

LAMPIRAN 1

Transkrip Wawancara 1

Nama Narasumber : Noni Agustin
 Jabatan Narasumber : Bancassurance Relationship Manager
 Hari/Tanggal : Senin, 16 Oktober 2017
 Waktu : 13:20 sampai 13:35
 Tempat : PT. Equity Life Indonesia, Ruko Casagrande, Jl.
 Ringroad Utara No.02, Maguwoharjo, Kec. Depok,
 Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.

Keterangan:

N= Narasumber P=Peneliti

P : Eeeh.. siang bu

N : Uumm...

P : Iya saya dengan sri mardia bumulo, oiya bu eeeh mau tanya nii eh untuk latar belakang perusa eh latar belakang berdirinya perusahaan PT. Equity ini sendiri ini bagaimana ya bu?

N : mmm.. untuk equity sendiri sudah berdiri udaaaah 30 tahun jadi satu manajemen dengan gaja tunggal, gaja tunggal itu perusahaan... cv radial untuk mobil itulah bahan mobil

P : Eeem...

N : Iya.. kemudian karna aaa membutuhkan asuransi baru dibuatlah perusahaan yang eeh diatas namakan untuk asuransinya PT. Equity Life Indonesia yaa jadi perusahaan lokal juga sebenarnya dan udah berdiri dari tahun.. 1987 berarti sudah 30 tahun.

P : Oh... gitu ya buk.. berarti sudah lama juga.. eee kalo untuk struktur organisasi dari PT. Equity sendiri bagaimana ya buk.. kayak struktur kepemimpinan nya kayak gitu dari atasan ke bawah kayak gitu.. dari pusat atau cabang juga.

N : Jadi kita ada, direksi-direksi nya, itu nanti ada macam2 ada direksi pemasaran juga untuk ini nya, kemudian baru dari direksi eee ke senior manajer kemudian eee saya agak lupa ya kalau untuk struktur ke bawah nya langsung yah tapi yang jelas, eee kalau cabang itu dia.. kalau saya gambarain bagan nya aja gimana.. agak ini juga sih.. jadi kalau direksi... kalau untuk yg di cabang saya ya sebentar saya ambilin bagan nya aja yah..

P : Ya buk...

N : Ini... sebentar... untuk direksi ada 6 kemudian kalau kita dibawah inbranch tu kan dulu jadi ceritanya PT. Equity itu hanya untuk eeee istilahnya agensi jadi bukan inbranch.. inbranch itu perbankan dan asuransi jadi satu (bank assurance) nah itu baru tahun 2013 di Yogyakarta baru disini. Habis itu di bawah naungan buk tania candra selaku direksi nya inbranch, kemudian dari buk Tania tu ada pak dino itu selaku senior vice president di bawah pak dino ada pak rendi selaku eeee asisten vice president

kemudian dari pak rendi itu ke brm, brm itu menejanya di setiap cabang kebetulan kalau di Yogyakarta itu sama saya.

P : Kalau misalnya untuk itu buk apa namanya ee mengontrol kinerja pegawai kayak gitu, apakah ada bentuk eee apa namanya bentuk pertanggung jawaban kinerja pegawai untuk ibu noni selaku brm kayak gitu?

N : Ada... Pertama kan bentuk kinerja mereka itu terhitung setiap bulan itu nanti kelihatan dari produksi mereka namanya kalau marketing kan pasti yang dilihat adalah angka habis angka baru etika dan sebagainya itu menyusul tapi yang jelas di lihat itu adalah angka karena itu mempengaruhi nanti gaji mereka kedepannya, demi target bulanan.

P : Jadi memang harus ada kayak target bulanan kayak gitu ya buk

N : Ya pasti ada.. kalau marketing ngga mungkin ngga ada target

P : Iya buk...

N : Pasti ada target mereka.. terus

P : Kalau misalnya untuk eee evaluasi kinerja para karyawan itu ada ngga ya buk, untuk evaluasi kinerja para karyawan, ya maksudnya untuk evaluasi secara berkala yang dilakukan untuk mengetahui kendala dan meningkatkan kinerja.

N : Kalau evaluasi itu keliatan per 3 bulan karna mereka setiap 3 bulan itu ada kenaikan grade atau penurunan grade.. nah dari setiap 3 bulan itu kita langsung apa namanya itu eee di akhir bulan misalnya kita harus fokus ke mereka ini loh kurang sekian kalau grade nya naik kita harus eee fokus ke mereka untuk menginformasikan angka-angka yang kekurangan angka-

angka mereka dari situ nanti mereka dari angka tu kurangnya apa kendalanya apa, mungkin kalau di lapangan itu biasanya saya turun langsung kelapangan menemani mereka persentasi atau langsung berbicara langsung perorangan bisa untuk bantu meningkatnya produksi teman-teman disini.

P : Begitu ya buk... eeee kalau misalnya untuk para karyawan kayak gitu, apakah ada pelatihan-pelatihan yang diberikan kepada pegawai seperti itu buk untuk menunjang kinerja karyawan?

N : Hmm... Terkadang ada tapi ngga berkala jadi kita ngelihat dulu kebutuhannya, misalkan mereka kebutuhan ini mereka mererefresh untuk motivasi kita bisa panggil orang untuk ee memotivasi mereka kemudian atau ngga mereka harus refresmen produk secara untuk invesmen atau investasi nya kita juga panggil orang untuk mereka belajar skala investasi jadi kita melihat kinerja mereka kebutuhan mereka apa dulu tapi kalau untuk pelajaran per eeee apanamanya itu kayak tranning gitu ya mengikuti kebutuhan jadi tidak bisa berkala atau bagaimana gitu.

P : Jadi hanya untuk kalau misalnya sesuai kebutuhan dari karyawan kayak gitu ya buk..

N : Mungkin produk knowledge harus di lancarkan maka di buatlah pelatihan produk knowledge.

P : Kalau misalnya untuk target yang diberikan kepada karyawan, apakah ada target seperti itu buk?

N : Ya setiap bulan mereka kan target nya sesuai grade nya jadi disini ada grade nya junior, senior, eee eksekutif, dan senior eksekutive dilihat dari target nya itu mempengaruhi gaji, gaji nya masuk ke level paling tinggi gajinya pun lebih tinggi lagi gitu, jadi ada perlevel target nya gitu.

P : Gitu ya buk.. Kalau misalnya apa nama nya tidak mencapai target apakah ada sanksi seperti itu buk untuk karyawan nya?

N : Ada panismen nya, eeee kita lihat juga kebetulan kita istilahnya, panismen nya kita bisa kita lihat mungkin harus ada pemotongan gaji karna kan tidak mungkin misalkan dalam 1 bulan mereka tidak produksi tidak ada angka itu kan sesuai dengan kesepakatan perusahaan dan karyawan waktu awal mereka tanda tangan kontrak mereka harus memenuhi target itu jadi pasti ada panismen nya itu dilihat juga secara kinerja nya kita juga lihat kondisi dilapangan nya seperti apa juga untuk panismen itu diberikan ketika kita tau kondisi lapangannya tidak kondusif angkanya ngga masuk tapi mereka udah secara evord sudah bekerja dengan baik kita bisa negosiate kalau itu dilihat juga.

P : Hmm.. Seperti itu ya buk.. kalau untuk, eee ibu selaku brm kayak gitu kan buk.. untuk mengontrol karyawan-karyawan yang berada di cabang-cabang di luar kan katanya tadi ada di bank-bank kayak gitu kan buk.. itu bagaimana ya buk cara ibu mengontrol karyawan-karyawan yg berada di luar?

N : Karna kita kan kebetulan memang ngga bisa ketemu mereka setiap hari dan orang nya pun banyak ada yang sampai wonosari, ada yang sampai

bantul ada yang wates kalau setiap hari mereka harus ke casagrande untuk absen kan kasian juga jadi mereka kan datang nya langsung ke cabang bank rekanan kalau kebetulan ini kan bank rekanan nya bank BPD jadi kita paling melalui media, melalui WA gitu komunikasi nya atau mereka bisa telvon atau saya yang telvon mereka atau terkadang saya muter juga ke cabang-cabang untuk melihat kondisi mereka disana terkadang ngga ketemu juga ngga papa saya tau mereka puter ke nasabah juga ngga papa.

P : Gitu ya buk.. eee ibu kan selaku brm kayak gitu dalam menjalankan tugas.. ee selama ibu menjalankan tugas sebagai brm apakah ibu eee ada menemukan kendala di kantor mengenai implementasi dari pengendalian internal seperti itu misalkan pengendalian dalam karyawan seperti itu dan lain-lain?

N : Yaa.. namanya mengepalai banyak orang dengan kondisi emosional orang itu berbeda-beda memang pasti ada masalah ada kendala tapi sejauh kita ini kita berusaha untuk selalu diskusi, terus melakukan rutinitas untuk meeting mungkin setiap satu minggu sekali atau 2 minggu sekali untuk membicarakan apa yang menjadi kendala dari mereka dan apa yang menjadi kendala dari saya, kesulitan saya kadang kan karna setiap orang ini pribadinya macam-macam ni, membawahi macam-macam orang, mereka kadang ya emosi juga mereka kan naik turun namanya masih pada muda semuanya saya juga harus mengatur kondisi emosi saya juga iya pasti kalau kendala pasti banyak tapi ya kita biasanya jalan pintasnya ya kita bicarakan di diskusikan.

P : Jadi untuk kalau misalnya dari kendala-kendala yang ditemukan kayak gitu.. ee perbaikan apa saja sih buk yang ibu lakukan kayak gitu untuk ya kedepan nya untuk meningkatkan kinerja karyawan kayak gitu?

N : Mungkin sih biasanya kadang saya akan memberikan reward misalkan mereka itu susah dalam segi hal administrasi misalkan saya pasti akan memberikan dalam bentuk saya akan mencoba saya langsung akan kasih reward untuk yang administrasi yang terbaik atau saya kasih reward untuk produksi yang terbaik atau saya kasih reward untuk keaktifan dia dalam berkomunikasi bisa juga seperti itu, kadang kan hmmm ada yang suka komunikasi ada yang kadang tu juga mereka di bilangin juga ya ya aja, kadang ada yang ngikutin juga, nah itu cara memancing nya itu memang berbeda2 treatment nya tiap orang, yaitu saya paling ngadain reward atau ngadain kelas scoring perharinya mereka mau seperti apa bisa juga kayak gitu.

P : Iya sih buk... terkadang kalau untuk memancing karyawan kayak itu memang bagus nya dengan reward kayak gitu kan buk... eee kalau misalnya itu untuk mengimplementasikan pengendalian internal di perusahaan ini sendiri tu bagaimana iya buk?

N : Hmmm..... maksudnya?

P : eeee cara ibuk itu mengimplementasikan pengendalian internal nya ya seperti mengendalikan karyawan-karyawan kayak gitu tu untuk lebih kinerjanya lebih baik lagi seperti itu atau bagaimana?

N : Mengimplementasikan karyawan untuk kinerjanya lebih baik.. maksudnya seperti itu.. ya itu motivasi ya... motivasi mereka.. saya kembalikan ke mereka dulu.. motivasi mereka bekerja itu apa kalau motivasinya emang mencari uang, disini kita kerja bisa, disinikan kerja seperti pengusaha lah, kita kerja banyak ya kita dapat uang banyak tapi kita kerja malas ya kita juga tidak dapat uang juga dari sini, makanya saya bilang motivasi dalam bekerja itu apa kadang ada yang motivasinya ikut orang itu kadang ngga tahan lama tapi kalau motivasinya dari dalam diri kita misalkan motivasinya untuk ya saya pengen nya itu umroh in ibu saya atau saya pengen apa namanya tu saya pengen punya usaha sendiri saya harus ngumpulin uang sebulan tu sekian mereka akan lebih greget kerjanya ketika kita memberikan motivasi itu sendiri jadi mengembalikan lagi ingatan mereka meresh lagi sebenarnya ini pekerjaan kalian itu buat apa.. apakah buat keluarga gitu mungkin ada yang buatin idupin anaknya atau ngidupin keluarganya itu mereka akan oh iya motivasinya akan naik lagi terus mereka bekerja dengan baik kemudian di perusahaan kita kebetulan banyak juga trik-trik nya jadi itu juga akan membuat mereka termotivasi untuk kinerjanya lebih baik, kadang di bulan pertama masih running nya masih sedikit di bulan kedua mereka ngejar karna kan kita kasih breakdown angka kekurangan mereka, kurang sekian.. kurang sekian jadi mereka mulai ngejar lagi.. jadi fokus sama tujuan mereka sendiri itu apa..

P : Jadi oke bu terima kasih untuk wawancaranya..

N : Singkat yah.....