

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 2, Nomor 1, 2024, Halaman 448-456
Licensed by CC BY-SA 4.0
E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.10573642)
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10573642>

Penerapan Fungsi Manajemen dalam Upaya Peningkatan Kapasitas Pembiayaan Syariah di PT BAF Meulaboh

Mutia Maulinda¹, Murtaza ZD²

¹²Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Meulaboh

Abstrak

PT BAF Meulaboh merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa keuangan mempunyai peranan penting dalam struktur perekonomian indonesia, karena keberadaannya dapat membantu perekonomian masyarakat dengan menyalurkan bantuan kredit kendaraan bermotor kepada masyarakat. Selain secara konvensional PT BAF Meulaboh juga menyediakan jasa kredit dengan operasionalnya sesuai dengan prinsip syariah. Oleh karena itu, PT BAF Meulaboh senantiasa siap melayani dengan prinsip syariah. Untuk mewujudkan tujuan PT BAF Meulaboh dalam mengupayakan penyaluran kredit kendaraan bermotor sesuai dengan prinsip syariah, maka diperlukan upaya yang maksimal dalam menerapkan fungsi manajemen dalam hal ini manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan kapasitas perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis ingin mengembangkan pengetahuan dengan membuat sebuah penelitian dengan mengangkat judul Penerapan Fungsi Manajemen dalam Upaya Peningkatan Kapasitas Pembiayaan Syariah di PT BAF Meulaboh. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: Peran fungsi manajemen sangat terlihat jelas di lakukan di perusahaan PT BAF Meulaboh yang pertama fungsi *planning* setiap melakukan aktifitas kegiatan perusahaan selalu dengan perencanaan, yang kedua fungsi *organizing* disini setiap tingkat jenjang jabatan selalu bekerja sesuai dengan tupoksi masingmasing, yang ketiga fungsi *actuating* Pengarahan selalu di berikan oleh pimpinan kepada karyawan untuk selalu bekerja dengan sebaik-baiknya, yang terakhir fungsi *controlling* pengawasan selalu di lakukan baik itu sebulan sekali bahkan sampai tiga bulan sekali semua lingkup pekerjaan selalu dilakukan pengawasan. Selain itu, kendala yang ada di PT BAF Meulaboh selama ini pada saat penerapan fungsi manajemen adalah masih ada nya karyawan yang belum mengerti dan mematuhi semua aturan atau isi dari fungsi tersebut, sehingga perlu di perhatikan lagi atau dapat diberi pemahaman dalam bentuk yang lebih komplit dan khusus.

Kata Kunci: *Fungsi Manajemen, Kapasitas Pembiayaan Syariah, PT BAF Meulaboh*

Article Info

Received date: 15 Desember 2023

Revised date: 28 December 2023

Accepted date: 10 Januari 2024

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai salah satu objek penting di suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan. Perubahan teknologi saat ini yang semakin cepat membuat suatu perusahaan atau organisasi memaksa untuk menyesuaikan dengan lingkungan usahanya, perubahan inilah yang telah berdampak dan menggeser fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang hanya di anggap kegiatan administrasi MSDM memiliki hal dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Amri, 2021). Seperti yang kita ketahui bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting dan utama pada sebuah perusahaan di bandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal dan teknologi. MSDM secara keseluruhan sebagai penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, *policy*, dan berbagai program lain yang memilki tujuan agar mendapatkan karyawan atau tenaga kerja yang trampil dan mempunyai kualitas (Ramadhi et al., 2021).

MSDM sendiri sesungguhnya telah disinggung untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan efektivitas perusahaan untuk mencapai tujuan. MSDM adalah salah satu bagian manajemen di perusahaan yang bertugas sangat penting. Kinerja dikatakan

sebagai ekspansi pengembangan dari bertemunya individu dan ambisi tentang apa yang seharusnya dilakukan oleh individu terkait dengan peran yang dilakukan.

Implementasi strategi pada MSDM yang meliputi, yang pertama ada perencanaan tugas disini seperti membuat beberapa kelompok kerja atau bagian dalam mengerjakan tugas agar lebih efektif dan efisien (Sidik, 2016).

Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai salah satu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading, dan controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia bertujuan untuk pendayagunaan, pengembangan. Pada dasarnya manajemen adalah upaya mengatur sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sebagai proses untuk mencapainya diperlukan perencanaan yang matang, dan pengendalian yang berkelanjutan agar tujuan tersebut dapat tercapai dengan efisien dan efektif.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Development*) adalah fungsi operasional kedua dari manajemen sumber daya manusia. Pengembangan karyawan baru atau lama perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Untuk dapat melaksanakan pengembangan dengan baik, terlebih dahulu harus ditetapkan suatu program pengembangan karyawan.

Bagi suatu perusahaan secara keseluruhan sumber daya manusia merupakan kekayaan yang sangat berharga. Kehilangan sumber daya manusia yang profesional bagi suatu perusahaan merupakan suatu kerugian yang besar karena hal tersebut akan membuang biaya yang telah dikeluarkan oleh perusahaan untuk membina atau mendidik sumber daya manusia yang diperolehnya.

PT BAF Meulaboh merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa keuangan mempunyai peranan penting dalam struktur perekonomian indonesia, karena keberadaannya dapat membantu perekonomian masyarakat dengan menyalurkan bantuan kredit kendaraan bermotor kepada masyarakat. Selain secara konvensional PT BAF Meulaboh juga menyediakan jasa kredit dengan operasionalnya sesuai dengan prinsip syariah. Oleh karena itu, PT BAF Meulaboh senantiasa siap melayani dengan prinsip syariah.

Untuk mewujudkan tujuan PT BAF Meulaboh dalam mengupayakan penyaluran kredit kendaraan bermotor sesuai dengan prinsip syariah, maka diperlukan upaya yang maksimal dalam menerapkan fungsi manajemen dalam hal ini manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan kapasitas perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis ingin mengembangkan pengetahuan dengan membuat sebuah penelitian dengan mengangkat judul Penerapan Fungsi Manajemen dalam Upaya Peningkatan Kapasitas Pembiayaan Syariah di PT BAF Meulaboh.

LANDASAN TEORI

Manajemen

(Utamy et al., 2020), Manajemen SDM harus terlibat aktif dalam perencanaan, pengelolaan serta pengendalian organisasi yang berkaitan dengan alokasi dan pengembangan SDM. Merubah sistem kerja yang responsive menjadi proaktif, dan struktur fungsional ke struktur yang lebih fleksibel dan melaksanakan kebijakan strategis (Rachmawati). Sejalan dengan itu, bagi dunia pendidikan dukungan Manajemen SDM yang kuat dan komitmen kepala sekolah merupakan hal yang mutlak untuk keberhasilan organisasi secara menyeluruh serta pengembangan dan usaha meraih keunggulan kompetitif dan peningkatan mutu pendidikan.

Masih menurut pendapat (Utamy et al., 2020) menjelaskan fungsi manajemen sumberdaya manusia dapat berupa penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia diharapkan dapat untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Peran manajemen sumberdaya manusia di sebuah organisasi sangat strategis. Peran yang dilakukan terkait dengan kebijakan rekrutmen, penempatan, penggajian/pemberian kompensasi dan pengembangan karier yang didasarkan pada kompetensi. Tugas MSDM yang paling utama berkaitan dengan kegiatan administrasi seperti

rekrutmen, sistem penghargaan, promosi, dan sebagainya. MSDM juga harus dapat mengusahakan penciptaan SDM yang berkualitas untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dalam dunia kerja komitmen pegawai terbukti dapat memperkirakan perilaku pegawai yang secara teratur khususnya terkait dengan presensi pegawai tersebut.

Manajemen Umum

a. Planning

Adapun rumusan *planning* adalah penentuan terlebih dahulu apa yang akan dikerjakan. Penentuan ini juga mencanangkan tindakan secara efektivitas, efisiensi, dan mempersiapkan *inputs* serta *outputs*. Perencanaan adalah untuk mengelola usaha, menyediakan segala sesuatunya yang berguna untuk jalannya bahan baku, alat-alat, modal, dan tenaga. Dalam bentuk suatu kelompok atau organisasi, yang hendak dicapai adalah keberhasilan, tentu di dalamnya terdapat apa yang disebut dengan perencanaan atau *planning*.

b. Organizing

Organizing adalah pengorganisasian. Adapun pengertian secara istilah adalah “Pengelompokan dan pengaturan orang untuk dapat digerakkan sebagai satu kesatuan sesuai dengan rencana yang telah dirumuskan, menuju tercapainya tujuan yang telah ditetapkan” Bagian dari unsur *organizing* adalah “*division of work*” pembagian tugas, tentu tugas ini disesuaikan dengan bidangnya pada masing-masing.

c. Actuating (Penggerakan)

Actuating adalah suatu fungsi pembimbing dan pemberian pimpinan serta penggerakan orang agar kelompok itu suka dan mau bekerja. Jadi yang terpenting adalah adanya sebuah tindakan membimbing, mengarahkan, menggerakkan para karyawan agar bekerja secara baik, tenang, dan tekun.

Proses *actuating* adalah memberikan perintah, petunjuk, pedoman dan nasehat serta keterampilan dalam berkomunikasi. *Actuating* merupakan inti daripada *management* yaitu menggerakkan untuk mencapai hasil, sedang inti dari *actuating* adalah *leading*, harus menentukan prinsip-prinsip efisiensi, komunikasi yang baik dan prinsip menjawab pertanyaan : *Who* (siapa), *Why* (mengapa), *How* (bagaimana), *When* (bilamana atau kapan), *Where* (dimana).

d. Controlling (Pengawasan)

Kegiatan ini bertujuan untuk meneliti dan memeriksa apakah pelaksanaan tugas-tugas perencanaan semula betul-betul dikerjakan. Hal ini juga untuk mengetahui apakah terjadi suatu penyimpangan atau adanya kekeliruan dalam melaksanakan pedoman yang telah dibuat. (ArjiHarahap, 2000).

Manajemen Sebagai ilmu

Menurut (Arji Harahap, 2000) Sebagai ilmu, manajemen termasuk sesuatu yang bebas nilai atau berhukum asal mubah. Konsekuensinya, kepada siapapun umat Islam boleh belajar. Berkaitan dengan ini, kita perlu mencermati pernyataan Imam Al ghazali dalam kitabnya *Ihya Ulumuddin*, Bab Ilmu. Beliau membagi ilmu dalam dua kategori ilmu berdasarkan takaran kewajiban yaitu: (1) ilmu yang dikategorikan sebagai fardhu ‘ain, yakni yang termasuk dalam golongan ini adalah ilmu-ilmu tsaqofah bahasa Arab, sirah nabawiyah, *Ulumul Qur’an*, *Ulumul hadits*, Tafsir, dan sebagainya. (2) Ilmu yang terkategori sebagai fardhu kifayah, yaitu ilmu yang wajib dipelajari oleh salah satu atau sebagian dari kaum muslimin. Ilmu yang termasuk dalam kategori ini adalah ilmu-ilmu kehidupan yang mencakup ilmu pengetahuan dan teknologi serta keterampilan, diantaranya seperti ilmu kimia, biologi, fisika, kedokteran, pertanian, teknik dan manajemen.

Dalam kitab *Al fathul Kabir*, Jilid III, disebutkan bahwa rasul pernah mengutus dua orang sahabatnya ke negeri Yaman guna mempelajari teknologi pembuatan senjata bernama dabbabah. Yakni sejenis kendaraan tank saat ini, yang terdiri atas kayu tebal berlapis kulit dan tersusun dari roda-roda. Senjata inimampu menerjang benteng lawan. (Arji Harahap, 2000).

Manajemen Sebagai Aktivitas

Dalam ranah aktivitas, Islam memandang bahwa keberadaan manajemen sebagai suatu kebutuhan yang tak terelakkan dalam memudahkan implementasi Islam dalam kehidupan pribadi, keluarga dan masyarakat. Implementasi nilai-nilai Islam berwujud pada difungsikannya Islam sebagai kaidah berpikir dan kaidah amal dalam kehidupan. Sebagai kaidah berpikir, aqidah dan syariah

difungsikan sebagai asas dan landasan pola pikir. Sedangkan sebagai kaidah amal, syariah difungsikan sebagai tolak ukur (standar) perbuatan.

Karenanya, aktivitas manajemen yang dilakukan haruslah selalu berada dalam koridor syariah. Syariah harus menjadi tolak ukur aktivitas manajemen. Senafas dengan visi dan misi penciptaan dan kemuslaman seseorang, maka syariahlah satu satunya yang menjadi kendali amal perbuatannya. Hal ini berlaku bagi setiap Muslim, siapa pun, kapan pun dan di mana pun. Inilah sebenarnya penjabaran dari kaidah *ushul* yang menyatakan "*al aslu fi al-af'al attaqoyyadu bial-hukmusy syar'i*", yakni hukum asal suatu perbuatan adalah terikat pada hokumsyara yang lima, yakni wajib, sunah, mubah, makruh dan haram.

Dengan tolak ukur syariah, setiap muslim akan mampu membedakan secara jelas dan tegas perihal halal tidaknya, atau haram tidaknya suatu kegiatan manajerial yang akan dilakukannya. Aktivitas yang halal akan dilanjutkannya, sementara yang haram akan ditinggalkannya semata-mata untuk menggapai keridhaan Allah SWT. (Arji Harahap, 2000).

Implementasi Manajemen Syariah Dalam Fungsi Fungsi Manajemen

Seperti yang sudah dikemukakan diatas bahwa peran syariah Islam adalah pada cara pandang dalam implementasi manajemen. Dimana standar yang diambil dalam setiap fungsi manajemen terikat dengan hukum-hukum syara' (syariat Islam). Fungsi manajemen sebagaimana kita ketahui ada empat yang utama, yaitu: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pergerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). (Arji Harahap, 2000).

Syariah dalam Fungsi Perencanaan

Dalam ilmu manajemen menjelaskan bahwa salah satu fungsi pokok manajemen terdiri dari perencanaan, koordinasi, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi. Perencanaan merupakan salah satu fungsi pokok manajemen yang pertama harus dijalankan. Sebab tahap awal dalam melakukan aktivitas perusahaan sehubungan dengan pencapaian tujuan organisasi perusahaan adalah dengan membuat perencanaan. Perencanaan merupakan proses tahapan awal penentuan tujuan organisasi (perusahaan) dan kemudian menyajikan (mengartikulasikan) dengan jelas strategi-strategi (program), taktik-taktik (tata cara pelaksanaan program) dan operasi (tindakan) yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan secara menyeluruh. Perencanaan merupakan suatu proses untuk mencapai tujuan perusahaan secara menyeluruh. Definisi perencanaan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa perencanaan menggunakan beberapa aspek yakni:

1. Penentuan tujuan yang akan dicapai.
2. Memilih dan menentukan cara yang akan ditempuh untuk mencapai tujuan atas dasar alternatif yang dipilih.
3. Usaha-usaha atau langkah-langkah yang ditempuh untuk mencapai tujuan atas dasar alternatif yang dipilih.

Selain aspek tersebut, perencanaan juga mempunyai manfaat bagi perusahaan sebagai berikut:

- a. Dengan adanya perencanaan, maka pelaksanaan kegiatan dapat diusahakan dengan efektif dan efisien
- b. Dapat mengatakan bahwa tujuan yang telah ditetapkan tersebut, dapat dicapai dan dapat dilakukan koreksi atas penyimpangan-penyimpangan yang timbul seawal mungkin.
- c. Dapat mengidentifikasi hambatan-hambatan yang timbul dengan mengatasi hambatan dan ancaman
- d. Dapat menghindari adanya kegiatan pertumbuhan dan perubahan yang tidak terarah dan terkontrol.
- e. Membuktikan kesiapan perusahaan dalam terwujudnya visi misi perusahaan
- f. Memotivasi para pengelola perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan.

Pembiayaan

(Ramadhanty & Oktafia, 2021) Pembiayaan secara istilah adalah suatu pemberian dana yang diberikan oleh instansi keuangan. Adapun secara istilah adalah suatu pemberian dana yang dilakukan oleh pihak satu kepada pihak lainnya dalam mensupport investasi yang telah direncanakan. Pengertian pembiayaan didalam bank konvensional lebih dikenal dengan sebuah istilah kredit (Aravik, 2021). Kredit ialah ketersediaan uang atau tagihan yang bisa diperbandingkan dengan itu, atas dasar persetujuan atau

kesepakatan pinjam meminjam mengembalikan pinjamannya setelah batas waktu yang disediakan yang disertakan bunga (Soemitra, 2016).

Sedangkan pembiayaan berdasarkan prinsip syariah menurut Peraturan Bank Indonesia ialah tagihan atau penyediaan uang berdasarkan kesepakatan atau persetujuan yang dipersamakan dengan itu baik antara bank dengan pihak lain yang mewajibkan pihak yang dibiayai dengan imbalan atau bagi hasil. Pembiayaan yang disamakan dengan kredit yang berdasarkan dengan prinsip syariah ialah penyediaan uang atau tagihan yang bisa dipersamakan dengan itu berdasarkan dengan kesepakatan atau persetujuan pinjam meminjam antara bank dengan pihak lain diwajibkan kepada pihak peminjam untuk melunasi hutangnya dengan pemberian bagi hasil atau imbalan setelah jangka waktu yang sudah ditentukan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi di PT BAF Meulaboh dengan Objek Penelitiannya adalah Penerapan Fungsi Manajemen dalam upaya peningkatan kapasitas pembiayaan syariah. Penelitian ini termasuk dalam ruang lingkup penelitian manajemen keuangan dan Manajemen Sumber Daya Manusia, bertujuan untuk menganalisis penerapan fungsi manajemen dengan tujuan peningkatan kapasitas pembiayaan syariah. Agar penelitian ini terarah dan tetap fokus sehingga tidak melebar ke hal-hal lainnya, maka penulis membatasi permasalahannya yaitu hanya berkaitan penerapan fungsi manajemen dan peningkatan kapasitas pembiayaan. Jenis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Data Kualitatif adalah data yang berbentuk kata-kata, bukan dalam bentuk angka. Data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data yaitu wawancara, analisa dokumen, observasi yang dituangkan dalam catatan lapangan, serta informasi-informasi yang diperoleh melalui wawancara kepada pihak lain yang menunjang penelitian.

Teknik yang dilakukan dan pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan tiga cara yaitu dengan melakukan observasi, wawancara dengan responden dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian dan mengumpulkan dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian.

1. Observasi. Observasi adalah kegiatan yang dilakukan sejak awal peneliti umumnya mengumpulkan informasi di lakukan di lokasi penelitian dan selanjutnya observasi dilakukan disaat mengumpulkan data dari berbagai sumber di lokasi penelitian yang berkaitan dengan objek penelitian.
2. Wawancara. (Prof. Dr. Sugiyono, 2016) Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Pada penelitian ini penulis mengadakan wawancara langsung dengan Karyawan PT BAF Meulaboh.
3. Dokumentasi. Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen yang menjadi data primer dan data sekunder yang ada pada arsip perusahaan yang berkaitan dengan objek penelitian.

Metode yang digunakan dalam menganalisis data pada penulisan karya ilmiah ini adalah menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, dimana hasil kumpulan data yang diperoleh dari wawancara penulis dengan responden yang menjadi sampel penelitian akan dilakukan reduksi data dan akan dikaitkan dengan teori pendapat para ahli untuk kemudian akan ditarik benang merah antara jawaban responden dengan pendapat ahli dan akhirnya akan dibuatkan kesimpulan terhadap hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum PT BAF Meulaboh

Perjalanan PT Bussan Auto Finance (“Perseroan”) diawali pada tahun 1995 dengan nama PT Pembiayaan Getraco Indonesia sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang pembiayaan, dan menjadi perusahaan joint venture antara PT Danamon Sanggrahan, Mitsui dan Yamaha pada tahun 1997 yang berfokus pada pembiayaan sepeda motor baru Yamaha. Nama Perseroan pun berubah menjadi PT Danamon Mits Otomotif Finance dan tanggal 24 September 1997 diperingati sebagai hari ulang tahun Perseroan hingga saat ini. Pada tahun 1998, Mitsui & Co., Ltd. Membeli seluruh kepemilikan PT

Danamon Sanggahan sehingga mengakibatkan Mitsui & Co., Ltd. menjadi pemegang saham utama dengan kepemilikan sebesar 75%, sedangkan sisanya dimiliki oleh PT Lenggara Guna sejahtera (15%), Yamaha Co., Ltd., Jepang (7%) dan PT Yamaha Motor Kencana Indonesia (3%). Sebagai akibat dari akuisisi tersebut, nama Perseroan diubah menjadi PT Bussan Auto Finance dengan fokus bisnis tetap sebagai perusahaan pembiayaan sepeda motor baru khusus merek Yamaha.

Pada tahun 2004, seluruh saham milik PT Lenggara Guna sejahtera dijual kepada PT Mitsui Indonesia. Pada tahun 2013, Perseroan melakukan peningkatan modal melalui penerbitan saham baru yang seluruhnya diambil bagian oleh PT Ciptadana Capital, salah satu perusahaan afiliasi dari Grup Lippo dan Yamaha. Pada tahun 2018, Mitsui & Co., Ltd. menambah kepemilikan sahamnya dengan mengakuisisi seluruh kepemilikan saham PT Ciptadana Capital, sehingga komposisi pemegang saham Mitsui & Co., Ltd meningkat menjadi sebesar 68,3%. Pada tahun 2019, seluruh saham Perseroan milik PT Mitsui Indonesia sejumlah 41.250 lembar saham dan sebagian saham Perseroan yang dimiliki Mitsui & Co. Ltd sejumlah 11.786 dibeli oleh PT Sinergi Autoindo Abadi. Transaksi penjualan dan pemindahan saham ini mengakibatkan terjadinya perubahan kepemilikan pemegang saham Perseroan menjadi Mitsui & Co., Ltd. sebesar 65,0%, Yamaha Motor Co., Ltd. sebesar 17,7%, PT Yamaha Indonesia Motor Manufacturing sebesar 2,3%, dan PT Sinergi Autoindo Abadi sebesar 15,0%. Pada 26 September 2023, 20% saham Perseroan yang dimiliki Mitsui & Co., Ltd. atau sebesar 70.714 lembar saham dibeli oleh PT JA Mitsui Leasing, Ltd. Transaksi penjualan dan pemindahan saham ini mengakibatkan terjadinya perubahan kepemilikan pemegang saham Perseroan menjadi Mitsui & Co., Ltd. sebesar 45,0%, JA Mitsui Leasing Ltd. Sebesar 20,0%, Yamaha Motor Co., Ltd. sebesar 17,7%, PT Yamaha Indonesia Motor Manufacturing sebesar 2,3%, dan PT Sinergi Autoindo Abadi sebesar 15,0%.

Sehubungan dengan perubahan komposisi tersebut, Perseroan telah melakukan pemenuhan ketentuan Pasal 10 Peraturan OJK No. 28/ POJK.05/2014 tentang Perizinan Usaha dan Kelembagaan Perusahaan Pembiayaan, dimana total kepemilikan asing pada perusahaan pembiayaan baik secara langsung tidak langsung dibatasi paling tinggi 85% dari modal disetor. Seiring pertumbuhan dan perkembangan kebutuhan masyarakat, Perseroan terus berinovasi untuk menjadi solusi pembiayaan bagi kebutuhan masyarakat. Perseroan saat ini telah menyediakan ragam pilihan produk pembiayaan seperti pembiayaan motor, BAF Dana Syariah yang merupakan produk pembiayaan berbasis syariah, pembiayaan mobil, pembiayaan elektronik, gadget dan furnitur, pembiayaan motor bekas untuk berbagai merek, dan pembiayaan mesin pertanian. Di tahun 2022, Perseroan melakukan dengan menghadirkan dua produk baru yaitu BAF Pra Dana dan BAF Adi Dana. BAF Pra Dana menyediakan pinjaman produktif menggunakan prinsip Syariah (Akad Mudharabah) untuk modal usaha dengan nilai pembiayaan yang terjangkau, sedangkan BAF Adi Dana dihadirkan sebagai produk pembiayaan produktif dengan skema fasilitas modal usaha.

Kegiatan usaha Perseroan terus berkembang dan per 31 Desember 2022, Perseroan telah beroperasi di 246 (dua ratus empat puluh enam) lokasi di seluruh Indonesia, yang terdiri dari 165 (seratus enam puluh lima) kantor cabang dan 81 (delapan puluh satu) kantor selain kantor cabang (griya) yang didukung oleh 4.021 karyawan. Perseroan juga telah memperluas jaringan pelayanannya dengan menambah titik-titik pembayaran angsuran melalui kerja sama dengan pihak ketiga yang meliputi jaringan layanan perbankan, gerai ritel dan platform pembayaran elektronik. Dalam melaksanakan bisnisnya, Perseroan terdaftar dan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK).

Hasil Deskriptif Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 18 orang karyawan, dari wawancara yang dilakukan pada responden dihasilkan gambaran karakteristik responden sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	16	2,88%
2.	Perempuan	2	0,36%

Sumber : Hasil Data diolah Peneliti, 2023

Dari Tabel 1 menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 16 orang atau sebanyak 2,88%, responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 2 orang atau sebanyak 0,36%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada responden berjenis kelamin perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	SMP/Sederajat	-	--
2	SMA/Sederajat	11 orang	1,98 %
3	Diploma/Sarjana	7 Orang	1,26 %
Total		18 orang	100 %

Sumber : Hasil Data diolah Peneliti, 2023

Dari Tabel 4.2 diketahui bahwa responden yang berpendidikan SMP/Sederajat berjumlah 0 orang atau sebesar 0 % dan responden dengan pendidikan SMA/Sederajat berjumlah 11 orang atau sebesar 1,98 %, dan sedangkan responden yang berpendidikan Diploma/Sarjana berjumlah 7 orang atau sebesar 1,26 %.

Penerapan Fungsi Manajemen *Planing, Organizing, Actuating, Controlling* dalam Upaya Peningkatan Kapasitas Pembiayaan Syariah di PT BAF Meulaboh.

a. Penerapan Fungsi Manajemen (*Planing*)

Hasil wawancara yang telah penulis lakukan kepada bidang *Credit Marketing Officer* (CMO), mengenai penerapan fungsi manajemen (*Planing*), dalam hal ini bidang CMO mengatakan sebagai berikut:

1. Dalam melaksanakan tugas apakah sudah sesuai dengan visi dan misi perusahaan ?
“Dalam melaksanakan tugas kami selalu mengacu pada visi dan misi perusahaan, karena visi dan misi adalah dasar awal dalam menjalankan tujuan perusahaan”.
2. Dalam melaksanakan tugas apakah berpedoman pada standar operasional prosedur perusahaan ?
“SOP atau standar operasional prosedur selalu kami jalankan agar kami ada arah atau rell dalam menjalankan tugas dan apabila di kemudian hari terjadi komplin dari nasabah kami sudah ada pegangan.”
3. Dalam melaksanakan tugas apakah berdasarkan peraturan yang ada pada perusahaan ?
“Kami dalam melaksanakan tugas selalu mengacu pada peraturan yang ada pada perusahaan karena apabila kami melanggar akan ada sanksi yang berat dari perusahaan contohnya disiplin dan target yang di bebaskan kepada karyawan.”
4. Dalam melaksanakan tugas apakah anda selalu konsisten dalam bekerja dengan mengikuti standar kinerja di perusahaan ?
“Semenjak pertama sekali kami di terima di PT BAF Meulaboh kami selalu konsisten pada saat bekerja mengikuti standar kinerja di perusahaan karena itu komitmen yang harus di jaga.”

b. Penerapan Fungsi Manajemen (*Organizing*)

Hasil wawancara yang telah penulis lakukan kepada bidang *Credit Marketing Officer* (CMO), mengenai penerapan fungsi manajemen (*Organizing*), dalam hal ini bidang CMO mengatakan sebagai berikut:

1. Di kantor apakah sudah ada struktur organisasi perusahaan ? “Sudah ada, struktur organisasi wajib bagi sebuah perusahaan karena di struktur tersebut di buat agar karyawan tau posisi nya di perusahaan dan menjadi tanggung jawab pada saat siapa yang menyelesaikan pekerjaan tersebut”.
2. Apakah pimpinan perusahaan ada menjelaskan jam masuk kerja dan jam pulang kerja ? “Pada saat diterima sebagai karyawan pada perusahaan tersebut telah di lakukan training terlebih dahulu termasuk di jelaskan juga jam masuk kerja dan jam pulang kerja serta aturan disiplin yang lainnya”.

3. Apakah bidang administrasi ada membuat daftar hadir atau absensi karyawan sebagai bukti kehadiran ? “Semua karyawan pada saat mulai masuk kerja dimulai dengan absensi terlebih dahulu dengan menggunakan absen jenis finjerpri atau absen sidik jari begitu juga pada saat jam pulang kerja”.
4. Pada saat menjalankan tugas apakah ada di buat sosialisasi tentang uraian tugas yang harus dikerjakan oleh setiap karyawan ? “Sosialisasi penting dilakukan oleh perusahaan untuk menjelaskan mengenai tupoksi bagi setiap karyawan agar mengerti tentang tanggungjawab pada bidang masing-masing”.

c. Penerapan Fungsi Manajemen (*Actuating*)

Hasil wawancara yang telah penulis lakukan kepada bidang *Credit Marketing Officer* (CMO), mengenai penerapan fungsi manajemen (*Actuating*), dalam hal ini bidang CMO mengatakan sebagai berikut:

1. Apakah anda termotivasi dalam melakukan pekerjaan karena di kantor ada program motivasi dengan penerapan program *reward* dan *punishmen* ? “Setiap karyawan selalu menginginkan kesejahteraan yang di dapat di perusahaan tempat dia bekerja dengan memberikan bonus atau kompensasi selain gaji pokok dengan tujuannya agar termotivasi dan semangat lagi pada saat bekerja”.
2. Apakah di perusahaan anda ada program manajemen konflik ? “Di setiap perusahaan yang tingkat pekerjaan memiliki resiko yang tinggi pasti memiliki program manajemen konflik tujuannya adalah untuk menyelesaikan konflik atau permasalahan yang timbul pada saat bekerja baik dengan sesama karyawan atau dengan nasabah”.
3. Apakah pada saat anda bekerja sudah mendapat bimbingan teknis dari para pimpinan perusahaan ? “Karyawan perusahaan terlebih dahulu mengikuti bimbingan teknis termasuk juga karyawan yang bekerja di PT BAF Meulaboh tujuan adalah untuk mengetahui tata cara pada saat bekerja”.
4. Apakah anda mengerti dengan baik apa saja yang harus anda kerjakan di bidang pekerjaan anda ? “Dalam hal pekerjaan yang saya kerjakan setiap hari di kantor sudah saya kuasai karena saya selalu mengacu pada standar operasional prosedur sebagai standar atau acuan pada saat kami mulai bekerja”.

d. Penerapan Fungsi Manajemen (*Controlling*)

1. Apakah di kantor anda setiap tiga bulan sekali dilakukan evaluasi terhadap kinerja bagi tiap-tiap bidang ? “Di kantor tempat saya bekerja selalu dilakukan evaluasi kinerja setiap tiga bulan sekali yang mana tujuannya adalah untuk menilai dan mengevaluasi sejauh mana target yang telah di capai bagi tiap-tiap bidang untuk meningkatkan pemasukan perusahaan”.
2. Apakah tiap-tiap bulan sekali di semua bidang di lakukan audit mutu internal ? “Perusahaan di tempat kami bekerja selalu melakukan audit mutu internal ke semua bidang yang ada di perusahaan tujuannya adalah untuk memastikan semua yang dikerjakan oleh karyawan akan selalu bermutu dan bisa di pertanggung jawabkan dengan hasil yang maksimal”.
3. Apakah dari pihak pimpinan ada melakukan evaluasi kinerja bagi setiap karyawannya ? “Pihak pimpinan selalu melakukan evaluasi person bagi setiap karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut apabila ada karyawan yang dianggap lalai dalam bekerja maka akan di berikan surat peringatan”.
4. Pengawasan yang bagaimana bentuknya yang selalu di lakukan oleh pimpinan perusahaan kepada seluruh karyawannya ? “Pengawasan yang selama ini dilakukan pimpinan kepada pihak karyawan adalah mengacu pada kinerja dan disiplin kerja karena hal itu sangat penting apabila karyawan kurang disiplin dalam bekerja maka perusahaan akan sulit berkembang”.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Peran fungsi manajemen sangat terlihat jelas di lakukan di perusahaan PT BAF Meulaboh yang pertama fungsi *planning* setiap melakukan aktifitas kegiatan perusahaan selalu dengan perencanaan, yang kedua fungsi *organizing* disini setiap tingkat jenjang jabatan selalu bekerja sesuai dengan tupoksi masing-masing, yang ketiga fungsi *actuating* Pengarahan selalu di berikan oleh pimpinan kepada karyawan untuk selalu bekerja dengan sebaik-baiknya, yang terakhir fungsi *controlling* pengawasan selalu di lakukan baik itu sebulan sekali bahkan sampai tiga bulan sekali semua lingkup pekerjaan selalu dilakukan pengawasan.

2. Kendala yang ada di PT BAF Meulaboh selama ini pada saat penerapan fungsi manajemen adalah masih ada nya karyawan yang belum mengerti dan mematuhi semua aturan atau isi dari fungsi tersebut, sehingga perlu di perhatikan lagi atau dapat diberi pemahaman dalam bentuk yang lebih komplit dan khusus.

SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, saran penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepada pihak perusahaan PT BAF Meulaboh agar selalu mengevaluasi setiap karyawan yang belum memenuhi standar karyawan yang baik sehingga mengerti apa apa saja fungsi manajemen yang sebenarnya.
2. Kepada pihak nasabah selalu memberikan masukan kepada pihak perusahaan apabila di dapati ada karyawan yang memberatkan dan bekerja tidak sesuai standar operasional prosedur yang telah di tatapkan oleh perusahaan.

REFERENSI

- Amri, A., & Ramadhi.(2021). Apakah corporate governance ikut mempengaruhi tingkat underpricing perusahaan? *Jurnal Inovasi Pendidikan Ekonomi(JIPE)*, 11(2), 136. <https://doi.org/10.24036/011125930>.
- Amri, Khairul. (2021). “Evaluasi Program Badan Usaha Milik Desa (BUMDes)”. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*. Vol.13, No. 3.
- ArjiHarahap, S. (2000). Implementasi Manajemen Syariah Dalam Fungsi-Fungsi Manajemen. *Journal of Visual Languages & Computing*, 11(3), 287–301.
- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Betha Sidik dan Husni I. Pohan.(2016). *Pemrograman Web Dengan HTML Revisi Kelima*. Bandung: Informatika.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitataif, Dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Ramadhanty, N. S., & Oktafia, R. (2021).Strategi Pengembangan Produk Pembiayaan Dalam Upaya Peningkatan Kapasitas UMKM Pada BPRS UMMU di Bangil Pasuruan.*Islamic Banking : Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 6(2), 199–214. <https://doi.org/10.36908/isbank.v6i2.173>.
- Soemitra, Andri. (2016). *Bank & Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta. Balebat Dedikasi Prima.
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225–236. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>.