

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

*Multifinance* merupakan industri yang mengoperasikan bidang usahanya dengan system pembiayaan kepada debitur (konsumen) untuk bisa memaksimalkan pelaksanaannya dalam melakukan transaksi baik terhadap barang maupun jasa (Ad-Ins, 2020). Perusahaan *multifinance* yang bergerak pada sektor keuangan *non-bank* tentunya tetap harus berada pada pengawasan Jasa Otoritas Keuangan (OJK). Hal ini disebabkan karena adanya peran vital perusahaan *multifinance* juga berada dalam skema ekonomi secara keseluruhan. Dengan demikian, pentingnya pergerakan perekonomian dalam suatu negara yang juga akan jalannya operasional bisnis perusahaan *multifinance*. Namun, penyebaran Covid-19 juga telah memberikan pengaruh yang besar terhadap stabilitas ekonomi tak terkecuali di Indonesia.

Ketua Dewan Komisiner Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menjelaskan, industri *multifinance* menjadi salah satu sector usaha yang harus menghadapi tantangan besar selama pandemi *Covid-19* di tahun 2020. Hal ini membuat Indonesia sempat mengalami keterpurukan ekonomi yang mencapai angka minus 3,49 persen *year-on-year* (yoy). Dengan angka pertumbuhan yang rendah tersebut, piutang pembiayaan sempat mengalami kontraksi sebesar minus 17,1 persen akibat ekonomi yang masih belum pulih (Pratama, 2021).



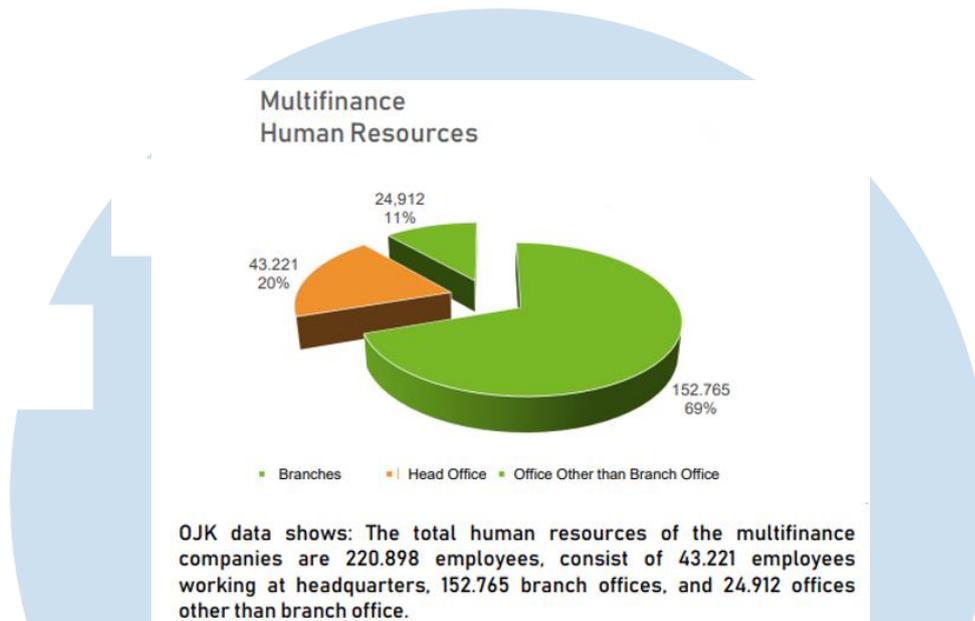
**Gambar 1. 1 Labor Productivity Growth Indonesia**

Sumber: CEIC Data

Selain adanya pertumbuhan ekonomi yang sempat merosot pada tahun 2020, nyatanya pandemi juga telah memberikan dampak terhadap *labour productivity* di Indonesia. Jika dilihat dari Gambar 1.1 mengenai *labour productivity growth* Indonesia, terjadi penurunan yang cukup signifikan hingga mencapai minus 3,543 *year-on-year* (yoy). Produktivitas tenaga kerja pada dasarnya akan mengacu pada *output* yang dapat dihasilkan oleh seorang pekerja baik itu berupa barang maupun jasa. Produktivitas juga merupakan salah satu aspek penting dalam operasional perusahaan. Dengan tingginya produktivitas tenaga, maka akan memungkinkan perusahaan untuk bisa memperoleh keuntungan, kualitas, dan kepuasan yang lebih tinggi (Goel et al, 2017). Namun, ketika produktivitas tenaga kerja mengalami penurunan, akan membuat karyawan merasa tidak termotivasi (demotivasi) dan menghambat munculnya ide-ide kreatif sehingga tidak mampu memberikan solusi atas permasalahan yang ada (International Labour Organization, 2021). Ketika produktivitas tenaga kerja tersebut menjadi menurun, maka penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kembali motivasi kerja karyawannya, salah satunya dengan pelaksanaan program pelatihan. Pelaksanaan pelatihan bagi karyawan dianggap memiliki dampak positif bagi peningkatan produktivitas. Hal ini dikarenakan peningkatan 1 poin

persentase dalam pelatihan dapat meningkatkan 0,6% produktivitas perusahaan (Dearden, 2006).

Menurut Martocchio (2018) *training* adalah aktivitas memberikan ilmu pengetahuan serta keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan pada setiap peserta. Sedangkan *development* melibatkan pembentukan dari hasil pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus jangka panjang sehingga dapat mempersiapkan karyawan untuk mengikuti organisasi agar dapat berubah dan tumbuh. Dalam industri *multifinance* yang banyak terlibat dengan debitur (konsumen), hukum, dan para *stakeholder* lainnya, tentunya diperlukan inovasi, penyelesaian masalah, serta mampu menghadapi berbagai situasi perubahan yang terjadi dengan cepat. Untuk itu, pentingnya perusahaan dalam menginvestasikan SDM nya untuk menghasilkan kinerja karyawannya secara menyeluruh dan maksimal dengan melakukan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan, dimana menjadi aktivitas wajib untuk diikuti agar dapat meningkatkan *skill* dan kompetensi yang dimiliki. Namun, dengan penyebaran *Covid-19* yang meluas, membuat sebagian besar pelatihan seringkali dilakukan secara daring/*online* yang memberikan berbagai tantangan atau hambatan dalam pelaksanaannya seperti interaksi yang terbatas, *technical issues*, distraksi dari lingkungan sekitar, dan keterbatasan penggunaan teknologi dari peserta (Pavlou, 2022).



**Gambar 1. 2 Multifinance Human Resources**

Sumber: APPI, 2019

PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk merupakan salah satu perusahaan aktif di Indonesia yang bergerak pada bidang usaha pembiayaan dan berdiri sejak tahun 1990. Menjadikannya sebagai salah satu perusahaan pembiayaan *non-bank* terkemuka di Indonesia, yang tentunya tak luput dari usaha dan kerja keras para karyawan untuk memajukan bisnis perusahaan. Berdasarkan laporan tahunan ADMF tahun 2021, perusahaan tercatat memiliki lebih dari 17 ribu karyawan yang tersebar baik pada Head Office maupun yang dioperasikan pada 178 kantor cabang konvensional, serta 41 cabang unit syariah yang terletak di berbagai area seluruh Indonesia. Hal ini selaras dengan Gambar 1.2, dimana data dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) juga menampilkan persentase karyawan yang bekerja pada industri *multifinance* lebih didominasi pada karyawan yang bekerja di area cabang sebesar 20% dan area kantor lainnya sebesar 69%, dibandingkan karyawan yang bekerja di Head Office adalah sebesar 11%. Dengan demikian, tantangan pada karyawan di Head Office sebagai pencetus pelaksanaan pelatihan terhadap branch manager yang berperan untuk memenuhi kebutuhan kantor pusat, harus dapat dilaksanakan dengan baik dan pada

situasi yang tepat untuk menyamaratakan program pelatihan yang harus diikuti oleh seluruh karyawan.

Banyaknya jumlah karyawan yang tersebar diberbagai daerah ditambah dengan metode pelatihan yang masih memerlukan sistem *online*, tentunya harus diimbangi dengan pelaksanaan pelatihan yang seimbang agar menghasilkan karyawan yang kompeten secara menyeluruh. Hal ini didukung dengan laporan ADMF tahun 2021 yang tercatat dengan total peserta yang mengikuti rangkaian aktivitas pelatihan dan pengembangan mencapai lebih dari 400 ribu karyawan. Namun, dengan jumlah karyawan yang lebih didominasi diluar Head Office serta pengaruh pandemic terhadap aktivitas pelatihan yang dilaksanakan, maka akan memunculkan tantangan tersendiri dalam merealisasikan pelatihan sehingga terciptanya *training transfer* yang membentuk *knowledge*, *skill*, dan *attitude* baru dalam pekerjaannya. Adapun online training dapat memudahkan perusahaan dalam membuat dan menyebarkan program pelatihan pada waktu yang bersamaan dengan kemudahan pembelajaran yang lebih mandiri, fleksibel, dan kolaboratif (Martins et al, 2019). Untuk itu, PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk melalui departemen Corporate University, terus berinovasi menciptakan system training yang dapat diadaptasikan secara maksimal bagi seluruh karyawannya, baik secara *digital* maupun konvensional terbatas.

Melalui praktik magang di PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk, penulis berkesempatan untuk dapat belajar dan berkontribusi sebagai *Learning & Development Intern* yang berada dibawah pengawasan divisi *Business School Academy*, untuk bisa memahami dan mempraktikkan proses *online training* secara keseluruhan pada *non-core training* sesuai dengan model ADDIE (*analysis, Design, Development, Implementation, dan Evaluation*) yang pernah penulis pelajari semasa kuliah. Kemudian penulis juga dapat memahami dari sisi pengolahan data pelatihan yang digunakan sebagai bahan evaluasi dan tolak ukur untuk pelaksanaan kegiatan *training* perusahaan kedepannya. Tentunya dalam

praktik magang yang dilakukan, penulis mendapati berbagai tantangan yang harus dihadapi dalam dunia kerja terutama pada perusahaan yang bergerak dibidang *multifinance*. Sehingga, berdasarkan latar belakang yang penulis jabarkan, maka laporan magang ini akan dituliskan dengan judul “Proses Pelaksanaan *Learning and Development* di PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk” yang sesuai dengan aktivitas kerja magang yang sudah dilalui penulis.

## **1.2 Tujuan dan Manfaat Kerja Magang**

Magang merupakan kegiatan praktik kerja lapangan yang diupayakan Universitas Multimedia Nusantara dalam menunjukkan dan meningkatkan kemampuan mahasiswa dalam memahami dan mempraktikan metode yang telah dipelajari selama berkuliah untuk masuk ke dunia kerja sesuai dengan penjurusan yang telah ditempuh oleh mahasiswa. Hal ini bertujuan agar setelah memperoleh gelar sarjana, mahasiswa dapat memiliki bekal untuk berkontribusi dalam lingkungan kerja yang sebenarnya secara profesional. Adapun manfaat maupun tujuan dari praktik kerja lapangan atau magang yang dilakukan oleh penulis yaitu sebagai berikut:

1. Mengetahui dan memahami praktik kerja pada lingkup *Human Capital* yang ada didalam perusahaan, tidak hanya memahami secara konsep/teori saja, namun juga berkontribusi secara nyata pada setiap aktivitas kerja dalam organisasi
2. Mengetahui dan memahami system kerja pada lingkup *learning & development* dalam perusahaan, serta *link and match* dengan pengetahuan yang telah penulis pelajari selama perkuliahan
3. Mengetahui dan beradaptasi pada kultur perusahaan yang berpengaruh pada system kerja dan aktivitas praktik kerja lapangan mahasiswa itu sendiri, serta memperluas relasi dan menjaga hubungan yang baik dengan para karyawan didalam perusahaan.

4. Mengembangkan dan memperdalam skill yang belum didapatkan sebelumnya baik pada *soft skill* maupun *hard skill*
5. Meningkatkan kapabilitas dan kemampuan diri dalam bersikap maupun bertindak secara *professional*
6. Sebagai salah satu syarat kelulusan untuk dapat memperoleh gelar Sarjana Strata 1 di Universitas Multimedia Nusantara

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

#### **1.3.1 Waktu Kerja Magang**

Penulis menjalankan kegiatan magang di PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk yang dimulai sejak tanggal 28 Maret 2022 hingga 27 Juni 2022 dengan periode magang selama 3 bulan. Perhitungan waktu periode magang penulis laksanakan sesuai dengan yang diberikan oleh Universitas Multimedia Nusantara yakni minimal 60 hari kerja, serta beberapa informasi detail terkait pelaksanaan kerja magang penulis yaitu sebagai berikut:

Nama Perusahaan : PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk  
Bidang Usaha : Pembiayaan  
Alamat : Millennium Centennial Center, Jl. Jenderal Sudirman  
No.Kav.25, RT.12/RW.1, Kuningan, Kecamatan  
Setiabudi, Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta, 12920  
Periode Pelaksanaan Magang : 28 Maret 2022 – 27 Juni 2022  
Hari Kerja : Senin – Jumat (Hybrid, 3 hari WFO dan 3 hari WFH)  
Waktu Kerja : 08.30 – 17.30 WIB  
Posisi Magang : Learning & Development Intern

#### **1.3.2 Prosedur Pelaksanaan Magang**

Dalam proses untuk mencapai pelaksanaan praktik kerja magang, terdapat berapa tahapan prosedur yang telah penulis lakukan, yaitu:

1. Penulis melihat lowongan magang yang dishare oleh pihak Career Development Center UMN melalui grup whatsapp “Loker INTERNSHIP” pada tanggal 11 Maret 2022
2. Pada tanggal 14 Maret 2022, Penulis mengirimkan CV (*Curriculum Vitae*) ke alamat email yang tertera pada job posting di pagi hari, dan pada sore hari nya mendapatkan telepon dari Ibu Jessica Reza selaku rekruter PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk untuk melakukan *phone screening* dan penjadwalan *interview*.
3. Penulis mengikuti proses interview bersama Ibu Rily Leonny Savitri Thela selaku Head of Business School dari PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk pada hari Jumat, 18 Maret 2022 pukul 16.30 WIB
4. Pada tanggal 21 Maret 2022, penulis mendapatkan kabar melalui *email* yang dikirimkan Ibu Jessica Reza selaku rekruter PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk yang menginformasikan bahwa penulis dinyatakan lolos seleksi akan mulai melakukan internship pada tanggal 28 Maret 2022. Pada email tersebut juga tertera beberapa informasi mengenai dokumen yang perlu dilengkapi untuk kepentingan perusahaan.
5. Penulis memulai periode magangnya pada tanggal 28 Maret 2022 – 27 Juni 2022.
6. Pada tanggal 4 April 2022, Penulis mulai melengkapi Form KM 1 beserta pengiriman transkrip nilai kepada Mas Bangkit untuk bisa mendapatkan Form KM 2 yang ditandatangani oleh Bapak Mohammad Annas selaku Kaprodi Manajemen sebagai syarat kelengkapan dalam pengambilan SKS magang dan penulisan laporan magang.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan merupakan rangkaian dan gambaran umum mengenai penulisan dalam keseluruhan isi pada laporan magang. Penulisan laporan magang tersebut meliputi 4 bab utama dengan penjabarannya sebagai berikut:

#### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Pada bab 1 ini, penulis akan menjelaskan latar belakang masalah pada industri tempat penulis melakukan magang, yakni PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk sebagai industri pembiayaan dengan menjelaskannya secara umum dan menjabarkannya lebih rinci terkait sumber daya manusia dalam kegiatan didepartemen *learning & development*. Selain itu, penulis juga menjelaskan mengenai tujuan, waktu, dan prosedur pelaksanaan magang.

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

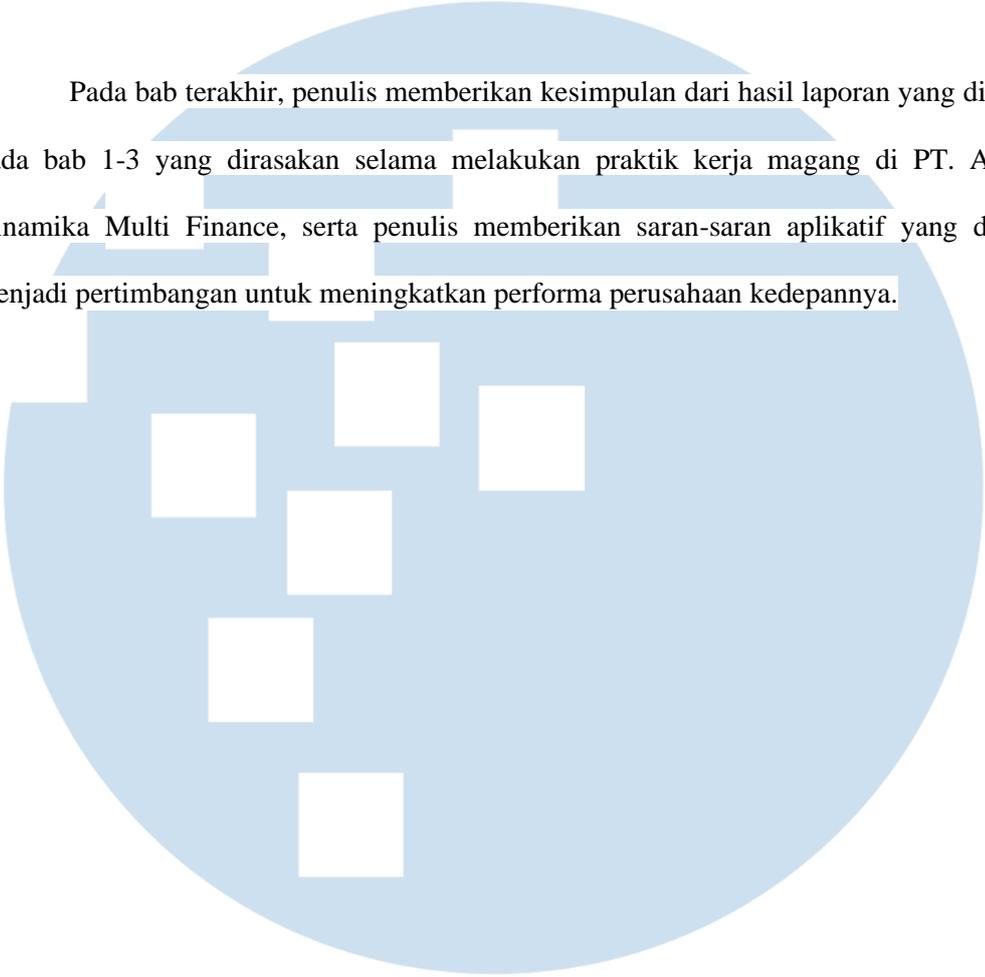
Pada bab 2, penulis menjelaskan mengenai gambaran tempat penulis melakukan magang mulai dari sejarah singkat perusahaan, visi/misi, nilai kepribadian dan struktur organisasi perusahaan, serta penulis juga menjelaskan teori-teori sebagai tinjauan pustaka yang berkaitan dengan lingkup praktik magang.

#### **BAB 3 PELAKSANAAN KERJA MAGANG**

Di bab 3, penulis akan menjelaskan lebih detail terkait aktivitas kerja magang mulai dari kedudukan penulis pada saat melakukan magang di PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk, penjabaran mengenai tugas dan tanggung jawab yang penulis lakukan selama magang baik yang bersifat rutin maupun non-rutin, penjelasan terkait kendala yang dihadapi serta solusi yang dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan.

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

Pada bab terakhir, penulis memberikan kesimpulan dari hasil laporan yang ditulis pada bab 1-3 yang dirasakan selama melakukan praktik kerja magang di PT. Adira Dinamika Multi Finance, serta penulis memberikan saran-saran aplikatif yang dapat menjadi pertimbangan untuk meningkatkan performa perusahaan kedepannya.

A large, light blue watermark logo of Universitas Multimedia Nusantara (UMMN) is centered on the page. It features a stylized 'U' with a grid of squares inside, and the letters 'M' and 'N' to its right.

# UMMN

UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA