [6] Ellitan L 2002 Praktik-praktik Pengelolaan SDM dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 4 No. 2
- [7] JW. Walker 1992 Human Resources Strategy Singapore: McGraw-Hill
- [8] Keith Davis 2009 Human Behavior at Work: Organizational Behavior, New York: McGraw-Hill
- [9] Milkovich George T. John W. Boudreau. 1997. Human Resource Management. USA: Richard D. Irwin
- [10] Nawawi, Hadari, 2000, Manajemen SDM Untuk Bisnis yang Kompetitif, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

- [11] Stoner James A.F Edward Freeman and Gilbert Daniel. 2012. Management, New Jersey: Prentice Hall inc
- [12] Werther, William B. & Keith Davis. 1996. Human Resources And Personal Management. 5th Edition. New York: McGraw-Hill.