

WARTA Sertifikasi

Edisi 16 - Juli 2022

**MENCARI ATAU MENCIPTAKAN
TALENDA DIGITAL,
PILIH MANA?**

NEWS
MENDORONG
KOMPETENSI,
MEMPERKUAT
INDUSTRI

LENSA
KALENDER
SERTIFIKASI 2022
PESERTA SERTIFIKASI
TERBAIK

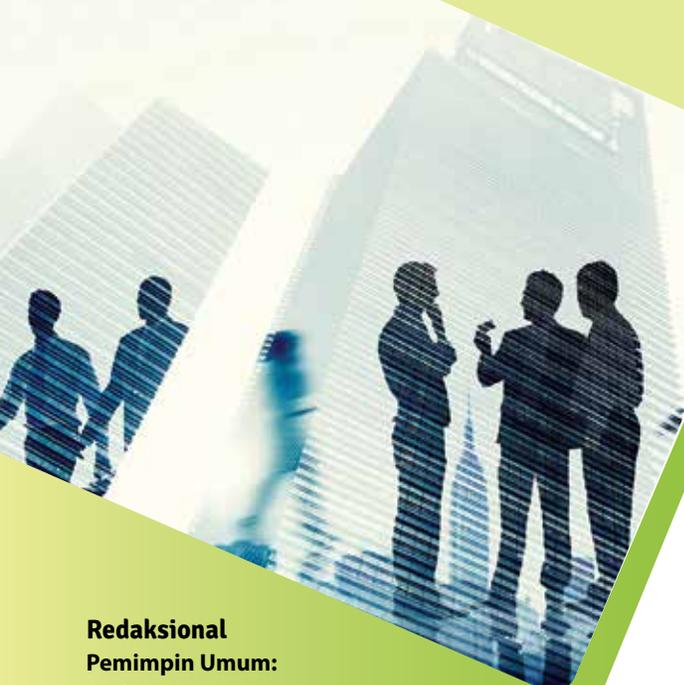


VISI

Menjadi Lembaga Sertifikasi Profesi bidang pembiayaan yang unggul dalam upaya mendukung industri pembiayaan yang sehat dan kuat.

MISI

- Menyediakan Skema Sertifikasi berdasarkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang sesuai dengan kebutuhan di industri pembiayaan.
- Menjalankan Sertifikasi dan Uji Kompetensi secara tidak berpihak.



Redaksional

Pemimpin Umum:

Andryan Harris

Redaktur Pelaksana:

Cindy Olivia, Thania Kusuma, Kelvin Jeremia

Sekretaris Redaksi:

Anetta Gracia

Staf Redaksi:

Handi Kurniawan, Ruthylin Agatha,
Cassey Calista, Anthony Erlangga

Reporter:

Tim Bisnis Indonesia

Kantor Redaksi

Kota Kasablanka
(EightyEight@Kasablanka)
Tower A, Lantai 7, Unit C
Jl. Casablanca Kav. 88.
Jakarta Selatan
Telp : 021 2982 0180
Email : info@spipi.co.id

TUJUAN SERTIFIKASI

Meningkatkan dan mengembangkan kompetensi sumber daya manusia di industri pembiayaan.

Meningkatkan pemahaman akan manfaat dari produk dan jasa perusahaan pembiayaan di masyarakat.

Ikut serta dalam meningkatkan peran industri pembiayaan dalam pembangunan.

MANFAAT SERTIFIKASI

Manfaat bagi pemegang sertifikat :

Meningkatkan kompetensi.

Meningkatkan kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas & tanggung jawabnya.

Pengembangan diri untuk karir yang lebih baik dalam industri.

Manfaat bagi perusahaan dan industri pembiayaan :

Salah satu alat ukur penting dalam proses rekrutmen dan penempatan karyawan.

Kontribusi positif dari peningkatan kompetensi karyawan.

Industri pembiayaan menjadi lebih baik, sehat, dan semakin maju.

TIDAK ADA WAKTU BERDIAM

Kunci sukses transformasi digital sebuah perusahaan bukan hanya perkara bagaimana memilah sumber daya manusia (SDM) dengan kebutuhan era ini, tetapi juga meningkatkan kemampuan digital karyawan yang sudah ada.

Sadar atau tidak, gaya hidup masyarakat di Indonesia memang sudah sangat digital. Mulai dari aktivitas sosial, memesan makanan, bahkan hingga membeli mobil dan mengajukan kredit pemilikan rumah (KPR) semua bisa dilakukan dengan sapuan jari di layar ponsel pintar.

Segala perubahan itu telah membawa dampak yang begitu besar bagi banyak perusahaan, termasuk jasa keuangan. Kemampuan atau *skill* beradaptasi dengan teknologi terkini bagi sumber daya manusia (SDM) di perusahaan pembiayaan misalnya, telah menjadi sebuah tuntutan, bukan lagi pilihan.

Bagi karyawan baru atau generasi yang sudah lekat dengan gaya hidup digital, mungkin bukan perkara sulit. Akan tetapi kunci sukses transformasi digital sebuah perusahaan bukan hanya perkara bagaimana memilah SDM dengan kebutuhan era ini, tetapi juga meningkatkan kemampuan digital karyawan yang sudah ada.

Terkait hal itu, perkembangan teknologi pun tidak hanya menjadi sebuah peluang untuk menggali pasar baru. Akan tetapi bisa jadi dianggap ancaman bagi orang-orang yang “menentang” zaman. Pada akhirnya hal ini menjadi tantangan yang harus dijawab oleh setiap perusahaan.

Padahal setiap perusahaan rasanya tidak lagi dapat menunda transformasi digital. Pandemi *Covid-19* telah menjadi bukti seberapa cepat masyarakat dapat beradaptasi dengan teknologi.



...kunci sukses transformasi digital sebuah perusahaan bukan hanya perkara bagaimana memilah SDM dengan kebutuhan era ini, tetapi juga meningkatkan kemampuan digital karyawan yang sudah ada.

Oleh karena itu, dunia bisnis harus cepat merespon hal tersebut dengan mendesain SDM yang memiliki keahlian yang sangat variatif, pola pikir yang luas, dan kemampuan melihat *big picture* dari sebuah isu. Pasalnya, kini kita bukan hanya bicara implementasi teknologi ini atau itu, tetapi bagaimana memanfaatkan teknologi tersebut untuk berintegrasi dengan satu dan yang lain. Bagi SDM *existing* dan perusahaan, zona nyaman tentu harus ditinggalkan.

Dengan demikian, pengembangan SDM merupakan kunci dalam menjawab transformasi digital. Keterlibatan industri sangat dibutuhkan untuk mempercepat peningkatan kompetensi kerja serta memenuhi permintaan kebutuhan kemampuan pekerja yang terus meningkat di tengah revolusi digital yang masih berlanjut hingga hari ini.



MENCARI ATAU MENCIPTAKAN TALENTA DIGITAL, PILIH MANA?

Transformasi digital bukan hanya perkara merekrut karyawan baru yang memiliki kemampuan tinggi terkait teknologi. Akan tetapi yang tidak kalah penting adalah mengubah pola pikir karyawan *existing* menjadi digital.

8



Ayo Sertifikasi Online



9 NEWS

Tuntutan Tinggi Era Digital

10 NEWS

Apa Kata Mereka?



11 Ketentuan Pengumpulan Poin Penyegaran (Refreshment Point)

12 KEGIATAN VISITASI

14 LENSА FOTO Kegiatan Ujian Sertifikasi

16



Kalender Sertifikasi LSPPI

17



Peserta Sertifikasi Terbaik



MENCARI ATAU MENCIPTAKAN TALENTA DIGITAL, PILIH MANA?

Transformasi digital bukan hanya perkara merekrut karyawan baru yang memiliki kemampuan tinggi terkait teknologi. Akan tetapi yang tidak kalah penting adalah mengubah pola pikir karyawan *existing* menjadi digital.

Digitalisasi merupakan keniscayaan buat perusahaan pembiayaan yang ingin menjaga relevansi layanan dengan kebutuhan pelanggan. Namun, dalam memulai langkah transformasi, muncul tantangan dari sisi penguatan kapasitas internal, terutama soal sulitnya mencari talenta terbaik di pasaran.

Upaya membangun tim berisi sumber daya manusia (SDM) unggulan di bidang teknologi informasi (IT) pun bermunculan. Tak jarang muncul perdebatan, apakah para karyawan ini harus dicari atau diciptakan secara mandiri?

Peneliti Ekonomi Digital, Pusat Riset Ekonomi Makro dan Keuangan, Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN), Nika Pranata

mengakui keterbatasan SDM di bidang IT masih menjadi tantangan buat para pemain industri jasa keuangan, tak terkecuali perusahaan pembiayaan.

Nika mengaku sempat ikut membantu survei bersama Otoritas Jasa Keuangan (OJK) terkait kebutuhan talenta digital kepada para pelaku lembaga jasa keuangan. Hasilnya, sebagian besar pemain mengakui keterbatasan persediaan SDM di pasaran memang nyata adanya, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas.

“Terutama dari sisi kualitas, di mana biasanya perusahaan jasa keuangan sudah langsung membutuhkan SDM dengan spesialisasi IT tertentu untuk mempercepat misi transformasi digitalnya. Padahal, talenta jajaran top dengan kemampuan khusus, biasanya sudah diikat perusahaan bermodal jumbo,” ungkap pria yang hobi bersepeda ini ketika dihubungi tim redaksi, Jumat (15/7).

Menurutnya, perusahaan pembiayaan konvensional yang baru mulai membangun tim untuk menggelar transformasi digital pada tahun ini memang terbilang terlambat. Apalagi, ketika tuntutan akan perubahan langsung membutuhkan SDM bidang IT dengan spesialisasi khusus.

Sebab, masih ada tipe perusahaan yang berpikir kendati belum akan memaksimalkan kemampuan para talenta digitalnya secara penuh dalam waktu dekat, yang penting sekadar punya terlebih dahulu.

“Tapi pandemi Covid-19 lalu juga membawa peluang baru, karena banyak *startup* teknologi

yang butuh efisiensi, sehingga melepas sebagian talenta-talenta bidang IT terbaik miliknya,” ujarnya.

Oleh sebab itu, menurut Nika, para perusahaan pembiayaan bisa mulai mengantisipasi fenomena tersebut lewat dua strategi. Pertama, mencari talenta IT standar secepatnya, namun pilih yang memiliki minat dan kemauan besar untuk mengasah kemampuannya.

Kedua, perusahaan juga bisa memanfaatkan layanan pendidikan informal atau non-gelar terkait IT yang kini terbilang marak, untuk membawa karyawan *non-IT* dengan loyalitas tinggi yang masih mau ikut berperan dalam transformasi digital di bidangnya masing-masing.

“Jadi investasi SDM bisa lewat *up skilling* kapabilitas dari talenta IT yang dimiliki. Selain itu, boleh juga *reskilling* para karyawan dari *background* yang masih berkaitan, misalnya dari *marketing* atau *finance*. Sekarang sudah banyak penyedia pelatihan intensif 4-6 bulan, tapi relevan dan bisa langsung mereka terapkan untuk mendukung transformasi digital perusahaan,” jelasnya.

Menurut Nika, urgensi pengembangan talenta IT terutama berkaitan dengan *big data* dan *cyber security*. Apabila kapasitas modal dan infrastruktur telah memungkinkan, perusahaan juga bisa mulai melengkapi tim dengan membidik para talenta dengan kemampuan terkait *augmented reality*, *artificial intelligent*, dan *blockchain* pada kemudian hari.

MENCIPTAKAN TALENTA DIGITAL

Deputy Director PT BCA Finance, Rahmat Susanto mengatakan dunia saat ini berkembang menuju ruang digital. Satu penggerak utamanya adalah generasi milenial. Seiring dengan itu, kebutuhan perusahaan pembiayaan terhadap karyawan yang memiliki kemampuan relevan dengan hal tersebut pun semakin tinggi.

Kondisi itu sejatinya telah lama disikapi oleh para pelaku usaha dengan meningkatkan jumlah penerimaan





SAAT INI TRANSFORMASI DIGITAL SANGAT BERDAMPAK LUAS UNTUK KARYAWAN DI PERUSAHAAN PEMBIAYAAN.

tenaga kerja terkait pengembangan teknologi. Akan tetapi, masalah defisit tenaga kerja digital di Indonesia, dia mengingatkan bahwa hal ini menjadi pekerjaan rumah bersama, bukan hanya dari pelaku bisnis, tetapi juga pemerintah dan lembaga pendidikan.

Selain itu, Rahmat menjelaskan bahwa transformasi digital bukan hanya perkara merekrut karyawan baru yang memiliki kemampuan tinggi terkait teknologi. Tidak kalah penting adalah mengubah pola pikir karyawan *existing* menjadi digital. “Mereka harus ditunjukkan dan ditanamkan digital *mindset*. Bukan cuma menunjukan teknologi yang kita pakai, tapi bagaimana teknologi itu memudahkan, memberikan nilai tambah” katanya.

Ada tiga perkara, kata Rahmat, untuk membangun digital *mindset*. Pertama adalah memahami bahwa teknologi digunakan sebagai senjata untuk tumbuh secara berkelanjutan. Selanjutnya yang perlu dibangun adalah memiliki pola pikir *abundance*, yang artinya dapat melihat bahwa dalam setiap hal misalnya perubahan atau teknologi, selalu ada peluang dan kesempatan selama memiliki kemauan untuk belajar dan mengembangkan diri.

“Lalu *professional mindset*. Jangan sampai WFH [*work from home*], dipakai bermalasan atau malah tidur. Dia tersingkir karena perilakunya sendiri,” katanya.

Dengan berbekal pola pikir tersebut, seseorang akan melihat teknologi sebagai hal yang netral. Bukan sesuatu yang mengancam pekerjaan dan akhirnya menghambat pengembangan diri dan perusahaan. Teknologi

bisa memberikan manfaat dan juga bisa mendatangkan mudharat.

“Kita punya kemerdekaan bersikap dan berperilaku dalam menggunakan teknologi itu. Itu *challenge* untuk ditanamkan ke karyawan,” katanya.

Terpisah, Direktur PT Mandiri Tunas Finance (MTF), William Francis sepakat bahwa transformasi digital bukan hanya ditopang oleh talenta-talenta baru, namun juga oleh para karyawan yang sudah ada.

“Saat ini transformasi digital sangat berdampak luas untuk karyawan di perusahaan pembiayaan. Oleh sebab itu, literasi digital seluruh karyawan harus digenjut agar muncul ide-ide baru dalam mengerjakan aktivitas secara lebih efektif, baik secara waktu, maupun produktivitas,” jelasnya.

Sebagai perusahaan pembiayaan yang berfokus melayani produk pembiayaan mobil baru, di mana notabene bersinggungan erat dengan aktivitas fisik dengan *dealer* dan *showroom* kendaraan, William mengakui ada tantangan untuk mempersiapkan para karyawan. Terutama soal mengubah kebiasaan dari cara konvensional menjadi cara digital.

“Kami berusaha untuk membuat terobosan secara internal untuk mempermudah proses kerja, misalnya dalam proses akuisisi kredit, kami memanfaatkan digitalisasi agar menaikkan produktivitas karyawan, dengan timbal balik berupa pendapatan mereka bisa semakin baik,” tambahnya.

William sendiri mengakui telah menerapkan beberapa strategi pengembangan kapasitas IT para karyawan, baik untuk talenta IT baru, maupun para karyawan senior.

Terkhusus tim yang menjadi tulang punggung transformasi digital, MTF mulai mengincar kemampuan adaptasi dengan tren teknologi terkini, seperti open API, *blockchain*, dan *metaverse*. Kemampuan terkait telah mulai dibangun dari awal, yaitu sejak pendidikan *management trainee*.

“Untuk karyawan *existing*, ada pengembangan kapasitas untuk menguasai pemanfaatan media sosial dan juga beberapa *platform* atau aplikasi,” tutupnya. (*)

DAFTARKAN SEGERA

UJIAN ONLINE

DIKLAT OFFLINE

TANGGAL TUTUP PENDAFTARAN

**Manajerial Offline
(Diklat Offline)**

21 SEP 2022

19 - 20 SEP 2022

10 SEP 2022

UJIAN ONLINE

DIKLAT ONLINE

TANGGAL TUTUP PENDAFTARAN

**Manajerial
(Diklat Online)**

20 SEP 2022

12 - 17 SEP 2022

03 SEP 2022

**Direksi
& Komisaris**

IND

30 SEP 2022

30 SEP 2022

21 SEP 2022

ENG

26 AGS 2022

25 - 26 AGS 2022

15 AGS 2022

**Profesi Penagihan
oleh Perusahaan
Pembiayaan**

Sejak **2017**, perusahaan pembiayaan sudah dapat mendaftarkan sendiri ujian **Sertifikasi Profesi Penagihan** setiap **Senin s/d Sabtu** pukul **08.00 - 19.00** (5 sesi pilihan).
TANPA LIMIT JUMLAH PESERTA (UNLIMITED)

#AyoSertifikasiOnline

INFO LEBIH LANJUT HUBUNGI:

021-29820180

info@sppi.co.id



Tuntutan Tinggi Era Digital

JAKARTA — Ketua Asosiasi Perusahaan Pembiayaan Indonesia (APPI), Suwandi Wiratno mengingatkan bahwa tuntutan transformasi digital buat para pemain akan semakin besar mulai periode endemi ini.

Sebab, tujuannya bukan hanya demi bertahan tetap kompetitif di tengah tren serba *online* seperti sekarang, namun juga demi memenuhi aturan main baru yang diamanatkan otoritas. Misalnya, POJK No. 4/2021 tentang Penerapan Manajemen Risiko Dalam Penggunaan Teknologi Informasi Oleh Lembaga Jasa Keuangan Non-Bank (LJKNB) yang terbit pada Maret 2021 lalu.

Di mana poin-poin di dalamnya meliputi kewajiban kepemilikan pusat data dan pusat *back-up* data di dalam negeri, membentuk komite pengarah TI, sampai upaya penanggulangan risiko yang berkaitan dengan keamanan data nasabah.

“Jadi kalau punya rencana jadi serba digital, tentu ada pengorbanan dari sisi biaya. Seperti harus mulai membuat strategi bagaimana menjaga keamanan data, memperhatikan kapasitas infrastruktur, kapasitas SDM, dan segala hal dalam aturan manajemen risiko terkait teknologi informasi,” jelasnya.

Terkhusus soal sulitnya menjaring SDM bidang IT baru, Suwandi justru melihat bahwa peluang masih ada, karena pandemi *Covid-19* lalu telah membuka peluang banyaknya SDM bekas *startup* teknologi yang bangkrut kembali muncul di pasaran.

“Kalau dibilang SDM untuk mendorong digitalisasi itu sulit, kedengarannya sangat relatif. Kalau saya lebih tepatnya itu langka, tapi masih ada. Masalahnya, sekarang itu justru lebih karena *rate* mereka masih tinggi-tinggi. Kita

sanggup bayar atau tidak. Kalau sanggup kan, berarti mudah saja,” ungkap Suwandi.

Oleh sebab itu, menurutnya saat ini salah satu tantangan dalam mencari SDM terkait IT justru bagaimana bisa mengantisipasi perebutan calon karyawan dengan para perusahaan bermodal jumbo, terutama mereka yang berbasis digital murni dan punya pemegang saham korporasi besar dari luar negeri.

Adapun, mewakili perusahaan pembiayaan yang punya *core* sebagai *startup* bidang teknologi finansial, PT Akulaku Finance Indonesia memilih memaksimalkan kanal-kanal berbasis digital, seperti media sosial, perusahaan recruiter berbasis digital, atau menggelar *job-fair* di tempat-tempat potensial.

Presiden Direktur Akulaku Finance, Efrinal Sinaga menjelaskan bahwa strategi tersebut dipilih karena untuk menjaring SDM bidang IT, perusahaan harus tahu dunia dan kolam-kolam yang banyak bersinggungan dengan mereka, media sosial salah satunya.

Efrinal menjelaskan bahwa pihaknya juga memaksimalkan pelatihan, pendidikan informal, dan *training* spesialisasi khusus untuk menciptakan pakar-pakar muda di bidang IT.

“Jadi biasanya kami cari yang punya kompetensi *basic* di *data security*, *data analyst*, *database management*, *programmer*, *UI/UX*, dan beberapa yang ada di tingkat dasar lain. Kemudian untuk peningkatan *skill* mereka, tentu melalui berbagai *training*,” tambah Efrinal.

Direktur Utama PT BCA Finance, Roni Haslim sepakat bahwa *demand* SDM bidang IT yang tinggi dari berbagai industri bukan hanya berdampak pada sulitnya mencari talenta anyar, namun juga berdampak pada gaji mahal dan banyak karyawan yang cepat keluar. (*)



Apa Kata Mereka?

Digitalisasi telah menjadi sebuah keniscayaan bagi industri jasa keuangan. Seiring dengan hal tersebut, sumber daya manusia di dalamnya dituntut untuk cepat beradaptasi. Lalu menurut para karyawan perusahaan pembiayaan, bagaimana teknologi berdampak terhadap pekerjaan mereka dan kemampuan apa yang wajib dimiliki di tengah dominasi teknologi seperti saat ini?

Galih Satria Aji Dwiwana

PT Buana Finance Tbk.

Persaingan bisnis pada era digitalisasi menuntut setiap perusahaan melakukan berbagai inovasi dengan menggunakan teknologi yang ada.

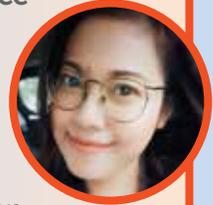


Akan tetapi hal ini tidak akan berjalan jika semua *stakeholder* tidak saling bersinergi. Oleh karena itu, jika SDM tidak dapat mendukung strategi perusahaan, maka semua inovasi tidak akan berjalan dengan baik. Peran karyawan masih sangat dibutuhkan untuk menciptakan pembiayaan yang berkualitas dengan resiko seminim mungkin bagi perusahaan.

Fransisca Elly F.

PT Mega Central Finance

Dampak teknologi terhadap dunia *recruitment* sangat luar biasa. Adanya teknologi dan lingkungan kerja yang sangat terbuka terhadap inovasi digital membuat saya mendapatkan warna dan semangat yang tinggi dalam bekerja saat ini.



Oleh karena itu, di era digital perusahaan pembiayaan memerlukan karyawan yang terbuka terhadap inovasi, penuh inisiatif dan kreatif dalam menciptakan ide-ide baru dalam setiap proses di area kerjanya yang dapat dikembangkan secara digital.

Errik Jaya Tirta

AVP, Brand & Marketing Communications Modalku

Kemampuan yang harus dimiliki oleh para karyawan di bidang *fintech* juga dapat diterapkan di dalam pekerjaan lain. Namun khusus pada bidang *fintech*, diperlukan *digital mindset* dan perilaku adaptif.

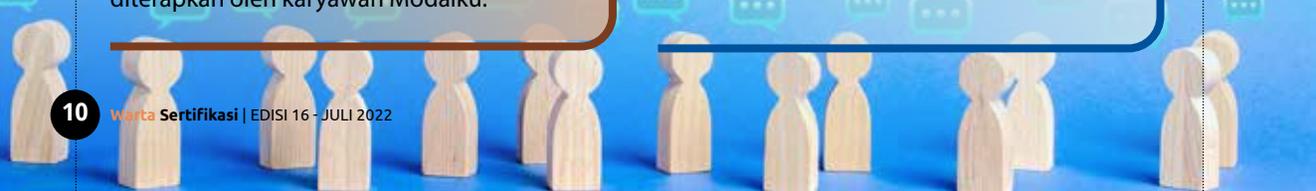


Digital mindset yaitu kemampuan untuk mengenal dan memaksimalkan teknologi digital yang digunakan, bukan hanya sekedar mengetahui. Perilaku adaptif diperlukan agar kerja sama dan komunikasi antar-divisi berjalan dengan baik demi keberhasilan perusahaan, sama halnya seperti yang diterapkan oleh karyawan Modalku.

Sigit Rezhatama

PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk.

Banyak hal positif dengan berkembangnya teknologi, yang membuat pekerjaan lebih efisien dan terkontrol. Dari sisi karyawan, harus bisa meleak dengan adanya teknologi, membiasakan diri yang semula pekerjaan dilakukan dengan cara konvensional sekarang dituntut untuk menggunakan teknologi. Setiap karyawan harus adaptif dalam setiap perubahan, memiliki kemampuan teknis yang baik serta *skill* dalam pengolahan data dan tentunya harus bijak dalam penggunaan teknologi.



Sertifikasi Ahli Pembiayaan (Direksi)

Wajib memenuhi 10 poin dalam waktu
1 tahun periode.

Sertifikasi Dasar Komisaris (Komisaris)

Wajib memenuhi 5 poin dalam waktu
1 tahun periode.

PENJELASAN UMUM :

1 Tahun periode adalah Januari s/d Desember.
Pengumpulan poin dimulai tahun berikutnya setelah tahun bersertifikat.

CONTOH :

- Peserta bersertifikat pada Mei 2017
- Pengumpulan poin dimulai dari Januari 2018 - Desember 2018
- Jika belum terpenuhi, maka di periode kedua Januari 2019 - Desember 2019 wajib memenuhi kekurangan poin secara akumulasi (20 poin untuk Sertifikasi Ahli Pembiayaan dan 10 poin untuk Sertifikasi Dasar Komisaris)
- Jika masih belum terpenuhi total akumulasi kewajiban poin dalam dua periode tersebut, maka peserta **wajib mengikuti seminar dan ujian sertifikasi kembali.**

METODE PENGUMPULAN & BESAR NILAI POIN ADALAH SEBAGAI BERIKUT:



Ikut serta dalam seminar/ workshop/pelatihan/kursus yang diselenggarakan oleh OJK dan atau APPI.



Ikut serta dalam publik seminar/ workshop/pelatihan/kursus bidang Industri keuangan yang diselenggarakan BUKAN oleh OJK dan atau APPI serta bukan diselenggarakan oleh internal/ group perusahaan.



Menjadi pembicara/instruktur/ pengajar dalam kegiatan seminar/workshop/pelatihan/ kursus yang diselenggarakan oleh OJK dan atau APPI.



Menulis makalah, artikel, atau karya tulis lain di bidang industri keuangan yang di publikasikan umum melalui media masa bukan media internal/group/asosiasi.

KETENTUAN UMUM :

- Keputusan LSPPI bersifat final.
- Bukti pengumpulan poin wajib dikirimkan ke email : point@sppi.co.id
- Bukti pengumpulan poin adalah sertifikat partisipasi, sertifikat pembicara, dan buku/karya tulis.
- Batas akhir menyerahkan bukti pengumpulan poin setiap periode, selambat-lambatnya bulan Januari tahun berikutnya.
- Ketentuan ini berlaku efektif sejak 01 Januari 2018.



Kunjungan LSPPI - AEON Credit Services Indonesia

19 Mei 2022



Kunjungan LSPPI - Sinarmas Multifinance

23 Mei 2022



Kunjungan LSPPI - Finaccel Kredivo

25 Mei 2022



Kunjungan LSPPI - Mandiri Tunas Finance

9 Juni 2022



Penandatanganan Perjanjian Kerja Sama Sertifikasi Mahasiswa dengan STIM YKPN, Yogyakarta

10 Juni 2022



Kunjungan Pengembangan Kerja Sama dengan STIM YKPN, Yogyakarta

10 Juni 2022



Kunjungan LSPPI - BCA Multifinance

15 Juni 2022



Kunjungan LSPPI - BCA Finance

16 Juni 2022

Selamat

**ATAS TERPILIHNYA PENGURUS APPI
PERIODE 2022-2027**



SIGIT SEMBODO
Sekretaris

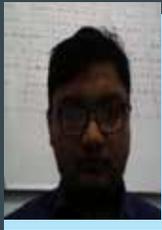
SUWANDI WIRATNO
Ketua Umum

**ROSALINA
DHANUDIMULJO**
Bendahara



MEI 2022

Ujian Sertifikasi Profesi Penagihan Online



Ujian Sertifikasi Ahli Pembiayaan & Dasar Komisaris Online





JUNI 2022

Ujian Sertifikasi Profesi Penagihan Online



Ujian Sertifikasi Dasar Manajerial Online



Ujian Sertifikasi Ahli Pembiayaan & Dasar Komisaris Online



JANUARI

12 Januari:
SDM Online

26 Januari:
SAP SDK Online -
Indonesia

FEBRUARI

15 Februari:
SDM Online

25 Februari:
SAP SDK Online -
English

MARET

21 Maret:
SDM Online

23 Maret:
SAP SDK Online -
Indonesia

APRIL

25 April:
SDM Online

27 April:
SAP SDK Online -
English

MEI

25 Mei:
SAP SDK Online -
Indonesia

JUNI

20 Juni:
SDM Online

22 Juni:
SAP SDK Online -
English

JULI

19 Juli:
SDM Online

20 Juli:
SAP SDK Online -
Indonesia

AGUSTUS

23 Agustus:
SDM Online

24 Agustus:
SAP SDK Online -
English

SEPTEMBER

20 September:
SDM Online

21 September:
SDM Diklat Offline

30 September:
SAP SDK Offline -
Indonesia

OKTOBER

25 Oktober:
SDM Online

26 Oktober:
SAP SDK Online -
English

NOVEMBER

22 November:
SDM Online

23 November:
SAP SDK Online -
Indonesia

DESEMBER

13 Desember:
SDM Online

14 Desember:
SAP SDK Online -
English

Keterangan:

- SPP adalah Sertifikasi Profesi Penagihan
- SDM adalah Sertifikasi Dasar Manajerial

- SDK adalah Sertifikasi Dasar Komisaris
- SAP adalah Sertifikasi Ahli Pembiayaan (Direksi)

Selamat

Atas Keberhasilan Pencapaian Nilai Ujian Terbaik

Bulan Mei 2022

Sertifikasi Profesi
Penagihan



1

Andika Dafa Penta Pratama
Indomobil Finance Indonesia
Account Receivable Officer



2

I Gede Made Budi Asmika
Indomobil Finance Indonesia
Recovery Officer



2

M. Syaifudin SH
Indomobil Finance Indonesia
Account Receivable Officer



3

I Made Arya Gunawan
Indomobil Finance Indonesia
Account Receivable Officer



3

Dede Herman Sanjaya
Clipan Finance Indonesia
Problem Account Officer

Bulan Juni 2022

Sertifikasi Dasar
Manajerial



1

Mahendra Gautama
BCA Finance
Corporate Secretary
Department Head



1

Michael Dapto
BCA Finance
Internal Audit Division Head



1

Aria Eko Bawono
Bussan Auto Finance
Head of Business Intelligence &
CRM Analytics



2

Puji Arianti
Bussan Auto Finance
Head of Corporate Planning
& Secretary



2

Arie Yulius
Bussan Auto Finance
Group Head of Credit



2

Abu Muzoffar
Bussan Auto Finance
Financial Accounting Head



2

Rachmat Basuki
Bussan Auto Finance
Head of Learning &
Development

Selamat

Atas Keberhasilan Pencapaian Nilai Ujian Terbaik

Bulan Juni 2022

Sertifikasi Dasar Manajerial



3

Arlien Virginia Jonathan
Federal International Finance
Human Capital Division Head



3

Budiono Wijaya
BCA Finance
Corporate Marketing BCA
Finance Department Head



3

Irvan Nusantara Lubis
Surya Artha Nusantara Finance
PDCA & Corporate Communication
Department Head

Sertifikasi Profesi Penagihan



1

Joko Sugito
Clipan Finance Indonesia
Remedial I



1

Riescamaitina Citaresty
Colmitra Persada Indonesia -
Finacel
Collection Officer



2

Abdul Hakim
Clipan Finance Indonesia
Recovery Unit Head



2

Anjur Sembiring
Clipan Finance Indonesia
Remedial II



2

Abetnego Sihombing
Federal International Finance
Collection Field



2

Achmad Asrofi
Indomobil Finance Indonesia
Account Receivable Officer



3

**Muhammad Tuah
Godang Lubis**
Federal International Finance
Collection Section Head



3

Saefuddin Putra
Indomobil Finance Indonesia
Account Receivable Officer

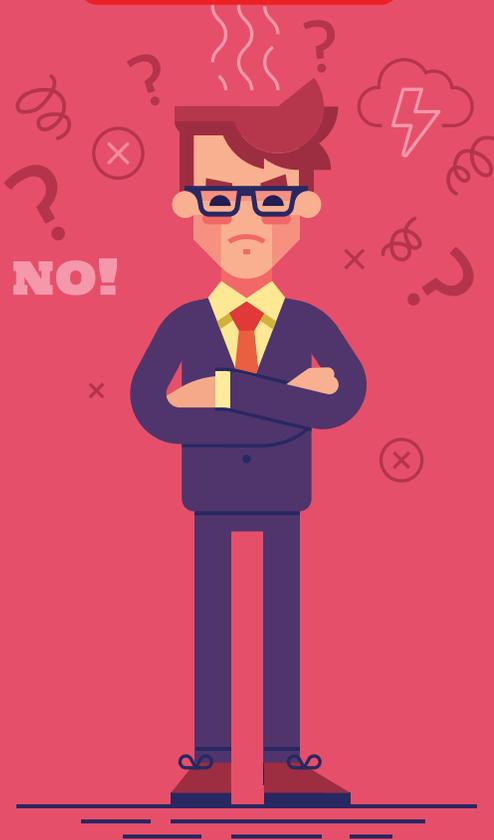


3

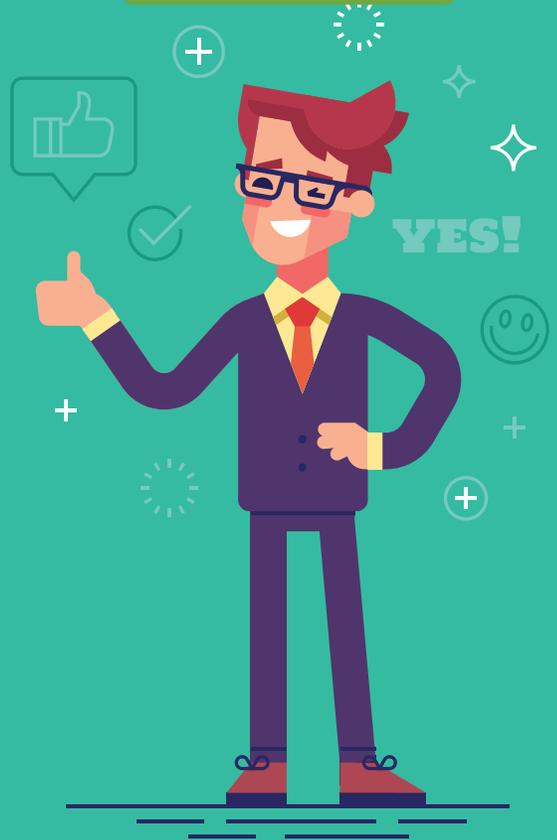
Dody Suhendra
Indomobil Finance Indonesia
Recovery Officer

Fasilitas Menu Pengunduran Diri & Verifikasi Pemegang Sertifikat

TANPA SURAT REFERENSI



DENGAN SURAT REFERENSI



- ✓ Sistem Informasi LSPPI memfasilitasi perusahaan pembiayaan dengan menu referensi pengunduran diri karyawan nya yang sudah bersertifikasi yaitu dengan pilihan "Dengan Surat Referensi (DSR)" atau "Tanpa Surat Referensi (TSR)".
- ✓ Bila pegawai perusahaan tersebut berhenti baik - baik dan tidak bermasalah, maka perusahaan dapat melepaskan keterikatan data sertifikasi pegawai tersebut dengan status "Dengan Surat Referensi (DSR)".
- ✓ Sebaliknya bila pegawai tersebut terbukti melakukan tindakan *fraud* maka dapat dilepaskan dengan pilihan "Tanpa Surat Referensi (TSR)".

- ✓ Fasilitas ini adalah sarana komunikasi pasif antara perusahaan pembiayaan karena seluruh data pegawai yang masuk dalam DSR/TSR ini dapat dilihat oleh seluruh perusahaan pembiayaan lainnya.
- ✓ Perusahaan pembiayaan dapat memanfaatkan menu pengunduran diri ini sebaik mungkin dan berkomitmen untuk hanya merekrut pegawai yang sudah tersertifikasi dengan status DSR, sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, membangun integritas karyawan dan akhirnya membuat industri pembiayaan semakin maju dan baik.

Dirgahayu
**REPUBLIK
INDONESIA**

17 AGUSTUS 1945 - 17 AGUSTUS 2022



SELAMAT
HARI RAYA

Tidul Adha

1443 HIJRIYAH

