

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam perkembangan ekonomi di suatu negara, industri perbankan mempunyai peranan yang sangat penting. Tanpa disadari sistem perbankan dapat mengatur keuangan di suatu negara. Perbankan di Indonesia sendiri sudah ada sejak zaman pemerintahan Hindia Belanda yang bertujuan sebagai fasilitas dalam kegiatan jual beli pada saat itu (Adryamarthanino, 2021). Dalam aktifitas perekonomian, perbankan mempunyai peranan sangat krusial sejak dahulu. Bank juga dapat dikatakan sebagai lembaga keuangan, yang merupakan badan usaha untuk melakukan penghimpunan dana, menyalurkan dana kepada masyarakat, dan memberikan biaya investasi pembangunan yang berkaitan dengan peredaran uang di masyarakat (Prabandari, 2021). Seiring berjalannya waktu terdapat dua lembaga keuangan yaitu lembaga keuangan bank dan lembaga keuangan bukan bank. Secara garis umum lembaga keuangan bank mempunyai fungsi untuk menghimpun dana, transfer dana dari penabung, atau unit surplus kepada peminjam. Sedangkan untuk lembaga keuangan bukan bank bertujuan untuk memberikan modal pinjaman kepada masyarakat, namun disertai dengan jaminan berupa barang atau surat berharga (Prabandari, 2021).

Lembaga keuangan bank di Indonesia pada umumnya dibedakan berdasarkan fungsinya yaitu bank sentral, bank umum, dan bank perkreditan rakyat. Sedangkan lembaga keuangan bukan bank di Indonesia dibedakan berdasarkan fungsinya yaitu perusahaan asuransi, perusahaan koperasi simpan pinjam, dan perusahaan modal ventura (Kasmir, 2014). Untuk fungsinya sendiri dari bank sentral merupakan bank yang mengatur peredaran uang, mengatur perbankan, mengatur perkreditan, menjaga stabilitas nilai mata uang negara, dan mengatur ekonomi secara menyeluruh. Kemudian, bank umum merupakan lembaga keuangan yang menawarkan kegiatan usaha barang atau jasa seperti menghimpun dana, menyalurkan dana, memberikan kredit pinjaman kepada masyarakat yang membutuhkan, dan menyimpan uang berupa tabungan giro. Dan yang terakhir bank perkreditan rakyat merupakan bank yang debut untuk menunjang wilayah operasional yang terbatas dan kegiatan simpan uang masyarakat umum, menyediakan

pembiayaan dengan bagi hasil, memberikan kredit yang terbatas (Prabandari, 2021). Sedangkan untuk fungsi dari perusahaan asuransi merupakan kegiatan usaha yang memberikan asuransi kepada anggotanya dan anggota wajib membayar iuran yang telah disepakati secara rutin untuk menjamin jika terjadi berbagai kondisi yang menimpa anggota. Lalu, perusahaan koperasi simpan pinjam merupakan kegiatan menghimpun dana dari anggotanya kemudian disalurkan kembali kepada masyarakat umum atau anggota koperasi tersebut. Dan terakhir perusahaan modal ventura merupakan pembiayaan atau pinjaman modal yang dilakukan oleh perusahaan kepada perusahaan rintisan atau usaha mikro kecil menengah untuk menjalankan usahanya (Kasmir, 2014).

Lembaga keuangan pada dasarnya memiliki peran untuk meningkatkan ekonomi masyarakat. Pemerintah membentuk lembaga keuangan bukan bank seperti perusahaan modal ventura untuk melakukan pembiayaan yang di fokuskan kepada sektor unit usaha mikro kecil menengah atau *start up*, tujuan pembiayaan ini dilakukan untuk mengembangkan usaha level menengah kebawah agar terus berkembang dan mempercepat laju perekonomian negara (Kusuma, 2019). Pembiayaan yang dilakukan perusahaan modal ventura sebagai mana tertuang dalam peraturan OJK Nomor 35/POJK.05/2015 tentang penyelenggaraan usaha perusahaan modal ventura, terdapat jenis pembiayaan modal ventura seperti penyertaan saham, penyertaan obligasi, penyertaan pembagian atas hasil usaha yang telah dijalankan (Fauzia, 2021).

Di dalam kegiatan lembaga bukan bank menurut Ari dan Tety (2015), terdapat jenis modal ventura sebagaimana yang ada pada Peraturan Presiden No. 9 Tahun 2009 tentang lembaga pembiayaan, yang dimana modal ventura termasuk di dalamnya. Fungsi dari adanya kegiatan usaha modal ventura bertujuan untuk mengembangkan perekonomian secara bisnis dan bertujuan sosial. Terdapat manfaat dengan adanya modal ventura baik bagi perusahaan modal ventura ataupun investor. Bagi perusahaan modal ventura manfaat yang didapatkan melalui hasil jasa atas pembiayaan-pembiayaan yang telah dilakukan oleh perusahaan. Sedangkan manfaat bagi investor yaitu kegiatan usaha akan berjalan dengan baik karena kebutuhan dana untuk modal usaha telah terpenuhi oleh perusahaan modal ventura.

Pembiayaan modal ventura pada umumnya mendapatkan keuntungan dari bagi hasil usaha. Dari transaksi pembiayaan perusahaan modal ventura untuk perusahaan rintisan atau *start up* berkurang yang membuat penghasilan dari bagi hasil usaha menjadi berkurang juga. Hal ini terjadi sejak pandemi COVID-19 pada awal tahun 2020 yang terjadi di Indonesia. Dari hasil transaksi pembiayaan tahun 2018, tercatat 71 transaksi pembiayaan dari perusahaan modal ventura untuk perusahaan start up. Pada tahun 2019, sempat meningkat menjadi 113 transaksi. Sementara itu pada tahun 2020 menurun menjadi 52 transaksi pembiayaan usaha start up dari perusahaan modal ventura (Nugraha, 2020). Terbukti dengan keadaan pandemi COVID-19, perusahaan rintisan atau *start up* menurunkan intensitas pinjaman modal untuk mengurangi risiko gagal bayar terhadap perusahaan modal ventura pada masa pandemi. Untuk perusahaan modal ventura, sebagian besar berasal dari luar negeri yang membuat beberapa perusahaan modal ventura asing tersebut mundur dan memilih untuk lebih fokus melakukan pembiayaan modal di negara asalnya. Maka dari itu, perusahaan modal ventura lokal mulai mengembangkan pembiayaan modal terhadap perusahaan rintisan atau *start up*, untuk mendorong bisnis start up tetap melakukan pinjaman modal terhadap modal ventura lokal di masa pandemi ini (Aipassa, 2020).

Dalam melakukan pinjaman modal ventura, investor atau masyarakat perlu memperhatikan faktor tingkat suku bunga. Menurut Boediono (2014), penggunaan dana dari investasi mempunyai harga *loanable funds* sebagaimana merupakan suku bunga yang penting. Uang pokok yang di pinjamkan oleh investor kepada kreditur mempunyai bunga pinjaman sebagai presentasi waktu yang digunakan yang nantinya harus dibayarkan oleh pihak kreditur.

Kelompok Bank	Suku Bunga Kredit Rupiah Menurut Kelompok Bank											
	2020											
	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember
Bank Persero - Modal Kerja	9,77	9,75	9,70	9,38	9,18	9,14	9,09	9,06	9,03	8,99	8,94	8,77
Bank Persero - Investasi	9,70	9,66	9,57	9,26	9,12	9,12	9,08	9,06	8,97	8,95	8,94	8,87
Bank Persero - Konsumsi	11,04	11,02	10,99	10,92	10,78	10,75	10,73	10,70	10,67	10,64	10,59	10,56
Bank Pemerintah Daerah - Modal Kerja	10,76	10,77	10,75	10,75	10,64	10,58	10,55	10,54	10,48	10,44	10,41	10,22
Bank Pemerintah Daerah - Investasi	11,02	10,98	10,90	10,87	10,73	10,66	10,62	10,57	10,36	10,27	10,29	10,40
Bank Pemerintah Daerah - Konsumsi	11,73	11,72	11,69	11,67	11,72	11,69	11,68	11,66	11,61	11,58	11,52	11,48
Bank Swasta Nasional - Modal Kerja	10,59	10,48	10,36	10,14	10,04	9,85	9,87	9,85	9,87	9,83	9,73	9,70
Bank Swasta Nasional - Investasi	10,02	9,98	9,81	9,57	9,43	9,42	9,28	9,20	9,11	9,03	8,93	8,81
Bank Swasta Nasional - Konsumsi	11,10	11,06	11,01	10,91	10,86	10,83	10,78	10,77	10,75	10,69	10,66	10,65
Bank Acing dan Bank Campuran - Modal Kerja	7,79	7,72	7,57	7,64	7,59	7,51	7,44	7,30	7,17	7,03	6,95	6,76
Bank Acing dan Bank Campuran - Investasi	8,79	8,76	8,52	8,44	8,39	8,24	8,08	8,00	7,58	7,51	7,43	7,24
Bank Acing dan Bank Campuran - Konsumsi	22,85	22,87	22,79	22,17	22,24	22,39	22,30	22,24	22,16	22,09	22,05	22,07
Bank Umum - Modal Kerja	10,08	10,01	9,91	9,68	9,55	9,43	9,41	9,38	9,37	9,32	9,26	9,15
Bank Umum - Investasi	9,87	9,83	9,70	9,45	9,32	9,30	9,21	9,16	9,06	9,01	8,98	8,88
Bank Umum - Konsumsi	11,43	11,41	11,37	11,29	11,22	11,20	11,16	11,13	11,10	11,05	11,01	10,97

Sumber: Bank Indonesia

Gambar 1.1 Suku bunga kredit rupiah

Sumber: <https://www.bi.go.id>

Pada gambar 1.1 merupakan suku bunga kredit rupiah tahun 2020, dimana terlihat suku bunga bank pinjaman modal kerja terlihat menurun persentasenya. Hal tersebut membuat asumsi bahwa masyarakat semakin sedikit yang meminjam modal kerja kepada bank dikarenakan tingkat suku bunga yang tinggi. Akhirnya pada tahun 2021 bank Indonesia menurunkan tingkat suku bunga menjadi 4,25 persen yang pada tahun sebelumnya itu sebesar 4,75 persen. Ini dilakukan agar adanya kemauan masyarakat untuk meminjam uang ke lembaga bank terkait modal usaha. Untuk meminjam uang kepada lembaga bank selain tingkat suku bunga yang cukup tinggi bagi masyarakat, prosesnya meminjamnya pun cukup rumit dan panjang. Hal ini harus diperhatikan oleh lembaga bank di Indonesia agar masyarakat masih ingin tetap meminjam kepada lembaga bank. Oleh karena itu muncul peran lembaga bukan bank untuk menyelesaikan masalah dari masyarakat khususnya menengah kebawah yang ingin meminjam uang kepada lembaga keuangan.

Penulis melakukan kerja magang di PT Esta Dana Ventura merupakan perusahaan yang bergerak dibidang lembaga keuangan bukan bank dengan sistem modal ventura.

Tujuan berdirinya perusahaan PT Esta Dana Ventura untuk memberikan layanan permodalan yang praktis dan cepat prosesnya kepada masyarakat khususnya pada UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah). Perusahaan ini juga memberikan layanan kepada seluruh masyarakat Indonesia terutama pada pulau jawa dan sulawesi yang daerahnya belum terjangkau oleh lembaga perbankan. Asset yang dimiliki oleh PT Esta Dana Ventura mempunyai lebih dari 200 cabang yang tersebar di seluruh Indonesia serta memiliki lebih dari 2000 karyawan.

Ketika perusahaan mempunyai banyaknya karyawan, tentunya harus ada divisi *Human Resource Management* yang berperan untuk mengatur sumber daya manusia dalam perusahaan. Didalam divisi ini sangat penting untuk mengetahui perkembangan para karyawan yang memberikan kinerja bagus atau tidak kepada perusahaan. Banyaknya cabang dari PT Esta Dana Ventura membuat tingkat *turnover* keluar masuknya karyawan pada perusahaan terbilang cukup tinggi terutama cabang yang berada di Jawa Barat. Adanya tingkat *turnover* yang tinggi membuat perusahaan harus menerapkan sebuah program di dalam organisasi untuk membantu mengurangi tingkat *turnover* yang tinggi. Terdapat satu program yang dapat diterapkan pada perusahaan yaitu *employee development*.

Tabel 1.1 Data Karyawan yang Keluar dari Perusahaan (2018-2021)

Sumber: Data Perusahaan, 2021

No	Bulan	Jumlah
1	Maret 2018	17
2	April 2018	9
3	Mei 2018	16
4	Juni 2018	10
5	Juli 2018	36
6	Agustus 2018	18
7	September 2018	18
8	Oktober 2018	28
9	November 2018	35

10	Desember 2018	45
11	Januari 2019	39
12	Februari 2019	80
13	Maret 2019	90
14	April 2019	88
15	Mei 2019	56
16	Juni 2019	77
17	Juli 2019	56
18	Agustus 2019	33
19	September 2019	103
20	Oktober 2019	98
21	November 2019	90
22	Desember 2019	19
23	Januari 2020	95
24	Februari 2020	101
25	Maret 2020	99
26	April 2020	90
27	Mei 2020	56
28	Juni 2020	50
29	Juli 2020	77
30	Agustus 2020	72
31	September 2020	63
32	Oktober 2020	61
33	November 2020	48
34	Desember 2020	19
35	Januari 2021	67
Total		1959

Seperti data pada tabel 1.1 terdapat banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan dalam beberapa tahun terakhir yang membuat pentingnya untuk membuat

program *employee development* untuk mengurangi tingkat *turnover* yang ada pada perusahaan. Menurut (Rahman, 2013), pentingnya *employee development* sebagai intervensi dari HR yang dapat mempengaruhi pekerja antara persepsi pengembangan karyawan dan niatnya untuk pergi dari perusahaan. Hal ini telah ditunjukkan dengan memberikan kesempatan pengembangan kepada karyawan yang merupakan sinyal kepedulian organisasi terhadap karir mereka. Sebagai imbalannya, karyawan membalas dengan cara yang positif dengan menunjukkan sikap kerja yang sepadan dengan jumlah kewajiban yang mereka rasa dimiliki organisasi untuk mereka.

Employee development adalah suatu proses yang dapat diringkas sebagai salah satu program yang direncanakan, dan diberikan kesempatan selama periode waktu tertentu. Tujuannya untuk membantu memastikan bahwa semua individu memiliki kompetensi yang diperlukan untuk menunjukkan potensi mereka sepenuhnya dalam mendukung tujuan organisasi pada perusahaan (Chen, 2019).

Sedangkan menurut Kinicki & Williams (2016), terdapat tiga metode yang dapat digunakan dalam *employee development* yang terjadi ditempat kerja. Dengan manajer atau rekan kerja yang berpengalaman memimpin aktivitas pengembangan dalam konteks lingkungan kerja yang sebenarnya, yaitu:

1. *Coaching*

Kegiatan yang melibatkan suatu individu yang lebih berpengalaman atau terampil dalam memberikan saran dan bimbingan kepada karyawan yang dimaksudkan untuk membantunya memperoleh keterampilan baru, meningkatkan kinerja, dan meningkatkan kualitas kariernya. Keunggulan *coaching* harus direncanakan seperti tujuan strategis lainnya. Untuk melakukan suatu eksekusi yang berhasil membutuhkan komitmen dari organisasi dan orang yang dilatih, rencana untuk mendapatkan hasil, pelatih yang berkualitas, dan evaluasi untuk ditindak lanjuti.

2. *Mentoring*

Mentoring yaitu mempertemukan karyawan yang kurang berpengalaman dengan rekan kerja yang lebih berpengalaman melalui program formal atau informal.

Program mentoring formal dapat mengurangi *turnover*, meningkatkan rekrutmen, dan meningkatkan kinerja serta lingkungan kerja, terutama bagi perempuan.

3. *Counselling*

Dalam lingkungan kerja *counselling* merupakan aktivitas dimana karyawan diberikan kesempatan untuk berkonsultasi terkait pekerjaan mereka dan nantinya akan diberikan arahan atau evaluasi dari konselor yang ditunjuk oleh perusahaan kepada para karyawan.

Saat kegiatan kerja magang, penulis berada di divisi *talent management* yang merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusianya atau karyawan untuk terus dapat berkembang di PT Esta Dana Ventura. Penulis mengambil judul “Penerapan *Employee Development* pada PT Esta Dana Ventura.” Sebagai bahan dalam pembuatan laporan kerja magang yang telah penulis lakukan selama waktu kerja magang berlangsung.

1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Magang

1.2.1 Maksud Kerja Magang

Pada program kerja magang yang merupakan salah satu syarat untuk kelulusan program studi S1 di Universitas Multimedia Nusantara. Pada program ini penulis mengikuti program kerja magang di PT Esta Dana Ventura dengan maksud sebagai berikut.

1. Mampu menerapkan materi yang sudah di pelajari selama masa perkuliahan di dalam kinerja perusahaan.
2. Menambah wawasan bagi penulis di dunia kerja untuk pengembangan potensi kedepannya agar lebih baik.
3. Membantu memberikan ide tentang project konsultasi karyawan untuk mengurangi jumlah *turnover* pada perusahaan.
4. Mengetahui proses apa saja di dalam *Management Human Resource* di perusahaan.

1.2.2 Tujuan Kerja Magang

Pada program kerja magang yang dilakukan penulis di PT Esta Dana Ventura dengan tujuan sebagai berikut.

1. Mendapatkan pengalaman di dunia kerja secara langsung di PT Esta Dana Ventura.
2. Untuk memenuhi syarat kelulusan program studi *S1 Management Human Resource* fakultas bisnis di Universitas Multimedia Nusantara.
3. Menambah ilmu pengetahuan tentang proses *interview, employee development* dan *project turnover*.

1.3 Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

1.3.1 Waktu Pelaksanaan Kerja Magang

Sesuai dengan ketentuan program studi manajemen *Human Resource* di Universitas Multimedia Nusantara, penulis telah melakukan program kerja magang di PT Esta Dana Ventura. Dengan detail pelaksanaan kerja magang adalah sebagai berikut:

Nama Perusahaan : PT Esta Dana Ventura

Alamat Perusahaan : Synergy Building. Kav. 17 Jl. Jalur Sutera Barat
Tangerang 15143, Banten, Tangerang.

Divisi di Perusahaan : *Talent Management*

Waktu Pelaksanaan : 14 Januari 2021 – 13 April 2021

Waktu Kerja : 08:00 – 17:00 WIB

1.3.2 Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

Dalam pelaksanaan kerja magang terdapat prosedur-prosedur yang harus diikuti oleh mahasiswa atau mahasiswi berdasarkan ketentuan-ketentuan dari Program Studi Manajemen Universitas Multimedia Nusantara. Berikut merupakan prosedur yang telah di lalui penulis untuk dapat menyelesaikan praktek kerja magang.

1. Tahap Pengajuan

1. Penulis mencari perusahaan yang membuka lowongan praktek kerja magang dan bekerja minimal 60 hari kerja.

2. Penulis mengajukan permohonan magang dengan mengisi form KM-01 dengan meminta persetujuan kepada Ketua Program Studi untuk melakukan kerja magang.
3. Setelah surat persetujuan sudah di tanda tangan oleh Ketua Program Studi secara sah penulis berhak melakukan kerja magang.
4. Penulis mengirimkan nama perusahaan yang akan jadi tempat kerja magang kepada pihak kampus.
5. Penulis memberikan *Curriculum Vitae* (CV) dan surat pengantar magang dari kampus kepada pihak perusahaan yang telah dipilih

2. Tahap Rekrutmen

1. Penulis mendatangi perusahaan tempat kerja magang dan melakukan wawancara secara singkat dengan kepala bidang *Business Development Department* Pada tanggal 12 Januari 2021.
2. Penulis mulai bekerja di PT Esta Dana Ventura pada hari kamis 14 Januari 2021, dengan periode magang selama minimal 60 hari kerja sejak tgl 14 Januari 2021.
3. Staff PT Esta Dana Ventura membuat perjanjian kerja magang dengan penulis dimulai dari tgl 14 Januari 2021 hingga 13 April 2021.

3. Tahap Pengumpulan Berkas

1. Penulis mengumpulkan dokumen-dokumen pendukung yang dibutuhkan saat proses kerja magang, penulis mengisi KM-03 – Kartu Kerja Magang, KM-04 – Formulir Kehadiran Kerja Magang, KM-05 – Formulir Realisasi Kerja Magang, KM-06 – Formulir Laporan Penilaian Kinerja, KM-07 – Formulir Tanda Terima Penyerahan Laporan Kerja Magang.
2. Setelah memenuhi semua persyaratan proses kerja magang, Koordinator Kerja Magang menjadwalkan ujian Kerja Magang.
3. Penulis wajib hadir dalam ujian Kerja Magang dan bertanggung jawab atas laporan yang telah disusun.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam menyusun laporan kerja magang merupakan gambaran dari isi kegiatan selama penulis magang. Dengan sistematika penulisan laporan kerja magang sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan latar belakang yang terjadi dari pelaksanaan kerja magang yang meliputi landasan teori, tujuan, dan manfaat, prosedur dan waktu kerja magang, serta sistematika penulisan laporan kerja magang.

BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini menjelaskan profil dan sejarah singkat dari perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dan landasan teori yang berhubungan dengan laporan kerja magang.

BAB III PELAKSANAAN KERJA MAGANG

Pada bab ini menjelaskan proses bagaimana penulis menjalani praktik kerja magang, tugas apa saja yang diberikan kepada penulis, kendala apa saja yang dihadapi penulis selama praktik kerja magang, serta solusi dari kendala yang dialami oleh penulis.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menjelaskan kesimpulan yang penulis dapatkan selama melakukan praktik kerja magang di perusahaan, dan saran yang penulis berikan kepada PT Esta Dana Ventura agar dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya.