



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

## BAB II

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 2.1. SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN

Berdiri tahun 1982 dan BFI merupakan salah satu perusahaan pembiayaan tertua di Indonesia. Pada tahun 1986, PT Bank Umum Nasional dan Essompark Ltd., Hong Kong, mengambil alih seluruh kepemilikan saham Manufacturer Hanover Leasing Corporation. Pada tahun 1990, Perusahaan mengubah izin operasi untuk menjalankan usaha multifinance dan berganti nama menjadi PT Bunas Finance Indonesia. Pada tahun yang sama, perusahaan berganti status menjadi perusahaan publik dan mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta (BEJ) dan Bursa Efek Surabaya (BES). BFI dinyatakan sebagai salah satu perusahaan pembiayaan yang pertama kali menjadi perusahaan publik di tahun 1990.

Setelah melewati krisis ekonomi di Asia, yang berawal di tahun 1997, BFI berhasil melakukan restrukturisasi utang lebih cepat pada tahun 2001 dan tanpa melalui program bantuan pemerintah. Di tahun yang sama nama perusahaan diubah menjadi PT BFI Finance Indonesia Tbk. Saat ini BFI menjadi perusahaan publik Indonesia yang secara mayoritas dimiliki oleh pihak asing, sebagian besar adalah lembaga keuangan terkemuka. BFI telah menjadi perusahaan penyedia jasa pembiayaan yang ternama, yang kokoh dari segi keuangan dan operasional.

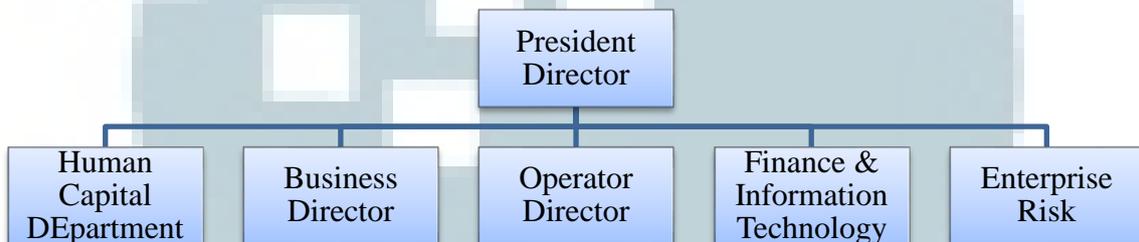
BFI memilih untuk memfokuskan kegiatan bisnisnya pada pembiayaan kendaraan-kendaraan roda empat dan dua, dengan target ke masyarakat golongan ekonomi menengah dan menengah ke bawah. Perusahaan juga membiayai alat-alat berat melalui Sewa Pembiayaan. Secara geografis, bisnis perusahaan tersebar di seluruh wilayah Indonesia, dan menjadi salah satu dari perusahaan-perusahaan pembiayaan dengan bisnis paling beragam di Indonesia.

Saat ini BFI memiliki lebih dari 220 cabang yang tersebar di seluruh Indonesia. Dengan didukung oleh lebih dari 6.000 karyawannya, BFI mampu memperoleh dan memproses aplikasi dari masyarakat secara cepat, serta melakukan penagihan piutang

ke pelanggan dengan sistem kerja yang efisien. Kinerja Perusahaan yang sangat baik dari tahun ke tahun membuat BFI mampu meraih berbagai pencapaian dan penghargaan yang signifikan.

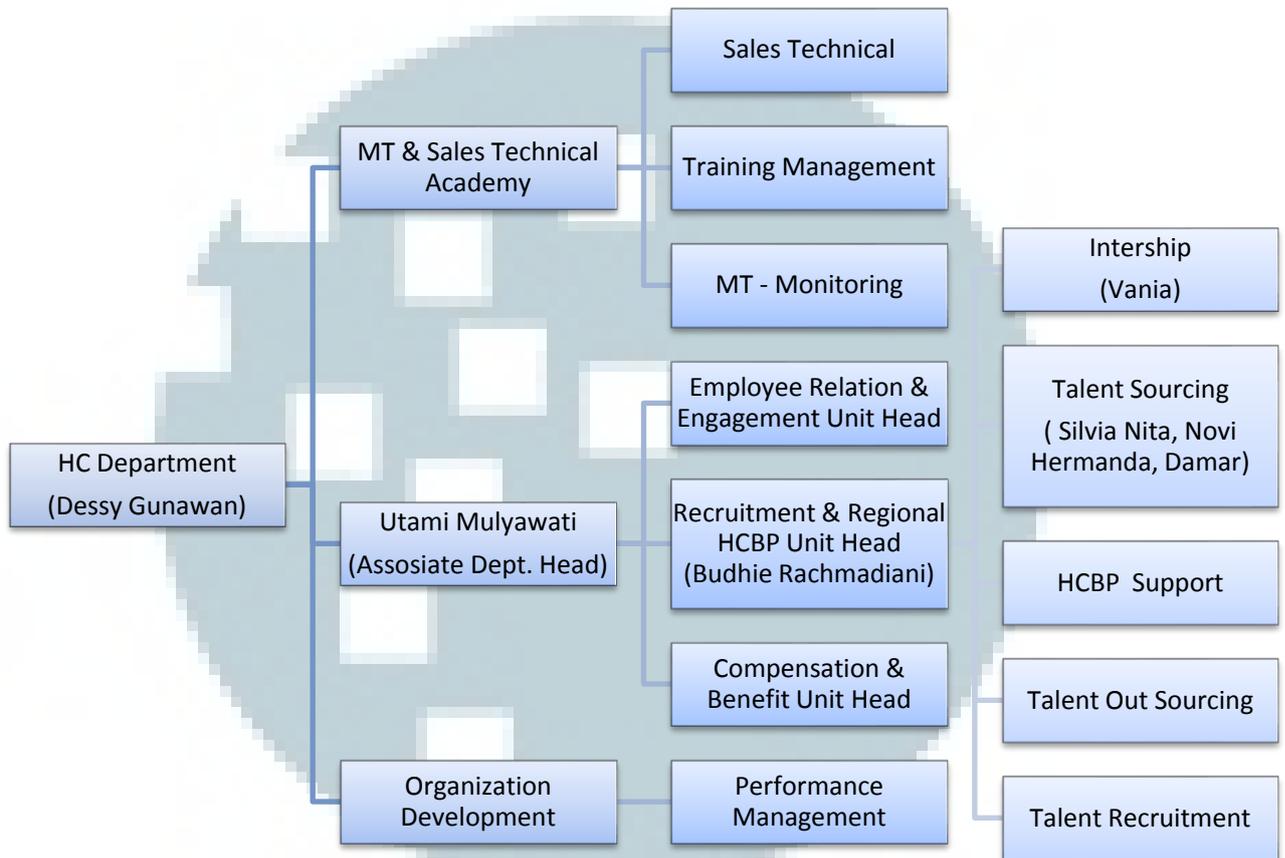
## 2.2. STRUKTUR ORGANISASI PERUSAHAAN

### 2.2.1 STRUKTUR ORGANISASI *HEAD OFFICE*



Pada laporan kerja magang penulis mencantumkan struktur organisasi secara garis besar. PT BFI Finance Tbk memiliki 5 divisi utama yaitu *Human Capital department* yang dipimpin oleh Dessy Gunawan. Disetarakan dengan Divisi lainnya yaitu *Bussiness Director*, *Operation Director*, *Finance and Information Technology*, dan *Enterprise Risk division*. Seluruh Divisi ini bertanggung jawab terhadap *President Director* yaitu, Francis Lay Sioe Ho.

## 2.2.2 STRUKTUR ORGANISASI DIVISI HUMAN CAPITAL



Pada praktek kerja magang, penulis berada dibawah *recruitment & Regional Human Capital Business Partner (HCBP) Unit Head* yang berikutnya akan disebut sebagai *Unit Head*, dimana segala kegiatan di laporkan pada Budhie Rachmadiani sebagai *Unit Head*. Dalam menjalankan praktek kerja magang penulis di bimbing oleh Silvia Nita-*Talent Sourcing*.

Pada bulan berikutnya, penulis dipindahkan ke HCBP Support untuk menambah wawasan dan pengalaman. Dan di bulan terakhir penulis di pindahkan ke divisi *Compensation & Benefit* untuk memperluas pengetahuan mengenai *Human Resource*. Namun pada laporan ini penulis tidak membahas mengenai HCBP Suport dan Compensation & Benefit.

### 2.3. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam praktek kerja magang yang dilakukan penulis di PT BFI Finance Indonesia, penulis melihat beberapa teori yang didapat selama masa perkuliahan sangat relevan dalam proses *recruitment* tersebut.

Adapun proses *recruitment*, proses seleksi untuk kandidat yang sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan, menurut teori Gary Desller (2008:120):

#### 1. **Employee Planning and Forecasting**

Pada tahap ini perusahaan harus menentukan jabatan yang dibutuhkan, dan bagaimana strateginya. Perusahaan perlu membuat rencana dan prediksi kebutuhan karyawan untuk jabatan tertentu. Perusahaan juga harus menentukan standar kualifikasi dan waktu bagi kandidat untuk bergabung dengan perusahaan, serta menentukan cara menyeleksi kandidat tersebut.

Untuk menentukan kualifikasi tersebut diperlukan *job analysis*. Dari hasil *job analysis* tersebut akan digunakan untuk menentukan *job description* dan *job spesification*. *Job description* adalah daftar pekerjaan, tanggung jawab, kondisi kerja dan supervisor yang bertanggung jawab untuk sebuah posisi. *Job spesification* adalah daftar kualifikasi yang di butuhkan untuk jabatan tertentu dilihat berdasarkan riwayat pendidikan, riwayat kerja, kemampuan yang dimiliki kandidat dan kepribadian kandidat. (Dessler 2008;120).

#### 2. **Recruiting**

Setelah memahami jabatan kosong yang perlu diisi, perusahaan mengumpulkan para kandidat dalam sebuah wadah yang nantinya akan di seleksi perusahaan. Kandidat yang di seleksi dapat berasal dari *internal* maupun *external*. Untuk pihak *external*, pihak perusahaan akan

memasang iklan di berbagai media untuk lowongan pekerjaan tersebut sebagai metode untuk menarik perhatian kandidat.

### 3. **Application Forms**

Pada saat kandidat dipanggil oleh perusahaan untuk tahap seleksi, kandidat akan diberikan form untuk diisi. *Application form* tersebut meliputi informasi mengenai biodata, latar belakang, riwayat pendidikan dan pekerjaan dan kemampuan dari kandidat. *Form* tersebut diberikan guna mempermudah perusahaan dalam proses penilaian latar belakang kandidat serta memprediksikan jabatan yang sesuai dengan kandidat.

### 4. **Selection Tools**

Tahap berikutnya perusahaan perlu mengetahui lebih mendalam mengenai kandidat, maka perusahaan mengadakan *psychology test* dan *interview* guna menilai apakah kandidat merupakan individu yang sesuai untuk mengisi jabatan yang dibutuhkan.

Dessler mengatakan bahwa tes yang dilakukan meliputi kemampuan kognitif, motorik dan fisik, kepribadian, minat, serta prestasi. Untuk mengukur kemampuan kognitif dapat dilakukan dengan *Intelligence Test (IQ)* dimana tes ini mengukur tingkat kecerdasan kandidat. Selain itu *psychology test* tersebut dapat mengukur kemampuan mental seperti daya tahan terhadap terhadap stress, kemampuan verbal, kemampuan daya tangkap, dan kemampuan numerik, yang biasa disebut aptitude test (Dessler 2008;175).

### 5. **Interview**

*Interview* merupakan salah satu cara perusahaan untuk mendapatkan informasi dari kandidat melalui verbal atau pembicaraan dua arah (Dessler 2008;208). *Interview* dapat dikategorikan melalui jenis pertanyaan. Beberapa jenis *interview*, yaitu *situational interview*, *behavioral interview*, *job-related interview*, dan *stress interview*.

Pada *situational interview*, kandidat diberikan gambaran terhadap sebuah kondisi dan kandidat akan diminta untuk menjelaskan tindakan yang akan di lakukan dalam kondisi tersebut. Pada *behavioral interview*, kandidat akan diminta untuk menceritakan reaksi berdasarkan pengalaman kerja yang sudah pernah terjadi sebelumnya. Pada *job related interview*, perusahaan akan mencoba menyimpulkan kinerja kandidat tersebut pada riwayat pekerjaannya. Pada *stress interview* kandidat akan diberikan pertanyaan yang membuat kandidat merasa tidak nyaman, digunakan untuk mengetahui seberapa mampu kandidat dapat menghadapi tekanan *stress* tersebut.

