



PENGARUH PENERAPAN TARGET INDIVIDU KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN PENDAPATAN PERUSAHAAN PADA PT ASURANSI KREDIT INDONESIA KC JAKARTA CIKINI

Danial Fahri¹, Sitti Rakhman²

Program Studi Management; STMA Trisakti; Jl Jend. Ahmad Yani Kav. 85,
Jakarta Timur, telp/fax; (021) 4893931 e-mail: sekretariat@stma-trisakti.ac.id.

* Korespondensi: e-mail: danial.fahri@gmail.com

ABSTRAK

Pencapaian pendapatan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia sebagai penggerak utama organisasi. Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui penerapan target individu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan target individu karyawan terhadap pendapatan perusahaan pada PT Asuransi Kredit Indonesia atau PT Askrindo. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data diperoleh melalui studi pustaka dengan mengkaji buku, jurnal ilmiah, dan referensi lain yang relevan dengan manajemen kinerja dan target individu karyawan. Hasil kajian menunjukkan bahwa penerapan target individu yang jelas, terukur, dan selaras dengan tujuan perusahaan dapat meningkatkan motivasi, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan. Peningkatan kinerja individu tersebut memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian target perusahaan secara keseluruhan. Namun, penerapan target individu juga perlu disesuaikan dengan kemampuan dan beban kerja karyawan agar tidak menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan. Dengan perencanaan dan evaluasi yang tepat, target individu dapat menjadi alat strategis dalam mendukung peningkatan pendapatan perusahaan dan meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Kata kunci: target individu, kinerja karyawan, Pendapatan perusahaan, manajemen kinerja, PT Askrindo

ABSTRACT

The achievement of company revenue is strongly influenced by the performance of human resources as the main driving force of the organization. One strategy commonly implemented to improve employee performance is the application of individual performance targets. This study aims to analyze the effect of implementing individual employee targets on the achievement of company revenue at PT Asuransi Kredit Indonesia or PT Askrindo. This research employs a descriptive qualitative approach. Data were collected through a literature review of books, scientific journals, and other relevant references related to performance management and individual employee targets. The results of the study indicate that clearly defined, measurable, and well-aligned individual targets can enhance employee motivation, discipline, and work productivity. Improved individual performance contributes positively to the overall achievement of company targets. However, the implementation of individual targets must also consider employees' capabilities and workload to avoid excessive work pressure. With proper planning and continuous evaluation, individual performance targets can serve as a strategic tool to support company goal achievement and promote sustainable organizational performance.

Keywords: individual targets, employee performance, company revenue, performance management, PT Askrindo



1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk memiliki strategi yang efektif dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Setiap perusahaan, baik yang bergerak di bidang jasa maupun manufaktur, memiliki tujuan jangka pendek dan jangka panjang yang harus dicapai demi kelangsungan usahanya. Pencapaian target tersebut sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia sebagai penggerak utama kegiatan operasional perusahaan.

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola karyawan secara optimal melalui sistem manajemen kinerja yang baik. Salah satu bentuk manajemen kinerja yang umum diterapkan adalah penetapan target individu karyawan. Target individu bertujuan untuk memberikan arah kerja yang jelas, meningkatkan tanggung jawab, serta memotivasi karyawan agar bekerja lebih efektif dan efisien.

PT Asuransi Kredit Indonesia (Persero) atau PT Askrindo merupakan perusahaan BUMN yang bergerak di bidang penjaminan dan asuransi kredit. Dalam menjalankan aktivitas bisnisnya, PT Askrindo menetapkan target perusahaan yang harus dicapai setiap periode. Target tersebut diturunkan menjadi target unit kerja dan selanjutnya menjadi target individu karyawan. Dengan adanya target individu, diharapkan setiap karyawan dapat berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian pendapatan perusahaan.

Namun, dalam praktiknya penerapan target individu tidak selalu berjalan dengan optimal. Target yang terlalu tinggi atau kurang jelas dapat menimbulkan tekanan kerja, stres, dan menurunkan motivasi karyawan. Oleh sebab itu, penting untuk mengkaji bagaimana pengaruh penerapan target individu karyawan terhadap peningkatan pendapatan perusahaan pada PT Askrindo.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:
Bagaimana pengaruh penerapan target individu karyawan terhadap peningkatan pendapatan perusahaan pada PT Askrindo?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis konsep penerapan target individu karyawan.
2. Menjelaskan peran target individu dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Mengetahui pengaruh penerapan target individu terhadap peningkatan pendapatan perusahaan pada PT Askrindo.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait sistem target individu dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT Askrindo dan perusahaan lain dalam menerapkan sistem target individu yang efektif dan berkelanjutan.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017). Manajemen SDM bertujuan untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang kompeten dan termotivasi.

2.2 Target Individu Karyawan

Target individu karyawan merupakan sasaran kerja yang ditetapkan kepada setiap karyawan berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Rivai (2018), target individu berfungsi sebagai alat pengukuran kinerja sekaligus sarana pengendalian agar aktivitas karyawan sejalan dengan tujuan organisasi.

Target individu yang baik harus memenuhi prinsip SMART, yaitu Specific, Measurable, Achievable, Relevant, dan Time-bound. Dengan prinsip tersebut, target individu menjadi lebih jelas dan mudah dievaluasi.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sedarmayanti, 2019). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, serta sistem penilaian kinerja.



2.4 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi semangat kerja seseorang. Menurut Hasibuan (2016), motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat sehingga kinerja meningkat. Penerapan target individu dapat menjadi salah satu bentuk motivasi ekstrinsik bagi karyawan.

2.5 Pendapatan Perusahaan

Pendapatan perusahaan adalah tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu, baik dalam bentuk pendapatan keuangan, operasional, maupun pengembangan organisasi. Pendapatan perusahaan menjadi pedoman utama dalam perencanaan dan pengambilan keputusan manajemen dalam menentukan laba perusahaan.

2.6 Hubungan Target Individu dengan Pendapatan Perusahaan

Target individu merupakan turunan dari target perusahaan. Apabila target individu disusun secara selaras dengan target perusahaan, maka pencapaian target individu secara kolektif akan mendukung pendapatan total perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang erat antara kinerja individu dan kinerja organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan ini bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis pengaruh penerapan target individu karyawan terhadap pencapaian target perusahaan.

3.2 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari sumber data sekunder, yaitu:

1. Buku teks manajemen sumber daya manusia
2. Jurnal ilmiah terkait kinerja karyawan
3. Artikel dan publikasi yang relevan dengan topik penelitian



3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka dengan mengkaji dan menganalisis berbagai literatur yang berkaitan dengan target individu dan pencapaian pendapatan perusahaan.

3.4 Teknik Analisis Data

Data dianalisis secara deskriptif kualitatif dengan menghubungkan teori dan konsep yang ada dengan kondisi penerapan target individu di PT Askrindo.

PEMBAHASAN

4.1 Penerapan Target Individu di PT Askrindo

Penerapan target individu di PT Askrindo bertujuan untuk memastikan bahwa setiap karyawan memiliki arah kerja yang jelas. Target individu ditetapkan berdasarkan peran dan fungsi masing-masing karyawan serta disesuaikan dengan target unit kerja.

4.2 Pengaruh Target Individu terhadap Motivasi Kerja

Target individu yang jelas dan realistis dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Karyawan merasa memiliki tujuan yang harus dicapai dan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, target yang tidak realistis dapat menimbulkan stres kerja.

4.3 Pengaruh Target Individu terhadap Kinerja Karyawan

Dengan adanya target individu, karyawan dapat mengukur pencapaian kinerjanya secara objektif. Hal ini mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan produktif.

4.4 Dampak terhadap Pendapatan Perusahaan

Peningkatan kinerja individu secara keseluruhan akan berdampak langsung pada pendapatan perusahaan. Apabila sebagian besar karyawan mampu mencapai target individunya, maka pendapatan Perusahaan juga akan semakin meningkat.

Kebijakan Target individu baru diterapkan oleh PT Askrindo pada pertengahan tahun 2024 dan baru efektif diterapkan sepenuhnya di tahun 2025. Berikut data pencapaian pendapatan PT Askrindo Cabang Jakarta Cikini pada Lima Tahun terakhir



Pada data tersebut menunjukkan bahwa terdapat penurunan pendapatan Perusahaan pada tahun 2022 (Rp. 192.720) s.d tahun 2024 (Rp. 158.294), menyikapi kondisi tersebut pada pertengahan tahun 2024 PT Askrindo menerapkan kebijakan target individu bagi masing-masing tenaga pemasaran di kantor cabang. Dampak dari kebijakan tersebut, PT Askrindo Cabang Jakarta Cikini berhasil meningkatkan pendapatan Perusahaan di tahun 2025 sebesar Rp 502.567 atau naik sebesar 317% dari pendapatan tahun 2024. Sehingga penerapan target individu dapat dinilai sukses dalam meningkatkan pendapatan perusahaan

4.5 Tantangan dalam Penerapan Target Individu

Beberapa tantangan dalam penerapan target individu antara lain perbedaan kemampuan karyawan, beban kerja yang tidak merata, serta tekanan kerja yang berlebihan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi secara berkala.



KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penerapan target individu karyawan memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan pendapatan perusahaan pada PT Askrindo KC Jakarta Cikini. Target individu yang jelas, terukur, dan selaras dengan tujuan perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan sehingga mendukung keberhasilan perusahaan.

5.2 Saran

Perusahaan disarankan untuk menetapkan target individu secara realistis dan adil, serta melakukan evaluasi berkala agar target tersebut tetap relevan dan tidak menimbulkan tekanan kerja berlebihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management*. Boston: Cengage Learning.

Biodata

Nama : Danial Fahri S.AB
Email : danial.fahri@gmail.com
No. HP : 081273530665



PENDIDIKAN

S1 : Universitas Brawijaya, Fakultas Ilmu Administrasi, Jurusan
Administrasi Bisnis (2009-2013)

PENGALAMAN KERJA

PT. Asuransi Kredit Indonesia (ASKRINDO)

- Business Head Branch Office Jakarta Cikini (Oktober 2024 – sekarang)
- Kepala Bagian Pemasaran Kantor Cabang Makassar (September 2022 – Oktober 2024)
- Kepala Seksi Klaim Kantor Cabang Denpasar (Mei 2019 – September 2022)
- Kepala Bidang Klaim dan Subrogasi Kantor Cabang Pekanbaru (Februari 2018 – Mei 2019)
- Kepala Unit Underwriting Kantor Cabang Pangkalpinang (Juli 2014 – Februari 2018)