BAB II
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 denga 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 mentri kehakiman Republik Indonesia melalui surat keputusan No. C22091-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 memperolah izin usaha Lembaga pembiayaan sebagai perusahaan *leasing* dari mentri 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. Setelah tu perusahaan merubah namanya menjadi PT Bunas Intama Leasing Indonesia.

3. Tahun 1990

   BFI Finance menjadi salah satu perusahaan pembiayaan pertama yang mencatatkan sahamnya di bursa efek Jakarta dan bursa efek Surabaya. Nama dan status perusahaan disesuaikan menjadi PT Bunas Finance Indonesia Tbk. Perusahaan merubah izin operasinya menjadi perusahaan bisnis *multifinance* berdasarkan surat keputusan mentri 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 pada tanggal 30 April 2002.

5. Tahun 2006

   Mentri keuangan Republik Indonesia mengamandemenkan izin usaha perusahaan melalui keputusan NO. KEP-038/KM.5/2006 untuk memberlakukan secara surut izin usaha yang sebelumnya diberikan keada PT Bunas Finance Indonesia Tbk sejak tanggal disetujuinya perubahan nama perusahaan menjadi PT BFI Finance Indonesia Tbk.

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. Soebjianto Djojohadikusumo, BSD City, Tangerang Selatan, provinsi banten. BFI Finance memperoleh peningkatan peringkat nasional jangka Panjang menjadi ‘A+(idn)’ *outlook* positif dari Flitch Ratings.

10. Tahun 2015

    Perusahan melakukan pembelian kembali saham yang beredar untuk meningkatkan manajemen permodalannya.

11. Tahun 2016

    BFI Finance memperoleh peningkatan nasional jangka Panjang menjadi ‘AA(idn)’ *Outlook* stabil dan peringkat nasional jangka pendek menjadi ‘F1+(idn)’ dari Flitch 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 mentri hukum dan Hak Asasi

Manusia Republik Indonesia berdasarkan surat No. AHU 0043022. AH.01.01. Tahun 2017. PT FIT adalah perusahaan yang bergerak dibidang layanan peminjaman uang online berbasi 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:

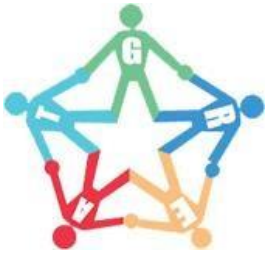
Menjadi mitra solusi keuangan yang terpercaya yang turut berkontribusi terhadap peningkatan taraf hidup masyarakat.

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 public 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 ditegakan sebagai budaya perusahaan. Nilai-nilai dasar ini dikenal sebagai “GREAT”, yang merupakan singkatan giat memperbaiki diri secara berkesinambungan. Realisasikan saling menghormati dan peduli, ekstra layanan kepada pelanggan internal dan eksternal, absolut dan intergritas, dan tim kerja yang solid dan saling percaya. Pemahaman dan kepatuhan akan budaya perusahaan sangat penting untuk mempertahankan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

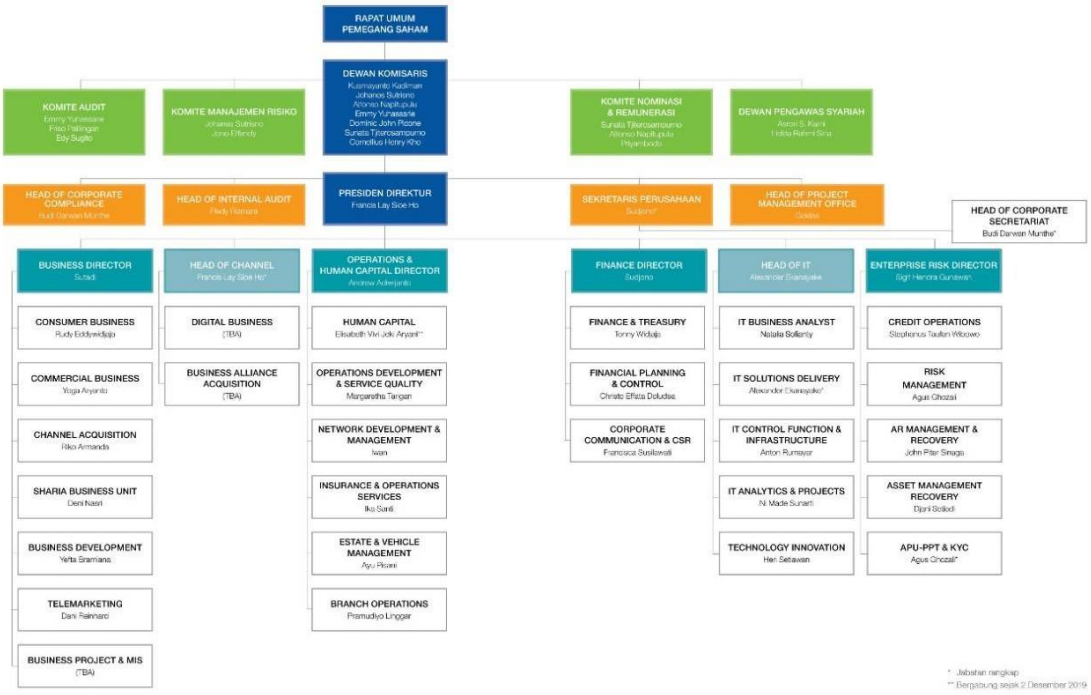


Gambar 2.1 Nilai Organisasi PT. BFI Finance Indonesia

1. G. Giat memperbaiki diri secara berkesinambungan artinya, mau untuk mengembangkan diri dan berkontribusi untuk perusahaan.
2. R. Realisasikan saling hormat dan peduli artinya, memiliki sikap untuk saling peduli terhadap sesama karyawan serta saling menghargai demi menjaga lingkungan kerja yang positif.

3. E. Ekstra layanan kepada pelanggan internal dan eksternal artinya, memberikan pelayanan terbaik demi kepuasan pelanggan internal dan eksternal.
4. A. Absolut dan Intergritas artinya, selalu mempunyai Intergritas yang tinggi dalam setiap pengambilan keputusan untuk dapat menjaga reputasi dan profesionalitas perusahaan.
5. T. Tim kerja yang solid dan saling percaya artinya, memiliki semangat juang yang sama serta rasa saling percaya untuk mencapai tujuan bersama.

2.4 Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 2.2 Struktur Organisasi PT.BFI Finance Indonesia

Gambar 2.2 merupakan struktur organisasi milik PT. BFI Finance Indonesia. Struktur tersebut memiliki beberapa divisi dengan tugasnya masing-masing. Penulis melakukan praktik kerja magang di divisi *Human Capital Information System* yang dibimbing oleh Pak Rudy selaku *Human Capital Information System Unit head*.

2.5 Tinjauan Pustaka

2.5.1 Manajemen

Management adalah sebagai suatu bentuk proses untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan secara efektif dan efisien dengan cara mengintergrasikan pekerjaan orang melalui 4 tahap yaitu *planning, organizing, leading* dan *controlling* sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Efektif dan efisien yang dimaksud disini adalah "melakukan hal yang penting". Sedangkan efisien yang dimaksud adalah dengan cara mencapai tujuan organisasi dan menjadi efisien berarti harus mengatur dalam penggunaan sumber daya, bahan baku, uang, dan dalam penghematan biaya. Sedangkan efektif berarti mendapatkan hasil yang sesuai maka organisasi harus bisa mengambil keputusan yang tepat, dan sukses dalam mengorganisir semuanya agar dapat mencapai tujuan organisasi (Kinicki & Williams, 2016).

Secara universal *management* sangatlah dibutuhkan bagi organisasi. Sauatu organisasi yang dikelola dengan baik dapat di contoh kan dalam berbagai hal, seperti mengembangkan pelanggan yang loyal, dan bertumbuh dengan baik bahkan disaat-saat masa yang sulit. Dengan mempelajari tentang manajemen diharapkan dapat

mengenali manajemen yang buruk agar dapat memperbaikinya agar dapat memperbaiki yang buruk menjadi benar kembali (Robins & Coulter, 2018).

Pengertian manajemen adalah faktor dari produksi dan sebagai sumber ekonomi. Manajemen juga bertanggung jawab dalam memastikan setiap sumber daya dan modal secara efektif dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas (Heizer, 2017).

Menurut Griffin (2012) manajemen melibatkan proses perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian dalam sumber daya manusia di dalam organisasi yang bertujuan untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh organisasi.

Menurut Kinicki & William (2016) berikut adalah penjelasan mengenai *planning, organizing, leading,* dan *controlling*

1. *Planning*

   Dapat diartikan sebagai tahap perencanaan dalam memutuskan cara untuk mencapai tujuan serta tahap penentuan tujuan dari suatu perusahaan, dan termasuk juga untuk mengembangkan rencana untuk mengkoordinir dan mengintergrasikan setiap aktivitas yang ada didalam organisasi.

2. *Organizing*

   Dalam hal ini, berfungsi untuk mengatur tugas yang akan dikerjakan, menentukan cara untuk menyelesaikan masalah dari tugas tersebut untuk menentukan kepada siapa tugas itu akan diberikan.

3. *Leading*

   Dalam tahap ini seorang Manajer harus bisa memberikan motivasi serta arahan kepada karyawannya agar dapat sejalan dengan tujuan perusahaan atau organisasi, dan memberikan pengaruh pada karyawan untuk dapat bekerja lebih giat untuk mencapai tujuan bersama.

4. *Controlling*

   Dalam tahap ini, memonitor kinerja karyawan yang berlangsung, dan membandingkan dengan tujuan perusahaan agar apa yang dikerjakan karyawan sejalan dengan tujuan awal dan dapat memberikan kolerasi jika terjadi kesalahan.

2.5.2 Human Resource

Human resource management (HRM) adalah proses yang meliputi mengakuisisi, pelatihan, menilai, kompensasi karyawan, hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan keadilan karyawan. HRM bisa diartikan sebagai sekumpulan kegiatan yang berhubungan dengan merekrut karyawan, melakukan pelatihan serta memberikan kompensasi dan membangun karyawan yang merupakan pekerjaan dari manajer (Dessler, 2013).

Human resource management merupakan hal yang penting bagi perusahaan karena, berdasarkan peneltian terlebih dahulu mengatakan bahwa hal ini bisa menjadi sumber keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Kemudian yang kedua adalah *human resource management* merupakan bagian penting bagi strategi perusahaan. Yang terakhir, cara perusahaan memperlakukan karyawan merupakan faktor yang cukup

penting dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Hubungan antara ketiga hal ini adalah komitmen yang melibatkan karyawan dalam meningkatkan KSA, meningkatkan motivasi karyawan, serta mengurangi sifat bermalas-malasan dalam bekerja, kemudian hal ini juga bisa meningkatkan kualitas kinerja karyawan dengan cara memberikan semangat dan motivasi secara bertahap (Robins & Coulter, 2018).

Lingkungan eksternal yang mampu mempengaruhi proses *human resource management* menurut Dessler (2017). Berikut faktor-faktor tersebut:

1. *The economy's Effect on HRM*

   Penurunan ekonomi yang diduga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi HRM.

2. *Employee Labor Union*

   Serikat pekerja yang mewakili para pekerja dan berupaya untuk melindungi kesenjangan mereka melalui perundingan secara bersama. Didalam sebuah kehidupan organisasi organisasi yang berserikat, banyak keputusan dari *human resource management* yang ditentukan melalui perjanjian bersama, dan biasanya mengartikan hal-hal seperti sumber rekrutmen yang mengacu pada kriteria perekrutan, promosi, kelayakan pelatihan, dan PHK.

3. *Legal Environment of HRM*

   Human resource management merupakan suatu organisasi yang diatur oleh perundang-undangan didalam suatu negara. Sebagai contoh keputusan yang diambil berdasarkan siapa yang akan dipekerjakan, akan ditaruh di posisi

manakah seorang karyawan, pemberian kompensasi serta pelatihan kepada seorang karyawan tanpa memandang ras, suku maupun agama.

4. *Demographic Trends*

   Praktik *human resource management* yang memiliki pengaruh dimasa sekarang ataupun dimasa yang akan datang.

Terdapat beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia atau *human resource management* menurut Dessler (2017). Sebagai berikut:

1. Melakukan *job analytics,* yakni menentukan *job description* dan *job specification* dari masing-masing karyawan.
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan melakukan rekrutmen terhadap calon karyawan.
3. Melakukan seleksi terhadap calon karyawan.
4. Melakukan orientasi dan melatih karyawan baru.
5. Mengelola kompensasi dan *benefit* yang akan ditetapkan karyawan.
6. Memberikan inisiatif bagi karyawan.
7. Melakukan penilaian kinerja karyawan.
8. Melakukan komunikasi dengan karyawan seperti wawancara, konseling, dan pendisiplinan karyawan).
9. Melakukan program pelatihan dan pengembangan bagi karyawan.
10. Membangun komitmen milik karyawan.

2.5.3 *Human Capital Information System* (HCIS)

Human Resource sangatlah luas memiliki banyak definisi serta fungsi yang masing-masing dari fungsi tersebut memiliki tugas dan peran yang berbeda salah satu nya adalah *Human Capital Information System* (HCIS). HCIS adalah sistem informasi yang digunakan untuk memperoleh, menyimpan, memanipulasi, menganalisis, mengambil, dan mendistribusikan informasi mengenai sumber daya manusia didalam perusahaan untuk mendukung Manajerial dalam mengambil keputusan (Johnson, 2015).

HCIS digunakan untuk mendukung inti dari fungsi *Human Resource* seperti rekrutmen, seleksi, tunjangan, serta bidang-bidang seperti perencanaan penjadwalan karyawan dan keterikatan karyawan dengan perusahaan. Tujuan utama perusahaan dalam mengimplementasikan HCIS adalah untuk merampingkan operasi HR, membuat pengambilan keputusan menjadi lebih baik, dan membuat HR lebih strategis (Burleson, 2016).

Human capital Information System atau bisa juga disebut *Human Resource Information System* adalah perangkat lunak untuk mengelola berbagai kegiatan yang berakitan dengan SDM melalui sistem yang tersentralisasi. Ini berarti termasuk penggajian, pembayaran pajak, proses rekrutmen, kehadiran dan cuti, serta evaluasi kinerja karyawan (Anindita, 2019).

Dilansir dari hasmicro.com HCIS atau HRIS telah menjadi suatu perangkat lunak yang wajib dimiliki oleh perusahaan, apapun jenis dan ukurannya. Ada banyak

manfaat yang diberikan oleh perangkat lunak *Human Resource Department* ini, diantaranya adalah sebagai berikut:

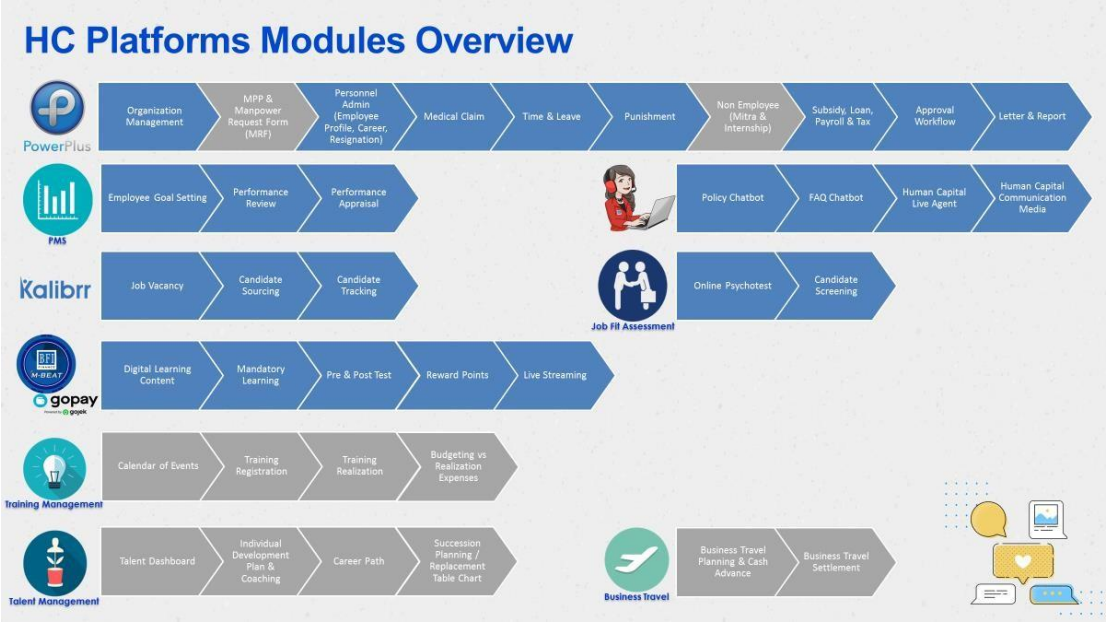
1. Meningkatkan keamanan data karyawan
2. Memudahkan pendistribusian gaji
3. Memonitor kinerja karyawan
4. Menghemat biaya operasional HRD
5. Menyederhanakan proses rekrutmen
6. Membantu mengoptimalkan proses pengambilan keputusan.

Menggunakan HCIS dapat membantu meningkatkan perencanaan bisnis dan pengambilan keputusan secara signifikan. Namun, diperlukan beberapa modul untuk digunakan sebelumnya seperti penilaian kinerja, pelatihan, dan pengembangan (Sharafat, 2014).

Untuk mempertahankan karyawan berbakat, *Human Capital Information System* dapat membantu memeberi mereka kesempatan untuk kemajuan dalam karir mereka dalam organisasi. Fungsi kompensasi dan penghargaan harus digunakan untuk menyelaraskan pembayaran dengan nilai tambah yang diciptakan oleh karywan berbakat. Selain itu, kondisi kerja yang menguntungkan akan membantu dalam mempertahankan keterampilan dan pengetahuan orang-orang tersebut. Mencari karyawan berkemampuan tinggi yang memiliki kemampuan untuk menciptakan nilai bagi bisnis adalah melalui rekrutmen selektif. Namun, fungsionalitas pengenalan dan pengembangan bakat harus berkaitan dengan *recruitment, rewarding, performance appraisal,* dan *traingin* (Ababneh, 2014).

2.5.4 Human Capital Technology Roadmap

Menurut Dwi Heriyanto (2017) *Roadmap* berkaitan dengan *HC data analytic*, untuk menciptakan suatu peluang baru dalam hal pengolahan data agar lebih akurat dan kompleksitas nya meningkat sangat tajam. *Big data analytic* dimanfaatkan dalam mendukung *analytic* terhadap data terkait dengan *human capital* dari suatu perusahaan. *Roadmap* juga digunakan untuk mengidnetifikasikan *Strategic Background* dan obketif.



Gambar 2.3 *Roadmap* milik PT. BFI Finance Indonesia

Berdasarkan gambar 2.3 ini adalah contoh *roadmap* milik PT. BFI Finance Indonesia. Diketahui bahwa PT. BFI Finance memiliki beberapa program yang di setiap-setiap program memiliki kegunaan serta fungsi nya masing-masing. Sebagai contoh program powerplus, program ini bertujuan sebagai inti perusahaan yang mengatur operasional perusahaan seperti, mengolah data karyawan, *claim* kesehatan

karywan, mengurus absensi karyawan, mengurus gaji karyawan dan sebagainya. dengan menggunakan metode *roadmap* perusahaan bisa dengan mudah mengklasifikasikan setiap fungsi dan *job desc* dari setiap program yang dimiliki oleh perusahaan.