

BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

PT. PEGADAIAN AREA BANDUNG 1

Dalam bab ini disajikan sejarah perusahaan, visi, dan misi, logo, budaya organisasi, profil dan struktur Pegadaian Area Bandung 1. Di dalam bab ini juga terdapat identitas responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

2.1 Sejarah PT. Pegadaian

Sejak zaman Hindia Belanda, pegadaian telah berkembang ke Indonesia. Bank Ban Leening, lembaga keuangan yang menyediakan sistem gadai sebagai sistem kredit, didirikan pada zaman VOC. Pada tahun 1746, organisasi ini didirikan di Batavia. Bank Van Leening dibubarkan ketika Inggris mengambil alih Indonesia dari Belanda pada tahun 1811-1816. Hal ini memberikan kebebasan kepada masyarakat untuk memulai usaha pegadaian dengan mendapatkan izin dari pemerintah daerah. Istilah untuk pendekatan ini adalah "licentie stelsel". Metode ini memiliki banyak efek negatif pada kehidupan manusia sepanjang sejarahnya. Banyak orang yang memiliki izin terlibat dalam rentenir, yang tidak hanya menimbulkan masalah bagi masyarakat tetapi juga dipandang buruk bagi pemerintah saat ini. Sehingga pada akhirnya metode licentie stelsel digantikan dengan metode patch stelsel yang melibatkan pembukaan pegadaian bagi masyarakat yang mampu membayar banyak pajak kepada pemerintah.

Sistem tambalan digunakan ketika pemerintah Belanda kembali berkuasa. Namun, efeknya sama, mengungkapkan bahwa pemilik hak terlibat dalam sejumlah besar penipuan saat menjalankan bisnis mereka. Selain itu, pemerintah Hindia Belanda menerapkan strategi baru yang dikenal sebagai stelsel budaya, di mana operasi pegadaian dikelola oleh pemerintah sendiri untuk memberikan manfaat dan perlindungan masyarakat yang lebih besar. Staatsblad (Stbl) No. dikeluarkan oleh pemerintah Hindia Belanda sesuai dengan metode baru. Pada tanggal 1 April 1901 berdirilah Pegadaian Negara yang pertama di Sukabumi (Jawa Barat), sesuai dengan Undang-Undang Nomor 131 tanggal 12 Maret 1901 yang menyatakan bahwa industri Pegadaian merupakan monopoli Pemerintah. Selanjutnya, hari lahir Pegadaian diperingati pada tanggal 1 April setiap tahunnya.

Gedung Kantor Pusat Biro Pegadaian di Jalan Kramat Raya 162 digunakan sebagai tempat tawanan perang pada masa pendudukan Jepang, dan Kantor Pusat Biro Pegadaian pindah ke Jalan Kramat Raya 132. Pada masa Jepang, kebijakan dan struktur organisasi mengalami sedikit perubahan. Bagian Pegadaian Biro Pegadaian disebut dalam bahasa Jepang sebagai Sitji Eigeikyuku, dan Ohno-San, seorang Jepang, bertindak sebagai ketuanya, dengan M. Saubari, seorang pribumi, bertindak sebagai wakilnya.

Kantor Pegadaian dipindahkan ke Karang Anyar (Kebumen) pada masa awal pemerintahan Republik Indonesia karena situasi perang yang semakin parah. Kantor Pegadaian harus dipindahkan sekali lagi ke Magelang akibat serangan militer Belanda yang kedua. Selain itu, Kantor Pegadaian kembali ke Jakarta setelah perang kemerdekaan, dan Pemerintah Republik Indonesia kembali mengelola

pegadaian. Pegadaian beberapa kali mengalami perubahan status, pertama sebagai Perusahaan Negara (PN) pada tanggal 1 Januari 1961, kemudian sebagai Jawatan Perusahaan (PERJAN) berdasarkan PP No. No.7/1969, dan terakhir sebagai Perusahaan Umum (PERUM) berdasarkan PP. No. 10 Tahun 1990, yang dimutakhirkan dengan PP No. Nomor 103/2000. Pegadaian berubah bentuk badan hukumnya menjadi Perseroan Terbatas (Persero) pada tahun 2011 berkat Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 51 Tahun 2011.

2.2 Visi dan Misi PT. Pegadaian

A. Visi PT. Pegadaian

Menjadi The Most Valuable Financial Company di Indonesia dan sebagai agen inklusi keuangan pilihan utama masyarakat.

B. Misi PT. Pegadaian

1. Memberikan manfaat dan keuntungan optimal bagi seluruh stakeholder dengan mengembangkan bisnis inti
2. Memperluas jangkauan layanan UMKM melalui sinergi ultra mikro untuk meningkatkan proposisi nilai ke nasabah dan stakeholder
3. Memberikan service excellence dengan fokus nasabah melalui :
 - Bisnis proses yang lebih sederhana dan digital
 - Teknologi informasi yang handal dan mutakhir
 - Praktek manajemen risiko yang kokoh
 - SDM yang profesional berbudaya kinerja baik

C. Tagline PT. Pegadaian

Tagline merupakan kalimat singkat yang digunakan untuk mudah diingat dan tujuan branding suatu usaha atau perusahaan. Tagline perusahaan ini mempunyai yaitu “Mengatasi Masalah Tanpa Masalah”

D. Budaya Organisasi PT. Pegadaian

Pegadaian merupakan salah satu dari perusahaan BUMN. Sesuai di dalam surat edaran Menteri BUMN SE-7?MBU/07/2020 tentang nilai-nilai utama (Core Values) BUMN yaitu AKHLAK yang merupakan singkatan dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Point – point tersebut harus diimplementasikan oleh seluruh karyawan perusahaan BUMN. Adapun penjelasan dari masing – masing point sebagai berikut :

1. Amanah

Setiap sumber daya manusia yang ada di Pegadaian wajib memegang teguh kepercayaan yang telah diberikan. Dengan mengikuti panduan perilaku :

- a. Memenuhi janji dan komitmen
- b. Bertanggung jawab atas tugas, keputusan, dan tindakan yang dilakukan.
- c. Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika yang berlaku di Pegadaian

2. Kompeten

Setiap sumber daya manusia Pegadaian wajib terus untuk belajar dan mengembangkan setiap kapabilitas yang dimiliki. Dengan mengikuti panduan perilaku :

- a. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah.
- b. Membantu orang lain untuk belajar
- c. Menyelesaikan tugas dengan proses yang terbaik

3. Harmonis

Setiap sumber daya manusia Pegadaian wajib untuk saling peduli dan menghargai perbedaan yang ada pada setia manusia. Dengan mengikuti panduan perilaku :

- a. Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya.
- b. Saling tolong menolong setiap individu
- c. Dapat membangun lingkungan kerja yang kondusif

4. Loyal

Setiap sumber daya manusia Pegadaian wajib untuk berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara. Dengan mengikuti panduan perilaku :

- a. Dapat menjaga nama baik kantor sesame karyawan, pimpinan, Pegadaian dan negara.
- b. Rela untuk berkorban demi mencapai tujuan yang lebih besar.

- c. Patuh terhadap pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum dan etika yang berlaku.

5. Adaptif

Setiap sumber daya manusia Pegadaian wajib untuk dapat berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi adanya perubahan. Dengan mengikuti panduan Adaptif sebagai berikut :

- a. Cepat untuk menyesuaikan diri menjadi lebih baik.
- b. Dapat melakukan perbaikan mengikuti dengan adanya perkembangan teknologi.
- c. Dapat bertindak proaktif.

6. Kolaboratif

Setiap sumber daya manusia Pegadaian wajib untuk membangun kerja sama yang sinergis. Dengan mengikuti panduan perilaku :

- a. Memberikan kesempatan kepada berbagai pihak untuk dapat berkontribusi.
- b. Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah.
- c. Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.

2.3 Logo dan Makna Logo PT. Pegadaian

2.3.1 Logo

Logo merupakan suatu identitas yang melambangkan citra sebuah perusahaan dan menjadi pembeda dari perusahaan lain. Logo juga memberikan makna untuk mengkomunikasikan dan memberi makna sebagai jati diri perusahaan. Adapun logo PT. Pegadaian dapat dilihat pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1 Logo PT. Pegadaian

Sumber : PT. Pegadaian Area Bandung 1

2.3.2 Makna Logo PT. Pegadaian

Adapun makna dari logo tersebut sebagai berikut :

1. Pegadaian menggunakan tiga bentuk lingkaran dengan warna dasar hijau. Warna hijau ini melambangkan keteduhan. Gambar timbangan yang berada pada lingkaran paling kanan melambangkan keadilan. Font yang digunakan juga menumbuhkan kesan rendah hati.
2. Lingkaran pertama yang berada dalam logo tersebut melambangkan fungsi Pegadaian yang melayani pembiayaan gadai dan fidusia dengan produk gadai seperti Gadai KCA, Kreasi, Krasida, Gadai Syariah, Krisna< Amanah dan Arum.

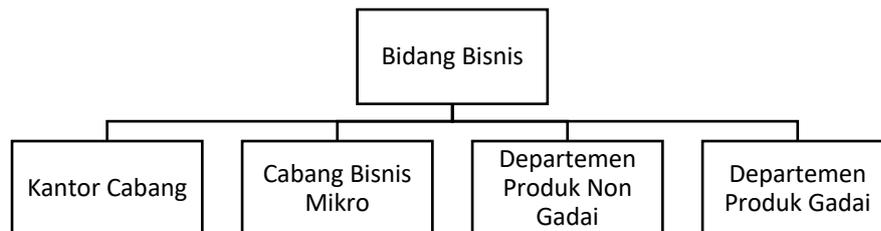
3. Lingkaran kedua menggambarkan pegadaian yang melayani bisnis emas dengan produk logam mulia dan G-Lab.
4. Lingkaran ketiga menunjukkan Pegadaian yang melayani aneka jasa dengan produk multi-payment online untuk pembayaran listrik, air, telepon, dan kiriman uang.

2.4 Lokasi PT. Pegadaian Area Bandung 1

Lokasi suatu perusahaan merupakan faktor penting dari keberhasilan suatu perusahaan. Lokasi PT. Pegadaian Area Bandung 1 meliputi Kota Bandung, Kota Cimahi, Kabupaten Bandung Barat, Kabupaten Cianjur, Kabupaten Sukabumi, Kota Sukabumi. Sedangkan untuk kantor pusat atau kantor Deputy Area Bandung 1 terletak pada Jl. A. Yani No.40, Kacapiring, Kec. Batununggal, Kota Bandung, Jawa Barat 40114.

2.5 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu rangkaian garis yang mendeskripsikan berbagai komponen yang ada di perusahaan dengan memiliki posisi dan fungsinya masing-masing. Struktur organisasi dibuat untuk kepentingan perusahaan dengan menempatkan sumber daya manusia dengan kompeten yang sesuai dengan bidang dan keahliannya. Adapun struktur organisasi dari Pegadaian Area Bandung 1 yaitu pada Gambar 2.2 sebagai berikut :



Gambar 2.2 Struktur Organisasi PT. Pegadaian Area Bandung 1

Sumber : PT. Pegadaian Area Bandung 1

Berikut merupakan uraian deskripsi dari pekerjaan yang ada pada PT.

Pegadaian Area Bandung 1 :

1. Bidang Bisnis

Bidang bisnis ini mempunyai tugas mengorganisasikan dan melaksanakan operasional yang ada pada kantor area. Selain itu pada bidang bisnis ini memastikan pelaksanaan kebijakan atau program kerja dari kantor wilayah.

2. Departemen Produk Gadai

Departemen produk gadai ini untuk meningkatkan focus pengelolaan produk gadai mulai dari mengelola kegiatan pemasaran dan penjualan, mengoptimalkan potensi yang dimiliki, dan memastikan ketersediaan sumber daya yang dibutuhkan guna menjamin sustainability dan meningkatkan kinerja produk gadai.

3. Departemen Produk Non Gadai

Departemen produk non gadai memiliki tugas untuk mendukung akselerasi pertumbuhan penyaluran produk non gadai. Peluang untuk meningkatkan pertumbuhan penyaluran produk non gadai sangat besar karena pertumbuhan segmen pasar khususnya untuk produk mikro semakin besar seiring dengan pertumbuhan ekonomi nasional.

4. Kantor Cabang

Kantor cabang memiliki tugas untuk meningkatkan pelayanan dengan lebih kepada nasabah yang berada pada suatu daerah. Dengan adanya kantor cabang ini maka akan memperluas jangkauan pasar perusahaan yang bisa lebih berkembang lagi.

5. Cabang Bisnis Mikro

Departemen ini mempunyai tugas untuk pengelolaan yang lebih fokus terhadap produk non gadai untuk menjaga sustainability pertumbuhan produk dengan NPL yang terkendali. Departemen ini memastikan pengelolaan operasional produk non gadai berjalan lebih fokus dan efektif.

2.6 Identitas Responden

Identitas responden merupakan deskripsi tentang responden dengan data – data primer meliputi jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pegadaian Area Bandung 1 sebanyak 145 orang. Data yang diperoleh dari kuesioner yang disebar akan digunakan sebagai data pendukung dalam penelitian ini.

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang diperoleh dalam kuesioner, dapat dilihat gambaran mengenai jenis kelamin responden yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1 Jenis Kelamin Responden

No	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase(%)
1.	Laki - Laki	93	64,14
2.	Perempuan	52	35,86
	Total	145	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 2.1 di atas, dapat diketahui bahwa 64,14 persen berjenis kelamin laki-laki dan sisanya 35,86 persen berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak jumlah responden laki-laki dibandingkan dengan perempuan.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia Dan Masa Kerja

Usia merupakan representasi dari produktivitas dan kinerja yang berkaitan dengan tugas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan dapat memenuhi target yang ditetapkan. Pada tabel dibawah ini disajikan kelompok usia responden adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2 Usia dan masa Kerja Responden

No	Usia	Masa Kerja						Total	
		< 3 Tahun	%	6-8 Tahun	%	>8 Tahun	%	Jumlah	%
1.	< 30 Tahun	6	100	0	0	0	0	0	100
2.	30 – 39 Tahun	1	1,3	21	27,3	55	71,4	77	100
3.	40 – 49 Tahun	0	0	9	22,5	31	77,5	40	100
4.	≥ 50 Tahun	0	0	0	0	22	100	22	100
	Total	7	4,8	30	20,7	108	74,5	145	100

Sumber : data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2.2 diatas, dapat diketahui bahwa karyawan mayoritas memiliki usia 30-39 tahun dengan masa kerja > 8 tahun. Karyawan dengan usia kurang dari 30 tahun memiliki masa kerja kurang dari 3 dengan jumlah 6 karyawan. karyawan yang memiliki usia 40-49 tahun mempunyai 9 karyawan dengan masa kerja 6-8 tahun dan lebih dari 8 tahun dengan jumlah 31 karyawan. dan sisnya karyawan dengan usia lebih dari 50 tahun dengan masa kerja lebih dari 8 tahun.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan seseorang akan menentukan sikap dan pola pikir seseorang karena semakin tinggi Pendidikan seseorang maka semakin luas juga akan pengetahuannya. Tingkat Pendidikan dalam penelitian ini adalah Pendidikan terakhir yang ditemput oleh responden sebagai berikut :

Tabel 2.3 Pendidikan Terakhir Responden

No	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	SMA/Sederajat	25	17,24
2.	Diploma	32	22,07
3.	Sarjana	88	60,69
Total		145	100

Sumber : data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2.3, dapat diketahui bahwa 17,24 persen berpendidikan terakhir SMA/Sederajat, 22,07 persen berpendidikan terakhir Diploma, dan 60,69 persen berpendidikan terakhir Sarjana. Biasanya karyawan dengan Pendidikan SMA/Sederajat akan diposisikan sebagai staff atau pada bagian kasir. Karyawan diploma dan sarjana akan ditempatkan pada bagian yang mana sesuai dengan kompetensi dan sesuai dengan lowongan pada saat mendaft.