

BAB II

DESKRIPSI PERUSAHAAN

2.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT Bank Panin Tbk merupakan salah satu bank terkemuka di Indonesia. Didirikan tahun 1971 di Jakarta dan memperoleh izin sebagai bank devisa tahun 1972, PT Bank Panin Tbk merupakan hasil merger dari tiga bank, yaitu Bank Kemakmuran, Bank Industri Djaja Indonesia dan Bank Industri & Dagang Indonesia. PT Bank Panin Tbk mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Indonesia pada tahun 1982 dan menjadi bank pertama yang *go public* di Indonesia. Dengan struktur permodalan yang kuat dan rasio kecukupan modal yang tinggi, PT Bank Panin Tbk berhasil melewati krisis keuangan Asia 1998 sebagai Bank Kategori A, dan selanjutnya melangkah maju mengembangkan produk dan layanannya di bidang Perbankan Ritel dan Komersial.

Pemegang saham utama, yakni PT Panin Financial Tbk (46.04%) dan ANZ Bank melalui Votrant No 1103 Pty Ltd (38.82%). Kepemilikan saham publik di PT Bank Panin Tbk pada akhir tahun 2013 adalah 15,14%, yang terdiri dari pemegang saham domestik dan internasional, institusi dan individu. Saat ini PT Bank Panin Tbk tercatat sebagai bank terbesar ke-8 di Indonesia dari sisi aset, yang pada akhir tahun 2013 mencapai Rp164.1 triliun.

Pada akhir tahun 2013, PT Bank Panin Tbk memiliki jaringan usaha mencapai 501 kantor cabang di berbagai kota besar di Indonesia dan 965 Panin yang tergabung dengan jaringan ATM Bersama, ATM ALTO, jutaan ATM Cirrus di seluruh dunia. PT Bank Panin Tbk juga menyediakan layanan *Internet Banking*,

Mobile Banking, Phone Banking dan *Call Center* serta *Debit Card* yang bekerja sama dengan *MasterCard* dan *Maestro* yang dapat diakses secara internasional.

2.2. Lingkup Bidang Usaha

Lingkup bidang usaha PT Bank Panin Tbk adalah bidang perbankan khususnya di bidang ritel dan komersial. Dengan tetap mempertahankan pendekatan sebagai bank lokal dengan pelayanan personal, PT Bank Panin Tbk memanfaatkan reputasi yang telah terbina sekian lama di segmen perbankan korporasi, untuk berkembang menjadi salah satu bank *Small Medium Enterprise* (SME) terdepan di Indonesia, serta membangun basis nasabah ritel yang kuat. Melalui beragam produk dan layanan di segmen perbankan Konsumer, SME dan Mikro, Komersial, Korporat, dan Tresuri, PT Bank Panin Tbk terus menjaga komitmen untuk tumbuh dengan kompetensi yang telah teruji dalam menciptakan nilai sejalan dengan prinsip kehati-hatian.

Kegiatan yang dilakukan PT Bank Panin Tbk meliputi :

1) Penghimpunan Dana

Dana yang dihimpun oleh bank, yang berasal dari masyarakat terdiri dari:

- a) Tabungan
- b) Giro
- c) Deposito

2) Penggunaan Dana

Dana yang berhasil dihimpun dialokasikan untuk keperluan sebagai berikut :

- a) Kredit Kepemilikan Rumah (KPR)
- b) Kredit Kepemilikan Mobil (KPM)

c) Kredit Serba Guna (KSG)

3) Jasa Layanan

Jasa layanan yang diberikan oleh bank kepada nasabahnya terdiri dari:

a) Kiriman uang/ transfer

b) Inkaso

c) Garansi Bank

d) Kliring

e) ATM

2.3. Sumber Daya

PT Bank Panin Tbk menyadari untuk mencapai hasil yang terbaik, produk dan jasa perbankan haruslah dikelola oleh sumber daya manusia (SDM) terbaik yang memiliki fokus kuat untuk melayani nasabah. Upaya-upaya pengembangan sumber daya manusia bank difokuskan pada peningkatan kompetensi *customer service* dan efisiensi proses dari *Teller System* dan *Core Banking* terbaru, pengembangan lebih lanjut personil audit dan pengendalian internal serta program pengembangan *Panin Professional Program* untuk berbagai spesialisasi keahlian seperti *Commercial Lending*, *Retail Lending*, *Relationship Managers*, *Credit Officers*, *Operations*, dan *Finance*. Proses rekrutmen juga terus ditingkatkan guna menjaring lebih banyak tenaga berkualitas guna memenuhi kebutuhan bank yang terus berkembang.

Perkembangan PT Bank Panin Tbk mencerminkan kontribusi serta komitmen dari sumber daya manusia. Bank yang berkualitas dan memiliki kompetensi yang tepat dalam memaksimalkan performa organisasi. Untuk mencapai hal tersebut

bidang Sumber Daya Manusia (HRD) menyusun strategi pengembangan SDM yang terintegrasi melalui :

- 1) Program rekrutmen yang dirancang untuk menjaring tenaga terbaik sesuai dengan berbagai posisi yang dibutuhkan bank.
- 2) Pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan, mempersiapkan sistem pengembangan karir, penanaman nilai-nilai perusahaan dan kode etik bagi seluruh karyawan.
- 3) Program manajemen kinerja untuk menyelaraskan tanggung jawab dan tantangan karyawan dengan strategi bank, sehingga tercipta pemantauan kinerja yang berkelanjutan.
- 4) Program remunerasi dan insentif yang adil, bermanfaat dan transparan untuk membangkitkan motivasi karyawan.

Saat ini PT Bank Panin Tbk memperkerjakan lebih dari 6797 staf dari seluruh Indonesia dan memiliki tingkat pendidikan setara S1 atau di atasnya. Dalam hal ini Biro Pengawasan dan Pemeriksaan memiliki 253 karyawan. Untuk memenuhi kebutuhan akan kemampuan dan kompetensi sumber daya manusia, dasar pengembangan sumber daya manusia PT Bank Panin Tbk dibangun melalui pemahaman, penghayatan, dan pelaksanaan nilai-nilai dasar perusahaan I-CARE (*Integrity, Collaboration, Accountability, Respect, dan Excellence*), yang dilaksanakan secara sistematis melalui *Panin Professional Program* (PPP) serta Program Orientasi Karyawan Baru. Pada tingkat kantor cabang, program pelatihan dan pengembangan karyawan yang dilaksanakan di seluruh cabang, memperkuat nilai-nilai I-CARE secara teratur.

2.4. Tantangan Bisnis Perusahaan

Di era globalisasi dewasa ini kita dapat melihat begitu pesatnya perkembangan dunia perbankan, baik itu perbankan yang bergerak di bidang korporasi, di bidang ritel, maupun di kedua bidang tersebut. Dengan semakin banyaknya bidang usaha yang sejenis, masing-masing bank dituntut untuk lebih tanggap dalam memenuhi tuntutan pasar dan menghadapi persaingan yang semakin ketat. Untuk itu dalam menghadapi persaingan usaha yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki strategi bersaing, memiliki keunikan tersendiri, dan produk serta layanan perbankan yang mampu memenuhi kebutuhan nasabah.

PT Bank Panin Tbk membangun dasar yang kokoh bagi keberlanjutan bisnisnya ke masa mendatang dengan senantiasa mengutamakan terciptanya hubungan jangka panjang yang saling menguntungkan dengan nasabah dan mitra kerja. PT Bank Panin Tbk sebagai sebuah lembaga perbankan yang berfokus pada bisnis ritel dan komersial memiliki strategi-strategi untuk menghadapi tantangan-tantangan persaingan bisnis tersebut. Strategi-strategi tersebut adalah sebagai berikut:

1) Nasabah

Fokus pada nasabah, memahami kebutuhan mereka dan memberikan *value chain services*.

2) Produk

Mengembangkan dan menawarkan produk-produk unggulan guna mendukung bisnis nasabah.

3) Saluran Distribusi

Membangun kemampuan distribusi melalui berbagai saluran (*multi-channel distribution*) untuk menjangkau nasabah di seluruh Indonesia dan turut mendukung pertumbuhan ekonomi nasional.

4) Efisiensi

Mengembangkan proses pelayanan untuk mempercepat transaksi nasabah dan memberikan biaya yang efisien dan kompetitif melalui pengembangan teknologi.

5) Sumber Daya Manusia

Menanamkan dan meningkatkan budaya perusahaan dalam rangka menghargai sepenuhnya prestasi individu dan terus memotivasi personil untuk meningkatkan produktivitas dan pelayanan kepada nasabah.

6) Pemegang Saham

Mengkapitalisasi kekuatan bisnis dan *franchise value* yang dimiliki untuk mencapai kinerja yang unggul yang akan membawa manfaat bagi para pemangku kepentingan, termasuk pemegang saham.

Dalam industri perbankan, tata kelola perusahaan adalah faktor penting dalam memelihara kepercayaan pemegang saham dan nasabah. Tata kelola perusahaan yang baik dirasakan semakin penting seiring dengan meningkatnya risiko bisnis dan tantangan yang dihadapi oleh industri perbankan, dalam hal ini adalah PT Bank Panin Tbk. Salah satu usaha untuk mengelola itu adalah dengan diterapkannya *Good Corporate Governance* dan pengelolaan risiko yang baik.

2.5. Proses Bisnis Perusahaan

Keberhasilan perusahaan mencapai sasaran strategis sangat bergantung dari dukungan, kontribusi, dan komitmen dari sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki kompetensi yang tepat dalam memaksimalkan performa organisasi. Karyawan yang berkompoten dan berorientasi pada nasabah merupakan faktor yang menjamin terealisasinya janji perusahaan kepada nasabah dalam memberikan layanan perbankan yang unggul.

Untuk mencapai hal tersebut PT Bank Panin Tbk secara konsisten terus mendorong pengembangan individu-individu di dalamnya. Dengan sistem karir dan penilaian performa kerja yang komprehensif, perusahaan memastikan bahwa karyawan mendapatkan *reward* yang sesuai. Selain itu sistem pengembangan yang disusun secara berjenjang mengikuti pengembangan tanggung jawab dan kemajuan karir setiap individu turut menopang terbentuknya sumber daya manusia yang unggul.

2.5.1. Proses Penerimaan Karyawan

Penerimaan karyawan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan Cabang/ Divisi/ Biro yaitu untuk mengganti karyawan yang keluar/ berhenti/ pensiun (*resign/ retired*) atau penambahan karyawan karena volume pekerjaan/ pengembangan organisasi, dan lain sebagainya. Status karyawan baru yang diterima melalui rekrutmen yaitu :

1) Karyawan Tetap

Karyawan yang sudah terikat hubungan kerja dengan perusahaan mulai dari tanggal diterima menjadi karyawan tetap yang dinyatakan dengan Surat

Pengangkatan sebagai karyawan tetap sampai yang bersangkutan mencapai usia 55 tahun.

2) Karyawan Kontrak

Karyawan yang terikat hubungan kerja dengan perusahaan untuk suatu jangka waktu tertentu untuk suatu proyek pekerjaan khusus/ tertentu sebagaimana dituangkan dalam Surat Perjanjian Kontrak yang telah disepakati kedua belah pihak.

3) Karyawan Honorer

Karyawan yang terikat dalam suatu hubungan kerja dengan perusahaan dan menerima honor tertentu untuk melakukan pekerjaan yang sifatnya sementara atau hanya sebagai penunjang dan perusahaan berhak memutuskan hubungan kerja apabila tugasnya dianggap sudah selesai oleh perusahaan tanpa memberi penggantian apapun sesuai dengan Surat Perjanjian Kerja yang telah disepakati kedua belah pihak.

Jabatan karyawan baru yang diterima melalui rekrutmen adalah sebagai berikut :

1) Karyawan Pimpinan

Adalah Kepala Divisi/ Biro, Kepala Cabang, Kepala Bidang, *Group Head* dan Kepala Bagian dengan kepangkatan *Assistant Manager* sampai dengan *Senior Vice President*

2) Karyawan Staf

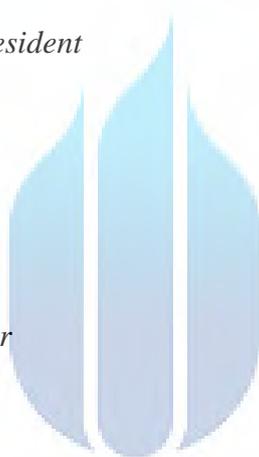
Adalah karyawan dengan kepangkatan *Official Assistant* sampai dengan *Sub Manager*

3) Karyawan Non Staf

Adalah karyawan Klerikal atau Karyawan Biasa (karyawan klerk, teller, dan operator telepon) dan Non Klerikal atau karyawan yang bukan melakukan tugas administrasi (*office boy*, pengantar surat, teknisi, dan pengemudi)

Untuk kepangkatan karyawan terdiri dari :

- 1) *Senior Vice President*
- 2) *Vice President*
- 3) *Senior Assistant Vice President*
- 4) *Assistant Vice President*
- 5) *Senior Manager*
- 6) *Manager*
- 7) *Senior Assistant Manager*
- 8) *Assistant Manager*
- 9) *Sub Manager*
- 10) *Authorized Signer*
- 11) *Official Assistant*



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Penetapan kepangkatan tersebut ditetapkan dengan Keputusan Direksi.

2.5.2. Sumber Penerimaan Karyawan

Sumber penerimaan karyawan terdiri dari dua sumber, yaitu :

- 1) Sumber dari dalam perusahaan (internal)
- 2) Sumber dari luar perusahaan (eksternal)

2.5.3. Analisa Kebutuhan Penerimaan Karyawan

- 1) Analisa kebutuhan penerimaan karyawan baik di Kantor Pusat maupun di Kantor Cabang menggunakan dua pendekatan yaitu analisa kuantitatif (jumlahnya) dan juga analisa kualitatif (keahliannya) yang akan menghasilkan tingkat kebutuhan penerimaan karyawan.
- 2) Analisa dilaksanakan melalui *Capital Expenditure Budget (CEB)* yang dikirim oleh Biro Administrasi Keuangan ke seluruh Divisi/ Biro dan Cabang-Cabang yang salah satunya untuk mengisi Formulir Proyeksi Karyawan, dan setelah diisi, dikirim kembali ke Biro Administrasi Keuangan dan akan direkap serta diolah oleh Biro Umum dan Personalia yang nantinya sebagai acuan untuk permintaan penerimaan karyawan baik di Divisi/ Biro atau Cabang-cabang.

2.5.4. Jenis/ Cara Penerimaan Karyawan

- 1) Cara penerimaan langsung :
 - a) Penerimaan Biasa
 Cara rekrut ini dilakukan jika ada penggantian atau penambahan karyawan untuk tingkat *non officer* (karyawan non staf).
 - b) Penerimaan Khusus
 Rekrut ini umumnya dilakukan untuk tingkatan *officer* (karyawan staf), terdiri dari :
 - 1) *Officer Development Program (ODP)*
 Dilaksanakan oleh Tim ODP yang dibentuk oleh Direksi untuk mempersiapkan calon karyawan menjadi junior officer dengan menjalani

pendidikan selama 7 bulan dan akan diangkat sebagai karyawan tetap dengan Ikatan Dinas.

2) *Management Trainee* (Program 4 Bulan)

Merupakan program untuk pembinaan tenaga berpendidikan formal, dididik dalam program pengembangan menjadi tenaga kader dalam perbankan. Setelah lulus dari program ini peserta akan mampu melakukan aktivitas semua dibidang perbankan dan ditempatkan di kantor-kantor Cabang.

3) Satuan Kerja Audit Intern (SKAI)

Rekrut SKAI dilaksanakan oleh Biro Pengawasan dan Pemeriksaan berdasarkan standard dari Bank Indonesia. Calon karyawan akan dipersiapkan untuk menjadi tim dari unit pengawasan intern yang memenuhi kualifikasi auditor perbankan.

2) Cara penerimaan tidak langsung (melalui perusahaan *outsorce*)

Penerimaan melalui kerjasama dengan pihak kedua (perusahaan *outsorce*) untuk karyawan seperti operator, teknisi, *security*, supir, dan lainnya sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta diatur dalam perjanjian kerjasama dengan pihak kedua.

2.5.5. Pemberhentian Sementara dan Pemutusan Hubungan Kerja

Kantor Pusat/ Cabang (Perusahaan) dapat memberhentikan sementara (*skorsing*) karyawan apabila :

- 1) Ditahan sementara oleh pihak yang berwajib dalam penyelidikan karena suatu perkara.

2) Terdapat indikasi telah melakukan pelanggaran/ kecurangan atau perbuatan yang merugikan perusahaan dan kepada karyawan yang bersangkutan telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.

Putusnya Hubungan Kerja antara karyawan dengan Kantor Pusat/ Cabang (Perusahaan) dapat terjadi oleh karena berbagai alasan yang merugikan perusahaan dan kepada karyawan yang bersangkutan telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.

2.5.6. Pensiun Karyawan

Pensiun dilaksanakan setiap tanggal 17 Agustus atau pada hari jadi PT Bank Panin Tbk. Sehingga karyawan yang telah mencapai usia 55 tahun setelah tanggal 17 Agustus akan melaksanakan pensiun pada tahun berikutnya.

