

KEBIJAKAN PENGEMBANGAN SDM KEPIALANGAN ASURANSI DI INDONESIA: PERSPEKTIF TEORI KRITIS DAN GAME THEORY

Yulius Bhayangkara¹ Sitti Rakhman²

Mahasiswa Magister Manajemen

Sekolah Tinggi Manajemen Asuransi Trisakti Jakarta

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji kebijakan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam industri kepiialangan asuransi dan reasuransi Indonesia sebagaimana diatur dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 34 Tahun 2024 (POJK 34/2024). Regulasi ini bertujuan meningkatkan profesionalisme, kompetensi, dan integritas pelaku industri melalui standarisasi sertifikasi serta kewajiban alokasi dana pengembangan SDM. Namun, di balik tujuan tersebut, terdapat potensi terjadinya reduksi peran manusia menjadi instrumen kepatuhan semata. Penelitian ini menggunakan pendekatan konseptual-analitis dengan kerangka **Critical Theory Mazhab Frankfurt** dan **Game Theory ekonomi**, serta memanfaatkan model **regresi struktural konseptual** untuk menjelaskan hubungan kausal antara kebijakan SDM, perilaku strategis pialang, dan kemajuan profesional pialang. Hasil kajian menunjukkan bahwa POJK 34/2024 berpotensi mendorong kemajuan industri dan individu pialang apabila diimbangi dengan pendekatan emansipatoris yang menumbuhkan kesadaran etis dan reflektif. Sebaliknya, jika kebijakan diterapkan secara teknokratis dan berbasis rasionalitas instrumental semata, maka berisiko mereproduksi perilaku oportunistik dan menghambat kepercayaan jangka panjang. Kajian ini menyimpulkan bahwa keselarasan kebijakan pengembangan SDM kepiialangan dengan nilai-nilai Pancasila merupakan prasyarat penting untuk menciptakan keseimbangan antara efisiensi ekonomi, profesionalisme, dan keadilan sosial dalam industri perasuransian Indonesia.

Kata kunci: pengembangan SDM, pialang asuransi, POJK 34/2024, teori kritis, game theory

1. PENDAHULUAN

Industri kepiialangan asuransi dan reasuransi memiliki peran strategis dalam ekosistem perasuransian Indonesia, khususnya dalam menjembatani kepentingan tertanggung dengan perusahaan asuransi dan reasuransi. Seiring meningkatnya kompleksitas risiko, tuntutan tata kelola, serta ekspektasi perlindungan konsumen, kualitas sumber daya manusia (SDM) pialang menjadi faktor penentu keberlanjutan industri. Tantangan tersebut mendorong regulator untuk memperkuat kerangka kebijakan pengembangan SDM secara lebih sistematis dan terstruktur.

Dalam konteks tersebut, Otoritas Jasa Keuangan menerbitkan **Peraturan OJK Nomor 34 Tahun 2024 tentang Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia**, sebagai bagian dari implementasi Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan. POJK 34/2024 menegaskan kewajiban penyusunan rencana pengembangan SDM, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan berkelanjutan, sertifikasi kompetensi, serta alokasi dana minimal untuk pengembangan SDM. Kebijakan ini merepresentasikan pergeseran paradigma regulator yang memandang SDM bukan lagi sekadar aspek operasional, melainkan pilar stabilitas dan kredibilitas industri perasuransian.

Secara empiris, industri kepiialangan di Indonesia telah mencapai skala yang signifikan, baik dari jumlah perusahaan maupun volume premi dan komisi yang dimediasi. Namun demikian,

kondisi riil kompetensi SDM pialang masih menunjukkan kesenjangan pada sejumlah area kunci, seperti analisis dan kuantifikasi risiko, pemahaman kontraktual yang kompleks, struktur reasuransi lanjutan, serta aspek tata kelola dan market conduct. Kesenjangan ini menimbulkan pertanyaan kritis mengenai sejauh mana kebijakan pengembangan SDM yang bersifat regulatif mampu menghasilkan kemajuan profesional yang substantif, bukan sekadar kepatuhan administratif.

Sebagian besar kajian terdahulu mengenai pengembangan SDM di sektor jasa keuangan cenderung menekankan pendekatan normatif dan teknokratis, dengan fokus pada efektivitas pelatihan, sertifikasi, dan kinerja organisasi. Pendekatan tersebut relatif kurang menggali dimensi relasi kuasa, ideologi, serta implikasi kebijakan terhadap otonomi dan kesadaran profesional individu. Oleh karena itu, diperlukan perspektif kritis yang mampu menelaah kebijakan pengembangan SDM tidak hanya dari sisi efisiensi, tetapi juga dari sisi kemanusiaan, etika, dan keberpihakan pada kepentingan publik.

Penelitian ini mengisi celah tersebut dengan mengintegrasikan **Critical Theory Mazhab Frankfurt** dan **Game Theory ekonomi** untuk menganalisis POJK 34/2024 dalam konteks industri kepiialangan asuransi dan reasuransi Indonesia. Mazhab Frankfurt digunakan untuk mengkaji potensi dominasi rasionalitas instrumental dan risiko reifikasi SDM, sementara Game Theory menjelaskan bagaimana kebijakan SDM memengaruhi perilaku strategis pialang dalam interaksi pasar yang berulang. Dengan menggunakan kerangka regresi struktural konseptual, penelitian ini bertujuan menjelaskan mekanisme hubungan antara kebijakan pengembangan SDM, perilaku strategis pialang, dan kemajuan profesional pialang. Lebih jauh, kajian ini menempatkan nilai-nilai Pancasila sebagai landasan normatif untuk memastikan bahwa kebijakan SDM tidak hanya rasional secara ekonomi, tetapi juga adil, beradab, dan berkelanjutan secara sosial.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan **pendekatan konseptual-analitis** dengan desain penelitian kualitatif normatif. Pendekatan ini dipilih karena tujuan utama penelitian bukan untuk menguji hipotesis secara empiris melalui survei atau eksperimen, melainkan untuk **menganalisis kebijakan pengembangan sumber daya manusia (SDM) kepiialangan asuransi dan reasuransi secara kritis dan sistematis**, serta menjelaskan mekanisme hubungan kausal antarvariabel berdasarkan kerangka teori yang relevan.

Objek kajian penelitian adalah **Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 34 Tahun 2024** tentang Pengembangan Kualitas SDM, dengan fokus pada implikasinya terhadap industri dan

individu pialang asuransi serta pialang reasuransi di Indonesia. Data yang digunakan bersifat **sekunder**, meliputi regulasi OJK, publikasi resmi OJK, literatur akademik, serta data statistik industri yang relevan.

Kerangka analisis penelitian dibangun dengan mengintegrasikan **Critical Theory Mazhab Frankfurt** dan **Game Theory ekonomi**. Mazhab Frankfurt digunakan untuk menganalisis dimensi normatif dan kritis kebijakan SDM, khususnya terkait rasionalitas instrumental, reifikasi manusia, ideologi kebijakan, dan potensi emansipasi profesional. Sementara itu, Game Theory digunakan untuk menjelaskan **perilaku strategis pialang** sebagai respons rasional terhadap struktur insentif dan aturan yang diciptakan oleh kebijakan pengembangan SDM.

Untuk menghubungkan kedua perspektif tersebut secara sistematis, penelitian ini menggunakan **model regresi struktural konseptual (conceptual structural regression)**. Dalam model ini, kebijakan pengembangan SDM kepialaman diposisikan sebagai variabel eksogen, perilaku strategis pialang sebagai variabel mediasi, dan kemajuan profesional pialang sebagai variabel endogen. Analisis dilakukan dengan menelaah hubungan kausal langsung dan tidak langsung antarvariabel berdasarkan konsistensi teori, logika kebijakan, dan dinamika industri. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menjelaskan *bagaimana* dan *mengapa* kebijakan SDM dapat menghasilkan hasil yang berbeda tergantung pada cara kebijakan tersebut diinternalisasi dan diimplementasikan oleh pelaku industri.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Kebijakan Pengembangan SDM dan Rasionalitas Instrumental

Hasil analisis konseptual menunjukkan bahwa POJK 34/2024 secara eksplisit memperkuat pendekatan rasionalitas instrumental dalam pengelolaan SDM kepialaman. Hal ini tercermin dari penekanan pada kewajiban sertifikasi, pelaporan rencana pengembangan SDM, serta alokasi anggaran pelatihan yang terukur. Dari perspektif manajerial, pendekatan ini memberikan kepastian standar dan mendorong peningkatan kompetensi teknis secara sistematis.

Namun, dalam perspektif Mazhab Frankfurt, dominasi rasionalitas instrumental berpotensi mereduksi SDM menjadi objek kepatuhan dan efisiensi sistemik. SDM pialang berisiko diperlakukan sebagai *unit kompetensi* yang dinilai berdasarkan sertifikat dan pemenuhan administrasi, bukan sebagai subjek profesional yang memiliki otonomi, pertimbangan etis, dan tanggung jawab sosial. Kondisi ini mencerminkan gejala **reifikasi**, di mana kualitas manusia dipersempit menjadi indikator kuantitatif yang mudah diaudit.

3.2. Implikasi terhadap Perilaku Strategis Pialang (Perspektif Game Theory)

Dalam kerangka Game Theory, kebijakan SDM berfungsi sebagai **struktur payoff** yang memengaruhi pilihan strategi pialang. Ketika implementasi POJK 34/2024 lebih menekankan kepatuhan formal dan pencapaian indikator administratif, pialang cenderung memilih strategi **defensive compliance**, yaitu memenuhi kewajiban minimum tanpa internalisasi nilai profesional secara mendalam. Dalam kondisi ini, keseimbangan yang terbentuk mendekati *Nash equilibrium* yang stabil tetapi suboptimal bagi kepentingan jangka panjang industri.

Sebaliknya, apabila kebijakan pengembangan SDM diimplementasikan secara substantif melalui penguatan etika profesi, kompetensi analitis, dan tanggung jawab fiduciary maka struktur insentif bergeser. Dalam konteks *repeated games* yang mencirikan industri kepihalangan, reputasi, kepercayaan, dan hubungan jangka panjang dengan klien menjadi payoff utama. Hal ini mendorong pialang memilih strategi kooperatif yang berorientasi pada kualitas advisory dan keberlanjutan bisnis. Dengan demikian, kebijakan SDM tidak hanya memengaruhi tingkat kompetensi, tetapi juga **arah perilaku strategis** pelaku industri.

3.3. Hubungan Mediasi antara Kebijakan SDM dan Kemajuan Pialang

Model regresi struktural konseptual yang dibangun dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kebijakan pengembangan SDM terhadap kemajuan pialang **tidak bersifat langsung**, melainkan dimediasi oleh perilaku strategis pialang. Kebijakan yang sama dapat menghasilkan dampak yang berbeda tergantung pada apakah pialang menafsirkan kebijakan tersebut sebagai kewajiban administratif atau sebagai peluang pengembangan profesional.

Kemajuan pialang dalam penelitian ini dipahami secara multidimensional, mencakup aspek profesional, etis, ekonomi, dan sosial. Strategi oportunistik mungkin menghasilkan keuntungan jangka pendek, tetapi dalam interaksi pasar yang berulang berpotensi menurunkan kepercayaan dan meningkatkan risiko reputasi. Sebaliknya, strategi kooperatif yang didukung oleh pengembangan SDM yang bermakna cenderung menghasilkan kemajuan yang lebih stabil dan berkelanjutan.

3.4. Keselarasan Kebijakan SDM dengan Nilai-Nilai Pancasila

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa POJK 34/2024 memiliki potensi besar untuk selaras dengan nilai-nilai Pancasila apabila diimplementasikan secara reflektif dan emansipatoris. Prinsip kemanusiaan yang adil dan beradab menuntut agar pengembangan SDM tidak berhenti pada kepatuhan teknis, tetapi juga membentuk integritas dan tanggung jawab moral pialang. Prinsip musyawarah dan keadilan sosial menegaskan pentingnya dialog antara regulator, asosiasi, dan pelaku industri dalam merumuskan dan menyempurnakan kebijakan SDM.



Dengan demikian, kebijakan pengembangan SDM kepialaman yang selaras dengan Pancasila berfungsi tidak hanya sebagai instrumen regulasi, tetapi juga sebagai **mekanisme transformasi perilaku** yang mendorong terciptanya keseimbangan antara efisiensi ekonomi, profesionalisme, dan keadilan sosial.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 34 Tahun 2024 merupakan instrumen kebijakan yang strategis dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di industri kepialaman asuransi dan reasuransi Indonesia. Melalui kewajiban penyusunan rencana pengembangan SDM, pelaksanaan sertifikasi kompetensi, serta pengalokasian dana pelatihan secara terstruktur, POJK 34/2024 mencerminkan komitmen regulator untuk memperkuat profesionalisme, tata kelola, dan kepercayaan publik terhadap industri perasuransian. Dalam konteks industri yang semakin kompleks dan berorientasi pada pengelolaan risiko, kebijakan ini secara normatif dapat dipahami sebagai fondasi penting bagi keberlanjutan sektor kepialaman.

Namun demikian, hasil kajian menunjukkan bahwa efektivitas kebijakan pengembangan SDM tersebut tidak bersifat otomatis. Dalam perspektif Critical Theory Mazhab Frankfurt, dominasi rasionalitas instrumental dalam implementasi kebijakan berpotensi mereduksi SDM pialang menjadi objek kepatuhan administratif dan unit kompetensi yang diukur secara kuantitatif. Kondisi ini dapat memunculkan gejala reifikasi dan alienasi profesional, di mana pialang menjalankan kewajiban sertifikasi dan pelatihan sebagai formalitas, tanpa internalisasi nilai etika, tanggung jawab sosial, dan refleksi kritis atas peran profesinya. Oleh karena itu, kebijakan pengembangan SDM yang tidak disertai pendekatan emansipatoris berisiko menghasilkan kepatuhan semu yang kurang berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan dan kepercayaan jangka panjang.

Dari perspektif Game Theory, penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan SDM berfungsi sebagai mekanisme pembentuk struktur insentif yang secara langsung memengaruhi perilaku strategis pialang. Dalam lingkungan industri yang bersifat *repeated interaction*, pilihan strategi pialang—apakah oportunistik, defensif, atau kooperatif—ditentukan oleh persepsi terhadap payoff jangka pendek dan jangka panjang. Kebijakan pengembangan SDM yang hanya menekankan kepatuhan minimum cenderung mendorong keseimbangan non-kooperatif yang stabil namun suboptimal. Sebaliknya, kebijakan yang menempatkan reputasi, integritas, dan kualitas advisory sebagai nilai strategis mampu menggeser keseimbangan menuju perilaku kooperatif yang mendukung kemajuan profesional dan keberlanjutan industri.



Kajian ini juga menegaskan bahwa nilai-nilai Pancasila memiliki relevansi normatif yang kuat dalam merancang dan mengimplementasikan kebijakan pengembangan SDM kepiialangan. Prinsip kemanusiaan yang adil dan beradab menuntut agar SDM pialang dipandang sebagai subjek profesional yang bermartabat, bukan sekadar alat produksi atau kepatuhan. Prinsip musyawarah dan keadilan sosial menggarisbawahi pentingnya dialog dan partisipasi pemangku kepentingan dalam merumuskan kebijakan SDM yang adil dan kontekstual. Dengan demikian, keselarasan antara POJK 34/2024, teori kritis, dan nilai Pancasila menjadi prasyarat bagi terciptanya keseimbangan antara efisiensi ekonomi, profesionalisme, dan tanggung jawab sosial.

Sehubungan dengan hal tersebut, **asosiasi perasuransian khususnya Asosiasi Perusahaan Pialang Asuransi dan Reasuransi Indonesia (APPARINDO)**—memiliki peran strategis sebagai *intermediary institution* antara regulator, perusahaan, dan individu pialang dalam memastikan implementasi kebijakan pengembangan SDM berjalan secara substantif. Beberapa langkah strategis yang disarankan bagi APPARINDO antara lain: pertama, menyusun **kerangka kompetensi profesi pialang nasional** yang tidak hanya mencakup aspek teknis dan regulasi, tetapi juga dimensi etika, tanggung jawab fiduciary, dan kapasitas reflektif profesional. Kerangka ini dapat menjadi acuan bersama bagi perusahaan anggota dalam merancang program pelatihan dan pengembangan SDM.

Kedua, APPARINDO perlu berperan aktif sebagai **pusat pengembangan pembelajaran industri (industry learning hub)** dengan memfasilitasi program pendidikan berkelanjutan, diskusi kasus nyata, dan forum reflektif lintas pemangku kepentingan. Pendekatan ini sejalan dengan konsep *communicative action* Habermas, di mana pembelajaran dan kebijakan dibangun melalui dialog rasional yang bebas dari dominasi semata-mata teknokratis. Ketiga, asosiasi dapat mendorong **penyelarasan sistem insentif non-finansial**, seperti pengakuan reputasi, standar praktik terbaik, dan *peer review*, sehingga perilaku kooperatif dan beretika memperoleh nilai strategis di mata pasar.

Keempat, APPARINDO diharapkan mengambil peran advokatif dan kolaboratif dengan regulator dalam proses evaluasi dan penyempurnaan kebijakan SDM, termasuk POJK 34/2024 dan peraturan turunannya. Peran ini penting untuk memastikan bahwa kebijakan pengembangan SDM tetap responsif terhadap dinamika praktik industri dan tidak terjebak pada pendekatan kepatuhan administratif semata. Dengan menjalankan fungsi tersebut, APPARINDO dapat berkontribusi langsung pada pembentukan ekosistem kepiialangan yang profesional, berintegritas, dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan SDM kepalangan asuransi dan reasuransi di Indonesia membutuhkan sinergi antara regulasi yang kuat, pendekatan teoretis yang kritis, dan peran aktif asosiasi profesi. POJK 34/2024 akan mencapai tujuan strategisnya apabila diimplementasikan tidak hanya sebagai instrumen kepatuhan, tetapi sebagai sarana emansipasi profesional yang mendorong perilaku kooperatif, meningkatkan kualitas layanan, serta memperkuat kepercayaan publik terhadap industri perasuransian Indonesia.

REFERENSI

- Otoritas Jasa Keuangan. (2024). *Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 34 Tahun 2024 tentang Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia*. Jakarta: OJK.
- Otoritas Jasa Keuangan. (2023). *Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan*. Jakarta.
- Otoritas Jasa Keuangan. (2023). *Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 24 Tahun 2023 tentang Perizinan Usaha dan Kelembagaan Perusahaan Pialang Asuransi dan Pialang Reasuransi*. Jakarta: OJK.
- Horkheimer, M. (1972). *Critical Theory: Selected Essays*. New York: Continuum.
- Horkheimer, M., & Adorno, T. W. (2002). *Dialectic of Enlightenment*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Marcuse, H. (1964). *One-Dimensional Man*. Boston: Beacon Press.
- Habermas, J. (1984). *The Theory of Communicative Action, Vol. 1: Reason and the Rationalization of Society*. Boston: Beacon Press.
- Habermas, J. (1987). *The Theory of Communicative Action, Vol. 2: Lifeworld and System*. Boston: Beacon Press.
- Von Neumann, J., & Morgenstern, O. (1944). *Theory of Games and Economic Behavior*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Nash, J. F. (1950). Equilibrium points in n-person games. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 36(1), 48–49.
- Schelling, T. C. (1960). *The Strategy of Conflict*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Aumann, R. J. (1976). Agreeing to disagree. *Annals of Statistics*, 4(6), 1236–1239.
- Selten, R. (1975). Reexamination of the perfectness concept for equilibrium points in extensive games. *International Journal of Game Theory*, 4(1), 25–55.



- Kahneman, D., & Tversky, A. (1979). Prospect theory: An analysis of decision under risk. *Econometrica*, 47(2), 263–291.
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (1998). High performance work systems and firm performance. *Academy of Management Journal*, 41(1), 8–29.
- Boxall, P., & Purcell, J. (2016). *Strategy and Human Resource Management* (4th ed.). London: Palgrave Macmillan.
- Swiss Re Institute. (2023). *World Insurance Sigma Report*. Zurich: Swiss Re.
- OECD. (2022). *Enhancing the Role of Insurance Intermediaries in Consumer Protection*. Paris: OECD Publishing.

Profile Penulis

- 1) Nama : Yulius Bhayangkara S
- 2) NIM : 25234517
- 3) Pendidikan :
 - a) Magister Management, Sekolah Tinggi Manajemen Asuransi (STMA) TRISAKTI
- 4) Gelar :
 - a) Akademik : *Sarjana Ilmu Politik*, Universitas Nasional Indonesia
 - b) Professional :
 - i) *Certified Indonesia Insurance Broker (CIIB)*, Asosiasi Ahli Pialang Asuransi dan Reasuransi Indonesia (APARI)
 - ii) *Senior Associate – Certified Insurance Practitioner (CIP)*, Australia New Zealand Institute of Insurance and Finance (ANZIIF), Melbourne, Australia
 - iii) *Jenjang Kualifikasi 7 Bidang Perasuransian (tertinggi)*, Lembaga Sertifikasi Profesi Perasuransiaan Indonesia
 - iv) *Integrated Risk Governace Specialist (Ahli Tatakelola Risiko Terintegrasi)*, Lembaga Sertifikasi Profesi Manajemen Risiko (LPMR), Indonesia
- 5) Jabatan :
 - a) Presiden Direktur, *PT Sedana Proteksi Sinergi Pialang Asuransi*, Jakarta – Indonesia (SedanaRe)
 - b) Komisaris, *PT LSP Perasuransian Indonesia*, Jakarta
 - c) Ketua Umum, *Asosiasi Perusahaan Pialang Asuransi dan Reasuransi Indonesia (APPARINDO)*
 - d) Ketua Umum, *Dewan Asuransi Indonesia (DAI)*
 - e) Dewan Kehormatan, *Asosiasi Ahli Pialang Asuransi dan Reasuransi Indonesia (APARI)*