

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Program Merdeka Belajar merupakan suatu program yang diluncurkan pada awal tahun 2020 oleh Kemendikbud (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan), dimana salah satu penerapannya dilakukan di kalangan mahasiswa/i yaitu Kampus Merdeka. Kampus Merdeka merupakan kebijakan yang diluncurkan oleh kemendikbudristek untuk memberikan hak dan kesempatan mahasiswa untuk mengambil mata kuliah diluar program studinya selama 6 bulan atau 1 semester, terdapat jenis-jenis kegiatan dari Kampus Merdeka, yaitu Magang bersertifikat, Studi Independen, Kampus Mengajar, IISMA (*Indonesia International Student Mobility Award*), Pertukaran Mahasiswa Merdeka, dan Wirausaha Merdeka.

Proses magang Merdeka yang dilakukan oleh penulis selama 1 semester ini memberikan banyak manfaat bagi penulis dalam hal *Soft Skills* dan *Hard Skills*. Pengalaman di dunia pekerjaan didapatkan sangat bermanfaat untuk menambah kemampuannya dalam bidang manajemen. Dimana manajemen merupakan kegiatan yang mengorganisir kegiatan untuk mencapai tujuan bisnis terutama penulis mendapat pengalaman dalam bidang sumber daya manusia, sehingga penulis melatih dan menerapkan pembelajarannya untuk mengelola, merencanakan, mengorganisir, dan mengarahkan kegiatan organisasi dalam bidang Sumber Daya Manusia. Dalam mengikuti program Magang Merdeka ini penulis mengambil divisi pekerjaan yang berhubungan di bidang SDM dan mendaftar di Perusahaan *Fintech* yang sedang banyak buka di Indonesia.

Financial Technology (Fintech) merupakan penggabungan antara sistem keuangan dan teknologi berkembang. Fintech pertama kali muncul di Indonesia hadir dalam bentuk layanan keuangan seperti transaksi pembayaran, alat penyimpanan uang, dan alat peminjaman uang.(Purwanto et al., 2022). Dalam era globalisasi yang terus berkembang terdapat banyak industri yang berkembang pesat, tidak terkecuali industri teknologi financial (*Fintech*). Dalam era digital sekarang, industri teknologi financial telah berkembang dan menjadi salah satu sektor yang tidak asing bagi semua orang. Menurut kementerian keuangan,

Financial Technology (Fintech) merupakan penggabungan antara sistem keuangan dan teknologi, sedangkan menurut Asosiasi Fintech Pendanaan Bersama Indonesia (AFPI) *Fintech* merupakan kategori luas yang mencakup banyak teknologi yang berbeda, namun tujuan utamanya untuk mengubah cara konsumen dan bisnis dalam mengakses keuangan mereka (AFPI, n.d.)

Fintech di Indonesia sendiri sudah berkembang sejak 2006 dimana menurut Kementerian Komunikasi dan Informatika, pengguna fintech di Indonesia sebesar 7% dan kemudian naik menjadi 78% hingga tahun ini. Perusahaan fintech di Indonesia juga ikut berkembang di Indonesia, dimana sejak 2006 hingga 2022 tercatat perusahaan yang tergabung dalam Asosiasi Fintech Indonesia sudah 352 perusahaan. Terdapat beberapa jenis *fintech* yang berkembang di Indonesia, antara lain (Kamsidah, 2023),

1. *Crowdfunding*

Crowdfunding atau penggalangan dana merupakan jenis fintech yang bertujuan untuk penggalangan dana atau donasi untuk suatu kepedulian dan program sosial, biasanya fintech ini digunakan untuk membantu masyarakat yang terkena musibah seperti bencana alam, donasi sekolah, dan lain sebagainya yang bersifat sosial. Terdapat banyak platform *start-up fintech crowdfunding*, namun yang sedang berkembang adalah platform KitaBisa.com

2. *Microfinancing*

Microfinancing merupakan salah satu model fintech yang menyediakan layanan keuangan dan ditujukan untuk masyarakat menengah kebawah untuk memperoleh modal usaha guna mengembangkan usahanya. Model *fintech* ini menjembatani permasalahan masyarakat menengah kebawah yang kesulitan mendapatkan pinjaman modal dari bank dengan menyalurkan secara langsung modal usaha dari pemberi pinjaman kepada calon peminjam. Salah satu *start-up* yang berada di bidang ini adalah Amartha yang menghubungkan pebisnis mikro yang berada di desa dengan pemodal secara online.

3. *P2P Lending Service*

P2P Lending Service merupakan model yang menawarkan layanan pinjaman uang secara daring, model ini membantu masyarakat yang membutuhkan dana untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Salah satu contoh Perusahaan yang bergerak dalam *fintech P2P Lending Service* adalah AwanTunai dan Lumbung Dana yang memberikan fasilitas cicilan digital yang sudah diawasi oleh OJK dan AFPI.

4. *Market Comparison*

Market Comparison merupakan jenis model *fintech* yang berfungsi sebagai perencanaan financial dimana jenis ini membantu masyarakat dalam merencanakan program financial dan memberikan beberapa pilihan investasi yang cocok untuk keuangan nasabah dimasa depan.

5. *Digital Payment System*

Digital Payment System merupakan jenis model *fintech* yang membantu masyarakat dalam melakukan pembayaran tagihan secara online, seperti pulsa, kartu kredit, Wifi, atau tagihan Listrik PLN. Salah satu contoh payment system dalam model *fintech* ini adalah *Payfazz*.

6. *Investment*

Investment merupakan salah satu jenis *fintech* yang sudah banyak didengar oleh masyarakat di Indonesia, dimana *fintech* ini memudahkan masyarakat dalam melakukan investasi seperti reksa dana, emas, valuta asing, saham, *cryptocurrency*, atau lain sebagainya. Salah satu start-up dalam model *fintech* ini adalah Bibit dan Ajaib.

7. *Market Aggregator*

Model *fintech Market Aggregator* merupakan model yang membantu masyarakat mencari informasi tentang produk keuangan yang cocok untuk kebutuhan nasabah. Contoh *market aggregator* yang cukup terkenal di masyarakat Indonesia adalah cekaja.com, lifepal, dan lain sebagainya.

Dengan berbagai jenis *Fintech*, di Indonesia sendiri mulai adanya perkembangan *fintech* dari tahun 2000-an. Dimana mulai tahun tersebut

penggunaan layanan *e-banking* di Indonesia mengalami peningkatan sekitar Rp. 6.447 triliun atau naik 17,32% dari tahun sebelumnya menurut AFPI, dilanjutkan dengan munculnya layanan *mobile banking (m-banking)* yang memudahkan masyarakat dalam melakukan transaksi secara online kapan pun dan dimana pun mereka berada. Oleh karena itu, berkembanglah Asosiasi Fintech Pendanaan Bersama Indonesia (AFPI) yang hadir sebagai partner bisnis dan bertujuan untuk melindungi pengguna fintech pendanaan bersama, serta mengembangkan industri fintech. Selain itu peran Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dalam melakukan pengawasan transaksi fintech di Indonesia juga berpengaruh dalam perkembangan *Financial Technology* di Indonesia (AFPI, n.d.).

Salah satu faktor lain dari perkembangan *fintech* di Indonesia tidak lepas dari kemajuan teknologi yang semakin berkembang dengan penggunaan *smartphone*, perubahan tren yang cepat dan penawaran produk yang menguntungkan menjadikan *fintech* di Indonesia semakin mudah di akses. Jenis *fintech* yang banyak diminati di Indonesia adalah *Peer to Peer lending (P2P)*, dimana *fintech* jenis ini memudahkan nasabah untuk melakukan pinjaman untuk keperluan bisnis tanpa harus ke kantor, cukup menggunakan teknologi seperti *smartphone* nasabah sudah bisa mendapatkan dana yang dibutuhkan sesuai dengan syarat dan ketentuan.

Berdasarkan laporan AFTECH (Asosiasi *Fintech* Indonesia). Target perusahaan Fintech di dominasi oleh usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Sepanjang tahun 2021 lalu, sebanyak 62 % penyelenggara *Fintech* melayani UMKM dengan memberikan pinjaman untuk modal usaha. Selaras dengan pemaparan dari AFPI, banyak perusahaan *fintech* bermunculan dimana pelaku industri pengguna *fintech* di Indonesia masih didominasi oleh *Payment* (42%) dan Pinjaman Daring (17%) dimana sebagian masyarakat melakukan pinjaman daring untuk kebutuhan sehari hari dan modal usaha (AFPI, n.d.).

Fintech berhasil memperluas jangkauan layanan ke berbagai lapisan masyarakat, mulai dari kelompok berada, kaum milenial yang belum memiliki akses kredit, hingga pelaku UMKM yang didominasi oleh pengusaha muda.

Sebaliknya, masyarakat dengan tingkat ekonomi menengah ke bawah seringkali kesulitan mengakses layanan keuangan tradisional karena adanya persyaratan yang tidak fleksibel untuk mendapatkan pinjaman, tabungan, maupun produk keuangan lainnya. Dibandingkan dengan pinjaman *P2P Lending* yang memiliki persyaratan yang mudah hanya KTP dan *handphone*, masyarakat sudah bisa mendapatkan dana pinjaman untuk investasi dan pengembangan usahanya. Berdasarkan laporan AFTECH, pengguna fintech berdasarkan pendapatan masih didominasi oleh kelas menengah ke bawah. Hal ini terlihat dari data di atas yang menunjukkan penghasilan IDR 5 - 10 juta mendominasi penggunaan fintech dengan 41.5%.

Berdasarkan riset yang dilakukan oleh PT. Lumbung Dana Indonesia, pengembangan UMKM yang terkendala akses permodalan, dengan peminat pinjaman daring yang cukup banyak, dan kebutuhan masyarakat untuk mengembangkan bisnisnya, serta terdapat kurang lebih 57 juta UMKM di Indonesia membuktikan bahwa sektor UMKM adalah sektor yang memiliki ketahanan tinggi terhadap krisis. Oleh karena itu, Lumbung Dana Indonesia hadir menawarkan layanan pinjaman secara *P2P Lending Service* dimana perusahaan ini menyediakan platform *fintech online Peer to Peer Lending* melalui aplikasi “Lumbung Dana” yang mempertemukan Pendana dan Peminjam. Dengan demikian Lumbung Dana menghubungkan individu dan pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) yang membutuhkan dukungan keuangan untuk berkolaborasi dalam memberikan solusi keuangan secara *digital* untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, dengan syarat dan ketentuan yang cukup mudah.

Untuk bisa mencapai tujuan untuk melayani nasabah yang melakukan pinjaman daring, diperlukan karyawan yang berkualitas dan pengelolaan sumber daya manusia yang optimal. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan fungsi yang cukup penting di suatu organisasi, dimana praktek SDM seperti rekrutmen menjadi fungsi dasar untuk karyawan masuk ke suatu perusahaan atau organisasi (Atmoko, 2017). Oleh karena itu, diperlukan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif di dalam perusahaan, karena divisi sumber daya manusia ini yang berperan langsung dan signifikan dalam menghasilkan *output* bagi

perusahaan. Dengan demikian, hal tersebut yang menjadikan penulis tertarik melakukan praktik kerja magang di PT. Lumbung Dana Indonesia dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor usaha *Fintech* yang tergolong harus cepat dan tanggap karena harus berhubungan dengan nasabah dan sektor usahanya sedang berkembang dengan cepat.

Divisi ini dituntut untuk bergerak cepat dan mengikuti budaya perusahaan yang cepat dan tanggap. Divisi *Human Resources* di perusahaan *Fintech* merupakan divisi yang cukup penting mengingat perusahaan *Fintech* yang bergerak cepat dengan teknologi, HR juga harus adaptif dengan perkembangan teknologi dan menerapkan budaya perusahaan yang berkolaborasi dan mendukung inovasi. Dimana *Human Resources* menjadi divisi yang menjembatani dan menetapkan tujuan dalam proses manajemen kinerja. Tujuannya untuk menciptakan budaya yang transparansi dan akuntabilitas dimana karyawan Bersatu dalam membantu perusahaan mencapai keberhasilan jangka panjang. (Abidovna & Lecturer, 2023)

Pendekatan manajemen sumber daya manusia yang positif, sangat berpengaruh positif juga terhadap kinerja karyawan untuk menghadapi tantangan dalam industri *financial technology* (*Fintech*), sehingga ketika karyawan memiliki kompetensi yang dibutuhkan dalam menggunakan teknologi, maka akan lebih mudah mengadaptasi perkembangan fintech di setiap harinya (Bhutto et al., 2023). Selain itu divisi *Human Resource* ini juga bertanggung jawab atas pengembangan karyawan dalam menyediakan karyawan karyawan yang terbaik di proses perekrutan dan menyediakan pelatihan untuk memastikan target perusahaan dapat tercapai.

Pengelolaan sumber daya manusia di PT. Lumbung Dana Indonesia ini masuk dalam departemen *Human Resources and General Affairs*. Perlu diketahui bahwa perusahaan Lumbung Dana Indonesia ini merupakan perusahaan yang masih dalam tahap perkembangan dan *Rebranding*. Hal ini menyebabkan kebutuhan akan sumber daya manusia cukup tinggi untuk mengisi berbagai divisi yang dibutuhkan, selain itu dengan adanya faktor permintaan nasabah yang cukup tinggi juga, menyebabkan pemenuhan sumber daya manusia untuk di perusahaan ini menjadi

bagian yang penting. Hal ini diketahui oleh pemegang dari penjelasan oleh HRGA Staff Lumbung Dana Indonesia, Ibu Alfira Cakra Gumilang dalam *Weekly Discuss*.

Selain itu, menurut pemaparan ibu Alfira Cakra Gumilang selaku HRGA Staff dan pembimbing lapangan pemegang, permasalahan dalam divisi HRGA di Lumbung Dana Indonesia dalam hal *recruitment* kandidat baru, yaitu dengan meningkatnya permintaan nasabah akan produk dari perusahaan, menyebabkan banyak berbagai divisi seperti *customer service*, *telemarketing*, dan *desk collection* yang melakukan permintaan karyawan baru untuk membantu operasional. Oleh karena itu, departement HRGA membuka lowongan pekerjaan dan melakukan proses *recruitment*. Permasalahan dalam perusahaan perihal *recruitment* yaitu dengan jumlah personil yang sedikit dan kandidat yang melamar sangat banyak, hal ini menyebabkan cukup banyak kandidat yang tidak tertangani. Ditambah dengan departemen HRGA Lumbung dana yang harus mengelola tentang operasional kantor lainnya yang menyebabkan personil HRGA di Lumbung Dana Indonesia untuk memiliki tanggung jawab tentang kebutuhan HR dan operasional perusahaan.

Oleh sebab itu, kombinasi antara praktik HRGA di Lumbung Dana Indonesia dan keterbatasan jumlah staf HR menciptakan keperluan akan penambahan tenaga kerja. Diharapkan, penambahan ini dapat membantu memenuhi kebutuhan praktik HR di Lumbung Dana Indonesia yang saat ini belum berjalan maksimal. Dengan praktik HR dan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih optimal, diharapkan perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih efisien dan efektif. Karena alasan tersebut, mahasiswa magang memutuskan untuk melaksanakan praktik kerja magang di Lumbung Dana Indonesia, khususnya dalam divisi *Human Resource and General Affairs* sebagai *Human Resource Intern*.

Selanjutnya alasan lain pemegang mengikuti program Magang Merdeka di perusahaan *Fintech* adalah pemegang ingin beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan dibidang *Fintech* dimana perusahaan ini memiliki budaya yang cepat dan target yang tinggi, selain itu dalam hal analitik, penulis tertarik untuk belajar menganalisis tren di sekitar dalam bidang keuangan dan meningkatkan perekrutan di perusahaan *Fintech* yang terkenal memiliki budaya yang cepat.

1.2.Maksud dan Tujuan Kerja Magang

Praktik kerja magang penulis adalah sebagai pemenuhan salah satu kewajiban mendapatkan gelar S1 pada program studi Management. Kegiatan internship yang dilakukan merupakan program yang telah disediakan oleh MBKM (Merdeka Belajar Kampus Merdeka) sebagai sarana mahasiswa/i mendapatkan pengalaman dalam dunia kerja.

Maksud dan tujuan dari pelaksanaan praktik kerja magang adalah sebagai berikut:

1. Mengimplementasikan teori yang telah dipelajari selama kuliah dan bisa dipraktikkan dalam dunia kerja
2. Memberikan pengalaman dan meningkatkan wawasan mengenai dunia Kerja
3. Menjalin relasi dan koneksi terutama para profesional yang berkerja di kantor.
4. Melatih dan menambah *soft skills* seperti kemampuan sosial meliputi komunikasi, bekerja sama dengan tim, memahami maksud dan tujuan yang diharapkan oleh orang lain (Karyawan).
5. Menambah pengalaman dan meningkatkan keterampilan dalam dunia kerja terutama dalam bidang *Human Resource Management dan General Affairs*.

1.3.Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

1.3.1. Waktu Pelaksanaan Kerja Magang

Praktik Kerja magang yang dilakukan oleh penulis sebagai *Human Resources Intern* dimulai dari tanggal 6 Maret 2025 hingga 6 Juni 2025. Pemilihan tanggal tersebut disesuaikan oleh ketentuan panduan program MBKM *Track 1* yaitu minimal magang selama 100 hari kerja dan 640 jam.

Waktu pelaksanaan Magang dimulai Senin hingga Jumat dari jam 09.00-18.00 WIB, diselingi oleh 1 jam istirahat pada jam 12.00-13.00 WIB. Penulis menerapkan *work from office* (WFO) setiap harinya. Berikut merupakan informasi waktu dari pelaksanaan kerja magang:

Nama Perusahaan : PT. Lumbung Dana Indonesia

Alamat : Ruko Victoria Lane, Jl. Lingkar Barat No.15,

Periode Pelaksanaan : 06 Maret 2025 – 06 Juni 2025

Waktu : Senin – Jumat (09.00 – 18.00 WIB)

Posisi : *Human Resource Internship*

1.3.2. Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

A. Awal Pelaksanaan

1. Penulis melakukan Pra Krs dengan memilih mata kuliah *EM 928 Profesional Business Ethics*, *EM 929 Industry Experience*, *EM 930 Industry Model Validation*, dan *EM 931 Evaluation and Reporting*.
2. Penulis melakukan pengisian KRS dengan memilih mata kuliah *EM 928 Profesional Business Ethics*, *EM 929 Industry Experience*, *EM 930 Industry Model Validation*, dan *EM 931 Evaluation and Reporting*.
3. Pembuatan CV (*Curriculum Vitae*) dan portofolio yang berisikan pengalaman untuk kebutuhan mendaftar perusahaan.
4. Penulis mengirim email *application job* dengan divisi yang sesuai dengan pemintan dan program studi, *application job* nya berisi CV dan Portofolio.
5. Penulis melamar Internship di PT. Lumbung Dana Indonesia sebagai *Human Resource Intern* dibawah departemen *Human Resources and General Affairs*
6. Penulis melakukan proses *Interview HR* dan *User* di PT. Lumbung Dana Indonesia di divisi HR Intern pada 4 Maret 2025 secara *online* melalui *Google Meet*
7. Selanjutnya pada 5 Maret menerima *Accaptance Latter* dari PT. Lumbung Dana Indonesia dan melakukan *onboarding* pada 6 Maret 2025.

B. Proses Administrasi Kampus (UMN)

1. Mengisi dan mengajukan Kartu Magang (KM-01) dengan mengisi *Forms* yang telah disediakan untuk verifikasi tempat magang serta mengisi di laman merdeka.umn.ac.id.
2. Mendapatkan surat pengantar kerja magang (KM-02) yang telah disetujui oleh Ketua Program Studi dari email student dan mendapatkan cover letter yang di buat oleh PT. Lumbung Dana Indonesia
3. Mendapatkan *Approval* dari pihak kampus untuk mendaftarkan user di Perusahaan sebagai supervisi yang bertugas mengapprove daily task yang dilakukan oleh mahasiswa.
4. Mulai praktik kerja magang di PT. Lumbung Dana Indonesia dari tanggal 6 Maret 2025 sebagai *Human Resource Intern*.

C. Pelaksanaan (Proses Pelaksanaan Praktik Kerja Magang)

1. Praktik kerja magang atau program magang dijalankan oleh penulis sebagai *Human Resource* pada departemen *Human Resources and General Affairs*.
2. Segala penugasan, pekerjaan, dan pelaporan didampingi langsung oleh staff *Human Resource and General Affairs* PT. Lumbung Dana Indonesia yaitu Alfira Cakra Gumilang selaku supervisor atau pembimbing lapangan.
3. Melakukan pengisian *Daily Task* magang dan bimbingan yang dijadwalkan oleh dosen pembimbing.

D. Akhir (Proses Pembuatan Laporan Praktik Kerja Magang)

1. Pembuatan laporan hasil praktik kerja magang dibimbing oleh Dr. Febri Nila Chrisanty, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing melalui platform *Zoom Meeting* atau secara onsite di kampus
2. Laporan Kerja Magang akan diserahkan kepada pihak Prodi Manajemen dan menunggu persetujuan untuk melanjutkan ke proses selanjutnya.
3. Laporan Kerja Magang yang telah disetujui oleh pihak Prodi Manajemen akan diajukan ke proses Sidang.