

Meningkatkan kinerja individu melalui motivasi dalam rangka peningkatan jumlah penjaminan di PT Askrindo

Evie Sylviani, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20344211&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Saat ini Pemerintah sedang mencanangkan gerakan pengembangan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM). Hal ini menjadi sangat penting karena perekonomian Indonesia banyak didominasi oleh UMKM. Untuk dapat mengembangkan usahanya, UMKM memerlukan sebuah lembaga pembiayaan khususnya perbankan.

Seperti kita ketahui, pemberian kredit oleh perbankan kepada para nasabahnya harus disertai beberapa prasyarat yang harus dipenuhi antara lain bidang manajemen, pemasaran, produksi, pengalaman, keterampilan, modal kerja dan agunan. UMKM di Indonesia pada umumnya memiliki banyak kelemahan baik dalam bidang manajemen, pemasaran, produksi, pengalaman, keterampilan, modal kerja dan agunan, sehingga dinilai kurang memenuhi persyaratan teknis perbankan. Untuk itulah diperlukan suatu lembaga yang dapat menjembatani gap tersebut. Dengan demikian, meskipun UMKM memiliki kelemahan-kelemahan tersebut, lembaga pemberi kredit/perbankan tetap bersedia menyalurkan dananya untuk membiayai kegiatan UMKM.

Sebagai salah satu perusahaan asuransi, PT Askrindo melihat peluang yang dapat memberikan tambahan pendapatan bagi organisasi, ditambah lagi adanya suatu kebijakan Pemerintah yang mewajibkan pihak perbankan untuk meminta penjaminan kepada PT Askrindo terhadap kredit yang diberikan ke nasabah.

Dari data jumlah penjaminan yang ada di PT Askrindo, jumlah penjaminan yang diperoleh dari tahun ke tahun menunjukkan kecenderungan menurun. Dari analisis terhadap wawancara yang dilakukan, disimpulkan bahwa penurunan jumlah penjaminan tersebut lebih banyak disebabkan oleh kebijakan manajemen yang menurunkan motivasi karyawan serta tidak adanya sharing knowledge antar karyawan.

Dari beberapa teori tentang motivasi, penulis mengkaitkan teori pengharapan (Vroom 1964) sebagai salah satu teori yang dapat menyelesaikan permasalahan di PT Askrindo. Aplikasi dan teori tersebut dapat melalui rekomendasi penerapan reward dan punishment yang benar, perubahan desain kerja yang dapat memotivasi karyawan, pembuatan jenjang karir yang jelas dan membudayakan sharing knowledge. Rekomendasi ini tidak akan berjalan tanpa adanya dukungan dari pihak manajemen PT Askrindo. Dengan pelaksanaan rekomendasi tersebut diharapkan motivasi dan karyawan akan meningkat dan pada akhirnya akan meningkatkan

jumlah penjaminan PT Askrindo,

<hr>

ABSTRACT

At this moment, the government has establishing the development of Usaha Milcro, Kecil dan Menengah (UMKA/Q movement. This is a crucial part since Indonesian economy is dominated by UMKM. To improve their business, UMKM needs a handing institution, and banking in particular.

Credit from banking institutions to its customers need to be accompanied by requirements in management, marketing, production, experiences, skills, capital, and collateral.

UMKM in Indonesia have many weaknesses in management, marketing, production, experiences, skills, capital, and collateral, so they seems to be unqualified for the banking technical requirements. Therefore, an institution is needed to fulfill the gap. So, even UMKM have many weaknesses, they still can obtain the fund for its operation.

As one of the insurance company, PT Askrindo sees the opportunities to earn more revenue to the company, align with the government regulation that banking has to ask for assurance to PT Askrindo about the credits they distribute to customers.

Assurance data in PT Askrindo shows that the number of assurance is declining. Analysis from the interviews can be summarized that the declining numbers of assurance is caused by management policy which is reducing the employees motivation and there is not activities of knowledge sharing between employees.

From several theories of Motivation, the writer assume that the Expectancy theory (V room, 1964) as one theory that can solve the problems in PT Askrindo. The recommendations are establishing reward and punishment system, work design modification, the development of career path system, and improving knowledge sharing culture. Key success factor in this recommendation is the support and involvement of PT Askrindo's management. With he implementation of the recommendations, employees motivation will improve and the number of PT. Asltrindo's assurance will increase.

<hr>