

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Industri *multifinance* adalah salah satu alternatif masyarakat untuk memenuhi kebutuhannya terutama pada kalangan kelas bawah dan menengah (Bratadharma, 2019). Industri multifinance diharapkan pada tahun 2020 dapat menjaga keseimbangan antara pertumbuhan piutang pembiayaan dan penyediaan aspek perlindungan konsumen, sehingga industry pembiayaan akan memiliki dampak pertumbuhan yang sehat dan berkelanjutan (Ghifari, 2020).

Peluang yang dapat memberikan kenaikan positif terhadap pertumbuhan industry multifinance Indonesia adalah kesempatan untuk melakukan pembiayaan dana secara langsung kepada konsumen termasuk di sektor pariwisata, kedua yaitu UMKN di Indonesia, ketiga yaitu pembangunan infrastruktur di sektor konstruksi, keempat yaitu pengembangan IT untuk menggapai generasi milenial sebagai calon debitur. Namun tetap harus ada kewaspadaan atas tantangan yang akan menghadang (Bratadharma, 2019).



Sumber : (Saputra, 2019)

Gambar 1.1 Outstanding Perusahaan Pembiayaan 2016-2018 (Triliun RP)

Berdasarkan Gambar 1.1 perusahaan pembiayaan mengalami kenaikan setiap tahunnya. Pada tahun 2016 total pembiayaan sebesar 76,24 , lalu pada tahun 2017 total pembiayaan sebesar 81,29, dan pada tahun 2018 total pembiayaan sebesar 88,21. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa selalu terdapat kenaikan setiap tahunnya .

Industri multifinance pada tahun 2020 akan cukup menantang karena diperkirakan hanya tumbuh 4% karena tertekan bisnis otomotif dan alat berat yang tengah lesu, hal ini disebabkan penjualan otomotif tahun 2020 diperkirakan belum ada peningkatan karena pembiayaan otomotif masih mendominasi total pembiayaan industry (D, 2019). Ada beberapa hal yang menyebabkan pembiayaan mobil stagnan, pertama yaitu perkembangan ojek online yang memberikan kemudahan sekaligus membuat minat masyarakat untuk membeli kendaraan turun, kedua yaitu pengenaan pajak progresif kendaraan yang meningkat seiring bertambahnya jumlah kendaraan dalam satu Kartu Keluarga (KK), dan yang terakhir yaitu kenaikan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor di DKI Jakarta. Kondisi tersebut mengubah perilaku konsumen untuk membeli kendaraan bermotor (Sari, 2019).

Selain itu sejumlah pelaku multifinance mulai menghentikan pembiayaan mobil baru karena khawatir angsuran nasabah tidak dibayarkan setelah dikeluarkannya kebijakan pelanggaran kredit oleh pemerintah dan OJK serta kekawatiran mengenai virus corona terhadap pendapatan masyarakat (Setiawan, 2020). Virus corona yang menginfeksi banyak orang membuat pemerintah menerapkan beberapa himbauan untuk menjaga jarak antara masyarakat alias *social distancing*, mulai dari himbauan untuk bekerja di rumah bagi pekerja dan karyawan yang memungkinkan. Kondisi ini tentu berdampak pada perputaran roda perekonomian dalam negeri (KD, 2020). Sehingga OJK menyiapkan stimulus ke lembaga pembiayaan dan akan fokus pada ketentuan kewajiban pembayaran di perusahaan pembiayaan, ada 2 stimulus yaitu yang pertama penundaan pembayaran yang berkaitan dengan perbankan dan yang kedua yaitu perusahaan

pembiayaan mendapatkan kredit dari perbankan. Hal ini dilakukan agar memudahkan untuk mendapatkan kredit dari perbankan dan perusahaan (Jatmiko)

Kepala Departemen Pengawasan Industri Keuangan Non Bank 2B OJK mendorong perusahaan pembiayaan untuk memanfaatkan keleluasan kegiatan bisnis agar dapat menggarap beberapa pasar terutama mengembangkan potensi daerah yang belum banyak tergarap terutama diluar Jawa (Aldila, 2019). Selain itu terdapat peluang bagi perusahaan multifinance untuk memperluas pasar yang mulai menerapkan teknologi informasi (Walfajri, 2019). Namun *fintech* tidak menjadi ancaman bagi perusahaan pembiayaan karena memiliki segmen pasar masing-masing dan hampir tidak ada kompetisi langsung di antara keduanya, karena perusahaan pembiayaan menyentuh sektor pembiayaan dalam jumlah relative besar, jangka waktu lama. Sedangkan *fintech* hanya memberikan pinjaman dalam jumlah kecil kepada nasabah yang pada umumnya tidak memiliki jaminan dan pembayarannya dilakukan dalam jangka pendek dengan bunga yang cukup tinggi. Sehingga kerja sama antara perusahaan pembiayaan dengan *fintech* akan menguntungkan kedua belah pihak dan juga masyarakat karena terbuka terhadap akses-akses baru pembiayaan (Simampo, 2019).

Namun suksesnya perusahaan tidak terlepas dari karyawan, diibaratkan sebagai perahu dan dayung, perahu dapat mengambang di atas air, tetapi tanpa dayung ia tidak akan bergerak jauh. Keduanya saling membutuhkan dengan kriterianya sendiri. Perusahaan mencari karyawan dengan kompetensi tertentu, dan karyawan pun memiliki gambaran ideal sebuah perusahaan yang akan mereka masuki. Semakin besar gambaran ideal itu terpenuhi maa semakin besar pula

kemungkinan seorang karyawan akan bertahan dan berkembang di suatu perusahaan (Azanella, 2019).

Perusahaan juga perlu fokus dalam melihat kemampuan apa yang bisa dilanjutkan dan dikembangkan oleh karyawannya agar bisa tetap bertahan, dengan cara memberikan 2 tangga untuk promosi yang pertama dalam bentuk kompensasi dan yang kedua adalah promosi untuk menjadi pemimpin (Fauzia, 2020). Maka dalam fungsi ini HR (*human resources*) harus berperan sebagai *value driver* dan sumber keunggulan kompetitif dalam bisnis. Perusahaan mampu melakukan transformasi HR apabila melihat karyawan sebagai aset paling berharga dalam mencapai keunggulan kompetitif dan aset strategis perusahaan (Barlian, 2018).

Talent merupakan aset yang paling berharga dan memiliki nilai strategis bagi perusahaan (Setyowati, 2019). Karena tujuan *talent* ini adalah untuk mempersiapkan *future leaders*, pengembangan karir, mewujudkan rencana, serta untuk menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat (Kencana, 2019). Kunci untuk mempertahankan *talent* terbaik adalah dengan membuat lingkungan kerja yang atraktif dan *sustainable* yang lebih mengedepankan masa depan dibandingkan masa lalu untuk menjaga karyawan terbaik (Barlian, 2018).

PT. BFI Finance senantiasa memberikan ruang untuk bertumbuh dan berinovasi bagi seluruh karyawannya, serta sepenuhnya memberdayakan SDM sebagai salah satu kunci utama transformasi organisasi. Perusahaan terus memastikan kompetensi seluruh karyawan berkembang. Selama 2018, perusahaan memberikan 56 program pelatihan bagi 24.685 karyawan, naik 120% dari tahun 2017 sebesar 10.991 karyawan dari seluruh level, status ketenagakerjaan, fungsi, dan daerah yang tersebar di Indonesia kecuali Aceh.

Program pengembangan SDM dikoordinasikan dan difasilitasi oleh BFI *Learning Institute*, yang berfungsi untuk merumuskan program-program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan tantangan bisnis yang kerap dijumpai melalui metode-metode penyampaian yang atraktif dan efektif. Ada beberapa program pelatihan yang terus dilaksanakan yaitu :

1. *Sharing Session*
2. *Great Leaders Program* (GLP) untuk persiapan dan pembekalan karir
3. Program Peningkatan Kompetensi yang disinergikan dengan GLP
4. Pelatihan dan sertifikasi eksternal, serta
5. Bantuan pendidikan profesional.

Untuk memastikan setiap karyawan bekerja dengan standar kinerja yang tinggi, BFI Finance melaksanakan sejumlah mekanisme pengelolaan kinerja secara berkelanjutan. Implementasi pengelolaan kinerja karyawan dibagi kedalam tahapan-tahapan berikut :

1. *Employee Goal Setting*, yaitu karyawan menyusun Indikator Kinerja Utama atau *Key Performance Indicator* (KPI), lalu KPI diturunkan dari atasan untuk menjamin kesinambungan bekerja, lalu atasan memberikan masukan dan persetujuan terhadap KPI yang disusun bawahannya.
2. *Performance Review*, atasan melakukan penilaian pencapaian KPI setiap bawahan setiap tengah tahun.
3. *Performance Appraisal*, atasan menilai pencapaian KPI bawahannya dalam setahun pada akhir tahun untuk menentukan pemberian insentif dan *profit sharing* bagi karyawan yang berkinerja unggul.

BFI Finance berupaya untuk mewujudkan potensi dari semua karyawannya secara terarah, dengan menerapkan mekanisme pengembangan karier yang dikelola bersama-sama antara karyawan dengan manajemen melalui Departemen *Human capital*. Program pengembangan karier ini terbagi menjadi dua tahapan yaitu, *GREAT Talent Review* dan *People Development*. Pada tahapan *GREAT Talent Review* tersebut, potensi karyawan dipetakan menggunakan metode *Human Asset Value* (HAV) dan diproyeksikan terhadap kompetensi mereka masing-masing yang mencakup aspek kepemimpinan, fungsional, dan teknis.

Untuk karyawan berkinerja dan berpotensi tinggi (disebut *talent*), manajemen secara khusus mengembangkan mereka melalui program *Talent Development* yang mencakup kegiatan *Bootcamp*, *Flex-learning* dan *coaching* reguler dari para *leaders* setingkat direksi dan manajemen senior, secara langsung maupun melalui media digital.

Dalam melakukan penilaian BFI Finance ada 2 skala pengukuran yaitu *Job Grade* (JG) dan *Personal Grade* (PG). *Job Grade* digunakan untuk mengukur level atau tingkatan jabatan misalnya, *staff*, *supervisor*, *manager* dan lainnya. Sedangkan *Personal Grade* digunakan untuk mengukur kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Sehingga karyawan dengan level atau jabatan tertentu harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan jabatannya.

1.2. Maksud dan Tujuan Kerja Magang

Praktek kerja magang dilakukan untuk memenuhi persyaratan akademis sebanyak 4 sks dan menjadi syarat kelulusan di Universitas Multimedia

Nusantara. Penulis juga berharap bisa memberikan kontribusi kepada PT. BFI Finance dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan.

Tujuan dari kerja magang ini adalah mengimplementasikan apa yang telah penulis pelajari dari keseluruhan mata kuliah *human resources*. Selain itu juga, penulis mempersiapkan mental untuk bekerja secara langsung dalam dunia kerja dan menambah pengalaman kerja di mana hal tersebut mampu menambah *soft skill* penulis.

1.3. Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

1.3.1. Waktu Kerja Magang

Periode praktek kerja magang yang penulis lakukan adalah selama bulan Januari - Maret. Penulis mulai magang pada tanggal 9 January 2020 – 24 Maret 2020. Dengan total hari kerja.

Data pelaksanaan praktek kerja magang yang dilakukan sebagai berikut :

Nama Perusahaan : PT. BFI Finance Indonesia

Waktu Pelaksanaan : 9 January 2020 – 24 Maret 2020

Waktu Kerja : 08.00 – 17.00

Posisi Magang : *Talent management*

Alamat Perusahaan : BFI Tower Sunburst CBD Lot 1.2. Jl. Kapt Soebijanto

Djojohadikusumo, BSD City

1.3.2. Prosedur Kerja Magang

Prosedur kerja magang yang penulis lakukan hingga melakukan kerja magang adalah sebagai berikut :

1. Mahasiswa diwajibkan untuk mengikuti pembekalan magang yang di adakan oleh UMN sebagai *guide* untuk mahasiswa menyelesaikan magang.

2. Penulis mendapatkan informasi dari kakak tingkat yang magang di BFI bahwa dibutuhkan anak magang dengan *requirement* yang sesuai dengan mata kuliah dan jurusan yang penulis tempuh
3. Penulis mengirimkan *curriculum vitae* dan melakukan *interview*, *test* dan pengisian form data diri langsung dengan *user* yaitu Pak Kris di BFI Tower Sunburst CBD Lot 1.2. Jl. Kapt Soebijanto Djojohadikusumo, BSD City.
4. Setelah beberapa hari penulis dikabarkan bahwa dapat melakukan kerja magang di PT. BFI Finance Indonesia, Tbk.
5. Penulis melakukan pengisian form KM-01 Pengajuan Kerja Magang kepada perusahaan tujuan dan sebagai permohonan form KM-02 Surat Pengantar Kerja Magang
6. Melaksanakan kerja magang yang dimulai pada tanggal 9 January 2020 dan diberikan pengarahan mengenai *job description* dan langkah-langkah dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan.
7. Menerima form KM-02 Surat Pengantar Kerja Magang di PT. BFI Finance Indonesia, Tbk untuk menjadi syarat dalam pengisian KM-03, KM-04, KM-05, KM-06, dan KM-07.
8. Melakukan bimbingan laporan magang dan konsultasi mengenai kerja magang dengan Pak Johny selaku dosen pemimbing magang.
9. Menyusun laporan magang sebagai syarat kelulusan di Universitas Multimedia Nusantara.
10. Melakukan sidang magang yang menjadikan tolak ukur penilaian Laporan Kerja Magang dan sebagai syarat kelulusan mata kuliah *Internship*.

1.4.Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan untuk laporan yang berjudul “PELAKSANAAN PERFORMANCE MANAGEMENT DI PT. BFI FINANCE INDONESIA” adalah sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang pelaksanaan kerja magang, permasalahan yang diangkat dalam kerja magang, maksud dan tujuan kerja magang, waktu dan prosedur kerja magang dan sistematika penulisan laporan magang.

BAB 2 GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menjelaskan gambaran umum perusahaan dari sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan landasan teori yang berhubungan dengan praktek kerja magang.

BAB 3 PELAKSANAAN KERJA MAGANG

Bab ini menjelaskan tentang pelaksanaan kerja magang yang berisi kedudukan dan posisi penulis dalam struktur organisasi perusahaan, tugas yang dikerjakan penulis, tugas sampingan diluar *job description* penulis, proses magang, dan kendala penulis selama melakukan kerja magang dan solusi terkait kendala tersebut.

BAB 4 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan kesimpulan mengenai teori yang didapatkan selama kegiatan perkuliahan dengan praktik langsung dalam kerja magang. Dan beberapa saran yang penulis sarankan untuk mengatasi kendala yang ditemukan.

