

BAB 2

Gambaran Perusahaan

2.1 Profil Perusahaan

2.1.1 Sejarah Perusahaan

PT BCA Finance didirikan pada tahun 1981 yang pada saat itu diberi nama PT. Central Sari Metropolitan Leasing Cooperation (CSML). Pada awal berdirinya Pemegang sahamnya adalah PT. Bank Central Asia dan Japan *Leasing Corporation* yang pada saat itu fokus di bidang pembiayaan mesin produksi, alat berat, dan transportasi. Pada tahun 2001 PT CSML berganti nama menjadi PT Central Sari Finance (CSF), PT. Bank Central Asia, Tbk sebagai mayoritas pemegang saham yang fokus nya beralih menjadi pembiayaan kendaraan bermotor khusus nya roda empat. Pada tahun 2005 PT CSF berganti nama menjadi PT. BCA Finance.

Slogan PT BCA Finance adalah “Solusi Tepat Pembiayaan Anda” yang berkantor pusat di Jl. Metro Pondok Indah No. 10 Jakarta Selatan 121310 (021) 29973100. PT. BCA Finance merupakan salah satu perusahaan pembiayaan terbaik di Indonesia, dengan PT Bank Central Asia, Tbk sebagai induk perusahaan yang memiliki *brand* cukup kuat, PT BCA Finance dikenal sering memberikan penawaran bunga rendah yang cukup untuk menarik minat nasabah terutama kelas menengah keatas. PT BCA Finance bermitra dengan banyak showroom mobil bekas ataupun baru diseluruh Indonesia untuk semakin memudahkan konsumen dalam bertransaksi.



Gambar 2.1 Logo PT. BCA Finance

Sumber : www.bcafinance.co.id

Sebagai salah satu perusahaan pembiayaan terbaik dan terbesar di Indonesia PT BCA Finance memiliki prestasi dengan menerima beberapa penghargaan, yaitu :

1. Kinerja Keuangan “Sangat Bagus” 2008 – 2017 (10 tahun berturut – turut)
2. *Multifinance* Berpredikat Sangat Bagus Atas Kinerja Keuangan Selama Tahun 2017.
3. *The Most Profitable Finance Company*



Gambar 2.2 Penghargaan PT. BCA Finance

Sumber : www.bcafinance.co.id

2.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi

"Menjadi Perusahaan terkemuka dalam industri pembiayaan di Indonesia yang memberikan NILAI TERBAIK kepada para stakeholders"

- Perusahaan Terkemuka

Terkemuka berarti menjadi yang terdepan dalam memberikan nilai yang unggul dan berkelanjutan dalam jangka panjang kepada para stakeholders, sebagaimana dijabarkan dalam pernyataan misi kami.

- Industri Pembiayaan di Indonesia

BCA Finance memfokuskan diri pada industri multifinance, sekalipun portofolio pembiayaan saat ini didominasi oleh pembiayaan untuk mobil. BCA Finance akan mendiversifikasi produk-produknya untuk mempertahankan tingkat pertumbuhannya.

- Memberikan NILAI TERBAIK Kepada Para Stakeholders

Kalimat ini didefinisikan lebih lanjut dalam pernyataan misi kami.

Misi

- Kami memberikan NILAI TERBAIK untuk memuaskan para pelanggan sebagai pilihan utama mereka dengan memberikan produk dan jasa yang berkualitas tinggi, inovatif, dan handal.
- Kami memberikan NILAI TERBAIK kepada para rekan distribusi dengan mengembangkan hubungan saling percaya dan partnership menang-menang yang terfokus pada pertumbuhan yang berkesinambungan.
- Kami memberikan NILAI TERBAIK kepada para pemegang saham dan kreditur dengan menciptakan pertumbuhan keuangan dan tingkat pengembalian yang dapat dipertahankan dalam jangka panjang dengan tingkat risiko yang dapat diterima.
- Kami memahami tanggung jawab sosial kami sebagai korporat dan memberikan NILAI TERBAIK kepada masyarakat dengan secara aktif berkontribusi terhadap kesejahteraan mereka.
- Kami yakin bahwa hasil-hasil yang dapat dipertahankan dalam jangka panjang untuk para stakeholders hanya dapat dicapai dengan memberikan NILAI TERBAIK kepada orang-orang kami dengan merekrut, mengembangkan dan memberikan imbalan kepada orang-orang yang berkompetensi tinggi dan menciptakan iklim kerja yang kondusif di mana orang-orang dapat bertumbuh dan berinovasi.
- Kami memberikan NILAI TERBAIK kepada para *supplier* dengan memperlakukan mereka secara *fair* dan prinsip "menang-menang".

2.1.3 Nilai - Nilai Perusahaan

Nilai-nilai Perusahaan adalah pedoman bagi manajemen dan seluruh karyawan BCA Finance yang perlu diwujudkan dalam bentuk tindakan dan perilaku yang sesuai secara konsisten setiap harinya.



Gambar 2.3 Nilai - Nilai Perusahaan

Sumber : www.bcafinance.co.id

- *First-Class Teamwork*
Mengembangkan kerjasama dengan meyakinkan orang lain dan mampu untuk menyampaikan informasi dengan jelas serta menyelesaikan perbedaan pendapat dengan komunikasi yang terbuka dengan kesadaran bahwa keberhasilan unit atau organisasi tidak bergantung pada seseorang saja.
- *Orientation to Quality*
Mengidentifikasi berbagai kondisi yang berdampak pada kualitas pelayanan dengan menetapkan standar mutu, melaksanakan pekerjaan berdasarkan standar tersebut dan meningkatkannya secara berkesinambungan.

- *Customer Focus*
Membangun dan menjaga hubungan dengan pelanggan serta berupaya untuk memahami kebutuhannya, dan menyediakan solusi yang dapat memenuhi harapan pelanggan.
- *Uncompromised Integrity*
Penerapan nilai-nilai etika, sosial, dan prosedur kerja yang standard dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari.
- *Striving for Excellence*
Menetapkan target yang menantang dan berusaha untuk mencapainya serta mampu untuk memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan yang menantang.

2.1.4 Budaya Perusahaan

S M A R T

Serve More People

1. Memberikan pelayanan terbaik bagi pelanggan dan calon pelanggan serta sesama karyawan Perusahaan
2. Memberikan solusi yang terbaik dan melebihi kepuasan bagi pelanggan dan calon pelanggan serta sesama karyawan Perusahaan.

Mindset To Excellence

1. Senantiasa meningkatkan kualitas kerja guna memberikan hasil kerja yang memuaskan
2. Melakukan perencanaan kerja yang matang
3. Melakukan evaluasi dalam setiap pekerjaan
4. Melakukan perbaikan berkala dalam setiap pekerjaan
5. Memiliki mindset “the winner” yang selalu ingin mencapai lebih dari yang diminta Perusahaan

Act With Integrity

1. Jujur dalam berpikir dan bertindak
2. Bebas dari pengaruh dan keinginan memanipulasi
3. Disiplin dan bertanggungjawab dalam setiap pekerjaan
4. Mengambil keputusan dalam pekerjaan secara obyektif, bukan berdasarkan kepentingan atau pilihan pribadi
5. Bertindak sesuai ketentuan yang berlaku
6. Memiliki nilai dasar yang menolak dan memusuhi segala jenis Korupsi, Kolusi, Nepotisme (KKN) dan kegiatan-kegiatan yang melanggar norma-norma dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku

Respect And Care

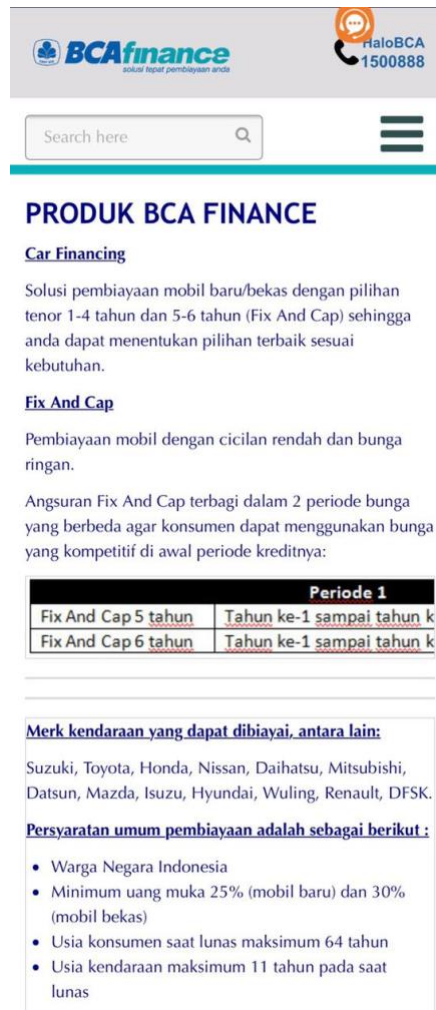
1. Melandasi semangat kerja tinggi dengan rasa bangga dan rasa memiliki Perusahaan
2. Menciptakan kerjasama dan hubungan yang tulus untuk mencapai hasil terbaik bagi Perusahaan
3. Memberikan kepedulian dan bantuan terbaik kepada sesama anggota tim
4. Menghargai perbedaan pendapat antar sesama anggota tim atau unit kerja lain
5. Menghormati harkat dan martabat sesama anggota tim atau unit kerja lain dengan menerapkan rasa hormat dalam komunikasi dan interaksi kerja

Tough Mentality

1. Ketangguhan yang cerdas untuk meraih hasil melampaui target.
2. Keteguhan untuk selalu menjadi yang terbaik.
3. Memiliki mental yang tidak mudah patah semangat dan selalu ingin mencapai yang lebih dibanding umumnya.

2.1.5 Produk PT. BCA Finance

Produk yang ditawarkan oleh konsumen adalah *Car Financing*



The screenshot shows the BCA Finance website interface. At the top, there is a header with the BCA Finance logo and a 'HaloBCA 1500888' contact icon. Below the header is a search bar and a menu icon. The main content area is titled 'PRODUK BCA FINANCE' and features a section for 'Car Financing'. The text describes the financing solution for new and used cars with tenors of 1-4 years and 5-6 years (Fix And Cap). It also mentions 'Fix And Cap' financing with low installments and interest. A table shows the interest rate structure for two periods. Below the table, it lists eligible car brands and general financing requirements.

Periode 1	
Fix And Cap 5 tahun	Tahun ke-1 sampai tahun k
Fix And Cap 6 tahun	Tahun ke-1 sampai tahun k

Merk kendaraan yang dapat dibiayai, antara lain:
Suzuki, Toyota, Honda, Nissan, Daihatsu, Mitsubishi, Datsun, Mazda, Isuzu, Hyundai, Wuling, Renault, DFSK.

Persyaratan umum pembiayaan adalah sebagai berikut :

- Warga Negara Indonesia
- Minimum uang muka 25% (mobil baru) dan 30% (mobil bekas)
- Usia konsumen saat lunas maksimum 64 tahun
- Usia kendaraan maksimum 11 tahun pada saat lunas

Gambar 2.4 Produk PT.BCA Finance

Sumber : www.bcafinance.co.id

2.2 Tinjauan Pustaka

2.2.1 Manajemen

Menurut Kinicki & Williams (2017), manajemen dan fungsinya adalah upaya dan aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dengan mengintegrasikan pekerjaan organisasi atau anggotanya. Integrasi tugas – tugas ini dicapai melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi.

Menurut Snell & Bateman (2017), manajemen adalah melakukan kolaborasi antar karyawan dan berbagai sumber daya untuk merencanakan langkah – langkah yang tepat agar tujuan dapat tercapai. Kegiatan perencanaan berupa menganalisis kondisi yang terjadi pada sekarang dan waktu dekat, menganalisis dan memikirkan inovasi yang harus dilakukan di masa mendatang, membuat tujuan/ yarget yang akan dicapai di masa mendatang, memikirkan dan menentukan strategi dan langkah- langkah yang tepat, menentukan sumber daya yang dibutuhkan agar dapat efektif dan efisien untuk mencapai target/ tujuan.

Menurut Schermerhorn (2017), manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian penggunaan sumber daya untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan tersebut berdasarkan rencana yang sudah ditentukan perusahaan agar menjadi lebih baik di masa mendatang.

Menurut Bateman & Snell (2015) Manajemen adalah proses pencapaian tujuan perusahaan bersama dengan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Saat menjalankan fungsi dan peran manajemen serta memperoleh keunggulan kompetitif, manajer memerlukan berbagai keterampilan untuk melakukan ini.

2.2.3 Sumber Daya Manusia

Menurut Schermerhorn (2017), menjelaskan bahwa human resource management Memiliki peran yang sangat penting dalam mengembangkan dan mempertahankan kualitas kinerja dari tenaga kerja disuatu perusahaan, agar perusahaan dengan tenaga kerja memiliki hubungan yang baik.

Menurut Handoko (2014, p.4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan data, seleksi kandidat, pengembangan kinerja karyawan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Hasibuan (2017, p.10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar bekerja secara efisien untu membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Bateman dan Snell (2015), manajemen sumber daya manusia merupakan sistem formal untuk mengelola karyawan dalam suatu organisasi.

Selama melakukan kegiatan kerja magang, penulis banyak mendapatkan ilmu/ pelajaran dari pembimbing lapangan mengenai cara berkomunikasi yang baik dan sopan agar hubungan antara atasan dengan karyawan maupun sesama karyawan terjalin baik, dan menentukan peran setiap karyawan agar dapat bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.2.3.1 Peranan Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017, p.14) peranan Manajemen Sumber daya Manusia sebagai berikut :

1. Menentukan jumlah dan penempatan karyawan yang efektif, sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan untuk saat ini.
2. Menentukan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan sesuai dengan asas *“the right man in the right job”*.
3. Menentukan program promosi jabatan dan pemberhentian karyawan.
4. Memperkirakan permintaan dan penawaran karyawan dimasa yang akan datang.
5. Memperkirakan kondisi segala bidang terutama bidang perusahaan dimasa yang akan datang.
6. Memantau dengan teliti mengenai aturan yang terdapat pada undang – undang, terutama undang – undang ketenagakerjaan.
7. Melakukan edukasi terhadap karyawan dengan cara memberikan pelatihan dan melakukan penilaian atas kinerja karyawan.
8. Mengatur sistem mutasi karyawan
9. Mengatur mengenai pensiun dan pesangon.

2.2.4 Rekrutmen

Menurut Setiani (2013), Rekrutmen merupakan proses komunikasi antara perusahaan dan pelamar yang saling memiliki kepentingan. Pelamar yang membutuhkan pekerjaan memerlukan informasi mengenai kualifikasi yang diinginkan perusahaan. Sedangkan perusahaan atau organisasi yang membutuhkan

tenaga kerja memerlukan informasi pelamar selengkap – lengkapnya sebelum diangkat menjadi karyawan.

Menurut Samsudi Sadili (2011), rekrutmen merupakan proses melakukan pencarian calon tenaga kerja yang berkualitas dan kriteria yang sesuai untuk jabatan tertentu di dalam suatu perusahaan.

Menurut Meldona (2012), rekrutmen merupakan suatu proses mencari dan memilih pelamar kerja yang sesuai dengan kriteria untuk mengisi jabatan di dalam perusahaan, yang telah direncanakan sebelumnya.

Menurut Sutrisno (2016:45) rekrutmen merupakan “suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi”

Penulis mendapat penjelasan oleh pembimbing magang mengenai proses rekrutmen di PT. BCA Finance. Berikut tahap – tahap proses rekrutmen PT BCA Finance : *Sourcing – selection – registration – Psikotes – Interview HR – Interview panel – psikotes lanjutan – Medical checkup – Join*. Tujuan dari rekrutmen yaitu mencari calon karyawan yang bisa efektif dan semangat untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.2.4.1 Metode Rekrutmen

Metode rekrutmen memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap jumlah lamaran. Metode rekrutmen/penarikan calon karyawan baru menurut Hasibuan (2010) yaitu :

1. Metode Tertutup

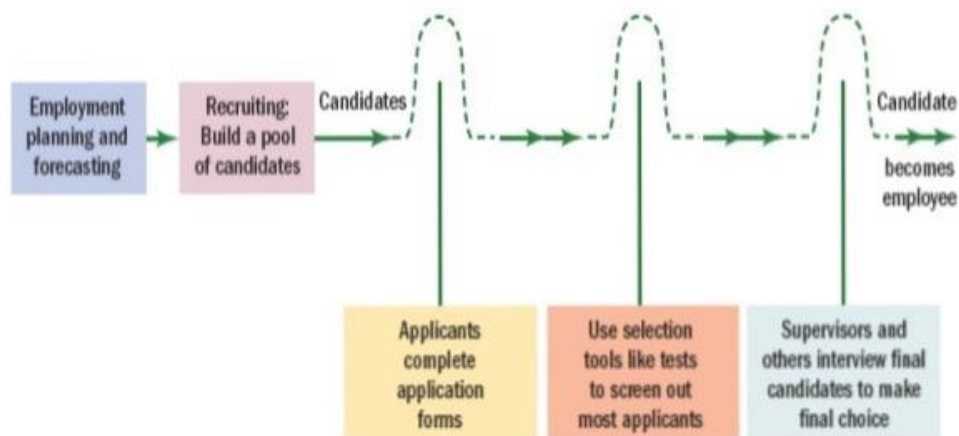
Metode tertutup adalah metode rekrutmen yang hanya diinformasikan kepada orang – orang tertentu dan karyawan perusahaan tersebut. Dampaknya adalah lamaran yang masuk ke perusahaan sedikit dan kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan lebih sulit.

2. Metode Terbuka

Metode terbuka adalah metode rekrutmen yang diinformasikan secara luas melalui media – media yang digunakan bagian rekrutmen perusahaan. Dengan metode ini memberikan kesempatan kepada semua orang, lamaran yang masuk akan jauh lebih banyak. Sehingga bagian rekrutmen memiliki dapat lebih mudah mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi bahkan yang terbaik untuk perusahaan.

2.2.4.2 Proses Rekrutmen

Menurut Dessler (2017), berikut tahap – tahap proses rekrutmen dalam perusahaan :



Gambar 2.5 Proses Rekrutmen

Sumber : Dessler, 2017

1. *Employment Planning and Forecasting*

a. *Employment Planning*

1. Perencanaan personel rekrutmen
2. Proses menentukan posisi dan jabatan yang dibutuhkan perusahaan.
3. Perencanaan suksesi
4. Proses menentukan mengisi posisi jabatan teratas

5. Apa yang direncanakan

6. Seluruh kebutuhan personel, baik itu kandidat dari dalam maupun luar.

b. Forecasting

1. *Trend Analysis* : mempelajari mengenai kebutuhan personel dimasa lalu untuk menganalisa dimasa depan.

2. *Ratio Analysis* : mempelajari kebutuhan personel menggunakan rasio antara faktor penyebab dan jumlah kebutuhan karyawan, kedua faktor tersebut dihubungkan untuk dianalisa.

2. *Recruiting Build a Pool of candidates*

a. Replacement Chart Personel

Cara penilaian perusahaan terhadap kinerja karyawan saat ini, untuk dijadikan kandidat dari dalam dan dipromosikan untuk menempati suatu posisi lain.

b. Position Replacement Card

Kartu yang disiapkan untuk setiap posisi di perusahaan untuk menunjukkan kemungkinan pemindahan kandidat dan kualifikasi yang dibutuhkan.

3. *Application Complete Application Forms*

Kandidat diminta untuk mengisi application form mengenai Pendidikan dan keahlian kandidat. Application form ini juga dapat digunakan oleh bagian rekrutmen untuk screening awal. Informasi yang terdapat dalam application form :

a. Keahlian dan pengalaman kerja yang dimiliki kandidat

b. Perkembangan yang dialami kandidat

c. Stabilitas kandidat dalam bekerja berdasarkan catatan kerja sebelumnya

- d. Data yang valid untuk menganalisa kandidat yang akan berhasil pada pekerjaannya.

4. *Use Selection Tools Like Test to Screen Out Most Applicants*

Tes yang akan diberikan kepada kandidat harus memenuhi realibilitas dan validitas. Sebuah tes dapat dianggap terpercaya apabila seorang kandidat melakukan test sebanyak dua kali, yang dimana hasil dari kedua test tersebut tidak ada perbedaan yang signifikan. Sebuah tes dianggap valid apabila mengukur sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

5. *Supervisors and other interview final candidates to make final choice*

Perusahaan mendapatkan informasi kandidat dengan melakukan *interview*, dari jawaban yang diberikan kandidat selama *interview* dapat dijadikan penilaian untuk menentukan apakah kandidat sesuai dengan kualifikasi perusahaan.

- a. Merancang dan melakukan wawancara
 1. Menganalisis pekerjaan
 2. Beri nilai tugas utama pekerjaan
 3. Membuat pertanyaan wawancara
 4. Membuat jawaban acuan
 5. Menentukan panelis wawancara dan melakukan wawancara
- b. Bagaimana melakukan wawancara yang efektif
 1. Pertanyaan dasar mengenai tugas dan pekerjaan
 2. Menggunakan pengetahuan penilaian situasi, tanggapan orang dalam menjawab pertanyaan
 3. Melakukan latihan wawancara
 4. Menggunakan pertanyaan yang sama kepada semua kandidat

5. Menggunakan skala penilaian deskriptif dalam menilai
 6. Menggunakan banyak panelis dalam wawancara
 7. Gunakan form wawancara standar
 8. Kontrol wawancara
 9. Menuliskan catatan singkat saat wawancara
- c. Persiapan wawancara
1. Pastikan ruangan bebas dari kendala apapun
 2. Meninjau terlebih dahulu data diri dan resume kandidat
 3. meninjau spesifikasi pekerjaan

2.2.5 Seleksi

Menurut Teguh (2012), mengatakan seleksi sebagai proses yang terdiri dari berbagai langkah spesifik dari pelamar kerja yang paling sesuai dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu di perusahaan.

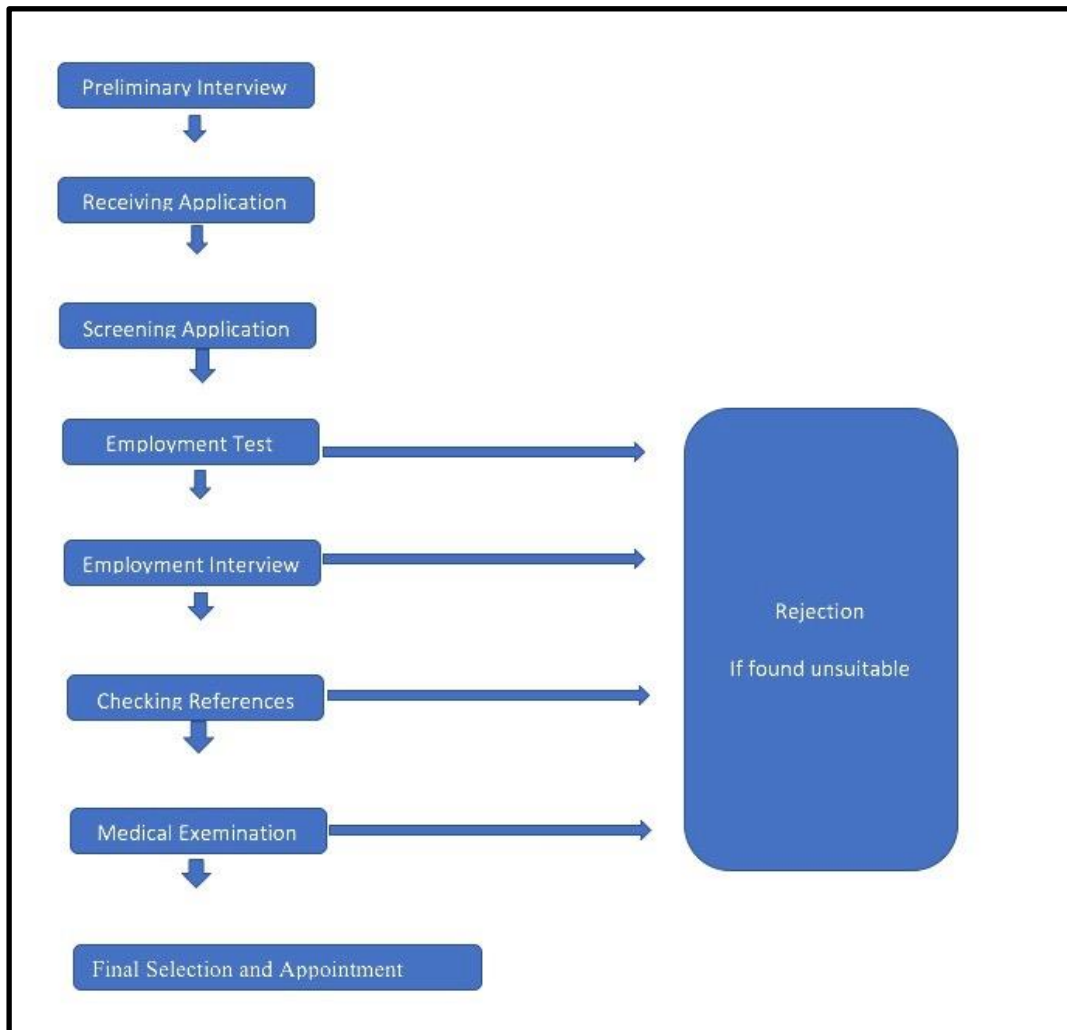
Menurut Hasibuan (2010), seleksi merupakan suatu kegiatan memilih dan menentukan pelamar diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan suatu perusahaan. Tujuannya adalah agar karyawan yang diterima yang memang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan.

Menurut Raymond (2011), recruitment sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu praktik atau aktivitas yang dijalankan oleh perusahaan dengan tujuan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki potensi tinggi dalam bekerja.

Menurut Kasmir (2016:101) seleksi adalah “ proses memilih calon karyawan yang sesuai dengan kriteria atau standar yang telah ditetapkan.”

Dalam melakukan kegiatan kerja magang, penulis diminta oleh pembimbing lapangan untuk melakukan proses seleksi para pelamar baik itu dari usia, pengalaman, pendidikan, domisili, minat kerja. Karena semua kriteria yang sudah ditentukan perusahaan sangat menentukan ke hasil kerja suatu karyawan yang pastinya sudah dipikirkan secara matang untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten dan dapat produktif dalam bekerja.

2.2.5.1 Proses Seleksi



Gambar 2.6 Proses Seleksi

Sumber : Kamran, 2015

1. *Preliminary Interview*

Wawancara secara umum dan sangat mendasar dengan tujuan untuk menghilangkan kandidat yang benar – benar tidak sesuai bekerja diperusahaan tersebut.

2. *Receiving Application*

Karyawan yang memiliki ketertarikan melamar pekerjaan dengan mengirimkan cv ini ke perusahaan. Informasi yang terdapat dalam cv ini adalah biodata, Pendidikan, pengalaman, dan foto.

3. *Screening Applications*

Setelah cv diterima, bagian rekrutmen akan melakukan penyaringan lamaran. Kandidat akan disaring sesuai dengan kualifikasi dan ketentuan perusahaan. Jika kandidat sesuai dengan yang kriteria perusahaan, bagian akan mengundang kandidat untuk wawancara.

4. *Employment Test*

Sebelum perusahaan menempatkan seseorang dalam suatu pekerjaan, perusahaan akan mengukur bakat dan keterampilan kandidat. berbagai tes ketenagakerjaan yaitu tes kecerdasan, tes bakat minat, tes kepribadian.

5. *Employment Interview*

Proses selanjutnya adalah wawancara karyawan, dilakukan untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan kandidat dalam bekerja dalam suatu organisasi. Dengan tujuan apakah karyawan sesuai dengan profil yang terdapat pada *resume* dan sesuai dengan kriteria perusahaan.

6. *Checking References*

Referensi dari orang terdekat atau karyawan kantor juga harus dipastikan kembali. Bagian rekrutmen akan menanyakan beberapa pertanyaan untuk

menyelaraskan dengan hasil *interview* yang sudah dilakukan, mengenai pengalaman, kepribadian, keterampilan, dll.

7. *Medical Examination*

Pemeriksaan kesehatan sangat penting dalam proses seleksi, perusahaan harus memastikan kalau calon karyawan yang akan bergabung harus sehat secara fisik dan jasmani agar dapat maksimal dalam bekerja. Pemeriksaan kesehatan ini bertujuan untuk mengurangi ketidakhadiran karyawan, kecelakaan, maupun pergantian karyawan.

8. *Final Selection and Appointment Letter*

Tahap ini merupakan tahap terakhir dalam proses seleksi, kandidat yang sudah lolos semua tahap seleksi, kandidat akan diinfokan mengenai gaji, tunjangan, fasilitas, dan aturan – aturan perusahaan. Jika kandidat sudah menyetujuinya, kandidat akan segera dijadwalkan segera untuk mulai bekerja.