BAB 2

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT BFI Finance Indonesia Tbk (disingkat BFI Finance atau Perusahaan) didirikan pada 7 April 1982 dengan nama PT Manufacturers Hanover Leasing Corporation yang merupakan perusahaan kongsi dengan Manufacturer Hanover Leasing Corporation dari Amerika Serikat. Berikut adalah proses BFI Finance

1. Tahun 1982

   Perusahaan didirikan dengan nama PT Manufacturers Hanover Leasing Corporation berdasarkan Akta Notaris No. 57 tanggal 7 April 1982 yang dibuat di hadapan Kartini Muljadi, S.H., Notaris di Jakarta, dan disetujui oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia melalui Surat Keputusan No. C2-2091-HT.01.01.TH.82 tanggal 28 Oktober 1982 serta diumumkan dalam Lembaran Berita Negara No. 102 tanggal 21 Desember 1982, Tambahan No. 1390. Perusahaan memperoleh izin usaha lembaga pembiayaan sebagai perusahaan *leasing* dari Menteri Keuangan Republik Indonesia berdasarkan Surat Keputusan No. KEP-038/KM.11/1982 tanggal 12 Agustus 1982.

2. Tahun 1986

   PT Bank Umum Nasional dan Essompark Ltd., Hong Kong, mengakuisisi kepemilikan Perusahaan.

   Perusahaan mengubah namanya menjadi PT Bunas Intitama Leasing Indonesia.

3. Tahun 1990

   BFI Finance menjadi salah satu perusahaan pembiayaan pertama yang mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya (sekarang Bursa Efek Indonesia atau BEI) dengan kode saham BFIN. Nama dan status Perusahaan disesuaikan menjadi PT Bunas Finance Indonesia Tbk. Perusahaan mengubah izin operasinya menjadi perusahaan bisnis *multifinance* berdasarkan Surat Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 493/KMK.013/1990 tanggal 23 April 1990.

4. Tahun 2001

   Perusahaan menyelesaikan restrukturisasi keuangan yang menyebabkan perubahan pemegang saham mayoritas. Perusahaan mengubah namanya menjadi PT BFI Finance Indonesia Tbk, berdasarkan Akta Notaris No. 116 yang dibuat di hadapan Aulia Taufani, S.H., pengganti dari Sutjipto, S.H., Notaris di Jakarta tanggal 27 Juni 2001, disetujui oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia melalui Surat Keputusan No. C-03668.HT.01.04.TH.2001 tanggal 24 Juli 2001 dan diumumkan dalam Lembaran Berita Negara No. 35 tanggal 30 April 2002, Tambahan No. 4195.

5. Tahun 2006

   Menteri Keuangan Republik Indonesia mengamandemen izin usaha Perusahaan melalui Keputusan No. KEP-038/KM.5/2006 tanggal 20 Februari 2006 untuk memberlakukan secara surut izin usaha yang sebelumnya diberikan kepada PT Bunas Finance Indonesia Tbk sejak

tanggal disetujuinya perubahan nama Perusahaan menjadi PT BFI Finance IndonesiaTbk.

6. Tahun 2007

   BFI Finance memperoleh peringkat nasional jangka panjang ‘Baa1(id)’ dari Moody’s.

7. Tahun 2011

   Trinugraha Capital & Co SCA mengakuisisi 44,95% saham Perusahaan.

   BFI Finance memperoleh peringkat nasional jangka panjang ‘A(idn)’ dari Fitch Ratings

8. Tahun 2012

   Penerbitan Program Kompensasi Manajemen dan Karyawan Berbasis Saham (MESOP) hingga 5% setara saham baru dari jumlah saham Perusahaan.

9. Tahun 2013

   Perusahaan meresmikan kantor pusat yang beralamat di BFI Tower, Sunburst CBD Lot 1.2, Jl. Kapt. Soebijanto Djojohadikusumo, BSD City, Tangerang Selatan, Provinsi Banten. BFI Finance memperoleh peningkatan peringkat nasional jangka panjang menjadi ‘A+(idn)’ *Outlook* Positif dari Fitch Ratings.

10. Tahun 2015

    Perusahaan melakukan pembelian kembali saham yang beredar (*stock buyback*) untuk meningkatkan manajemen permodalannya.

11. Tahun 2016

BFI Finance memperoleh peningkatan peringkat nasional jangka panjang menjadi ‘AA-(idn)’ *Outlook* Stabil dan peringkat nasional jangka pendek menjadi ‘F1+(idn)’ dari Fitch Ratings.

12. Tahun 2017

    BFI Finance mendirikan entitas anak perusahaan, PT Finansial Integrasi Teknologi (FIT), berdasarkan Akta Notaris Herna Gunawan, S.H., M.Kn. No. 4 tanggal 15 September 2017, disetujui oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia berdasarkan surat No. AHU-0043022.AH.01.01.Tahun 2017 tanggal 29 September 2017. PT FIT adalah perusahaan yang bergerak di bidang layanan pinjaman uang online berbasis teknologi informasi. Perusahaan memperoleh persetujuan para pemegang saham dalam Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPSLB) pada 25 Oktober 2017 untuk membentuk Dewan Pengawas Syariah.

2.2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi :

Menjadi mitra solusi keuangan yang terpercaya yang turut berkontribusi terhadap peningkatan taraf hidup masyarakat

Misi :

1. Menyediakan solusi keuangan yang terpercaya dan efektif kepada pelanggan kami
2. Mencapai tingkat pengembalian modal yang superior dan mempertahankan reputasi kami sebagai perusahaan publik terpercaya

3. Menyediakan lingkungan komunitas yang mendidik para pemimpin masa depan dari organisasi
4. Membangun hubungan kerja sama jangka panjang dengan mitra bisnis kami berdasarkan saling percaya dan menguntungkan
5. Memberikan kontribusi yang positif bagi masyarakat.

2.3. Nilai Organisasi

Perusahaan mempunyai nilai-nilai inti yang harus dipahami dengan baik dan ditegakkan sebagai budaya perusahaan. Nilai-nilai dasar ini dikenal sebagai "GREAT", yang merupakan singkatan *grow and improve continuously* , *respect and care*, *excellent service*, *absolute integrity*, dan Tim *trust and team spirit*. Pemahaman dan kepatuhan akan budaya perusahaan sangat penting untuk mempertahankan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

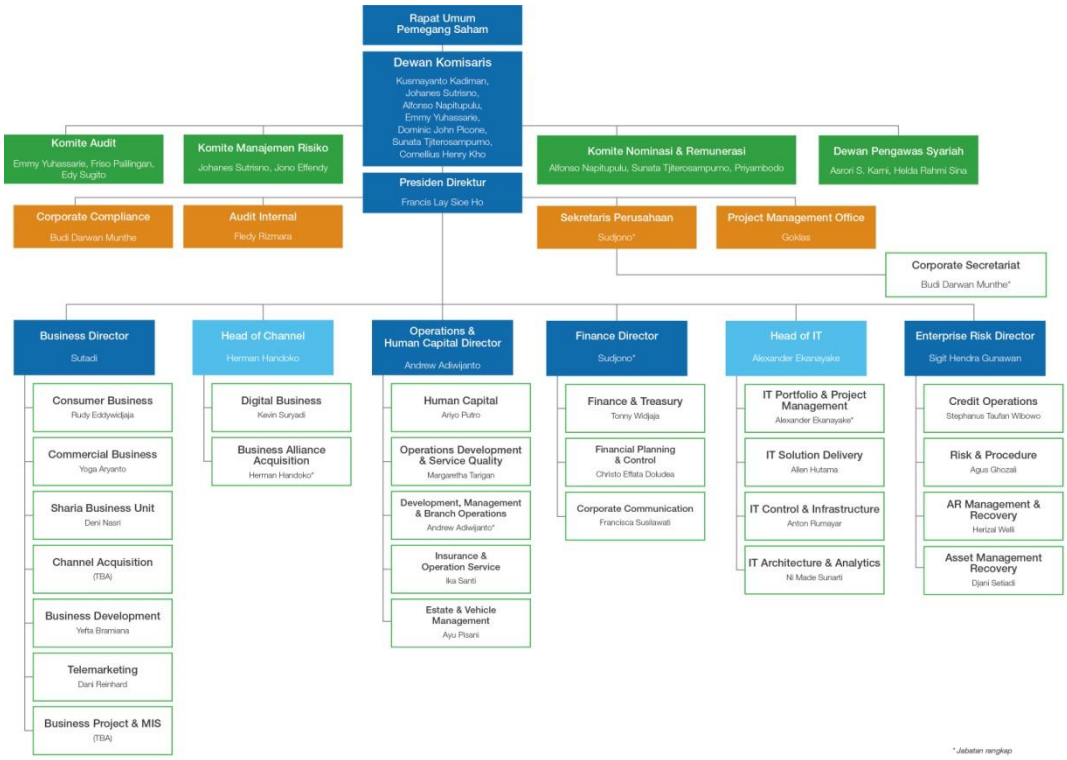
Gambar 2.1 Nilai Organisasi PT. BFI Finance Indonesia

1. G, *grow and improve continuously* atau giat memperbaiki diri secara berkesinambungan yaitu selalu mengembangkan diri untuk berkontribusi

bagi perusahaan. Nilai ini diterjemakan kedalam 3 perilaku utama yaitu belajar, inovatif dan proaktif.

2. R, *respect and care* atau realisasikan saling menghormati dan peduli yaitu menumbuhkan sikap saling menghargai dan peduli untuk menjaga lingkungan kerja yang positif
3. E, *excellent service* atau ekstra layanan kepada pelanggan *intern*al dan exsternal yaitu memberikan pelayanan terbaik untuk kepuasan konsumen *intern*al dan eksternal
4. A, *absolute integrity* atau absolut dan integritas yaitu selalu mengutamakan integritas dalam setiap tindakan untuk menjaga reputasi diri dan perusahaan yang profesional
5. T, *trust and team spirit* atau tim kerja yang *solid* dan saling percaya yaitu semangat kerja sama dan saling percaya untuk mencapai tujuan bersama

2.4. Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 2.2 Struktur Organisasi PT. BFI Finance Indonesia

Gambar 2.2 adalah struktur organisasi PT. BFI Finance Indonesia. Struktur tersebut memiliki beberapa divisi dengan tugasnya masing- masing. Penulis melakukan praktik kerja magang di divisi *Human Capital* yang secara langsung dibimbing oleh Pak Kris yaitu Talent Management and Learning Development Supervisor.

2.5.Tinjauan Pustaka

2.5.1. Manajemen

Management dapat didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan yang diarahkan pada sumber daya organissi dengan mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. (Griffin, 2010)

Menurut Kinicki & Williams (2009) , *management* dapat didefinisikan sebagai pencarian tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan mengintegrasikan pekerjaan orang melalui *planning, organizing, leading,* dan *controlling* sumberdaya yang ada di organisasi. *Management process,* dapat juga disebut sebagai 4 fungsi management yaitu, *planning, organizing, leading,* dan *controlling* (Kinicki & Williams, 2009)**.**

Model proses manajemen menurut Kinicki & Williams:

1. *Planning*, dapat di artikan sebagai menentukan tujuan dan memutuskan cara untuk mencapai tujuan tersebut serta mengembangkan rencana untuk mengintegrasikan serta mengkoordinir setiap aktivitas yang belangsung.
2. *Organizing*, yaitu mengatur tugas yang akan dikerjakan, menentukan cara menyelesiakan tugas tersebut dan menetukan dengan siapa tugas tersebut dilakukan.
3. *Leading*, yaitu sebagai manager memberikan motivasi kepada karyawan, memberikan arahan agar tetap pada tujuan yang sama, dan memberikan pengaruh kepada karyawan untuk bekerja keras untuk mendapatkan tujuan perusahaan bersama.
4. *Controlling*, yaitu memonitor kinerja yang berlangsung, dan membandingnya dengan tujuannya agar apa yang dikerjakan sesuai dengan tujuan awal dan memberikan koreksi jika ada kesalahan dan jika dibutuhkan.

Berdasarkan pernyataan dari beberapa pengertian maka *management* merujuk pada yang dinyatakan oleh Kinicki & Williams (2009), yaitu pencarian tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan mengintegrasikan pekerjaan

orang melalui *planning, organizing, leading,* dan *controlling* sumber daya yang ada di organisasi.

2.5.2. *Human Resource*

Human resource management adalah proses *acquiring*(mengakuisisi), *training* (pelatihan), *appraising* (menilai), dan *compensating employees* (kompensasi karyawan), dan *attending to their labor relations* (menghadiri untuk hubungan kerja mereka), *health and safety*(kesehatan dan keamanan), dan *fairness concern*(keadilan). (Dessler, 2017).

Human resources sangat penting untuk 3 alasan, yang pertama adalah bebagai penelitian telah mengatakan bahwa itu bisa menjadi sumber keunggulan kompetitif yang signifikan, yang kedua adalah HRM adalah bagian penting dalam strategi perusahaan, yang ketiga adalah bagaimana cara perusahaan memperlakukan karyawannya ditwmukan sebagai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan (Robbins & Coulter, 2009).

Human resource management (HRM) adalah proses mempekerjakan orang, melatih mereka, memberikan kompensasi kepada mereka, mengembangkan kebijakan yang berkaitan dengan mereka, dan mengembangkan strategi untuk mempertahankan mereka. (H. & D., 2014)

Berdasarkan pernyataan beberapa pernyataan dapat disimpulkan bhawa *human resource management* adalah proses *acquiring* (mengakuisisi), *training* (pelatihan), *appraising* (menilai), dan *compensating employees* (kompensasi karyawan), dan *attending to their labor relations* (menghadiri untuk hubungan kerja mereka), *health and safety* (kesehatan dan keamanan), dan *fairness concern* (keadilan)(Dessler, 2017).

2.5.3. *Talent management*

Talent management adalah berorientasikan pada tujuan dan berintegrasi proses dari *planning, recruiting, developing, managing,* dan *compensating* karyawan. Hal ini melibatkan proses untuk *identifying, recruiting, hiring,*dan mengembangkan karyawan yang berpotensi. Dengan kata lain *talent management* adalah menjadi fokus untuk mengelola karyawan yang ada di perusahaan (Dessler, 2013).

Menurut Karacay (2016) proses *talent management* termasuk kedalam kegiatan berikut :

1. Klasifikasi, identifikasi, memilih dan merekrut *talent* dari luasr peruahaan dalam pasar tenaga kerja
2. Klasifikasi danidentifikasi *internal talent*
3. *Training* karyawan yang berbakat
4. Mempertahankan karyawan berbakat

Talent management pada dasarnya adalah proses yang melibatkan pemanfaatan, pengembangan, dan pengelolaan karyawan yang memiliki kemampuan strategis yang penting bagi keberhasilan bisnis. Metode *talent management* membantu merangsang karyawan yang baru bergabung menjadi lebih bersemangat, termotivasi, bekerja dalam jangka panjang (Karacay, 2016).

Talent management memerlukan pendekatan integratif terhadap perusahaan dan pernerapan disiplin, berikut adalah langkah-langkah yang diperlukan :

1. *Defining targets and strategies*

Target diperlukan untuk menetukan strategi dan dan merupakan sumber utama dalam talent management. oleh karena itu desain aplikasi talent management pertama-tama harus ditinjau dan diklarifikasi

2. *Defining the key positions*

   Posisi manajerial dan teknis harus didefinisikan untuk mewujudkan startegi yang ditetapkan. Saat menentukan posisi ukurannya adalah ketika posisi tersebut mengalami kegagalan akan berdampak dalam pencapaian target.

3. *Defining the talent profile*

   Pada fase ini ,kualifikasi karyawan ideal akan ditentukan. Kulaifikasi yang diinginkan untuk karyawan yang ideal harus didefinisikan secara rincci sepertipengetahuan, pengalaman,minat dan pendidikan, bidang pengalaman danlainnya. Hal ini akan menjadi acuan untuk pelatihan dan penugasan seseorang.

4. *Defining the potentials*

   Para kandidat yang memiliki potensi untuk mengisi posisi-posisi kunci. Dan manager harus mendefinisikan kekuatan masing-masing karyawan dan peka terhadap area yang membutuhkan perbaikan , setelah menentukan kemampuan karyawan maka akan diminta untuk mendelegasikan tanggung jawab terkait dengan kemampuan yang dimiliki untuk mengerjakan projek.

5. *Analysis of talent gap*

   Analisis ini menunjukan proses pertumbuhan yang dibutuhkan untuk calon potensial dan keterampilan apa yang dibutuhkan oleh karyawan.

6. *Preparation and application of growth plans*

Mempersiapkan alat yang akan digunakan seperti training, coaching, mentorship dan lainnya. Dengan penugasan juga akan menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, hal tersebut akan menunjang karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan dan mempersiapkan untuk lingkungan yang baru.

7. *Evaluation of the performance of the candidate*

   Kinerja karyawan akan dianalisis pada tahapan ini. evaluasi yang dilakukan akan mempengaruhi keputusan mengenaipromosi kandidat, apakah dia akan ditinggal atau akan dikeluarkan dari *talent pool*.

8. *Evaluation of the status and promotion*

   Para karyawan yang berada dalam *talent pool* akan dipertimbangkan untuk ditugaskan pada posisi dimana mereka akan dipersiapkan. Pada fase ini perubahan harus dilakukan secara perlahan dan terkendali untuk meminimalkan resiko ketika salah menempatakan karyawan pada posisi kunci. Karena mengembangkan orang lebih mahal dibandingkan mempekerjakan orang yang tepat (B, 2013).

Berikut adalah hubungan antara *talent management* dan *human resouces* menurut B (2013) :

1. *Hiring, selection and placement*

   Proses perekrutan harus dimulai stelah mendefinisikan kompetensi organisasi dan kemampuan yang harus dimiliki untuk sebuah posisi. Para kandidat juga haurs dipertimbangkan apakah mereka bisa beradaptasi dengan budaya perusahaan dan mematuhinya serta bekerja sama dalam tim. Untuk mendapatkan karyawan yang unggul dan berbakat diperlukan untuk

mencari dengan cara melihat demografi karyawan, pendidikan dan pengalaman kerjanya.

2. *Remuneration*

   Berdasarkan posisi yang dahulu dan sekarang dibeberapa entitas seharusnya berubah dalam *talent management*. contohnya karyawan tipe A memerlukan kompensasi sesuai dengan keberhasilan dan kontribusinya bagi organisasi. Oleh karena itu,ini memaksa SDM untuk memberikasn kompensasi berbasis kinerja seperti mobil, pendidikan *international*, peluang *training* dan lainnya. Namun untuk mencegah karyawan lain termotivasi secara negatif dari lingkungan seperti itu, penting untuk ditekankan bahwa semua karyawan dengan potensi dan kinerja yang sama memiliki peluang yang sama.

3. *Performance evaluation and career planning*

   Selama proses evaluasi kinerja kandidat yaitu evaluasi karyawan tipe A yang berarti karywan dengan kinerja yang luar biasa , sangat penting untuk mengekspektasikan bahwa kandidiat mampu bertanggung jawab dengan target yang baru. selain itu diperlukan jugauntuk mengevaluasi mereka diluar fase standar untuk membuat rencana karis untuk memberi kandidat peluang promosi yang cepat.

4. *Training and development*

   Karyawan yang memiliki potensial yang tinggi harus di berikan coaching dan mentoring dibandingkan pendidikan formal. Pendidikan memamng penting untuk memberikan kemampuan manajemen, namun berada dibawah pengawasan dan arahan dari senior manajer akan mempersiapkan

kandidat untuk posisi kepemimpinan dan akan memberikan peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

Berdasarkan pernyataan beberapa pernyataan dapat disimpulkan bahwa *Talent management* adalah berorientasikan pada tujuan dan berintegrasi proses dari *planning, recruiting, developing, managing,* dan *compensating* karyawan. Hal ini melibatkan proses untuk *identifying, recruiting, hiring,*dan mengembangkan karyawan yang berpotensi. Dengan kata lain *talent management* adalah menjadi fokus untuk mengelola karyawan yang ada di perusahaan (Dessler, 2013).

2.5.4. *Performance Management*

Performance management adalah proses yang berkelanjutan untuk mengidentifikasi, mengukur dan mengembangkan kinerja individu dan tim dan menyelaraskan kinerja dengan tujuan strategis dari organisasi (Aguinis, 2013).

Performance management ada 6 kegunaan salah satunya adalah *administrative purpose* yaitu memberikan informasi yang valid dan berguna untuk membuat keputusan yang administratif tentang karyawan seperti penyesuaian gaji, promosi, retensi atau pemutusan hubungan kerja karyawan, pengakuan kinerja, identifikas orang yang kinerja buruk dan PHK. Oleh karena itu tujuan admisnistratif adalah memberikan informasi untuk penerapkan sistem penghargaan (Aguinis, 2013).

Performance management merupakan aspek penting dari efektivitas organisasi karena merupakan poses utama agar sebuah pekerjaan dapat diselesaikan dari mengelola *human capital* dan oleh karena itu menjadi prioitas utama para manajer (Saks, 2011).

Performance management adalah berorientasi pada tujuan yang berkelanjutan dan menilai serta mengelola kinerja karyawan seperti indetifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu dan tim dan agar sejajar dengan tujuan organisasi (Dessler, 2013).

Berdasarkan pernyataan beberapa pernyataan dapat disimpulkan bahwa *Performance management* adalah proses yang berkelanjutan untuk mengidentifikasi, mengukur dan mengembangkan kinerja individu dan tim dan menyelaraskan kinerja dengan tujuan strategis dari organisasi (Aguinis, 2013)