

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Industri *multifinance* adalah salah satu alternatif masyarakat untuk memenuhi kebutuhannya terutama pada kalangan kelas bawah menengah (Bratadharma, 2019). *Multifinance* adalah sebuah Lembaga keuangan non-bank yang melakukan kegiatan pembiayaan dalam bentuk penyediaan dana atau barang modal yang termasuk kedalam aktiva tetap berwujud. Dengan kata lain, Lembaga *multifinance* ini merupakan kegiatan pembiayaan atau menjamin kepada *customer* (Irma. S, 2014). Industri *multifinance* diharapkan dapat menjaga keseimbangan antara pertumbuhan piutang pembiayaan dan penyediaan aspek perlindungan konsumen, sehingga industri pembiayaan akan memiliki dampak pertumbuhan yang sehat dan berkelanjutan (Ghifari, 2020).

Asosiasi perusahaan pembiayaan Indonesia meyakini industri perusahaan pembiayaan atau *multifinance* tetap tumbuh positif. Meski demikian, perlu diwaspadai adanya sejumlah tantangan yang harus diselesaikan sebaik mungkin agar tidak mengganggu laju pertumbuhan, adapun peluang yang memberikan katalis positif terhadap pertumbuhan *multifinance* di Indonesia. Peluang pertama pembiayaan dana, perusahaan pembiayaan memiliki kesempatan untuk melakukan pembiayaan dana secara langsung kepada konsumen termasuk disektor pariwisata, kedua pertumbuhan UKM di Indonesia. Ketiga, pembangunan infrastruktur yang

meningkatkan permintaan alat berat disektor konstruksi. Keempat, kerja sama dan pengembangan IT untuk menggapai generasi milenial sebagai calon debitur (Bratadharna, 2019).

Sektor *multifinance* atau pembiayaan menjadi salah satu sektor usaha yang terkena dampak dari covid-19, karena adanya wabah membuat permintaan turun drastis. Karena itu diperlukan insentif dari pemerintah dan perbankan agar *multifinance* mampu memacu kerja dengan kepastian pendanaan atau *working capital*. Industry *multifinance* mendapat tantangan besar dari sisi likuiditas. Pasalnya ditengah pandemi corona tidak ada pembiayaan baru, sementara pembayaran dari konsumen eksisting tersendat dan bahkan harus direstrukturisasi. Rekonstruksi secara industri kurang lebih mencapai 30% dari total konsumen, namun disaat yang sama perusahaan *multifinance* masih harus membayar kewajiban yang besar kepada bank. *Multifinance* kesulitan mendapatkan *working capital*, terutama dari dalam negeri karena perbankan saat ini cukup ketat seleksinya. Secara umum, hampir 51% pendanaan untuk *multifinance* berasal dari dalam negeri yakni dari perbankan. Kesulitan mendapatkan pendanaan ini umumnya dialami oleh perusahaan *multifinance* skala kecil dengan aset dibawah 1 triliun rupiah atau 1 sampai 5 triliun rupiah. Sementara bagi perusahaan *multifinance* skala besar, sumber pendanaan tidak terbatas didalam negeri karena ada *offshore loan* dan penerbitan *global bond* (Jatmiko, 2020).

Perusahaan juga perlu berfokus untuk bisa melihat apa yang telah ditunjukkan dan dikembangkan oleh karyawan agar dapat bertahan, dengan cara memberikan 2

tangga promosi, yang pertama dalam bentuk kompensasi, dan yang kedua dalam bentuk promosi untuk menjadi seorang pemimpin (Fauzia, 2020). Karena itu, HR harus mampu 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).

Periode Akhir:	2019 31/12	2018 31/12	2017 31/12	2016 31/12
<b>Total Pendapatan</b> ▾	5063185	4917581	3953257	3146787
Pendapatan	5063185	4917581	3953257	3146787
Pendapatan Lainnya, Total	-	-	-	-
Biaya Pendapatan, Total	-	-	-	-
<b>Laba Kotor</b>	-	-	-	-
<b>Total Biaya Operasi</b> ▾	2973503	2051120	1585882	1334054
Penjualan/Umum/Administrasi Beban, Total	1681373	1457956	1203597	961013
Penelitian & Pengembangan	-	-	-	-
Penyusutan / Amortisasi	92379	83981	74308	71256
Biaya (Pendapatan) Bunga - Net Operasi	-	-	-	-
Pengeluaran (Pendapatan) Tak Biasa	773455	-	-	-
Biaya Operasi Lainnya, Total	426296	509183	307977	301785
<b>Pendapatan Operasi</b>	2089682	2866461	2367375	1812733
Pendapatan (Biaya) Bunga, Net Non-Operasi	-1001158	-1027258	-888601	-785828
Untung (Rugi) Penjualan Aset	10731	9288	16056	4511
Lainnya, Bersih	-7002	-8392	-7044	-6453
<b>Laba Bersih Sebelum Pajak</b>	1092253	1840099	1487786	1024963
Provisi Pajak Penghasilan	380571	372305	300276	226598
<b>Laba Bersih Setelah Pajak</b>	711682	1467794	1187510	798365

**Gambar 1.1 Laporan pendapatan PT. BFI Finance Indonesia**

Sumber: id.investing, (2020)

Berdasarkan gambar 1.1. dapat dilihat pergerakan pendapatan yang dimiliki oleh PT. BFI Finance per-tahun nya selalu mengalami peningkatan, hal ini tidak

luput dari kinerja karyawan. Disamping kinerja karyawan yang baik tentu nya ada sebuah sistem perusahaan yang mampu mempermudah dan mempercepat proses kerja karyawan sehingga membuat karyawan lebih cepat mencapai target perusahaan.

PT. BFI Finance senantiasa memberikan ruang untuk bertumbuh dan berkembang bagi karyawannya, serta sepenuhnya memberdayakan SDM menjadi kunci utama transformasi organisasi. Perusahaan selalu menyambut anggota baru untuk melanjutkan ekspansi dan pertumbuhan bisnis. BFI Finance memiliki lingkungan kerja dinamis, dengan kesempatan yang besar untuk bertumbuh dan mengembangkan potensi dan kompetensi karyawan. BFI sendiri telah memiliki lebih dari 300 kantor yang tersebar di Indonesia, dari provinsi Sumatera Utara hingga Papua.

Program pengembangan SDM dikoordinasi dan difasilitasi oleh BFI *Learning Institute*, yang berfungsi untuk merumuskan program-program pelatihan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dari masing-masing karyawan serta disesuaikan dengan kondisi pertumbuhan, kebutuhan serta tantangan bisnis yang kerap dijumpai melalui metode-metode penyampaian yang atraktif dan efektif. Ada beberapa program pelatihan yang terus dilaksanakan seperti:

1. *Sharing season*
2. *Great leader program* untuk persiapan dan pembekalan karir
3. Program peningkatan kompetensi yang disinergikan dengan *great leader program*
4. Pelatihan dan sertifikasi eksternal
5. Bantuan Pendidikan profesional.

Untuk memastikan setiap karyawan bekerja dengan standar kinerja yang telah ditentukan, BFI Finance melaksanakan sejumlah mekanisme pengelolaan kinerja yang berkelanjutan. Implementasi pengelolaan kinerja karyawan dibagi ke dalam tahapan-tahapan berikut:

1. *Employee goal setting*, merupakan penyusunan indikator kerja utama karyawan atau KPI (*key performance indicator*) kemudian KPI diturunkan dari atasan untuk menjamin kesinambungan bekerja, lalu atasan memberikan *feedback* atau masukan dan persetujuan terhadap KPI.
2. Atasan melakukan penilaian pencapaian KPI bawahannya setiap tengah tahun.
3. *Performance appraisal*, atasan melakukan penilaian KPI bawahannya selama setahun yang dilakukan di akhir tahun sebagai penentuan pemberian insentif dan *profit sharing* bagi karyawan yang memiliki nilai kerja yang tinggi.

Dalam upaya untuk mewujudkan potensi diri semua karyawan secara teratur, BFI Finance menerapkan mekanisme pengembangan karir yang dikelola bersama-sama antara karyawan dengan manajemen yang dijumpai oleh departemen *Human capital*. Pengembangan terhadap karir ini dibagi menjadi dua tahapan, yaitu *GREAT Talent Review* dan *People Development*. Pada tahapan *Talent Review*, potensi karyawan dilakukan dengan menggunakan metode *Human Asset Value (HAV)* dan diaplikasikan terhadap kompetensi dari diri mereka masing-masing yang mencakup aspek kepemimpinan, fungsional, dan teknis.

Dalam melakukan penilaian, BFI Finance memiliki 2 skala pengukuran yaitu *Job Grade (JG)* dan *Personal Grade (PG)*. JG digunakan untuk mengukur level atau

tingkatan jabatan misalnya, staff, supervisor, manajer, dan direktur. Sedangkan PG digunakan untuk mengukur kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Sehingga karyawan yang memiliki level serta jabatan tertentu supaya dapat memiliki jabatan sesuai dengan kemampuan mereka. Untuk melakukan penilaian terhadap karyawan dibutuhkan sebuah tim khusus untuk mengontrol dan memberikan penilaian terhadap karyawan secara menyeluruh dan cepat sehingga dibentuk sebuah tim didalam departemen *Human Capital* yang bernama *Human Capital Information System* yang memiliki fungsi menilai kinerja karyawan, melakukan *approve* terhadap permintaan karyawan seperti, cuti, *reimburse*, dan *punishment*. Karena itu berdasarkan penjelasan diatas maka penulis mengambil judul pelaksanaan *Human capital information system* di PT. BFI Finance Indonesia

## **1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Magang**

Praktik kerja magang dilakukan demi memenuhi syarat akademis yang telah ditentukan oleh kampus, dalam proses magang mahasiswa akan menghabiskan sebanyak 4 sks dan menjadi syarat kelulusan dari Universitas Multimedia Nusantara. Penulis juga berharap mampu memberikan kontribusi yang sesuai kepada PT. BFI Finance dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan.

Tujuan dari kerja magang ini adalah untuk mengimplementasikan apa saja yang telah dipelajari selama masa perkuliahan didalam kelas terutama mata kuliah *human resource*. Selain itu hal ini bertujuan untuk memberikan gambaran serta pengalaman didalam dunia kerja, sehingga hal tersebut mampu mengasah dan menambah *soft skill* penulis.

## **1.3 Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang**

### **1.3.1 Waktu kerja magang**

Periode praktik kerja magang yang dilakukan oleh penulis adalah selama periode 12 September 2020 – 15 Desember 2020. Dengan total hari kerja.

Pelaksanaan praktek kerja magang yang dilakukan sebagai berikut:

Nama perusahaan : BFI Finance Indonesia

Waktu pelaksanaan : 15 September – 15 Desember 2020

Posisi Magang : *Human Capital Information System*

Alamat perusahaan : BFI Tower Sunburst CBD Lot 1.2. JL. Kapt  
Soebjianto Djojohadikusumo, BSD City

### **1.3.2 Prosedur Kerja Magang**

Prosedur kerja magang yang telah dilakukan penulis di PT. BFI Finance adalah sebagai berikut:

1. Mahasiswa diwajibkan untuk mengikuti pembekalan magang yang diadakan oleh UMN sebagai *guide* untuk mahasiswa menyelesaikan magang.
2. Penulis mendapatkan informasi dari teman seangkatan yang magang di BFI bahwa dibutuhkan anak magang dengan *requirement* yang sesuai dengan mata kuliah dan jurusan yang penulis tempuh.
3. Penulis mengirimkan CV dan melakukan *interview* via telepon.

4. Setelah satu minggu penulis dikabarkan bahwa dapat melakukan program kerja magang di PT. BFI Finance dengan syarat harus melakukan Rapid Test covid-19 terlebih dahulu.
5. Penulis melakukan Rapid Test, dan setelah itu datang dan mengisi form data diri di BFI Tower Sunburst CBD Lot 1.2. Jl. Kapt Soebijanto Djojohadikusumo, BSD Ciy.
6. Pelaksanaan magang dimulai pada tanggal 15 september dan langsung diberikan pengarahan mengenai *job description* dan pelatihan untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan.
7. Menerima KM-02 Surat Pengantar Kerja Magang di PT.BFI Finance Indonesia Tbk, untuk menjadi syarat KM-03, KM-04, KM-05, KM-06, KM-07.
8. Melakukan bimbingan laporan magang dan konsultasi mengenai kerja magang dengan Ibu Christy selaku dosen pembimbing.
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 HUMAN CAPITAL INFORMATION SYSTEM DI PT. BFI FINANCE INDONESIA”

adalah sebagai berikut:

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

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

### **BAB 2 GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Dalam bab ini dijelaskan mengenai gambaran umum perusahaan seperti sejarah 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 oleh penulis, tugas sampingan diluar *job description*, proses kerja magang, dan kendala penulis selama melakukan kerja magang serta solusi terkait kendala tersebut.

### **BAB 4 KESIMPULAN DAN SARAN**

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