

ANALISIS PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA KASUS MERGER BANK CIMB NIAGA Tbk. DAN LIPPO BANK Tbk

Deka Dwi Rhamadani, Ramdani
Universitas Pamulang

ABSTRAK

Tujuan penulisan untuk mencari tahu kegunaan Tools for HR analitic dengan menggunakan metode kualitatif. Manfaat penulisan ialah untuk mengetahui kegunaan penerapan tools for HR analitic yang berguna untuk proses implementasi dan adaptasi terhadap strategi dan untuk mengetahui sejarah perubahan penamaan dari Bank Niaga sampai pergantian Nama Menjadi Cimb Niaga.

Kata Kunci: SDM, Merger, Perencanaan

PENDAHULUAN

PT Bank CIMB Niaga Tbk (“CIMB Niaga” atau “Bank”) berdiri pada tanggal 26 September 1955. CIMB Niaga didirikan berdasarkan Akta Pendirian Perusahaan No. 90 yang dibuat di hadapan Raden Meester Soewandi, Notaris di Jakarta tanggal 26 September 1955 dengan nama PT Bank Niaga dan diubah dengan akta dari Notaris yang sama yaitu Akta No. 9 tanggal 4 November 1955. Akta Pendirian Perusahaan tersebut mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia (sekarang Menteri Hukum dan Hak Asasi manusia) dengan Surat Keputusan No. J.A.5/110/15 tanggal 1 Desember 1955 dan diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 71 tanggal 4 September 1956, Tambahan berita Negara No. 729/1956.

Pada 11 November 1955, Bank memperoleh izin usaha sebagai bank umum berdasarkan Surat Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 249544/U.M.II. Kemudian, Bank juga mendapat izin sebagai bank devisa berdasarkan Surat Keputusan Direksi Bank Indonesia No. 7/116/Kep/Dir/UD tanggal 22 November 1974. Dalam perjalanan usahanya, CIMB Niaga telah dikenal luas sebagai penyedia produk dan layanan berkualitas yang terpercaya, berhasil mencatatkan sejumlah prestasi dan turut menentukan arah pengembangan industri perbankan di tanah air.

Pada tahun 1987, CIMB Niaga menjadi bank lokal pertama yang menawarkan layanan perbankan melalui mesin Automatic Teller Machine (ATM) di Indonesia. Pencapaian ini dikenal luas sebagai masuknya Indonesia ke dalam dunia perbankan modern. Pada 29 November 1989, Bank melanjutkan langkah menjadi perusahaan terbuka dengan mencatatkan saham atas namanya pada PT Bursa Efek Indonesia (dahulu PT Bursa Efek Jakarta dan PT Bursa Efek Surabaya). Kepemimpinan dan inovasi Bank dalam penerapan teknologi terkini semakin dikenal di tahun 1991 dengan menjadi bank pertama yang memberikan layanan perbankan online.

Pada tanggal 16 September 2004 dengan visi yang jauh ke depan, CIMB Niaga mulai menjalankan kegiatan usaha perbankan berdasarkan prinsip syariah setelah memperoleh izin usaha tersebut melalui Surat Keputusan Gubernur Bank Indonesia No. 6/71/KEP.GBI.2004 dengan mendirikan Unit Usaha Syariah.

Kepemilikan saham mayoritas Bank sempat beralih ke Pemerintah Republik Indonesia melalui Badan Penyehatan Perbankan Nasional (BPPN) akibat krisis keuangan Asia di tahun 1998. Pada tahun 2002, CIMB Group Holdings Berhad (CIMB Group) dahulu Commerce Asset Holding Berhad, mengakuisisi saham mayoritas Bank dari BPPN.

Dalam transaksi terpisah, Khazanah yang merupakan pemilik saham mayoritas CIMB Group mengakuisisi kepemilikan mayoritas Lippo Bank pada tanggal 30 September 2005.

Pada tahun 2007, seluruh kepemilikan saham berpindah tangan ke CIMB Group sebagai bagian dari reorganisasi internal untuk mengkonsolidasi kegiatan seluruh anak perusahaan CIMB Group dengan platform universal banking. Mayoritas saham Bank sebesar 92,5% dimiliki secara langsung dan tidak langsung oleh CIMB Group Sdn. Bhd., yang merupakan grup perbankan universal terbesar kelima di ASEAN dengan jaringan regional yang luas antara lain di Indonesia, Malaysia, Thailand, Singapura, Kamboja, Brunei Darussalam, Vietnam, Myanmar, Laos, dan Filipina.

Sebagai pemilik saham pengendali dari CIMB Niaga (melalui CIMB Group) dan Lippo Bank sejak tahun 2007, Khazanah menempuh langkah penggabungan (merger) untuk mematuhi kebijakan Single Presence Policy (SPP) yang telah ditetapkan oleh Bank Indonesia. Merger ini merupakan yang pertama di Indonesia terkait dengan kebijakan SPP.

Pada tahun 2008, sebelum penggabungan usaha, nama PT Bank Niaga Tbk berubah menjadi PT Bank CIMB Niaga Tbk (rebranding) berdasarkan Akta No. 38 tanggal 28 Mei 2008, yang dibuat di hadapan Dr. Amrul Partomuan Pohan, S.H., LL.M, Notaris di Jakarta dan telah mendapat persetujuan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia melalui suratnya No. AHU-32968.AH.01.02.Tahun 2008 tanggal 13 Juni 2008 dan Surat Keputusan Gubernur Bank Indonesia No. 10/56/KEP.GBI/2008 tanggal 22 Juli 2008.

Melalui Surat Keputusan Gubernur Bank Indonesia No. 10/66/KEP.GBI/2008 tanggal 15 Oktober 2008 tentang “Pemberian Izin Penggabungan Usaha PT Bank Lippo Tbk ke dalam PT Bank CIMB Niaga Tbk”, serta dengan diterimanya surat Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. AHU-AH.01.10-22669 tanggal 22 Oktober 2008 penggabungan usaha efektif tanggal 1 November 2008, Bank melaksanakan penggabungan Lippo Bank ke dalam CIMB Niaga. Pernyataan penggabungan usaha memperoleh surat pemberitahuan efektif dari Bapepam-LK melalui surat No. S-4217/BL/2008 tanggal 30 Juni 2008. Tanggal efektif penggabungan usaha dengan Lippo Bank ditetapkan pada tanggal 1 November 2008 berdasarkan Akta No. 9 tanggal 16 Oktober 2008 yang dibuat di hadapan Notaris Dr. Amrul Partomuan Pohan, S.H., LL.M., Notaris di Jakarta. Penggabungan ini menjadi lompatan besar di sektor perbankan Asia Tenggara, dan memberikan keuntungan berupa koneksi CIMB Niaga ke dalam jaringan regional ASEAN melalui CIMB Group.

Saat ini, CIMB Niaga terus menawarkan nasabahnya beragam produk dan layanan perbankan yang komprehensif di Indonesia mulai dari perbankan konsumen, perbankan usaha kecil dan menengah (UKM), perbankan komersial, hingga perbankan korporasi, yang didukung dengan kapabilitas treasury serta transaction banking dan jaringan laku pandai (branchless banking) yang mumpuni. CIMB Niaga juga memiliki produk dan layanan komersial dan syariah melalui Unit Usaha Syariah CIMB Niaga Syariah. Salah satu keunggulan CIMB Niaga adalah dalam hal transaction banking, yang menawarkan ragam produk dan layanan serta solusi yang komprehensif bagi Bank dalam mengelola operasional keuangannya baik transaksi domestik maupun cross border. Solusi ini mencakup pengelolaan produk cash management, remittance, trade finance, dan value chain.

CIMB Niaga senantiasa memberikan kemudahan bagi nasabahnya untuk dapat melakukan beragam transaksi keuangan sesuai kebutuhan nasabah secara digital, tanpa harus datang ke kantor cabang CIMB Niaga dengan memanfaatkan aplikasi BizChannel@CIMB untuk segmen korporasi serta OCTO Mobile dan OCTO Clicks untuk nasabah perorangan.

CIMB Niaga berkomitmen untuk menjunjung tinggi integritas, ketekunan untuk menempatkan prioritas utama kepada nasabah, serta semangat untuk terus unggul. Hingga tahun buku yang berakhir pada 31 Desember 2022, CIMB Niaga memiliki 417 jaringan kantor cabang termasuk Cabang Syariah, Digital Lounge, Kas Mobil, dan Kiosk, 3.278 unit ATM, 4 unit Multi Denom Machine (MDM) dan 925 unit Cash Recycle Machine (CRM), serta 10.936 karyawan yang

tersebar di seluruh Indonesia.

Memandang ke depan, CIMB Niaga akan terus mengerahkan seluruh sumber daya yang dimiliki untuk menciptakan sinergi antar unit usaha serta CIMB Group. Keseluruhan hal tersebut merupakan nilai-nilai inti Bank dan merupakan kewajiban yang harus dipenuhi bagi masa depan yang sangat menjanjikan. CIMB Niaga yakin dapat terus tumbuh menjadi yang terdepan dan terbaik dalam memberikan layanan perbankan bagi masyarakat.

METODE PENELITIAN

Rancangan yang diterapkan dalam metodologi sebagai struktur penelitian penelitian untuk membuktikan suatu keadaan seseorang menarik hasil dalam kesimpulannya. Sugiyono (2018) menyatakan bahwa metode penelitian cara ilmiah untuk mendapatkan data dan informasi terhadap yang dituju. Sedangkan Panjaitan & Ahmad, (2017) berpendapat metode penelitian adalah upaya untuk menemukan mengembangkan dan memverifikasi kebenaran informasi dengan menggunakan metode ilmiah. Dalam hal ini penelitian yang dilakukan menggunakan rancangan penelitian metode kualitatif, dimana metode kualitatif adalah metode dengan proses penelitian berbasis persepsi sebuah fenomena dengan pendekatan datanya membuat analisis deskriptif dalam bentuk kalimat secara lisan tentang objek penelitian (Syafriada Hafni Sahir, 2022). Hubungan antara peneliti dan subjek kajian penelitian kualitatif bersifat dua sisi berhubungan atau mempengaruhi satu sama lain. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan studi literatur, dimana studi literatur studi sastra adalah kegiatan terkait metode pengumpulan data perpustakaan, membaca dan mencatat, dan pengelolaan bahan penelitian sehingga dalam analisa yang dilakukan didukung dengan mengumpulkan artikel terdahulu (Pilendia, 2020). Untuk analisa yang dilakukan dalam perancangan penelitian menghubungkan terkait dengan alat untuk analisa sumber daya manusia untuk mengidentifikasi sumber data dan ketersediaan data analitik SDM.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada Bank CIMB NIAGA dan Lippo Bank dalam analitik sdm dalam perusahaan tersebut menggunakan pembahasan Tools fo HR Analytics ini, metode pelaksanaan yang digunakan terdiri dari 2 hal penting yaitu teknologi yang digunakan dan komponen yang digunakan nantinya. Teknologi yang dapat digunakan antara lain adalah on-premise dan cloud based. Banyak dari perusahaan yang menggunakan cloud based dalam analisis HRnya karena hanya perlu menghabiskan waktu yang singkat, fleksibel dan mudah digunakan, dan tentunya membutuhkan biaya yang sedikit (Zaenab, 2022). Untuk komponenn yang digunakan dapat terdiri dari 6 jenis komponen yaitu HRIS, Gudang Data SDM, Teknologi Pelaporan, Analisis Statistik dan Pembelajaran Mesin Teknologi, Teknologi Visualisasi, dan Teknologi Kognitif yang masing-masing memiliki tujuan yang berbeda-beda (Farhansyah, 2022).

Dalam pembahasan Tools fo HR Analytics ini, terdiri dari 2 hal penting yaitu teknologi yang digunakan dan komponen yang digunakan nantinya. Teknologi yang dapat digunakan antara lain adalah on-premise dan cloud based. Banyak dari perusahaan yang menggunakan cloud based dalam analisis HRnya karena hanya perlu menghabiskan waktu yang singkat, fleksibel dan mudah digunakan, dan tentunya membutuhkan biaya yang sedikit (Zaenab, 2022). Untuk komponenn yang digunakan dapat terdiri dari 6 jenis komponen yaitu HRIS, Gudang Data SDM, Teknologi Pelaporan, Analisis Statistik dan Pembelajaran Mesin Teknologi, Teknologi Visualisasi, dan Teknologi Kognitif yang masing-masing memiliki tujuan yang berbeda-beda (Farhansyah, 2022)

Dalam melakukan mergernya, kedua bank ini memiliki metode analisis sumberdaya manusia yang mumpuni. Tentunya dengan menerapkan 7 langkah analitik sumber daya manusia yaitu:

1. Determine stakeholder requirements

Menentukan syarat yang sesuai dalam memilah pemegang pemangku kepentingan demi keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang, syarat yang spesifik dan memiliki integritas tinggi bagi kesesuaian perusahaan. Pada perusahaan untuk berbagai aktivitas bisnis dan mencakup proses pengambilan keputusan manajemen yang lebih luas terkait dengan bisnis sesuai dengan tingkat risiko yang diambil oleh industri atau Lembaga Jasa Keuangan (LJK) secara keseluruhan. Untuk seluruh manajemen risiko internal bank dan dapat dijadikan acuan bagi pemangku kepentingan eksternal dalam mengevaluasi penerapan manajemen risiko di bank, cabang dan perusahaan anak.

2. Define HR research and analytics agenda

Menyusun agenda penelitian analitik sumber daya manusia baik dalam jangka panjang atau pendek, diperlukannya planning agenda di awal agar segala kegiatan dalam perusahaan berjalan dengan efektif dan efisien. Hal-hal penting dalam perencanaan bisnis, termasuk membuat kerangka kerja untuk risk appetite, risk exposure dan produk atau aktivitas baru. Pengintegrasian manajemen ke dalam proses perencanaan bisnis bertujuan untuk memastikan bahwa bank bertindak sesuai dengan risk appetite yang ditetapkan.

3. Identify data sources

Mengidentifikasi sumber data seperti cloud data based yang dipakai dalam menghemat waktu dan biaya yang akan dikeluarkan selama dilakukannya penelitian dan analisis sumber daya manusia nya. Agar proses pengukuran data menjadi lebih efektif, bank harus memiliki sistem informasi yang menyediakan laporan dan informasi secara akurat dan tepat waktu untuk mendukung pengambilan keputusan manajemen. Perusahaan melakukan pengembangan Branch Delivery System (BDS) menggunakan Cloud Technology yang mendukung operasional perbankan.

4. Gather data

Langkah siklus analitik SDM ini melibatkan pengumpulan data aktual melalui riset primer, riset sekunder, atau menambang data internal organisasi di HRIS. Identifikasi risiko telah dilakukan secara periodik untuk memastikan ancaman keamanan dan kelemahan telah memiliki mitigasi risiko yang tepat pada dokumen perusahaan yang dimana Informasi selalu dikinikan secara berkala sesuai kebutuhan perusahaan.

5. Transform data

Mengubah data menjadi wawasan yang bermanfaat dan bermakna bisa dibilang merupakan langkah yang paling penting, namun paling menantang. Banyak kemajuan dan inovasi telah dibuat oleh perusahaan perangkat lunak terdepan (misalnya Oracle, Salesforce, SAP, SAS, Workday) yang menggabungkan kemampuan analitik SDM dalam rangkaian produk mereka seperti analitik prediktif, analitik proses, analitik teks dan sentimen, serta analitik real- analitik waktu, untuk beberapa nama.

6. Communicate intelligence results

Langkah keenam dari siklus analitik SDM melibatkan komunikasi hasil intelijen. Kemampuan analitik SDM nyata menempatkan lebih banyak upaya dan penekanan pada menceritakan kisah tentang data dan memvisualisasikan data dalam konteks masalah dan keberhasilan organisasi yang paling mendesak. Integrasi manajemen

terhadap proses perencanaan bisnis dilakukan untuk membantu memastikan bahwa Bank beroperasi sesuai dengan Risk Appetite yang ditentukan.

7. Enable strategy and decision-making

Langkah terakhir dari siklus analitik SDM adalah mengaktifkan pembuatan strategi SDM dan pengambilan keputusan berbasis bukti. Perusahaan melakukan evaluasi secara berkala terhadap kesesuaian asumsi, sumber data dan prosedur yang digunakan. Perlindungan bank, pegawai dan pemegang saham melalui deteksi dini (advance trigger signal) dengan menilai potensi kerugian di masa yang akan datang. Sehingga pada analisa sdm kedua perusahaan tersebut memiliki perlindungan data dengan menggunakan cloud based sebagai penyimpanan data base dan pada perbankan data perusahaan untuk menceh adanya resiko yang terjadi pada perusahaan yang sedang merger tersebut mereka melindungi data perusahaan dan nasabah sebaik mungkin dengan analisis pencegahan yang akan terjadi pada keamanan data perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Analisis Sumber Daya Manusia (SDM) adalah alat berbasis teknologi baru yang mendorong keunggulan dalam organisasi, berhubungan dengan orang, hubungan, operasi, dan pertumbuhan perusahaan melalui interaksi pribadi. Bank CIMB dan Lippo Bank menggunakan on-premise dan cloud based untuk mendapatkan waktu yang singkat, fleksibel dan mudah digunakan, dan tentunya dengan biaya yang sedikit. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, kedua Bank ini menerapkan 7 langkah analitik sumber daya manusia yaitu:

1. Determine stakeholder requirements
Menentukan persyaratan pemangku kepentingan sangat penting untuk keberhasilan keseluruhan dari inisiatif penelitian dan analitik SDM, tentang membangun dan menumbuhkan kemitraan dengan menambahkan nilai pada bisnis.
2. Define HR research and analytics agenda
Agenda penelitian dan analitik SDM mungkin bersifat jangka panjang atau jangka pendek. Sifat bisnis yang terus berkembang dan "pekerjaan masa depan" mendefinisikan ulang apa adanya dianggap jangka panjang versus jangka pendek.
3. Identify data sources
Mengidentifikasi sumber data yang akan membantu menjawab pertanyaan dan hipotesis penelitian dan analitik SDM. Sumber data dapat bersifat publik atau pribadi.
4. Gather data
Langkah siklus analitik SDM ini melibatkan pengumpulan data aktual melalui riset primer, riset sekunder, atau menambang data internal organisasi di HRIS.
5. Ransform data
Mengubah data menjadi wawasan yang bermanfaat dan bermakna bisa dibilang merupakan langkah yang paling penting, namun paling menantang. Banyak kemajuan dan inovasi telah dibuat oleh perusahaan perangkat lunak terdepan (misalnya Oracle, Salesforce, SAP, SAS, Workday) yang menggabungkan kemampuan analitik SDM dalam rangkaian produk mereka seperti analitik prediktif, analitik proses, analitik teks dan sentimen, serta analitik real- analitik waktu, untuk beberapa nama.
6. Communicate intelligence results
Langkah keenam dari siklus analitik SDM melibatkan komunikasi hasil intelijen. Kemampuan analitik SDM nyata menempatkan lebih banyak upaya dan penekanan pada menceritakan kisah tentang data dan memvisualisasikan data dalam konteks

- masalah dan keberhasilan organisasi yang paling mendesak.
7. Enable strategy and decision-making
Langkah terakhir dari siklus analitik SDM adalah mengaktifkan pembuatan strategi SDM dan pengambilan keputusan berbasis bukti.

DAFTAR PUSTAKA

- <https://investor.cimbniaga.co.id/gcg/history.html?lang=id&source=corporate#:~:text=CIMB%20Niaga%20didirikan%20berdasarkan%20Akta,9%20tanggal%204%20November%201955.>
- <https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/economina/article/view/559>
- Falletta, S. V., & Combs, W. L. (2021). The HR analytics cycle: a seven-step process for building evidence-based and ethical HR analytics capabilities. *Journal of Work-Applied Management*, 13(1), 51–68. <https://doi.org/10.1108/JWAM-03-2020-0020>
- Farhansyah, J. (2022). 4 HR Tools yang Wajib Dimiliki oleh Perusahaan.
- Karmańska, A. (2020). The Benefits of HR Analytics. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego We Wrocławiu*, 64(8), 30–39. <https://doi.org/10.15611/pn.2020.8.03>
- MOHAMMED, A. Q. (2019). Hr Analytics: a Modern Tool in Hr for Predictive Decision Making. *Journal of Management*, 10(3), 51–63. <https://doi.org/10.34218/jom.6.3.2019.007>
- PILENDIA, D. (2020). Pemanfaatan Adobe Flash Sebagai Dasar Pengembangan Bahan Ajar Fisika : Studi Literatur. *Jurnal Tunas Pendidikan*, 2(2), 1–10. <https://doi.org/10.52060/pgsd.v2i2.255>
- Syafrida Hafni Sahir. (2022). Buku ini di tulis oleh Dosen Universitas Medan Area Hak Cipta di Lindungi oleh Undang-Undang Telah di Deposit ke Repository UMA pada tanggal 27 Januari 2022.
- Tomar, S., & Gaur, M. (2021). HR Analytics In Business: Role, Opportunities, And Challenges Of Using It. *Elementary Education Online*, 20(1). <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.01.714>
- Zaenab, A. (2022). Praktisi HR Perlu Pahami People Analytics untuk Kemudahan Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *Talentic*.
- Zeidan, S., & Itani, N. (2020). HR Analytics and Organizational Effectiveness. *International Journal on Emerging Technologies*, 11(2), 683–688.