

PROFESIONALISME KEWIRAUSAHAAN DALAM BIDANG PERBANKAN

by Turnitin Turnitin Mikhael

Submission date: 04-Mar-2024 04:37PM (UTC+0700)

Submission ID: 2311234670

File name: Cek_Turnitin_Book_Chapter_Profesionalisme_Kewirausahaan_2021.pdf (424.49K)

Word count: 2343

Character count: 15360

PROFESIONALISME KEWIRAUSAHAAN DALAM BIDANG PERBANKAN

Mikhael Tambalean, Henky Lisan Suwarno
1952015@eco.maranatha.edu, henky.ls@eco.maranatha.edu

PENDAHULUAN

Ibu Mecenliana merupakan salah satu tokoh *Intrapreneur* yang lahir di Tanjungpinang, Kepulauan Riau. Saat ini beliau bekerja di PT Bank CIMB Niaga, Tbk sebagai Branch Manager. Ruang lingkupnya selain menghimpun dana dan menyalurkan kredit, juga berfungsi mengenalkan instrumen investasi untuk kebutuhan perencanaan finansial. Beliau sudah bekerja selama kurang lebih 4 tahun di Bank CIMB Niaga dan secara keseluruhan 14 tahun di dunia perbankan. Ibu Mecen pindah ke Bandung pada tahun 2001 untuk kuliah dan menetap di Bandung sampai sekarang.

Ibu Mecenliana merupakan Alumni Universitas Kristen Marantaha jurusan Manajemen angkatan 2001. Beliau mengambil konsentrasi Manajemen Operasi. Saat berkuliah Ibu Mecen bergabung dengan Himpunan Mahasiswa Manajemen (HIMAMA) pada tahun 2003 dan Senat Mahasiswa Fakultas Ekonomi (SEMA FE-UKM) pada tahun 2004. Disamping itu, beliau juga menjadi Asisten Laboratorium mata kuliah Statistik sejak tahun 2003 sampai tahun 2007. Ibu Mecen meniti karir di dunia perbankan sejak lulus kuliah dan masih berlanjut sampai sekarang. Pengalaman berorganisasi yang didapatkan, baik di wadah kemahasiswaan maupun peran serta sebagai Asisten Laboratorium Statistik sangat membantu beliau dalam pekerjaan sehari-hari.

Saat lulus kuliah pertama kali pada tahun 2005, beliau minim pengalaman dan juga tidak mempunyai modal untuk memulai sebuah usaha; Ide dan peluang usaha dulu jelas tidak sefleksibel dibandingkan dengan kondisi sekarang. Hal tersebut mendorong Ibu Mecen untuk bekerja sebagai *Intrapreneur* dalam sebuah

perusahaan. Beliau bisa mendapatkan berbagai pengalaman kerja dalam ekosistem perusahaan yang sudah terbangun rapi.



Gambar 1 Foto Bersama Keluarga

Sumber: dokumentasi pribadi tokoh

Ibu Mecen saat ini sudah berkeluarga dan memiliki 1 putra. Keluarga dari Ibu Mecen sangat mendukung sekali akan karir yang dipilihnya di dalam dunia perbankan. Ibu Mecen dan bersama-sama keluarga juga saat ini melayani di gereja tempat mereka beribadah. Sehingga dalam hal ini tidak hanya juga sibuk dalam urusan karir pekerjaan, namun Ibu Mecen juga memiliki kehidupan pelayanan yang dapat menjadi berkat bagi orang lain.

TINJAUAN PUSTAKA

Intrapreneurship merupakan sebuah proses yang berhubungan dengan inovasi, melakukan usaha yang berisiko dan berawal dari tindakan proaktif dalam suatu organisasi (Miller dalam Kurniawan & Winata (2012) dalam (Kurnia, Agustini; Nicholas, 2014). Menurut (de Jong, J.P.J.; Parker, S.K.; Wennekers, 2011), terdapat 3 hal terkait dengan *intrapreneurship*, antara lain inovasi, pengambilan risiko,

dan proaktif. Istilah *intrapreneur* ditujukan kepada individu-individu yang bekerja dalam lingkungan organisasi, yang fokus pada hal inovasi dan kreativitas, sekaligus melakukan transformasi ide-ide yang mereka miliki demi mencapai keberhasilan. *Intrapreneurship* juga berkaitan dengan prinsip-prinsip kewirausahaan yang diterapkan dalam ruang lingkup perusahaan. Orang-orang yang melakukan prinsip *Intrapreneurship* ini biasanya disebut dengan *Intrapreneur*. Dapat dikatakan bahwa *Intrapreneur* ditujukan kepada orang-orang yang memiliki keberanian mengambil tanggung jawab untuk melakukan inovasi terhadap ide-ide baru, produk dan proses atau setiap penemuan baru dalam organisasi/perusahaan serta membawanya ke tingkat berikutnya yang bertujuan agar organisasi bertumbuh dan berkembang. Heinonen (1999) dalam (Tastan, Secil Bal; Gucl, 2014) menjelaskan bahwa perilaku *intrapreneurship* berkaitan dengan mengenali dan menggali peluang, yang kemudian dapat membantu sebuah organisasi mencapai tujuannya dengan lebih sukses dibandingkan periode-periode sebelumnya.

Intrapreneur fokus pada peningkatan citra dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. *Intrapreneurship* kurang otonom dan tidak terlalu berisiko. Perusahaan memerlukan *intrapreneurship* untuk menunjang kegiatan bisnis yang lebih dinamis. Dengan begitu ide-ide dari karyawan juga dapat tersalurkan secara tepat demi kemajuan perusahaan. Ide juga jadi mudah dipilih karena tersedia cukup banyak. *Intrapreneurship* memacu setiap sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan mengeluarkan potensi yang dimilikinya. Diberi kepercayaan seperti itu, karyawan juga akan bekerja secara maksimal. *Intrapreneurship* merupakan salah satu cara yang bisa diandalkan untuk menghadapi ketidakstabilan ekonomi. Hal itu karena *intrapreneurship* memacu tersedianya inovasi dalam waktu yang cepat.

Antonic dan Hisrich (2003) dalam (Kadir, Abdul; Budiman, 2017) menjelaskan terdapat beberapa karakteristik yang melekat pada seorang *Intrapreneur* :

1. Penciptaan usaha yang baru – Menciptakan bisnis baru dalam sebuah perusahaan yang ada merupakan karakteristik yang melekat pada seorang *intrapreneur*.
2. Bertumpu pada inovasi produk dan pelayanan – Selalu berupaya terciptanya dilakukan.
3. Bertumpu pada Inovasi proses – Dalam bisnis yang memiliki persaingan sangat tinggi, seorang *intrapreneur* perlu membuat sebuah proses bisnis yang dapat menciptakan efisiensi, produktivitas dan kualitas yang lebih baik pada produk dan layanan sehingga dapat lebih baik dibandingkan kompetitornya.
4. Proaktif – *Intrapreneur* mencoba untuk memimpin daripada mengikuti pesaing melalui keaktifan mereka.
5. Keberanian dalam mengambil risiko – *Intrapreneur* mempunyai keberanian dalam mengambil risiko terkait dengan keputusan investasi dan tindakan strategis dalam situasi ketidakpastian.
6. Memperbarui organisasi – Seorang *intrapreneur* merubah organisasi melalui ide-ide yang terkait dengan pembaharuan dalam sebuah perusahaan
7. Kompetitif agresif – Seorang *intrapreneur* cenderung untuk secara intensif dan langsung dalam menantang pesaing perusahaannya untuk menemukan titik masuk atau meningkatkan posisi organisasinya.

METODE PENGUMPULAN DATA

Menurut Sugiyono (2016) dalam (Pratiwi, 2017) communication is then distinguished according to the perspective of who manages and disseminates the message, the media used, the type and nature of the message conveyed, and the feedback that comes later. The development of modern electronic media technology for example has united individuals in a network of more instant communication called global village (global village, wawancara adalah pertemuan dua orang yang saling bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat didapatkan makna dalam suatu topik

1 tertentu. Teknik wawancara atau interview merupakan cara yang digunakan untuk mendapatkan data dengan cara mengadakan wawancara secara langsung dengan informen. Wawancara yaitu melakukan tanya jawab atau mengkonfirmasi kepada sampel peneliti dengan sistematis (struktur). Wawancara memiliki arti sebagai cara memperoleh informasi yang dilaksanakan dengan tanya jawab secara lisan, sepihak, bertatap muka secara langsung dan dengan arah tujuan yang telah ditentukan. Dalam proses pengumpulan data pada penelitian ini, penelitian menggunakan metode wawancara terstruktur. Wawancara terstruktur merupakan pertanyaan-pertanyaan mengarahkan jawaban dalam pola pertanyaan yang dikemukakan.

Tujuan dan fungsi dari wawancara yang dilakukan adalah untuk memperoleh secara langsung guna menjelaskan suatu hal atau situasi dan kondisi tertentu. Lalu untuk memperoleh data agar dapat mempengaruhi situasi atau orang tertentu. (Hansen, 2020) menjelaskan teknik wawancara digunakan untuk mengumpulkan data-data subyektif seperti opini, sikap dan perilaku narasumber terkait suatu fenomena yang sedang diteliti. Selain itu fungsi dari dilakukannya wawancara adalah menghindari kesalahan informasi atau data yang simpang siur, informasi atau data dari hasil wawancara merupakan pelengkap informasi awal, memperoleh informasi secara komprehensif, akurat, jujur, dan mendalam, mendapatkan informasi dan data yang objektif serta berimbang, dan menggali kemungkinan adanya perspektif baru atas suatu masalah. Galvin (2015) dalam (Hansen, 2020) menjelaskan teknik wawancara dilakukan dengan enam tahap. Tahap pertama yaitu melakukan identifikasi permasalahan penelitian atau fenomena yang akan diteliti. Tahap kedua, pengembangan desain wawancara meliputi pertanyaan wawancara dan protokol wawancara. Tahap ketiga, proses melakukan wawancara terhadap narasumber. Tahap Keempat melakukan transkripsi dan translasi. Tahap kelima, melakukan analisis data wawancara. Dan tahap terakhir, membuat pelaporan hasil wawancara.

Adapun topik-topik yang kami bahas sebagai bahan pertanyaan dalam wawancara pada tokoh yang dibahas pada bab ini yaitu mengenai biografi tokoh dengan menanyakan tempat kelahiran, pengalamannya dalam bekerja. Lalu selanjutnya kami juga bertanya mengenai kiprah beliau dalam berkuliah di Universitas Kristen Maranatha. Setelah itu kami juga bertanya tentang pandangan beliau mengenai tokoh *intrapreneurship* dikaitkan dengan profesi yang sedang dijalani beliau saat ini. Lalu kami juga bertanya latar belakang bagaimana beliau bisa menjadi seorang tokoh *intrapreneurship*. Kami juga menanyakan tantangan yang dihadapi beliau saat menjadi tokoh *intrapreneurship*, bagaimana solusi yang diambil dalam menyelesaikan tantangan atau masalah yang ada. Kemudian tujuan beliau untuk menjadi tokoh *intrapreneurship* itu apa, dan tujuannya yang sudah bisa dicapai dalam menjadi tokoh *intrapreneurship*. Terakhir kami juga menanyakan motto hidup tokoh yang selalu beliau jadikan motivasi dan semangat dalam bekerja.

Wawancara dilakukan melalui media Zoom, mengingat kondisi pandemic Covid-19 yang masih mewabah di Indonesia sehingga belum bisa melakukan wawancara secara offline atau tatap muka. Untuk data pribadi dan dokumentasi, kami mengambil melalui media komunikasi yaitu Whatsapp. Kami juga sudah meminta izin secara pribadi untuk memasukan gambar ke dalam tulisan yang kami buat.

HASIL PEMBAHASAN

Pandangan beliau mengenai *Intrapreneurship* merupakan sebuah kesempatan untuk kita berkarya dan berusaha walaupun dalam naungan suatu manajemen. Selama kita berusaha dan mau melihat kesempatan, menurut beliau *Enterpreneurship* dan *Intrapreneurship* tidak jauh berbeda; Masing-masing berkesempatan mengembangkan ide dan kreativitas baru; (dalam kondisi otonomi penuh ataupun dalam ekosistem yang sudah terbentuk). Menurut pandangan beberapa orang mungkin bekerja sebagai *Intrapreneurship* itu terbatas, harus mengikuti aturan yang ada, dan

menjalani rutinitas karyawan biasa saja. Tapi menurut pengalaman beliau hal itu tidak sepenuhnya benar; Selama kita bisa melihat peluang yang ada, keinginan untuk melakukan sesuatu yang *extra mile*, kita justru bisa memberdayakan sumber daya dan fasilitas yang tersedia di perusahaan untuk merealisasikan ide dan kreatifitas baru kita.

Pada awal memulai karir, beliau memang memiliki rencana untuk bekerja dalam sebuah perusahaan. Menurut beliau, hal itu dilakukan oleh untuk memulai sebuah bisnis masih belum memiliki cukup modal dan juga belum memiliki jejaring yang kuat. Namun seiring berjalannya waktu, beliau menikmati karirnya dalam dunia perbankan dan selalu berupaya untuk mengembangkan jenjang karirnya ke tingkat yang lebih tinggi dan itulah yang menjadikan beliau untuk menjadi seorang *intrapreneur*.

Tujuan beliau menjadi tokoh *Intrapreneurship* adalah senantiasa melakukan pengembangan diri dan tentunya perusahaan tempat beliau bernaung. Dengan memberdayakan setiap fasilitas yang tersedia dari perusahaan baik berupa pelatihan maupun sertifikasi untuk mengembangkan diri; serta jejaring yang luas, dan hal itu jelas merupakan aset yang berharga buat seorang *Intrapreneur*.

Untuk menjadi seorang *intrapreneur* terdapat tantangan tersendiri yang dihadapi. Tantangan yang dihadapi beliau selama menjadi tokoh *Intrapreneurship* adalah bagaimana menyelaraskan tugas dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan dengan keinginan merealisasikan ide barunya. Terkadang terdapat perbedaan diantara keinginan perusahaan dan pribadi, sehingga menjadi sebuah tantangan untuk menjembatani kedua hal tersebut. Komunikasi yang intens dan efektif dengan pimpinan dan segmen terkait sangat membantu untuk menyelesaikan kendala yang ada. Pola pikir yang sehat juga memegang peranan penting – belajar bagaimana melihat hambatan menjadi sebuah tantangan; belajar mengubah rutinitas menjadi sesuatu yang menarik dan memicu adrenalin. Seperti beliau belajar melihat target yang diberikan perusahaan itu bukan sebagai beban tetapi sebuah peluang

utk mengembangkan potensi diri; Bagaimana mengelola stres dalam kerjasama tim menjadi sesuatu yang produktif? Terkait dengan hal-hal yang masih mau dicapai oleh beliau adalah selalu mengembangkan diri untuk meningkatkan jenjang karir di dalam dunia perbankan dan juga berdampak lebih baik pada perusahaan tempat beliau berkarya.

“Anda akan menjadi apa yang Anda pikirkan ” – merupakan moto hidup yang ibu Mecen yakini selama ini. Dengan pola pikir yang sehat, kita bisa mengubah tantangan menjadi sebuah peluang dan muncul kreatifitas. Pola pikir yang sehat juga memungkinkan kita melihat peluang-peluang yang ada disekitar kita. Disamping itu, konsistensi dan persistensi dalam mencoba hal yang baru serta keberanian meninggalkan zona nyaman merupakan langkah berikutnya setelah pola pikir yang sehat.

Hal yang melekat dalam karakter ibu Meceniana dengan karakteristik tokoh *Intrapreneurship* adalah selalu berkompetisi agresif. Maksudnya adalah beliau memiliki kecenderungan untuk terus menantang dirinya untuk selalu berkembang untuk terus naik level dan bisa meningkatkan produktivitas diri sendiri bahkan tim nya. Hal ini yang membuat perusahaannya juga terus berkembang karena produktivitas dan kemampuan beliau dan tim nya berkembang terus menerus.

Beliau juga terus mendorong diri sendiri dan tim nya untuk terus mengembangkan diri. Hal itu membuat terciptanya inovasi-inovasi yang baru dari segi produk hingga layanan yang diberikan untuk perusahaan, sehingga itu pun membuat produktivitas dan pendapatan perusahaan pun meningkat.

Beliau juga bersikap proaktif dalam perusahaan. Ibu Meceniana berusaha untuk memimpin dan memotivasi tim nya untuk terus mempunyai mindset yang positif. Karena melalui mindset positif itu membuat mereka menganggap pekerjaan itu tidak hanya rutinitas biasa saja, dan bila mengalami masalah mereka tidak mengeluh dan menyerah. Dengan mindset positif ini membuat mereka ingin

terus menggali lebih dalam masalah apa yang terjadi dan bisa menemukan solusi-solusi yang tepat. Mereka juga menjadi belajar hal-hal baru yang membuat diri mereka berkembang dan berpikir kreatif.

Terdapat kutipan dari Albert Einstein yang beliau sukai, *"Adalah hal yang gila bila kita mengharapkan hasil yang berbeda dengan melakukan cara yang sama setiap hari"*. Saat menghadapi "kegagalan"; sesuatu yang buntu, disitu waktunya kita untuk melihat dengan cara pandang yang sehat dan berpikir kreatif.



Gambar 2 Penghargaan Karir
Sumber: dokumentasi pribadi tokoh

Gambar 2 menunjukkan beberapa penghargaan yang pernah diraih oleh Ibu Mecenliana yaitu The Best BM Outregion Giro to Hero Competition Q3 2021, lalu menjadi The Best Medium Branch by First Premium CIMB Niaga - AIA National 1st Quarter 2021, kemudian pernah menjadi 2nd winner BM of Q1 2021 CIMB Niaga-Sunlife Jawa Barat, dan yang terakhir mendapat 2nd winner BM of Q2 2021 CIMB Niaga - Sunlife Jawa Barat.

PENUTUP

Hal-hal yang menjadi inspirasi bagi kami adalah bagaimana Ibu Mecenliana sebagai tokoh *Intrapreneur* terus mengembangkan diri, dan ingin terus “naik level”. Saat sudah mencapai suatu tujuan, Ibu Mecenliana membuat tujuan atau *goals* lagi yang lebih besar untuk terus mendorong dirinya sendiri untuk terus berkembang. Tidak hanya itu saja, beliau juga terus mendorong timnya untuk terus maju dan terus mengembangkan diri, sehingga saat menghadapi masalah yang lebih besar mereka sudah lebih siap. Setiap tantangan-tantangan yang dihadapi beliau, beliau anggap itu sebagai motivasi atau semangat untuk terus berkembang. Pada akhirnya tinggal bagaimana pola pikir yang kita punya agar terus berpikir positif. Bila kita mempunyai pola pikir yang positif dalam menghadapi masalah, masalah itu akan terasa lebih ringan dan tidak akan menjadi suatu beban dalam hidup kita.

REFERENSI

- de Jong, J.P.J.; Parker, S.K.; Wennekers, S. W. C. (2011). *Corporate Entrepreneurship at the Individual Level Measurement and Determinants*. [http://www.nowybiznes.edu.pl/s/p/artykuly/90/903/Corporate ENT EIM 2011 Good.pdf](http://www.nowybiznes.edu.pl/s/p/artykuly/90/903/Corporate%20ENT%20EIM%202011%20Good.pdf)
- Hansen, S. (2020). Investigasi Teknik Wawancara dalam Penelitian Kualitatif Manajemen Konstruksi. *Jurnal Teknik Sipil*, 27(3), 283–294.
- Kadir, Abdul; Budiman, A. (2017). Urgensi *Intrapreneurship* Organisasi Pada Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Kabupaten Bima. *Jurnal Administrasi Negara*, 14(3), 1–16.

- Kurnia, Agustini; Nicholas, S. (2014). *Intrapreneurship* dan Pengambilan Keputusan Para Manajer Toko Modern. *Jurnal Psikologi Udayana*, 63–73.
- Pratiwi, N. I. (2017). Penggunaan Media Video Call Dalam Teknologi Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, 1(2), 202–224.
- Tastan, Secil Bal; Gucel, C. (2014). Explaining *intrapreneurial* behaviors of employees with perceived organizational climate and testing the mediating role of organizational identification: A research study among employees of Turkish innovative firms. *Procedia: Social and Behavioral Sciences*, 862–871. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.095>

PROFESIONALISME KEWIRAUSAHAAN DALAM BIDANG PERBANKAN

ORIGINALITY REPORT

7%

SIMILARITY INDEX

%

INTERNET SOURCES

%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to IAIN Purwokerto

Student Paper

3%

2

Submitted to Universitas Muria Kudus

Student Paper

2%

3

Submitted to College of the Canyons

Student Paper

1%

4

Submitted to Universitas Slamet Riyadi

Student Paper

1%

5

Submitted to unars

Student Paper

1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On