

BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Penulis melakukan kerja magang di PT EDV (Esta Dana Ventura), yang telah berdiri pada tanggal 9 februari 2015. Kantor pertama kali PT EDV berlokasi di Ruko BSD Junction Blok A No/11 Serpong Tangerang. Kantor tersebut merupakan kantor pusat dan *training centre*. PT EDV bergerak pada bidang lembaga keuangan bukan bank dengan sistem modal ventura atau *microfinance institute*. PT EDV sendiri telah resmi mendapatkan izin dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dengan nomor KEP-8/D.05/2015 untuk melaksanakan kegiatan usaha modal ventura.



Gambar 2.1 Kantor pertama PT EDV

Sumber: <https://estadanaventura.co.id/about-us>, 2021.

Kehadiran PT Esta Dana Ventura bertujuan memberikan alternatif kepada masyarakat untuk mendapatkan sumber dana modal usaha yang lebih mudah dan cepat. Hal ini terjadi karena merasa dari sektor perbankan lebih sulit untuk pengajuan sumber dana modal usaha. Selain itu, PT EDV membantu masyarakat yang wilayahnya belum terjangkau dari lembaga pinjaman keuangan dari sektor perbankan, agar masyarakat tetap

dapat menikmati pinjaman dana usaha. Melalui tujuan yang dilakukan PT EDV berharap dapat menumbuhkan dan mengembangkan jiwa kewirausahaan masyarakat. Untuk cabang pertama PT EDV adalah KCU Cikupa yang didirikan pada 24 maret 2015 dengan jumlah 83 pegawai, 8 kantor cabang, yang berada di wilayah Tangerang, Bekasi, Sulutgo dan Karawang pada saat itu.



Gambar 2.2 Kantor Pusat PT EDV tahun 2016

Sumber: <https://estadanaventura.co.id/about-us>, 2021.

Pada tahun 2016, kantor pusat PT EDV berpindah lokasi di Wisma D'esta Jl. Ruko Tol Bolevard Kavling Komersial Blok AH 2 No.7 A BSD City Tangerang Banten 15310. Pada tahun tersebut juga PT EDV turut berkontribusi dalam pemberdayaan perempuan Indonesia, di mana biasanya kaum perempuan turut serta dalam meningkatkan perekonomian keluarga menjadi lebih produktif. Oleh karena itu, PT Esta Dana Ventura ingin membantu kaum perempuan untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi keluarganya melalui permodalan, edukasi, serta pendampingan dalam berwirausaha kepada kaum perempuan terutama bagi keluarga menengah kebawah. Aset yang dimiliki PT EDV pada tahun 2016 yaitu dengan meningkatnya jumlah karyawan sebanyak 383 pegawai, 25 kantor cabang yang berada di wilayah Tangerang, Bekasi, Karawang, Bogor, Depok, dan Sulutgo.



Gambar 2.3 Kantor Cabang PT EDV di Gorontalo

Sumber: <https://vymaps.com/ID/PT-Esta-Dana-Ventura-3782789/>, 2021.

Pada 11 oktober 2018, PT EDV memantapkan perannya di Indonesia bagian timur dengan pembukaan gedung baru di Gorontalo. Dengan pembukaan gedung baru diharapkan dapat memperkuat komitmen PT Esta Dana Ventura untuk dapat memperluas jaringannya dalam membantu pengusaha Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) dan kaum wanita yang tidak memiliki akses terhadap lembaga keuangan perbankan. Aset yang dimiliki oleh Esta Dana Ventura di tahun 2018 meningkat sebanyak 1989 pegawai, 100 kantor cabang yang berada di wilayah Sulutgo, Maluku Utara, Sulawesi Selatan, Sulawesi Utara, dan Jawa barat.



Gambar 2.4 Kantor Pusat PT EDV tahun 2019

Sumber: Data Penulis Pribadi, 2021.

Pada tahun 2019, PT Esta Dana Ventura kembali berpindah lokasi kantor pusat di Synergy Building, Alam Sutera, Jl. Jalur Sutera, RT.002/RW.003, Panunggangan Timur, Pinang, Kota Tangerang, Banten 15143. Aset yang dimiliki oleh PT Esta Dana Ventura di tahun 2019 meningkat sebanyak 2000 pegawai, 200 kantor cabang yang berada di wilayah Sulutgo, Maluku Utara, Sulawesi Selatan, Sulawesi Utara, dan Jawa Barat.

Visi dan Misi Perusahaan

Pada setiap berdirinya perusahaan pasti ada visi dan misi didalamnya untuk memperjelas tujuan dari perusahaan tersebut. Visi yaitu suatu goals atau tujuan bagi perusahaan yang dijadikan acuan dalam jangka panjang mereka agar lebih terarah kemana perusahaan ini bergerak, sedangkan misi yaitu suatu langkah perusahaan untuk mencapai tujuan dari visi yang ada. Ada pun visi dan misi perusahaan PT Esta Dana Ventura:

Visi:

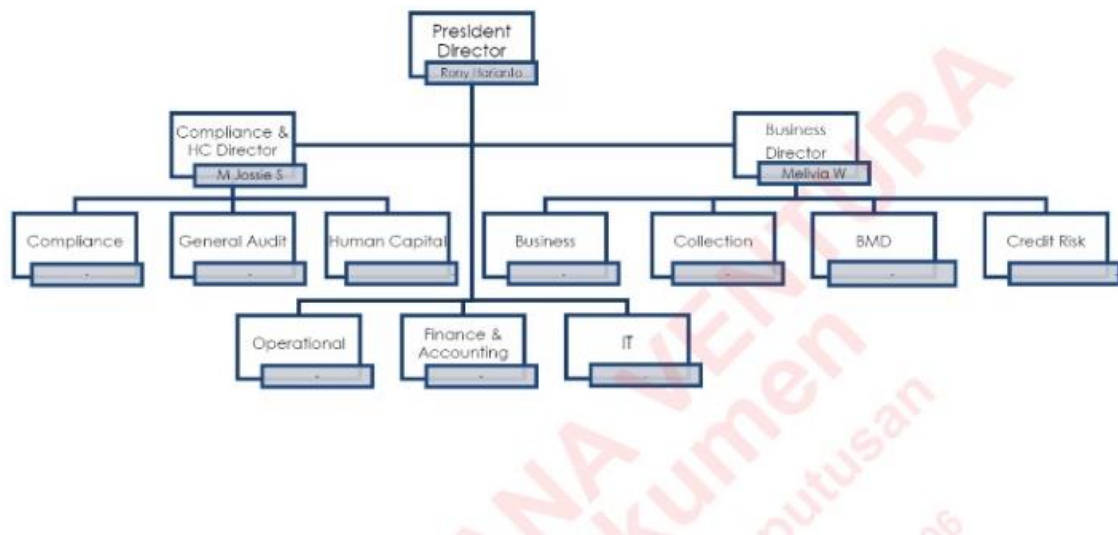
1. Menciptakan jiwa-jiwa *entrepreneurship* yang handal guna membantu peningkatan kesejahteraan masyarakat dan pemerataan pertumbuhan ekonomi Indonesia.

Misi:

1. Bagi masyarakat, menumbuhkan jiwa-jiwa *entrepreneurship* masyarakat dengan membantu permodalan dan kemampuan manajerial untuk memajukan usaha-usaha kecil dan menengah demi peningkatan kesejahteraan.
2. Bagi karyawan, memberikan stabilitas pekerjaan dan pengembangan diri yang baik demi peningkatan kesejahteraan dan kualitas hidup yang baik.
3. Bagi pemegang saham, mencapai tingkat *return* yang baik demi kelangsungan usaha dimasa yang akan datang.

2.2 Struktur Organisasi Perusahaan

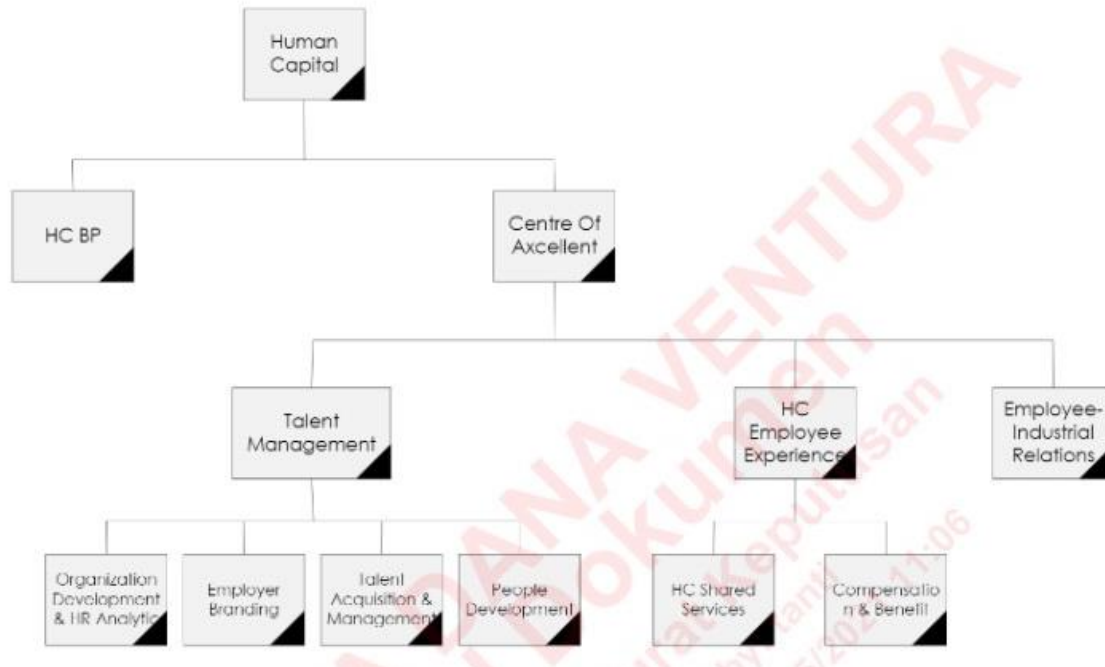
2.2.1 Struktur Organisasi Keseluruhan PT Esta Dana Ventura



Gambar 2.5 Struktur organisasi umum

Sumber: Data Perusahaan, 2021.

2.2.2 Struktur Organisasi *Human Resources* PT Esta Dana Ventura



Gambar 2.6 Struktur Organisasi *Human Capital*

Sumber: Data Perusahaan, 2021.

2.3 Tinjauan Pustaka

2.3.1 Manajemen

Kinicki & William (2016) menemukan bahwa manajemen adalah suatu proses untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi secara efektif dan efisien melalui sekelompok orang yang terintegrasi. hal tersebut dilakukan guna untuk membuat perencanaan, organisasi, arahan, dan kontrol sumber daya di dalam suatu organisasi. Efektif berarti proses dilakukan sesuai dengan tujuan organisasi yang ditetapkan bersama. sedangkan efisien, berarti menggunakan semua sumber daya manusia dengan bijak.

Menurut Robbins dan Coulter (2016) manajemen adalah suatu proses yang mengkoordinasikan setiap orang terhadap aktivitas pekerjaannya, dengan begitu proses pekerjaan lebih terlihat efektif dan efisien. Dalam hal melibatkan orang pada organisasi untuk bekerja secara efektif dan efisien merupakan tanggung jawab dari seorang manajer yang terdapat di dalam organisasi tersebut.

Sedangkan menurut Kaehler dan Grundei (2019) selain mengatur sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Organisasi juga perlu kinerja dari pihak manajemen untuk melakukan berbagai aktivitas seperti pemasaran dan produksi agar mendapatkan target pasar yang luas dan menarik bagi konsumen.

2.3.2 Fungsi Manajemen

Manajer adalah seorang yang mengkoordinasikan aktivitas kerja tim dan orang-orang diluar departemen untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan fungsi, manajer melakukan kegiatan atau fungsinya agar kegiatan perusahaan dapat dilakukan secara efisien dan efektif (Robbins dan Coulter, 2018).

1. Planning

Planning adalah sebuah proses dalam menetapkan tujuan organisasi dan membuat keputusan dengan cara yang terbaik untuk mencapainya, sedangkan pengambilan keputusan merupakan sebuah bagian dari proses *planning*. *Planning* dan pengambilan keputusan membantu dalam mempertahankan efektivitas managerial yang berfungsi menjadi panduan dalam kegiatan perusahaan dimasa yang akan datang.

2. Organizing

Organizing adalah fungsi yang melibatkan pengaturan dan penataan seperti tugas apa yang harus dilakukan, siapa yang akan melakukannya, bagaimana tugas tersebut dikelompokkan, siapa yang melapor kepada siapa, dimana keputusan harus dibuat dan hal tersebut untuk mencapai tujuan organisasi. *Organizing* memiliki kegiatan seperti menentukan tanggung jawab pekerjaan, mengelompokkan pekerjaan ke dalam unit kerja, menyusun dan mengalokasikan sumber daya, dan menciptakan kondisi kerja untuk mencapai tujuan yang maksimal.

3. Leading

Leading merupakan serangkaian proses yang digunakan untuk membuat anggota organisasi bekerja sama untuk memajukan kepentingan didalam organisasi. Kepemimpinan sangat berperan penting karena sangat berpengaruh kepada cara anggota organisasi melakukan kepentingan bersama dalam mencapai tujuan organisasi.

4. Controlling

Controlling adalah evaluasi dari *planning*, *organizing*, *leading* dimana tujuannya untuk memastikan bahwa tujuannya tercapai dan pekerjaan dilakukan sebagaimana mestinya dengan melibatkan pemantauan, perbandingan, dan koreksi kinerja. Ketika implementasi dari rencana tidak berjalan sesuai rencana maka *controlling* diperlukan agar dapat memastikan sumber daya organisasi sudah sesuai rencana dan dapat memenuhi tujuannya.

2.3.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses memperoleh, melatih, menilai, memberi kompensasi kepada karyawan, memperhatikan masalah hubungan kerja, kesehatan, keselamatan dan keadilan (Dessler, 2020). Manajemen sumber daya manusia terdiri dari sebuah aktivitas yang dilakukan seorang manajer untuk merencanakan, menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif (Kinicki et al, 2020).

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas tinggi (Schermerhorn & Bachrach, 2016). Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah rangkaian dari aktivitas organisasi yang diarahkan secara langsung untuk menarik, mengembangkan dan memelihara tenaga kerja yang efektif (Griffin, 2016).

Dari pengertian diatas penulis memberi kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses memperoleh, melatih, menilai, memberi kompensasi kepada karyawan, memperhatikan masalah hubungan kerja, kesehatan, keselamatan dan keadilan (Dessler, 2020).

2.3.4 Proses Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan masalah hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, dan masalah keadilan karyawan (Dessler, 2017). Menurut Kinicki dan Williams (2018) manajemen sumber daya manusia terdiri dari aktivitas yang dilakukan oleh manajer untuk merencanakan, menarik, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang efektif.

Setiap manajer perlu melakukan beberapa aspek terkait sumber daya manusianya (Dessler, 2017), antara lain:

1. Melakukan analisis pekerjaan (menentukan sifat pekerjaan setiap karyawan).
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja.
3. Memilih kandidat pekerja.
4. Mengorientasi dan melatih karyawan baru.
5. Mengelola upah dan gaji (termasuk memberikan kompensasi kepada karyawan).
6. Memberikan insentif dan manfaat.
7. Menilai kinerja.
8. Berkomunikasi (wawancara, konseling, pendisiplinan).
9. Pelatihan dan pengembangan manajer.
10. Membangun hubungan dan keterlibatan karyawan

2.3.5 Employee

Menurut Sarah Dewi (2019), Perbedaan *employee* dan *employer*. Pada umumnya *employee* dapat diartikan sebagai karyawan, sedangkan *employer* adalah perusahaan tempat karyawan bekerja. Jika merujuk Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka *employer* atau perusahaan dapat memperkerjakan karyawan (*employee*) dan buruh (*labour*).

Meski sama-sama pekerja namun pemerintah membedakan pekerja dalam dua golongan yakni *employee* dan *labour*. Jika *employee* adalah mereka yang bekerja pada suatu instansi berbadan huku, dengan mendapatkan gaji. Sedangkan *labour* merupakan orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapatkan upah. Dari definisi tersebut terlihat jelas bahwa sistem kerjasama pekerja buruh adalah kesepakatan informal. Ada beberapa hak karyawan yang wajib diberikan oleh perusahaan, sebagai berikut:

1. Hak karyawan untuk memperoleh upah, karena upah merupakan hal mendasar bagi karyawan. Maka perusahaan wajib mentaati pemenuhan hak mendapatkan upah sesuai dengan koridor hukum yang berlaku di Indonesia.
2. Hak karyawan untuk mendapat perlakuan yang sama, menurut Undang Undang no 13 Tahun 2005 pasal 5, tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk mendapatkan pekerjaan. Itu artinya, karyawan juga berhak punya kesempatan yang sama di tempat kerja.
3. Hak karyawan untuk memiliki waktu kerja yang sesuai, perhitungan waktu kerja *employee* telah secara jelas tertulis pada UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun

2003 pasal 77 ayat 2. Yakni 7 jam untuk 1 hari dan 40 jam untuk 1 minggu, atau 8 jam untuk 1 hari dan 40 jam untuk 1 minggu dengan 5 hari kerja dalam seminggu.

4. Hak karyawan untuk mendapatkan kesehatan & keselamatan kerja, tentu saja selama bekerja karyawan berhak mendapatkan perlindungan kesehatan, keselamatan kerja, baik moral, dan kesusilaan, dengan menjunjung harkat dan martabat. Sebagaimana tertulis pada UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 pasal 86
5. Hak karyawan untuk mendapatkan kesejahteraan, *employee* berhak atas jaminan sosial tenaga kerja.
6. Hak karyawan untuk mendapatkan cuti, sebagaimana tertulis dalam UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 pasal 79.

2.3.6 Organizational Development

Menurut Kinicki & Williams (2016), *organizational development* (OD) adalah seperangkat teknik untuk menerapkan perubahan yang direncanakan untuk membuat orang dan organisasi lebih efektif. OD berfokus secara khusus pada orang-orang dalam proses perubahan. Seringkali OD dipraktikkan oleh seseorang yang dikenal sebagai agen perubahan, seorang konsultan dengan latar belakang ilmu perilaku yang dapat menjadi katalisator dalam membantu organisasi menangani masalah lama dengan cara baru. Terdapat *the effectiveness of OD*, antara lain:

1. *Multiple interventions*, kisah sukses OD cenderung menggunakan banyak intervensi seperti, *goals setting, feedback, recognition* dan *rewards, training, participation*, dan *job design* yang menantang telah memberikan hasil yang baik dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. Intervensi gabungan telah terbukti bekerja lebih baik daripada intervensi tunggal.
2. *Management support*, OD lebih mungkin berhasil ketika manajer *top level* memberikan dukungan pada program OD dan benar-benar berkomitmen pada proses perubahan dan tujuan yang diinginkan dari program perubahan. Dan juga harapan untuk perubahan tidak realistis.

3. *Goals geared to both short & long-term results*, Program perubahan akan lebih berhasil jika berorientasi pada pencapaian hasil jangka pendek dan jangka panjang. Manajer tidak boleh terlibat dalam perubahan organisasi demi perubahan mendapatkan perubahan yang lebih baik. Upaya dari perubahan terhadap perusahaan harus menghasilkan hasil yang positif.
4. *OD is affected by culture*, Efektivitas OD dapat dipengaruhi oleh pertimbangan lintas budaya. Dengan demikian, intervensi OD yang berhasil di satu negara tidak boleh diterapkan secara membabi buta pada situasi serupa di negara lain.

2.3.7 *Employee Development*

Pengertian *Employee Development* menurut (Jehanzeb, 2020) adalah proses untuk mengembangkan keterampilan karyawan untuk kemajuan karir mereka yang dapat merangsang komitmen karyawan terhadap perusahaan. Sebagai imbalannya, karyawan menjadi lebih termotivasi sehingga mereka akan mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sedangkan menurut (Chen, 2019), *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.

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.

2.3.8 Sumber *Employee Development*

Pengembangan karyawan dapat juga dikatakan secara tidak langsung untuk mengembangkan karir karyawan dalam perusahaan. Menurut Davis P.J. (2015), terdapat lima aspek dalam pengembangan tersebut yaitu:

1. *Protean Careers*

Perusahaan tidak dapat memenuhi atau tidak dapat mencukupi kebutuhan dari karyawan yang ada di perusahaan, dan perusahaan juga cenderung tidak dapat mengantisipasi atas kebutuhan apa yang akan diminta oleh karyawan terhadap *career development*-nya.

2. *Psychological Contract*

Perusahaan tidak bisa memberikan nilai yang sepadan terhadap karyawan, karena karyawan cenderung merasa tidak terpenuhi atas apa yang mereka butuhkan di dalam perusahaan, contohnya seperti mendapat kenaikan gaji, beberapa tunjangan tambahan, pengakuan terhadap pencapaian yang telah ia capai, atau mendapatkan program *training* dan *development* yang lebih baik dari sebelumnya. Perusahaan terkadang justru menggunakan beberapa cara kuno yaitu seperti mengharapkan tingkat kesetiaan, komitmen, upaya, serta hasil yang tinggi tanpa ada proporsi nilai yang sepadan untuk karyawan.

3. *Planning*

Banyak dari organisasi yang tidak merencanakan atau memprioritaskan jenjang pengembangan karir dari setiap karyawannya. Organisasi tidak menyelaraskan *career development* dengan HR (*Human Resources*) *Plans*, kemudian juga dengan beberapa dokumen pendukung, dan juga tidak memiliki komunikasi yang baik terhadap pengembangan dari *career development* setiap karyawan yang ada pada organisasi.

4. *Promotion*

Dalam perusahaan seringkali kegiatan promosi memiliki pandangan yang tergesa-gesa dan juga terburu-buru dengan cara langsung mengisi beberapa posisi yang kosong dengan orang yang baru. Banyak kejadian didalam perusahaan yang mengatakan bahwa perusahaan salah mempromosikan seseorang, sehingga orang yang telah dipromosikan tersebut tidak memiliki kinerja yang optimal karena memang kurang memiliki antusiasme atau tidak memiliki persiapan yang baik untuk dapat menduduki posisi tersebut, karena memang tidak dilihat dari *employee development* yang ada pada karyawan tersebut.

5. *Programs*

Karyawan akan lebih tertarik kepada perusahaan yang memiliki program *career development* atau jenjang karir yang jelas dibandingkan dengan perusahaan yang tidak memiliki program jenjang karir. Pada umumnya memang karyawan tidak terlalu membutuhkan program jenjang karir yang mahal, mereka hanya perlu membutuhkan program jenjang karir yang jelas, terstruktur dengan baik, menarik, dan tentunya berguna untuk kehidupan mereka selama berada di perusahaan.

2.3.9 Tujuan *Employee Development*

Tujuan utama dari *employee development* adalah untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar mendapatkan *career development* yang lebih sesuai dengan pencapaian yang telah karyawan berikan terhadap perusahaan. Dapat didefinisikan sebagai sebuah perlombaan hidup yang tidak pernah berakhir di mana seseorang tanpa henti bekerja untuk mencapai pertumbuhan dan perkembangan secara pribadi (Knezovic, 2020).

Menurut (Kulkarni, 2020) terdapat beberapa tujuan dari *employee development* yang telah dipikirkan secara matang oleh perusahaan, untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas serta dapat memberikan manfaat lebih terhadap perusahaan tersebut, antara lain:

1. *Reduce Cost*, mengingat besarnya biaya yang akan dikeluarkan oleh perusahaan untuk merekrut karyawan baru, lebih baik memberi program pengembangan karyawan. Berinvestasi dalam program pengembangan karyawan dapat memberikan efek dalam jangka panjang bagi perusahaan, karyawan akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja dan akan bertahan lebih lama di perusahaan.
2. *Increase Employee Engagement*, mempunyai karyawan yang berkomitmen secara penuh terhadap perusahaan memiliki peran yang sangat penting untuk mencapai *goals* dari perusahaan. Karyawan akan menghadapi tantangan yang ada di perusahaan dan akan memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan karena adanya *employee engagement*.
3. *Branding Recruitment*, ada masanya sebuah perusahaan membutuhkan tenaga kerja baru dengan tingkat keterampilan tertentu. Saat itulah HRD akan membuka lowongan pekerjaan sesuai dengan permintaan divisi yang membutuhkan. Pengembangan karyawan dan budaya perusahaan menjadi ciri khas bagi kandidat di luar perusahaan dan menjadi daya tarik tersendiri. Kandidat akan tertarik untuk melamar di perusahaan karena berpikir bahwa perusahaan tersebut adalah tempat yang cocok bagi karyawan untuk bertumbuh. Posisi perusahaan dalam persaingan dengan perusahaan lain untuk mendapatkan kandidat berbakat pun semakin kuat.
4. *Increase Job Satisfaction*, dengan menawarkan pelatihan karyawan, perusahaan dapat memenuhi kebutuhan akan skill atau keterampilan baru sekaligus meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan. Karyawan yang merasa didukung dan terinspirasi dalam bekerja secara alami mereka akan menjadi lebih produktif. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja cenderung bertahan lebih lama di perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas dengan kinerjanya.