

Desain Program Pelatihan “Pengenalan Dasar-Dasar Asuransi” untuk Karyawan Baru di PT ASABRI (Persero)

Arista Hilman Maliki Bastari,[✉] Suprayekti, Retno Widyaningrum

¹ Universitas Negeri Jakarta, Jakarta, Indonesia.

² Universitas Negeri Jakarta, Jakarta, Indonesia.

³ Universitas Negeri Jakarta, Jakarta, Indonesia.

DOI: <https://doi.org/10.21009/JPI.031.12>

Article History

Received : 2020

Accepted : 2020

Published : 2020

Keywords

Development, Design,
Training Program,
Fundamentals of
Insurance

Abstract

Penelitian pengembangan yang berjudul “Desain Program Pelatihan “Pengenalan Dasar-Dasar Asuransi Untuk Karyawan Baru di PT ASABRI (Persero)” bertujuan untuk menghasilkan suatu rancangan dan bahan ajar berupa kurikulum dan modul pelatihan yang dapat membantu Divisi Pelatihan dalam mengembangkan sumber daya manusia karyawan baru dalam mempelajari dasar-dasar asuransi yang sesuai dengan standar kompetensi dan Key Performance Indicator yang ada pada divisi pelayanan. Berdasarkan metodenya penelitian ini termasuk dalam metode penelitian dan pengembangan (Research and Development). Model yang digunakan yaitu Model Pengembangan Instruksional (MPI) oleh M. Atwi Suparman. Prosedur pengembangan dilakukan melalui delapan langkah yang ada dalam Model Pengembangan Instruksional (MPI). Hasil penelitian berupa kurikulum dan contoh bahan instruksional berupa modul. Responden yang terlibat untuk mengevaluasi produk diantaranya, ahli desain pembelajaran, ahli materi pembelajaran dan ahli media pembelajaran, ahli untuk materi pembelajaran sebesar 3,3(sangat baik), desain pembelajaran 3,06 (baik), media pembelajaran 2,7 (baik). Hasil penilaian digunakan untuk meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan.

Abstract

The research development entitled “Training Program Design “Introduction to the Basics of Insurance” for New Employees at PT ASABRI (Persero)Penelitian aims to produce a design and teaching materials in the form of curriculum and training modules that can help the Training Division in developing new employee human resources in learning the basics of insurance in accordance with competency standards and Key Performance Indicators in the service division. Based on the method of this research included in the research and development method (Research and Development). The model used is the Instructional Development Model (MPI) by M. Atwi Suparman. The development procedure is carried out through the eight steps in the Instructional Development Model (MPI). Research results in the form of curriculum and examples of instructional materials in the form of modules. Respondents involved in evaluating products included learning design experts, learning material experts and instructional media experts, experts for learning materials at 3.3 (very good), learning design 3.06 (good), learning media 2.7 (good) . The assessment results are used to improve the quality of the product produced.

[✉] Corresponding author : Arista Hilman Maliki Bastari
Address: Universitas Negeri Jakarta
Jakarta, Indonesia
E-mail: aris.amaterasu@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat berhubungan erat dengan kepegawaian yang mempunyai tujuan mendapatkan dan mengembangkan tenaga kerja yang berkualitas. Tujuan umum perusahaan adalah untuk mewujudkan hasil-hasil produksi yang berkualitas dan mempertahankan kelangsungan dalam perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut faktor utamanya adalah manusia. Karyawan baru berperan penting dalam suatu perusahaan untuk mendukung kesuksesan dan kelancaran perusahaan dalam mencapai tujuan. Namun, seringkali karyawan baru tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi "*job competent*", yaitu mampu mencapai output dan standar mutu yang diharapkan. Maka dari itu, perusahaan perlu mengembangkan karyawan menjadi SDM yang berkualitas.

SDM yang berkualitas ialah yang mampu terus belajar sehingga dapat meningkatkan kinerja yang komprehensif dalam berpikir dan selalu mengantisipasi tuntutan di masa depan, memiliki sikap positif dan berwawasan, serta memiliki kemampuan, ketrampilan dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan diberbagai bidang.

Salah satu perusahaan yang turut mengembangkan SDM yaitu PT ASABRI (Persero). PT ASABRI (Persero) merupakan sebuah BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang bergerak di bidang Asuransi Sosial dan pembayaran pensiun khusus untuk Prajurit TNI, Anggota Polri, PNS Kementerian Pertahanan Republik Indonesia dan POLRI. Adapun Program yang dikelola terdiri atas: Program THT; JKK; JKm; Pensiun; PUM KPR dan Pinjaman Polis

Selain program-program yang dimiliki, PT ASABRI (Persero) juga memiliki budaya kerja di dalam melayani yaitu tata nilai organisasi untuk melayani, prinsip-prinsip pelayanan, budaya 4 S (Senyum, Salam, Sapa dan Sabar) dan paradigma pelayanan yang semua itu adalah bagian dari budaya melayani di PT ASABRI (Persero).

Keenam program dan budaya melayani tersebut merupakan hal sangat penting yang perlu dipahami setiap karyawan baru yang bekerja di PT ASABRI (Persero). Dikarenakan

sejalan dengan bisnis utama (*core business*) yang mereka kelola. Karyawan baru harus mengelola segala bentuk pembayaran *claim* asuransi maupun pensiun sesuai dengan hitungan yang benar, serta menerapkan budaya kerja yang dimiliki PT ASABRI (Persero) dalam melayani *client*.

Namun pada kenyataannya PT ASABRI (Persero) belum memfasilitasi para karyawan baru dalam meningkatkan kinerja mereka dengan maksimal. Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan Kepala Bidang Pelatihan Umum Bapak Salim Achmad, S.T. pada tanggal 16 Mei 2019, diketahui bahwa divisi pelatihan dan pengembangan (Divlatbang) PT ASABRI (Persero) baru dibentuk pada tahun 2017 yang dilatarbelakangi oleh keinginan perusahaan untuk membuat kurikulum dan pelatihan sendiri, lalu beliau juga menjelaskan bahwa pelatihan yang dilakukan selama ini selalu bergantung kepada pihak eskternal (*vendor*).

Pihak eksternal (*vendor*) memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan pelatihan di PT ASABRI (Persero). Namun, pelatihan untuk karyawan baru PT ASABRI (Persero) belum pernah dilakukan karena segala bentuk data, pengetahuan dan ketrampilan yang ada didalamnya hanya diketahui oleh pihak internal PT ASABRI (Persero) dan beberapa dokumen yang bersifat rahasia. Sementara intervensi yang dilakukan oleh PT ASABRI (Persero) untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada karyawan baru hanya melalui briefing singkat yang dilakukan selama 4 jam kerja dan dan diberikan fasilitas tutor yang menangani beberapa karyawan baru sekaligus. Setelah briefing dilakukan, karyawan baru akan menjadi *frontliner* dalam proses pelayanan yang menghadapi para *client* PT ASABRI (Persero).

Berdasarkan wawancara tidak terstruktur pada tanggal 22 Mei 2019 dengan Ibu Natasya, A.md selaku sekretaris Divlatbang, narasumber mengatakan briefing singkat dan bimbingan tutor masih kurang efektif dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan baru. Terlebih lagi mereka berasal dari berbagai latar pendidikan yang berbedabeda sehingga kebanyakan dari mereka tidak memiliki pengetahuan mengenai dasar-dasar asuransi yang dikelola khusus oleh PT ASABRI (Persero). Hal tersebut menyebabkan karyawan baru

menjadi tidak siap dan cenderung membuat kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan.

Berdasarkan analisis masalah yang telah dijabarkan, maka PT ASABRI (Persero) perlu melakukan sebuah upaya atau intervensi yang sistematis agar dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan baru. Intervensi yang tepat untuk karyawan baru ialah dengan melakukan pelatihan. Dewi S. Prawiradilaga dalam bukunya "Wawasan Teknologi Pendidikan" menyebutkan bahwa pembelajaran atau pelatihan dilakukan sebagai upaya menanamkan budaya bagi karyawan baru, yang tidak memiliki latar belakang keilmuan. Tujuan pelatihan tersebut adalah memberi wawasan kepada mereka agar pola pikir sejalan dengan kebijakan dan budaya organisasi. Untuk itu, pelatihan adalah intervensi yang terbaik.¹

METODE

Pengembangan program pelatihan ini termasuk ke dalam metode penelitian dan pengembangan (*Research and Development*), yaitu metode penelitian yang digunakan untuk menghasilkan produk tertentu, dan menguji keefektifan produk tersebut (Sugiyono: 2010). Model pengembangan yang digunakan adalah Model Pengembangan Instruksional (MPI) yang dikembangkan oleh Prof. Dr. M. Atwi Suparman, M.Sc. Tujuan atau hasil akhir kegiatan pengembangan ini adalah menghasilkan produk instruksional berupa kurikulum pelatihan dan bahan instruksional berupa modul pelatihan.

Alat pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner. Dengan responden terdiri dari ahli materi pembelajaran, ahli desain pembelajaran, dan ahli media pembelajaran, Pelaksanaan analisis data dilakukan wawancara, penulis dapat tetap menulis metode penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan kurang lebih selama 3 bulan. Responden yang dilibatkan dalam penelitian ini yaitu ahli materi pembelajaran, ahli desain pembelajaran, dan ahli media pembelajaran

Berdasarkan analisis masalah yang ada penelitian ini bertujuan mendesain program pelatihan "Pengenalan Dasar-Dasar Asuransi"

untuk karyawan baru PT ASABRI (Persero). Berikut ini kajian teori yang dilakukan

A. Hakikat Desain Sistem Pembelajaran

Desain pembelajaran adalah pengembangan secara sistematis dari spesifikasi pembelajaran dengan menggunakan teori belajar dan pembelajaran untuk menjamin kualitas pembelajaran. Proses perancangan dan pengembangan ini meliputi segala proses analisis kebutuhan pembelajaran, tujuan dan pengembangan sistem untuk mencapai tujuan, pengembangan bahan dan aktivitas pembelajaran, uji coba dan evaluasi dari seluruh pembelajaran dan aktivitas peserta didik. Desain pembelajaran juga dapat didefinisikan sebagai berikut:

*"Instructional design is the practice of maximizing the effectiveness, efficiency and appeal of instruction and other learning experiences. The process consists broadly of determining the current state and needs of the learner, defining the end goal of instruction, and creating some "intervention" to assist in the transition"*²

Desain pembelajaran merupakan kegiatan memaksimalkan keefektifan, efisiensi dan hasil pembelajaran dan pengalaman pembelajaran lainnya. Kegiatan tersebut meliputi penentuan keadaan awal, kebutuhan peserta didik, menentukan tujuan akhir dan menciptakan beberapa perlakuan untuk membantu dalam masa transisi tersebut. Di bagian lain dijelaskan desain pembelajaran adalah pengembangan pengajaran secara sistematis yang digunakan secara khusus teori-teori pembelajaran untuk menjamin kualitas pembelajaran.

B. Hakikat Teknologi Kinerja

Teknologi Kinerja (*human performance technology*) adalah istilah terkait teknologi pendidikan/teknologi pembelajaran yang mulai mencuat disekitar tahun 1980-an. Teknologi kinerja merupakan suatu proses peningkatan kompetensi manusia dengan meningkatkan

produktivitas dan efisiensi pada hasil kerja yang didasarkan pada pengembangan sistem yang sistemik dan sistematis. Teknologi kinerja

² En.wikipedia.org/wiki/instructionaldesign

menggunakan berbagai intervensi dari berbagai disiplin ilmu lain termasuk psikologi perilaku, instruksional desain sistem, pengembangan organisasi dan manajemen sumber daya manusia.

Teknologi Kinerja memiliki pengertian menurut beberapa ahli yaitu: Menurut National Society Of Performance And Instruction Cited In Rosenberg, teknologi kinerja adalah sekumpulan metode dan proses untuk menyelesaikan masalah atau memberdayakan kesempatan yang berhubungan dengan kinerja seseorang. Ini dapat digunakan pada individu, kelompok kecil, atau organisasi besar.

Rossenber, Coscarelli dan Hutchison dalam Stolovich dan Keeps, menyatakan bahwa intervensi adalah jawaban dari masalah kinerja yang timbul. Stolovich dan Keeps, et al., mengelompokkan intervensi sebagai *instructional (pembelajaran)* dan *noninstructional (non-pembelajaran)*.³

Intervensi kategori pembelajaran dipersiapkan untuk membelajarkan seluruh karyawan dan SDM yang ada pada suatu organisasi agar menjadi lebih berdaya dan mampu memenuhi tantangan serta meningkatkan mutu organisasi mereka. Termasuk dalam kategori ini ialah berbagai program pelatihan, di kelas (*real time*), sampai dengan pelatihan jarak jauh (*distance learning*), belajar akselerasi, pembelajaran mandiri. Adapun kelompok kedua adalah intervensi yang disiapkan untuk mengubah atau mengoptimalkan fungsi setiap elemen organisasi. Termasuk diantaranya seleksi calon karyawan sebelum direkrut, perubahan daya organisasi, sistem insentif, dan sebagainya.

Tabel Contoh Intervensi⁴

Pembelajaran (Jenjang Individu)	Non-Pembelajaran (Jenjang Organisasi)
Pelatihan (<i>real time</i> , kelas maya)	Kebijakan baru
<i>On-The-Job Training</i>	Konsultan

³ Dewi Salma Prawiradilaga. 2008. Prinsip Desain Pembelajaran. Jakarta: Kencana Prenada Media. h. 179

⁴ Ibid. h. 181

⁵ Muhaimin Suti'ah dan Sugeng Listyo Prabowo. 2009. Manajemen Pendidikan. Jakarta: Kencana. h. 349

Paket pelatihan mandiri	Penghargaan atas prestasi kerja
Program simulasi/bermain peran	Penyediaan perangkat kerja

C. Hakikat Desain Pelatihan

Program merupakan pernyataan yang berisi kesimpulan dari beberapa harapan atau tujuan yang saling bergantung dan saling terkait, untuk mencapai suatu sasaran yang sama. Biasanya suatu program mencakup seluruh kegiatan yang berada di bawah unit administrasi yang sama, atau sasaran-sasaran yang saling bergantung dan saling melengkapi, yang semuanya harus dilaksanakan secara bersamaan atau berurutan.⁵ Dalam Farida (2000:9) menegaskan bahwa program ialah segala sesuatu yang coba dilakukan seseorang dengan harapan akan mendatangkan hasil atau pengaruh. Suatu program mungkin saja sesuatu yang berbentuk nyata seperti kurikulum, atau yang abstrak seperti prosedur.⁶

Selain itu, definisi program juga termuat dalam Undang-Undang RI Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, menyatakan bahwa Program adalah instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah/lembaga untuk mencapai sasaran dan tujuan serta memperoleh alokasi anggaran atau kegiatan masyarakat yang dikoordinasikan oleh instansi masyarakat.

Dalam proses pelaksanaan suatu program sesungguhnya dapat berhasil, kurang berhasil, ataupun gagal sama sekali apabila ditinjau dari wujud hasil yang dicapai atau outcomes. Karena dalam proses tersebut turut bermain dan terlihat berbagai unsur yang pengaruhnya bersifat mendukung maupun menghambat pencapaian sasaran suatu program.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan pelaksanaan program adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh individu maupun kelompok berbentuk pelaksanaan kegiatan yang didukung

⁶ Farida Yusuf Tayibnapis. 2000. Evaluasi program. Jakarta: Rineka Cipta. h. 9

kebijaksanaan, prosedur, dan sumber daya dimaksudkan membawa suatu hasil untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

D. Hakikat Pengenalan Dasar-Dasar Asuransi

Terdapat beberapa pengertian atau definisi mengenai asuransi berdasarkan pendapat para ahli yang nampak berbeda namun mempunyai inti dan tujuan yang sama.

Definisi asuransi menurut ketentuan Pasal 246 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUH Dagang) yang dikutip oleh Abdul R. Saliman⁷ (2014:181):

“Asuransi atau pertanggungan adalah suatu perjanjian dengan mana seorang penanggung mengikatkan diri kepada seorang tertanggung, dengan menerima uang premi, untuk memberikan penggantian kepada tertanggung karena suatu kerugian, kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan, yang mungkin akan dideritanya karena suatu peristiwa yang tidak tentu”.

Definisi asuransi menurut Ketentuan Pasal 1 angka (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 1992 tentang Usaha Perasuransian yang dikutip oleh Abdulkadir Muhammad.⁸

“Asuransi atau pertanggungan adalah perjanjian antara dua pihak atau lebih dengan mana pihak penanggung mengikatkan diri kepada tertanggung dengan menerima premi asuransi untuk memberikan penggantian kepada tertanggung karena kerugian, kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan, atau tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang mungkin akan diderita tertanggung yang timbul dari suatu peristiwa yang tidak pasti, atau untuk memberikan suatu pembayaran yang didasarkan atas meninggal atau hidupnya seseorang yang dipertanggungkan”.

Definisi asuransi menurut Zian Faradois⁹

“Asuransi merupakan suatu sistem atau tindakan untuk melimpahkan, mengalihkan, atau mentransfer risiko yang ditanggung kepada pihak lain dengan syarat melakukan pembayaran premi dalam rentang waktu tertentu secara teratur sebagai ganti polis yang menjamin perlindungan terhadap risiko yang

memungkinkan terjadi di masa depan seiring dengan ketidakpastian itu sendiri”

Definisi asuransi menurut Prof. Mehr dan Cammack yang dikutip oleh Zian Faradois:¹⁰

“Asuransi adalah suatu alat guna mengurangi risiko keuangan dengan cara pengumpulan unit-unit exposure dalam jumlah yang memadai, supaya kemungkinan terjadinya risiko kerugian individu bisa diprediksikan, kemudian dipikul sama merata oleh mereka yang bergabung”.

E. Relevansi Kebutuhan Karyawan Baru dengan pelatihan dasar-dasar asuransi

Dasar-dasar asuransi merupakan sesuatu yang wajib diketahui oleh setiap karyawan yang bekerja di PT ASABRI (Persero) karena merupakan core bisnis yang mereka kelola untuk para *client* mereka. Dasar-dasar asuransi yang dimaksud peneliti berisikan materi mengenai program yang dikelola seperti Tabungan Hari Tua (THT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKm), Dana Pensiun, Pinjaman Uang Muka KPR (PUM KPR), dan Pinjaman polis.

Selain program-program yang dimiliki, materi juga akan berisi mengenai budaya kerja di dalam melayani yaitu tata nilai organisasi untuk melayani, prinsip-prinsip pelayanan, budaya 4 S (Senyum, Salam, Sapa dan Sabar) dan paradigma pelayanan yang semua itu adalah bagian dari budaya melayani di PT ASABRI (Persero).

Semua hal tersebut di atas adalah sesuatu yang wajib diketahui oleh setiap karyawan yang bekerja di PT ASABRI. Maka dari itu pelatihan pengenalan dasar-dasar asuransi bisa menjadi sumber belajar bagi karyawan PT ASABRI (Persero).

F. Kriteria Karyawan Baru PT ASABRI (Persero)

Peran karyawan baru sebagai sumber daya manusia yang dibutuhkan menentukan kesuksesan berdirinya suatu perusahaan. Karyawan atau *human capital* menjadi sangat penting karena dapat menghasilkan nilai tambahan untuk perusahaan, maka peran dan fungsi karyawan bertujuan untuk membantu memperlancar produktivitas dan

memaksimalkan kinerja serta memanfaatkan waktu secara efektif.

Karyawan baru yang bekerja pada PT ASABRI (Persero) telah melewati seleksi tes pada Kementerian BUMN untuk selanjutnya jika mereka lulus maka mereka akan diseleksi kembali pada masing-masing anak BUMN yang mereka pilih. Setelah melewati seleksi untuk bekerja pada PT ASABRI (Persero) mereka akan ditetapkan menjadi karyawan baru sebelum menjadi karyawan tetap pada PT ASABRI (Persero). Sebelum mereka menjadi karyawan tetap pada PT ASABRI (Persero), perusahaan menetapkan waktu 1 tahun untuk bekerja pada PT ASABRI (Persero) dimana mereka selama 5 bulan akan ditempatkan pada Divisi Pelayanan terlebih dahulu sebelum bekerja pada divisi mereka masing-masing.

Dalam pekerjaannya, karyawan baru yang bekerja pada PT ASABRI (Persero) memiliki kewajiban untuk dapat melayani segala bentuk *claim* yang diajukan oleh *client* mereka. Meskipun mereka pada awalnya ditempatkan di divisi berbeda-beda tetapi perusahaan mewajibkan para karyawan baru bekerja terlebih dahulu pada divisi pelayanan dan melayani langsung para *client* dengan tujuan agar karyawan baru dapat mengetahui dan memahami setiap program yang dikelola oleh PT ASABRI (Persero). Divisi pelayanan memiliki KPI (Key Performance Indicator) khusus untuk karyawan baru yang bekerja pada divisi pelayanan yaitu sebagai berikut:

Tabel 1 KPI (Key Performance Indicator) divisi pelayanan untuk karyawan baru

No	Key Performance Indicator (KPI)	Bobot
1	Melayani klaim asuransi dengan nilai akurat sebanyak 10 pelanggan per hari	25%
2	Melayani klaim pensiun dengan hitungan yang akurat sebanyak 5 pelanggan perhari	25%
3	Melayani program Pinjaman Uang Muka (PUM KPR) dengan memerhatikan syarat yang ada sebanyak 5 pelanggan per hari	25%
4	Melayani dengan budaya pelayanan asabri	25%

G. Profil PT ASABRI (Persero)

Sebagai sebuah organisasi, PT. ASABRI (persero) adalah badan usaha milik negara yang ditugaskan oleh Pemerintah sebagai pengelola program asuransi sosial bagi Prajurit TNI, anggota Polri dan Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN), yang terdiri dari Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan KemHan dan POLRI, sesuai amanat Peraturan Pemerintah Nomor 102 Tahun 2015 tentang Asuransi Sosial Prajurit Tentara Nasional Indonesia, Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kementerian Pertahanan dan Kepolisian Negara Republik Indonesia, yang diundangkan pada tanggal 28 Desember 2015 dan berlaku surut tanggal 1 Juli 2015 sebagai pengganti Peraturan Pemerintah Nomor 67 Tahun 1991. Adapun Program yang dikelola terdiri atas Program Tabungan Hari Tua (THT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKm), dan Pensiun.

Keberadaan ASABRI bermula dari permasalahan perbedaan karakteristik militer atas kepesertaan Prajurit TNI, Anggota Polri dan PNS Kemhan/Polri (belum terdapat PPPK) yang pada awal mulanya merupakan Peserta Taspen (Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri) yang dibentuk pada tanggal 17 April 1963 berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 1963. Untuk mempermudah pengelolaan asuransi bagi peserta militer, berdasarkan gagasan dari pihak Angkatan Perang Republik Indonesia (APRI) dalam hal ini Angkatan Darat dan persetujuan Menteri Urusan Pendapatan, Pembiayaan, dan Pengawasan serta Badan Pimpinan Umum PN Taspen, maka pada tanggal 1 Januari 1964 dibentuklah Cabang Khusus Urusan Militer dengan nama Taspenmil yang beroperasi di Kantor Staf Keuangan Angkatan Darat di Jl. Merdeka Selatan No. 7 Jakarta Pusat. Taspenmil inilah yang kemudian menjadi cikal bakal PT ASABRI (Persero).

H. Model Pengembangan

Model Pengembangan Instruksional (MPI) dibangun berdasarkan prinsip-prinsip belajar dan instruksional yang dapat digunakan baik untuk pembelajaran tatap muka maupun pendidikan jarak jauh. Model ini dimaksudkan

untuk digunakan pada skala luas seperti merancang program studi dan skala kecil seperti tingkat mata kuliah, mata pelajaran, kursus, dan sesi. Keahlian mendesain instruksional ini diperlukan oleh dosen dan pengelola program studi, atau widyaiswara dan pengelola diklat, serta guru dan pengelola sekolah yang bermaksud mengembangkan sistem instruksional secara sistematis, efektif, dan efisien.

Model Pengembangan Instruksional memiliki delapan langkah. Konsep, prinsip, dan prosedur yang digunakan pada setiap langkah MPI lebih banyak dimaksudkan untuk membantu desainer pembelajaran agar dapat bekerja secara praktis berdasarkan konsep-konsep teoritis. Untuk itu, uraian dan contoh setiap langkah pada MPI dibuat secara sederhana, dan menghindari hal-hal yang rumit, terlalu rinci dan membatasi kreativitas, atau sebaliknya tidak terlalu abstrak agar dapat dijadikan panduan praktis.

Berikut ini merupakan tahapan dan langkah-langkah Model Pengembangan Instruksional:

- 1) Mengidentifikasi kebutuhan instruksional dan menulis tujuan instruksional umum.
- 2) Melakukan analisis instruksional.
- 3) Identifikasi perilaku dan karakteristik awal peserta didik.
- 4) Menulis tujuan instruksional khusus.
- 5) Menyusun alat penilaian hasil belajar.
- 6) Menyusun strategi instruksional.
- 7) Mengembangkan bahan instruksional.
- 8) Menyusun desain dan melaksanakan evaluasi formatif

Model MPI memiliki delapan langkah dalam pengembangannya, di luar langkah-langkah tersebut terdapat kegiatan tindak lanjut dari desain instruksional, yaitu implementasi, evaluasi sumatif dan difusi inovasi. Walau tiga rangkaian kegiatan itu berada di luar proses desain instruksional, namun perlu dikemukakan agar proses desain itu tidak terlepas dari siklus lengkap kegiatan instruksional M. Atwi Suparman (2014).

Berdasarkan prosedur pada Model Pengembangan Instruksional (MPI) tahap identifikasi

Langkah 1: menghasilkan informasi bahwa Karyawan membutuhkan intervensi instruksional atau program pelatihan, karena berdasarkan identifikasi kebutuhan instruksional terdapat kesenjangan kompetensi yang diharapkan dengan kompetensi karyawan baru. Selanjutnya dirumuskan tujuan instruksional umum atau tujuan program sebagai berikut setelah mengikuti program pelatihan, Karyawan baru akan mampu untuk melakukan pelayanan yang prima dengan memberikan perhitungan yang tepat dari setiap program yang dikelola

Langkah 2: setelah tujuan kurikuler di hasilkan, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis instruksional, dalam penelitian ini melakukan analisis untuk mengidentifikasi keterampilan-keterampilan bawaan yang harus dipelajari oleh peserta sebagai karyawan baru. Tujuan instruksional umum yang sudah dibuat perlu dijabarkan dalam perilaku yang lebih spesifik. Kompetensi-kompetensi disusun dari yang paling dasar hingga kompetensi akhir yang dibutuhkan karyawan baru dalam bekerja. Kompetensi tersebut terdiri dari 4 bagian yang merupakan kompetensi yang wajib dimiliki oleh karyawan baru di PT ASABRI (Persero).

Langkah 3: Langkah berikutnya ialah mengidentifikasi perilaku atau kompetensi awal calon peserta pelatihan. Hasil identifikasi akan digunakan sebagai dasar dalam menentukan materi apa saja yang diperlukan peserta dan materi yang tidak diperlukan peserta, sehingga pelatihan dapat efektif. Dikarenakan pelatihan dasar-dasar asuransi belum pernah dilaksanakan di PT ASABRI (Persero), maka otomatis seluruh kompetensi yang ada harus dilatihkan kepada karyawan baru. Kemudian dilanjutkan dengan mengidentifikasi karakteristik awal atau persyaratan peserta yang dapat mengikuti pelatihan yaitu:

1. Peserta adalah lulusan S1
2. Peserta telah menjadi karyawan baru

Langkah 4: Menulis Tujuan Instruksional Khusus Tujuan instruksional khusus dirumuskan berdasarkan standar kompetensi divisi pelayanan, rumusan TIK yang disusun berjumlah 4 Tujuan Instruksional Khusus (TIK).

Langkah 5: menyusun Alat penilaian hasil belajar alat, penilaian hasil belajar yang dikembangkan yaitu berupa tes objektif

berjumlah 10 soal untuk masing-masing kegiatan belajar. Selain itu juga terdapat tes kinerja atau latihan yang pada akhirnya dapat dijadikan pedoman karyawan baru dalam melaksanakan pembelajaran.

Langkah 6: menyusun strategi instruksional berdasarkan jumlah tik yang ada, maka dikembangkan satu mata pelatihan terdiri dari 4 formulir strategi instruksional, dengan berisi komponen urutan kegiatan instruksional, garis besar isi, metode, media & alat serta waktu belajar (dalam menit) dan selanjutnya di isi dengan tahapan pendahuluan, penyajian dan penutup.

Langkah 7: mengembangkan bahan instruksional bahan instruksional yang dikembangkan berupa modul, jenis modul yaitu kombinasi. modul dapat digunakan pada saat pelatihan maupun mandiri. pada penelitian ini modul yang dikembangkan hanya dua dari 4 TIK yang telah dijabarkan

Langkah 8: menyusun desain dan melaksanakan evaluasi formatif, dalam proses evaluasi formatif peneliti melakukan revisi berdasarkan masukan dari para ahli. Berikut ini penilaian yang diberikan untuk setiap aspek dan responden yang memberikan penilaian.

Tabel 2 Kesimpulan Penilaian Produk

No.	Aspek	Responden	Nilai
1	Materi Pembelajaran/ Pelatihan	Ahli Materi Pembelajaran	3,3 sangat baik
2	Desain Pembelajaran/ Pelatihan	Ahli Desain Pembelajaran	3,06 baik
3	Media pembelajaran (Modul)	Ahli Media Pembelajaran	2,7 baik

SIMPULAN

1. Diperlukan kerjasama dan komitmen dari berbagai elemen di PT ASABRI (Persero) dalam menjalankan pelatihan ini agar dapat berjalan dengan efektif.
2. Diperlukan instruktur internal yang dapat memberikan materi terkait dengan pelatihan untuk karyawan baru ini.
3. Dalam pengembangan pelatihan ini, bahan pelatihan berupa modul yang dikembangkan hanya mencakup dua dari 4

pokok bahasan karena hanya merupakan contoh dalam mengembangkan modul, diharapkan untuk selanjutnya PT ASABRI (Persero) dapat mengembangkan modul sehingga mencakup semua pokok bahasan yang ada

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Ibu Dra. Suprayekti, M.Pd sebagai dosen pembimbing 1 yang selalu bersedia meluangkan waktu untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada Ibu Retno Widyaningrum, S.Kom, M.M. sebagai dosen pembimbing 2 yang selalu memberikan masukan untuk penelitian ini. Tidak lupa peneliti ucapkan terima kasih kepada para ahli yang sudah menilai produk instruksional ini. Terakhir peneliti ucapkan terima kasih kepada PT ASABRI (Persero) yang telah mengizinkan peneliti melakukan penelitian

DAFTAR DAFTAR PUSTAKA

- ACARA. (2015) *The Australian Curriculum*. Diunduh bdul., S. R. (2014). *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan*. Jakarta: Kencana Prenada Media group.
- Carrel, & Kuzmits. (1982). *Pelatihan Tenaga Kerja*. Jakarta: PT Pradnya.
- Chaeruman Anis, U., & Prawiradilaga S, D. (2018). *Modul Hypercontent Teknologi Kinerja*. Jakarta: Prenadamedia.
- Dessler, G. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia Terjemahan Benyamin Molan*. Jakarta: PT Prenhallind.
- Dr. H. Basri , H., & Dr. H. A., R. (2015). *Manajemen Pendidikan & Pelatihan*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Gagne, R.M., B., & Wagner,, W. (1992). *Principles of instructional design (4th ed.)* . New York: Holt, Reihhart and Winston.
- Gentry, C. (2000). *Introduction to Instructional Development*. Belmont: Wadsworth Publishing Company.

- Gusmayani, I. (2012). Model Desain Pembelajaran. Bandung: Alfabeta.
- Ivancevich, J. M. (2008). Perilaku dan Manajemen Organisasi, Jilid 1 dan 2. Jakarta: Erlangga.