



PT. CAPELLA MULTIDANA



LAPORAN KEBERLANJUTAN

2021

Nomor : 038/CMD-LGL-MDN/V/2022

Medan, 25 Mei 2022

Lampiran : 1 (satu) dokumen

Perihal : Penyampaian Laporan Keuangan Berkelanjutan PT Capella Multidana 2021

Kepada Yth,
Otoritas Jasa Keuangan
Direktorat Pengawasan Lembaga Pembiayaan
Gedung Wisma Mulia 2 Lt. 25
Jl. Jend Gatot Subroto No.42
Jakarta Selatan 12710

Dengan hormat,

Sehubungan dengan ketentuan Pasal 10 ayat (1) Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 51/POJK.03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan Bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten, dan Perusahaan Publik yang menyatakan bahwa: "LJK, Emiten, dan Perusahaan Publik wajib menyusun Laporan Keberlanjutan", maka dengan ini Perusahaan kami:

Nama : PT Capella Multidana
Alamat : Jl. Sunter Paradise Timur Raya Blok G2 No.4-5
Kelurahan Sunter Agung, Kec. Tanjung Priok
Jakarta Utara, DKI Jakarta

Menyampaikan Laporan Keuangan Berkelanjutan PT. Capella Multidana untuk tahun 2021 kepada OJK dalam rangka memenuhi ketentuan yang ditetapkan tersebut.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,
PT Capella Multidana

P.T. CAPELLA MULTIDANA

Arief Prawira
Direktur Utama

Cc : - File

Kantor Pusat Jakarta	Cabang Medan	Cabang Pekanbaru	Cabang Padang	Cabang Banda Aceh	Cabang Lhokseumawe
Jl. Sunter Paradise Timur Raya Blok G2 No. 4 - 5 Tel. 021 - 6401001 Fax. 021 - 6401003	Jl. Nibung Raya No. 144 - 146 - 148 Tel. 061 - 4575838 Fax. 061 - 4520147 Jl. Putri Hijau No. 5 Tel. 061 - 6645745 Fax. 061 - 6645749	Jl. Tuanku Tambusai Komp. Panin Sula No. 68 - 7B, Pekanbaru Tel. 0761 - 571156 Hp. 0822 6897 3032 / 0822 8340 5611	Jl. Prof. Dr. Hamka No. 123 Tel. 0751 - 7059908 Fax. 0751 - 7057644	Jl. Soekarno Hatta Tel. 0651 - 45678 Fax. 0651 - 48899	Jl. Samudra Baru Blok 007 Desa Simpang Empat, Kec. Banda Sakti Kota Lhokseumawe, Kode Pos 24352 Tel. 0645 - 631242

DAFTAR ISI

	Hal
A. Latar Belakang	1
B. Strategi Keberlanjutan	2
C. Aspek Keberlanjutan	4
1. Aspek Ekonomi	4
2. Aspek Lingkungan Hidup	6
3. Aspek Sosial	8
D. Profil Perusahaan	10
E. Penjelasan Direksi	17
1. Kebijakan dalam Merespon Tantangan dalam Pemenuhan Strategi Keberlanjutan	17
2. Penerapan Keuangan Berkelanjutan	19
3. Strategi Pencapaian Target Keuangan Berkelanjutan	20
F. Tata Kelola Keberlanjutan	21
1. Tugas dan Tanggung Jawab	22
2. Pengembangan Kompetensi	23
3. Prosedur Penerapan Keuangan Berkelanjutan	25
4. Pemangku Kepentingan	28
5. Permasalahan yang dihadapi, Perkembangan, dan Pengaruh terhadap Penerapan Keuangan Berkelanjutan	29
G. Kinerja Berkelanjutan	30
1. Membangun Budaya Keberlanjutan	30
2. Kinerja Ekonomi Perusahaan	31
3. Kinerja Sosial Perusahaan	36
4. Kinerja Lingkungan Hidup Perusahaan	41
5. Tanggung Jawab Pengembangan Produk dan/atau Jasa Keuangan Berkelanjutan	44

A. Latar Belakang

Berawal dari keinginan untuk turut berperan dalam mewujudkan pembangunan berkelanjutan melalui pelibatan *private sector* (sektor swasta) maka penerapan *Environmental, Social and Governance* (ESG) dijadikan sebagai standar untuk mewujudkan keinginan tersebut. *Environmental* (lingkungan) mencakup hubungan perusahaan dengan lingkungan termasuk *issue* lingkungan, hilangnya keanekaragaman hayati, polusi dan kontaminasi serta energi terbarukan. *Social* (sosial) mencakup dampak sosial perusahaan terhadap masyarakat maupun pemangku kepentingan lain serta hubungan humanitas perusahaan. *Governance* (tata kelola) mencakup *issue* kepatuhan terhadap peraturan, kepemimpinan perusahaan, reputasi maupun efektivitas manajemen.

PT Capella Multidana sebagai suatu Perusahaan yang menjalankan usahanya sadar bahwa setiap aspek operasional yang dijalankannya bukan hanya memberikan dampak bagi pemilik, karyawan, debitur/kreditur, supplier/vendor saja, namun juga pastinya akan berdampak juga pada lingkungan dan masyarakat sekitarnya. Oleh karenanya, Perusahaan senantiasa mendukung dan ikut serta dalam penerapan aksi keuangan berkelanjutan, karena Perusahaan percaya jika pencapaian yang maksimal dapat dipenuhi apabila integritas kerja dan komitmen Perusahaan telah menjadi budaya dalam kegiatan sehari-hari. Untuk dapat menghasilkan pencapaian kinerja keberlanjutan, Perusahaan berupaya membangun budaya keberlanjutan di internal Perusahaan. Bagi Perusahaan, perwujudan keberlanjutan senantiasa berkaitan dengan pengembangan Tata Kelola Perusahaan yang Baik. Program keberlanjutan ditekankan pada pengelolaan kegiatan operasional dan bisnis yang adil dengan tetap mengedepankan prosedur yang transparan didalamnya.

Dalam mencapai tujuan tersebut di atas, Perusahaan telah menyusun Rencana Aksi Keuangan Berkelanjutan (RAKB) sebagai *guidelines* tercapainya keberlanjutan Perusahaan. Rencana Aksi Keuangan Berkelanjutan (RAKB) diharapkan akan mampu memberikan kontribusi terhadap penciptaan nilai-nilai jangka panjang (*long-term value creation*) tidak hanya dalam bentuk terciptanya keunggulan bersaing yang berkelanjutan bagi Perusahaan (*sustainable competitive advantage*), tetapi juga bagi masyarakat dan lingkungan yang lebih luas serta adanya penguatan ketahanan karena Perusahaan telah mengelola semua dengan nilai berkelanjutan, baik itu nilai ekonomi, sosial dan lingkungan dengan lebih tepat. Perusahaan yakin bahwa jika operasional bisnisnya dilakukan dengan mengacu pada Rencana Aksi Keuangan Berkelanjutan (RAKB) yang telah disusun sebelumnya, maka keberlanjutan usaha Perusahaan dapat berlangsung untuk waktu yang tidak dapat ditentukan.

B. Strategi Keberlanjutan

Pandemi Covid-19 telah melanda tanah air sejak tahun 2020 dan masih terus berlangsung hingga sepanjang tahun 2021. Pada saat ini Perusahaan sudah mulai mampu mengikuti ritme kerja menyesuaikan kondisi Covid-19 dengan melakukan penerapan digitalisasi dalam aktivitas kegiatan perusahaan meskipun tidak dapat dipungkiri bahwa hal ini sedikit banyak mempengaruhi aktivitas Perusahaan dan berdampak pada kegiatan operasional, kinerja ekonomi/keuangan serta kinerja sosial dan lingkungannya.

Keuangan berkelanjutan (*Sustainability Finance*) merupakan kunci keberhasilan dalam mewujudkan pembangunan berkelanjutan, yaitu pembangunan yang menyelaraskan antara kepentingan ekonomi, sosial dan lingkungan. Sulit dipungkiri bahwa tanpa adanya komitmen dari semua pihak untuk menerapkan keuangan berkelanjutan, maka pembangunan di Indonesia akan melanjutkan kecenderungan lama, yaitu lebih mementingkan aspek ekonomi, dan kurang peduli terhadap aspek sosial dan lingkungan. *Mindset* lama inilah yang ingin diubah oleh Perusahaan dengan cara menumbuhkan dan mengembangkan budaya cinta akan lingkungan oleh seluruh pemangku kepentingan Perusahaan.

Keuangan berkelanjutan diinisiasikan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan para pemangku kepentingan Industri Jasa Keuangan (IJK) dan dituangkan dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 51/POJK.03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan Bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten, dan Perusahaan Publik. Aturan ini menjadi dasar bagi seluruh Industri Jasa Keuangan untuk menginisiasikan program keuangan berkelanjutan. Tujuan keuangan berkelanjutan adalah agar penyediaan sumber pendanaan yang dibutuhkan untuk pembangunan berkelanjutan dan pendanaan terkait perubahan iklim dalam jumlah yang memadai serta integrasi pengelolaan risiko sosial, ekonomi dan lingkungan.

Sesuai dengan bidang usaha Perseroan, keberlanjutan dimaknai sebagai peran aktif dalam penyediaan produk dan layanan keuangan bagi Debitur dengan memperhatikan kepedulian dan kepentingan masyarakat sosial dan lingkungan secara berkelanjutan. Namun, langkah pertama yang dilakukan Perusahaan adalah menanam dan menumbuhkan budaya keberlanjutan bagi internal Perusahaan terlebih dahulu, mulai dari penggunaan peralatan kantor serta sistem Perusahaan yang berkelanjutan.

Keuangan berkelanjutan sebenarnya bukan hal yang asing bagi Perusahaan. Sebab, prinsip-prinsip yang ada di dalamnya telah sesuai dengan visi dan misi Perusahaan sebagaimana tersebut di atas. Dalam hal menerapkan keuangan berkelanjutan, Perusahaan akan senantiasa mengoptimalkan kerja sama dari seluruh karyawan internal untuk mengembangkan portofolio dan integrasi

pengelolaan risiko sosial, ekonomi dan lingkungan yang tepat sesuai dengan rencana bisnis Perusahaan.

Sebagai acuan dan panduan Perusahaan dalam melakukan implementasi keuangan berkelanjutan adalah Rencana Aksi Keuangan Berkelanjutan (RAKB). Rencana Aksi Keuangan Berkelanjutan (RAKB) memuat persiapan pembentukan Team Kerja Khusus, *Sustainability Policy & Strategy* (kebijakan dan penyesuaian struktur serta peran organisasi), penyesuaian dan pelaksanaan berbagai program yang telah disusun oleh Perusahaan dengan harapan bahwa Perusahaan dapat menumbuhkan budaya keberlanjutan bagi internal Perusahaan maupun masyarakat luas demi mencapai tujuan kehidupan berkelanjutan.

Adapun strategi yang dilakukan oleh Perusahaan sebagai implementasi Aksi Keuangan Berkelanjutan adalah:

1. Rencana jangka panjang 5 (lima) tahun, yaitu Perusahaan tetap memberlakukan dan memperhatikan Aksi Keuangan Berkelanjutan sesuai dengan pedoman dan peraturan perundang-undangan yang berlaku dimana telah disesuaikan dengan prinsip ramah lingkungan dalam menjalankan operasional Perusahaan.
2. Rencana jangka pendek (satu) tahun yaitu:
 - a) Melakukan identifikasi, pedoman, strategi dan analisa organisasi;
 - b) Membentuk unit kerja khusus dalam fungsi Keuangan Berkelanjutan;
 - c) Melakukan pelaksanaan edukasi Keuangan Berkelanjutan kepada seluruh karyawan dengan menumbuhkan pemahaman “*Start From Your Self*”.

Proses pengembangan strategi sebagai implementasi Aksi Keuangan Berkelanjutan disesuaikan dengan rencana bisnis, visi dan misi Perusahaan. Kebijakan tersebut dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut ini:

1. Pertumbuhan bisnis yang selalu memperhatikan peluang serta memberikan dampak positif pada kehidupan melalui pembiayaan yang cerdas, integrasi dan meningkatkan daya saing;
2. Debitur, dengan selalu memberikan pembaharuan menyangkut kenyamanan dan keamanan bertransaksi bagi Debitur baik dalam melakukan pembayaran dan lainnya dengan cara terus menerus meningkatkan pelayanan dan memberi kemudahan cara pembayaran angsuran dengan menggunakan sistem pembayaran baik secara langsung maupun melalui outlet Indomaret/Alfamart, *Mobile Collection*, *Web Payment* dan POS terdekat;
3. Sumber Daya Manusia (SDM), dengan cara senantiasa *concern* untuk meningkatkan dan mengembangkan kapasitas dan kapabilitas sumber daya manusia di PT Capella Multidiana guna menunjang kebutuhan bisnis;

4. Tata kelola Perusahaan, dalam menjalankan operasionalnya, PT Capella Multidana berkomitmen untuk selalu memperhatikan dan menerapkan *Good Corporate Governance* (GCG). Hal ini bertujuan agar operasional Perusahaan dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

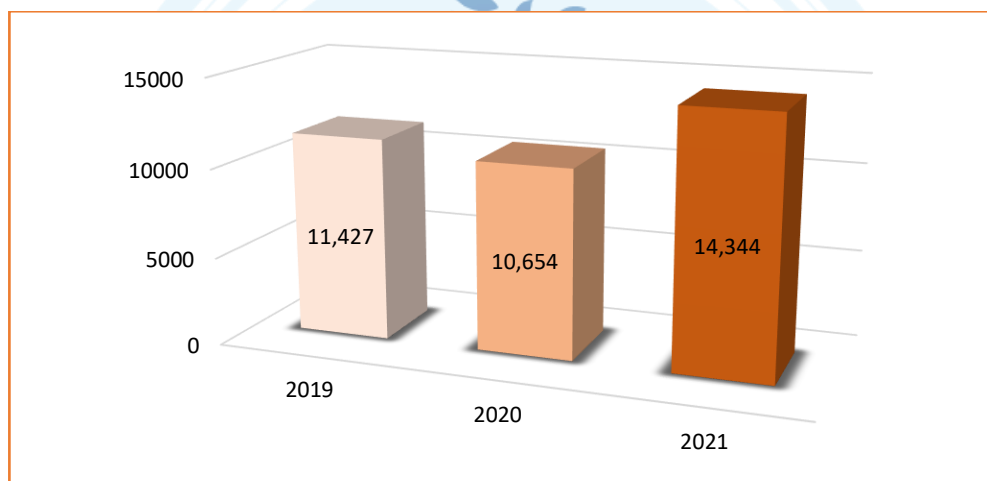
C. Aspek keberlanjutan

Dalam melaksanakan Aksi Keuangan Berkelanjutan, Perusahaan turut memperhatikan aspek-aspek keberlanjutan Perusahaan. Pencapaian Perusahaan diukur dari perbandingan kinerja Perusahaan dalam 3 (tiga) tahun terakhir. Aspek-aspek keberlanjutan antara lain terdiri dari Aspek Ekonomi, Aspek Lingkungan Hidup dan Aspek Sosial.

1. Aspek Ekonomi, yang terdiri dari:

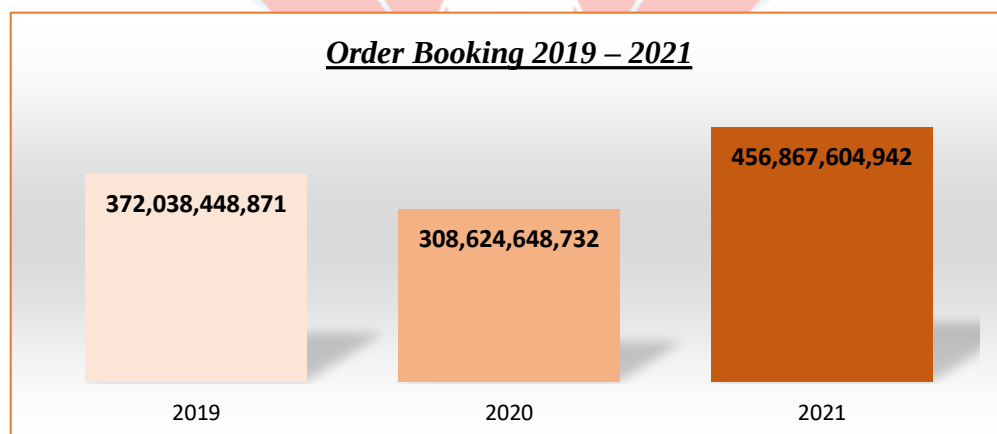
- a) Kuantitas produksi atau jasa penjualan;

Pembiayaan 2019 – 2021 (dalam Unit)

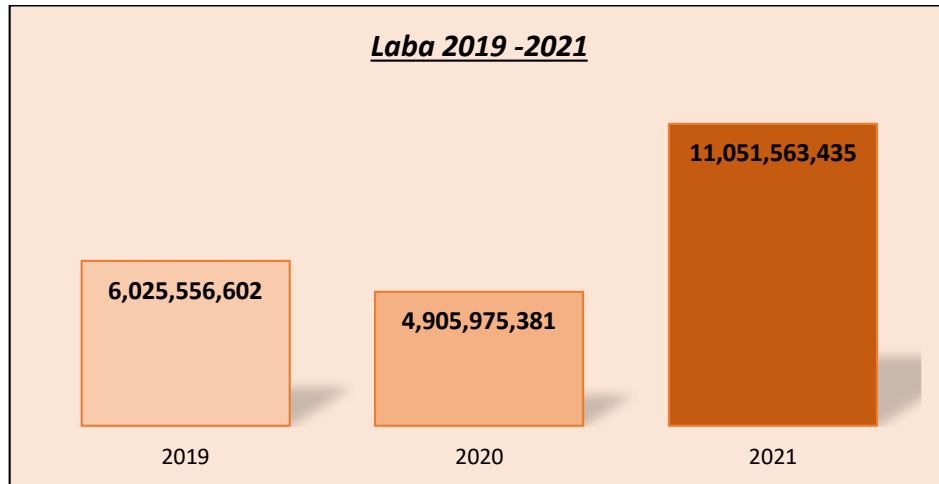


- b) Pendapatan atau penjualan;

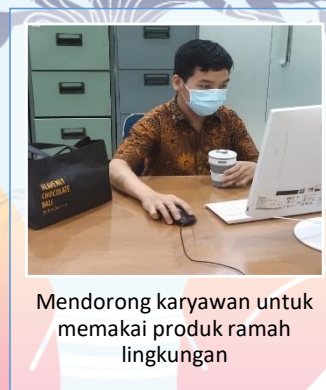
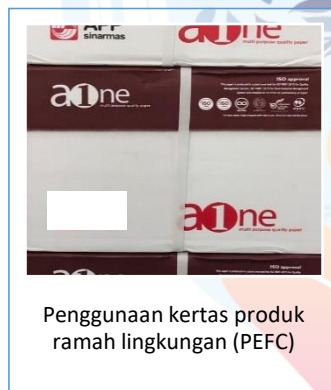
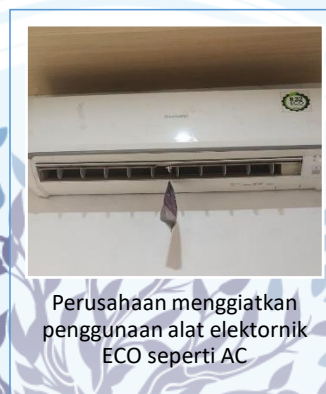
Order Booking 2019 – 2021



c) Laba atau rugi bersih;



d) Produk ramah lingkungan



e) Pelibatan pihak lokal yang berkaitan dengan proses bisnis Keuangan Berkelanjutan
Perusahaan saat ini masih fokus pada partisipasi pihak internal dengan cara membangun kesadaran karyawan Perusahaan terhadap arti pentingnya keberlanjutan.

2. Aspek Lingkungan Hidup

a) Penggunaan Energi

Menjaga kelestarian Sumber Daya Alam merupakan sesuatu yang juga dipandang penting oleh Perusahaan terutama dalam menjaga aspek keberlanjutan usaha bisnisnya. Oleh karenanya Perusahaan senantiasa membangun budaya sadar dan cinta terhadap lingkungan kepada seluruh karyawannya terlebih dalam menjalankan tugas dan aktivitas pekerjaannya sehari-hari. Secara tidak langsung Perusahaan melatih karyawan untuk melakukan efisiensi penggunaan listrik dan air di lingkungan kantor. Hal yang tampaknya sederhana ini ternyata memberikan dampak yang tidak sedikit baik itu untuk lingkungan maupun keuangan Perusahaan. Efisiensi penggunaan listrik dan air di lingkungan kantor dapat dilakukan oleh seluruh karyawan dengan melakukan hal-hal berikut ini:

1) Listrik

- Penggunaan produk-produk elektronik ramah lingkungan, selain mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan karena kemampuannya mengurangi energi yang dikeluarkan, juga membantu Perusahaan dalam melakukan penghematan biaya listrik setiap bulannya;
- Menyalakan AC dengan melakukan pengaturan suhu dengan bijak yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi ruangan;
- Mematikan AC dan lampu apabila ruangan tidak digunakan atau telah selesai digunakan;



2) Air

- Menumbuhkan kesadaran karyawan untuk bijak dalam pemakaian sumber air dengan cara mematikan air saat sedang membersihkan tangan atau yang lainnya dan menghidupkan air kembali jika akan membilasnya kembali;
- Melakukan pengisian bak air satu kali sehari dengan cara pengisian penuh tangki air secara rutin.

b) Pengurangan Emisi

Seperti tahun sebelumnya, tahun 2021 ini Perusahaan juga melakukan gerakan pengurangan emisi sebagai bentuk partisipasi aktifnya dengan menyelenggarakan kembali kegiatan “Hari Tanpa Kendaraan” yang dilakukan oleh karyawan Perusahaan dengan sehari tanpa menggunakan kendaraan pribadi ke kantor. Kegiatan tersebut dilaksanakan pada tanggal 23 Oktober 2021 di beberapa kantor Perusahaan. Meski sederhana, namun sedikit banyak memberikan sumbangsih dalam pengurangan emisi pada hari tersebut dilingkungan kantor Perusahaan. Berikut ini kami sajikan dokumentasi atas pelaksanaan program tersebut:



Kebijakan larangan merokok juga masih tetap diterapkan dilingkungan Perusahaan mengingat akan pentingnya kesehatan, baik untuk kesehatan karyawan maupun pengunjung

Perusahaan. Dampak lain yang dirasakan atas kebijakan ini adalah terciptanya lingkungan yang nyaman dan segar sehingga udara bersih dilingkungan Perusahaan selalu terjaga. Hal ini didukung juga dengan penempatan tanaman hijau dilingkungan Perusahaan yang semakin menambah nilai positif atas kualitas udara kantor. Hal ini tentunya tidak lepas dari dukungan semua pihak baik *stakeholder*, karyawan, Debitur dan pengunjung lainnya yang datang ke kantor Perusahaan.

Berikut beberapa dokumentasi atas kegiatan tersebut:



c) Pengurangan Limbah dan Efluen

Direksi senantiasa melakukan edukasi kepada semua karyawan untuk membawa bekal makanan dan minum dari rumah. Terlebih pada masa pandemi Covid-19 yang mana karyawan diharapkan untuk mengurangi mobilitasnya di luar kantor. Hal ini diperlukan guna meminimalisir penyebaran penularan Covid-19 serta meningkatkan kesehatan karyawan itu sendiri karena bekal yang dibawa dari rumah tentunya sudah pasti lebih sehat. Dampak positif lainnya dari hasil edukasi ini adalah mengurangi limbah sampah yang berasal dari makanan/minuman yang dibeli dari luar (*paper less and plastic less*), yang mana jika sampah banyak menumpuk tentunya menurunkan kualitas lingkungan kantor dengan bau dan kotor yang ditimbulkannya. Selain itu minimnya Tempat Pembuangan Akhir (TPA) juga masih merupakan suatu masalah tersendiri di beberapa daerah.



3. Aspek Sosial

Berdasarkan tujuan Rencana Aksi Keuangan Berkelanjutan Perusahaan, bahwa “Menjadi Perusahaan Pembiayaan yang *credible*, memberi dampak positif pada kehidupan melalui

pembiayaan yang cerdas dan integrasi sosial, yang menjaga keseimbangan antara usaha Perusahaan dengan kehidupan, aspek sosial dan lingkungan masyarakat.”

Dengan adanya program keberlanjutan ini tidak dipungkiri bahwa memang memberikan efek luas bagi Perusahaan, baik itu memberikan dampak positif maupun negatif. Aspek sosial ini dimaksud untuk menjamin keadilan sosial dalam mendistribusikan kekayaan dan pelayanan sosial. Oleh karena itu, Perusahaan senantiasa memperbaiki sistem dan tatanan demi mewujudkan tujuan dalam pelaksanaan keberlanjutan. Adapun dampak yang terjadi di Perusahaan adalah sebagai berikut:

a) Dampak Positif

1) Sumber Daya Manusia

Peningkatan kesadaran karyawan akan pentingnya keberlanjutan melalui edukasi memberikan dampak terhadap efisiensi biaya operasional terkait pengeluaran yang harus dibayarkan oleh Perusahaan untuk pemakaian listrik, ATK dan lainnya. Lambat laun karyawan mulai terbiasa untuk lebih bijak dalam pemakaian alat elektronik kantor dan peralatan kerja lainnya sehingga kedisiplinan dan tanggung jawab dalam mengoperasikan alat-alat tersebut semakin bertumbuh.

Kondisi tersebut menandakan bahwa aktivitas/budaya berkelanjutan di lingkungan kantor memberikan efek positif bagi individu, Perusahaan dan lingkungan. Unit khusus yang dibentuk oleh Perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa program-program keberlanjutan Perusahaan tetap dijalankan dengan baik.

2) Dana/keuangan

Jauh sebelum adanya Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 51/POJK.03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan Bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten, dan Perusahaan Publik, Perusahaan senantiasa mengedukasi budaya berkelanjutan. Program ini juga memberikan dampak positif terutama dalam hal dana/keuangan Perusahaan. Perusahaan menanamkan budaya berkelanjutan dengan melakukan tindakan efisiensi penggunaan energi baik listrik, air, penggunaan komputer/laptop/printer/mesin *photocopy*, dsb, penggunaan material daur ulang seperti penggunaan kembali kertas bekas, meminimalkan penggunaan kertas (*paper less*) dengan cara mengirimkan dokumen atau berkas lainnya dengan *email*/WA.



3) Daerah/wilayah

Berdasarkan daerah/wilayah, dampak positif lainnya yang diterima Perusahaan adalah dengan adanya penerapan larangan merokok di wilayah kantor. Tentu hal ini memberikan efek ramah lingkungan serta dapat menjaga kesehatan. Selain itu juga dengan adanya program ini, terdapat kebijakan “Hari Tanpa Kendaraan” dengan kegiatan ini bertujuan menghemat energi dan pengurangan polusi udara serta polusi suara.

Selain itu dengan gerakan membawa makan dan minum masing-masing karyawan (bekal) memberikan efek positif bagi daerah sekitar kantor, yaitu dengan berkurangnya volume sampah makanan di sekitar kantor tersebut.

D. Profil Perusahaan

➤ Visi

“Menjadi Perusahaan Pembiayaan yang *credible*, memberi dampak positif pada kehidupan melalui pembiayaan yang cerdas dan integrasi sosial.”

➤ Misi

- Menciptakan lingkungan kerja, inovasi membawa perubahan yang dihadirkan melalui produk dan layanan relevan dengan cara yang efektif didukung oleh orang-orang berbakat di industri pembiayaan
- Menciptakan *Good Corporate Government* (GCG) dan profesionalisme

➤ **Tujuan Aksi Keuangan Berkelanjutan**

“Menjadi Perusahaan Pembiayaan yang *credible*, memberi dampak positif pada kehidupan melalui pembiayaan yang cerdas dan *integrasi sosial*, yang menjaga keseimbangan antara usaha Perusahaan dengan kehidupan, aspek sosial dan lingkungan masyarakat.”

➤ **Nilai-Nilai Budaya Keberlanjutan**

Budaya Perusahaan dibangun dari nilai-nilai yang menjadi prinsip-prinsip yang diyakini baik dan benar dalam menjalankan pekerjaan serta menjadi pegangan bagi setiap insan dalam berperilaku, bertindak dan mengambil keputusan untuk mencapai tujuan bersama. Nilai-nilai budaya Perusahaan mengarahkan perilaku semua karyawan dan menjadi landasan dalam penetapan aturan, kebijakan dan sistem organisasi.

Adapun budaya yang Perusahaan tumbuhkan adalah “Sinergi, Profesionalisme, Integritas, Inovasi, dan Kepercayaan (SPIIK)”.

Sinergi

- Membangun kerjasama yang bersinergi dengan seluruh stakeholder dengan dilandasi sikap tulus, terbuka dan mendorong kolaborasi yang produktif untuk mencapai tujuan bersama

Profesionalisme

- Visioner, kompeten dibidangnya, selalu mengembangkan diri dengan teknologi terkini sehingga menghasilkan kinerja terbaik

Integritas

- Konsisten antara pikiran, perkataan dan tindakan sesuai dengan ketentuan Perusahaan, kode etik profesi dan prinsip-prinsip kebenaran yang terpuji

Inovasi

- Senantiasa mengembangkan gagasan baru dan penyempurnaan berkelanjutan yang memberi nilai tambah bagi Perusahaan

Kepercayaan

- disiplin dan bertanggung jawab, menjunjung tinggi nilai "Berintegritas, Jujur dan dapat dipercaya, Bertanggung jawab, Berkomitmen"

➤ **Informasi Umum Perusahaan**

Informasi Umum Perusahaan		
	Nama Perusahaan	PT Capella Multidana
	Tanggal Pendirian	17 Maret 1997
	Dasar Hukum Pendirian	Akta No. 76 Tanggal 17 Maret 1997 Notaris Linda Herawati, S.H., di Jakarta dan disahkan oleh Menteri Kehakiman RI No. C2-4185.HT.01.04-TH.97 pada tanggal 26 Mei 1997 Izin dikeluarkan oleh Menteri Keuangan Republik Indonesia dengan Nomor 381/KMK.017/1997 tertanggal 31 Juli 1997
	Status Hukum	Perseroan Terbatas (PT)
	Kepemilikan Saham	PT Capella Medan (70%) PT Capella Capital Investindo (29,85%) PT Karim Pusaka Lestari (0,15%)
	Modal Dasar	Rp 150.000.000.000
	Kegiatan Usaha	Pembiayaan Investasi, Modal Kerja, Multiguna
	Produk dan Jasa	Pembiayaan kendaraan bermotor roda dua dan kendaraan bermotor roda empat
	Jaringan Usaha	4 Kantor Cabang 12 Kantor Selain Kantor Cabang
	Alamat	Jln. Sunter Paradise Timur Raya Blok G2, No 4-5 Jakarta – 14350, Indonesia
	Telepon	021-6401001
	Email	sekretaris@cmd.co.id
	Situs Web/Website	www.capellamultidana.com
	Jaringan Media Sosial	Facebook : Capella Multidana Instagram : cmdfinance Whatsapp : 0822-7764-6902

❖ **Skala Usaha**

1. Posisi Keuangan

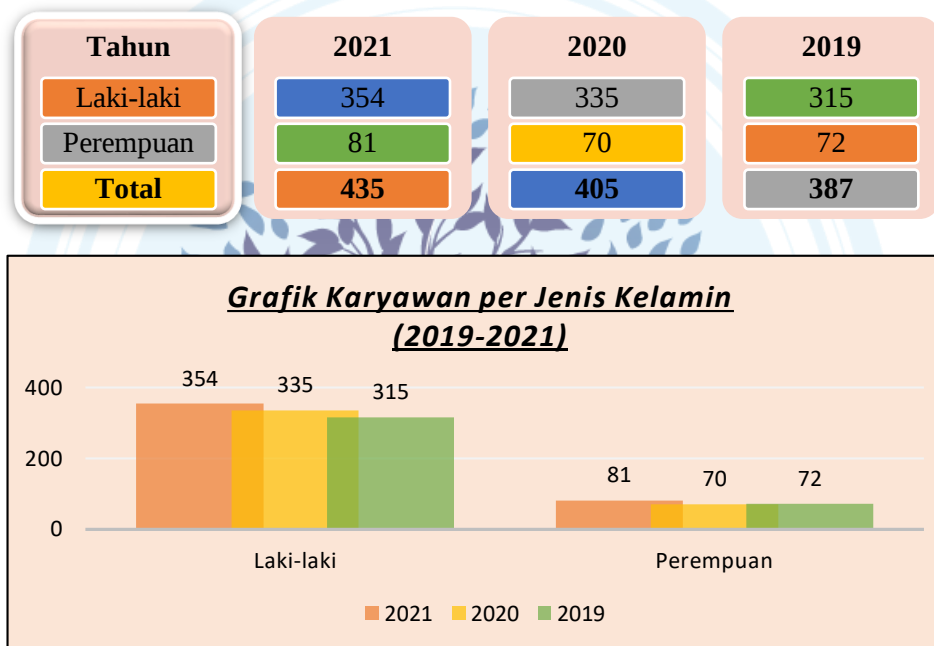
Keterangan	2021	2020	2019	Kenaikan (Penurunan)			
				Selisih 2021-2020	%	Selisih 2020-2019	%
Aset	826,649,795,842	659,221,350,796	726,533,397,469	167,428,445,046	25.39%	(67,312,046,673)	-9.26%
Liabilitas	663,648,664,616	534,268,351,923	606,486,373,973	129,380,312,693	24.21%	(72,218,022,050)	-11.90%
Ekuitas	163,001,131,226	124,952,998,873	120,047,023,496	38,048,132,353	30.44%	4,905,975,377	4.08%

Jumlah asset di tahun 2021 mengalami pertumbuhan sebesar 25,39% dibandingkan tahun sebelumnya, demikian juga dengan nilai liabilitas dan ekuitas yang mengalami kenaikan masing-masing sebesar 24,21% dan 31,44% karena pada saat ini sudah dapat melakukan penyesuaian dengan kondisi pandemi Covid-19 seiring dengan membaiknya perekonomian masyarakat serta peningkatan animo masyarakat untuk memiliki kendaraan yang dibutuhkannya.

2. Demografi Karyawan

Jumlah karyawan di tahun 2021 meningkat sebesar 7,40% dibandingkan dengan jumlah karyawan di tahun sebelumnya seiring dengan semakin berkembangnya usaha Perusahaan. Profil demografi karyawan Perusahaan selama 3 (tiga) tahun dapat dilihat pada tabel dan grafik berikut ini, dengan posisi terakhir per 31 Desember 2021:

❖ Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan



❖ Berdasarkan Jabatan Karyawan

Jabatan	2021			2020			2019		
	Lk	Pr	Total	Lk	Pr	Total	Lk	Pr	Total
General Manajer	1	-	1	1	-	1	1	-	1
Dept. Head	4	2	6	3	2	5	2	2	4
Kepala Cabang	4	1	5	7	-	7	6	-	6
Kepala KSKC	7	-	7	4	-	4	4	-	4
SPV	25	4	29	30	4	34	31	5	36
Staff	313	74	387	290	64	354	271	65	336
Total	354	81	435	335	70	405	315	72	387

❖ Berdasarkan Usia Karyawan

Usia	2021			2020			2019		
	Lk	Pr	Total	Lk	Pr	Total	Lk	Pr	Total
> 50	3	1	4	6	2	8	6	1	7
40 - 49	34	2	36	30	2	32	37	3	40
30 - 39	150	19	169	128	15	143	131	16	147
20 - 29	146	52	198	162	45	207	132	45	177
< 20	21	7	28	9	6	15	9	7	16
Total	354	81	435	335	70	405	315	72	387

❖ Berdasarkan Tingkat Pendidikan Karyawan

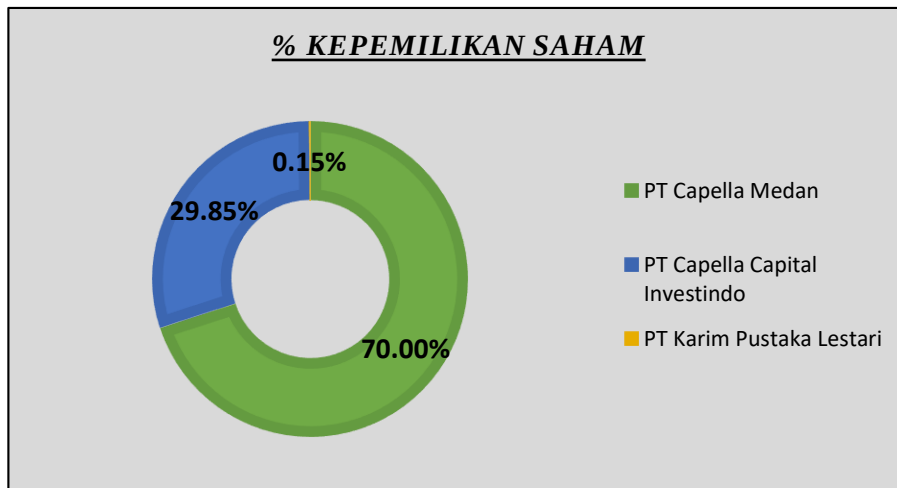
Pendidikan	2021			2020			2019		
	Lk	Pr	Total	Lk	Pr	Total	Lk	Pr	Total
S2	-	1	1	-	-	-	-	-	0
D4/S1	135	43	178	106	34	140	103	18	121
Akademi/D3	42	14	56	48	12	60	39	28	67
SLTA	175	23	198	179	24	203	171	26	197
SMP	2	-	2	2	-	2	2	-	2
Total	354	81	435	335	70	405	315	72	387

❖ Berdasarkan Status Karyawan

Status Karyawan	2021			2020			2019		
	Lk	Pr	Total	Lk	Pr	Total	Lk	Pr	Total
Tetap	90	29	119	108	32	140	128	30	158
Kontrak	264	52	316	227	38	265	187	42	229
Total	354	81	435	335	70	405	315	72	387

3. Kepemilikan Saham

Kepemilikan Saham PT Capella Multidana			
NILAI NOMINAL	PT CAPELLA MEDAN	PT CAPELLA CAPITAL INVESTINDO	PT KARIM PUSTAKA LESTARI
•JUMLAH SAHAM	•103.600 lembar	•44.178 lembar	•222 lembar
•MODAL DISETOR	•Rp 103.600.000.000,-	•Rp 44.178.000.000,-	•Rp 222.000.000,-
•% KEPEMILIKAN	•70%	•29.85%	•0,15%



4. Wilayah Operasional



➤ Produk, Layanan, dan Kegiatan Usaha

1. Kegiatan Usaha

Sesuai dengan Pasal 3 Akta Perusahaan Nomor 20, tanggal 17 November 2015 yang dibuat di hadapan Henry Tjong, S.H., Notaris di Medan. Maksud dan tujuan pendirian Perusahaan adalah berusaha di bidang Lembaga Pembiayaan. Dalam rangka mencapai maksud dan tujuan tersebut perseroan melaksanakan kegiatan usaha Perusahaan berdasarkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 35/POJK.05/2018 tentang Penyelenggaraan Usaha Perusahaan Pembiayaan, yaitu Pembiayaan Investasi, Pembiayaan Modal Kerja, Pembiayaan Multiguna,

dan Kegiatan usaha berupa sewa operasi (*operating lease*) dan/atau kegiatan berbasis *fee* sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan di sektor jasa keuangan.

2. Produk dan Jasa

PT Capella Multidana sampai saat ini memfokuskan usahanya pada pemberian pembiayaan konsumen dengan pembayaran secara angsuran terhadap kendaraan bermotor. Perusahaan mengklasifikasikan fasilitas pembiayaan menjadi pembiayaan mobil baru dan mobil bekas, pembiayaan sepeda motor baru dan sepeda motor bekas. Sebagai agunan untuk kredit tersebut adalah berupa Bukti Pemilikan Kendaraan Bermotor (BPKB) asli yang diserahkan dan disimpan oleh Perusahaan. Sebagai penerapan prinsip kehati-hatian, maka pemberian persetujuan kredit telah ditetapkan dalam ketentuan Wewenang Memutuskan Pemberian Pembiayaan (WMPP).

➤ Keanggotaan pada Asosiasi

Asosiasi Perusahaan Pembiayaan Indonesia (APPI)

Asosiasi Perusahaan Pembiayaan Indonesia (APPI) dengan nomor anggota 1276/JKT/VI/14. Asosiasi Perusahaan Pembiayaan Indonesia ini menjadi sebuah wadah utama untuk bertukar pikiran dan informasi, serta mengumpulkan, mengadakan penelitian dan mengolah bahan-bahan keterangan yang berhubungan dengan masalah-masalah mengenai Lembaga Pembiayaan dalam arti seluas-luasnya.

Berbagai macam kegiatan yang dilakukan oleh Asosiasi Perusahaan Pembiayaan Indonesia, diantaranya adalah Mengajar *Training of Basic Certification Program* yang diikuti oleh Bapak Jumin sebagai Direktur Perusahaan yang membawakan materi tentang *Accounting*. Selain itu, APPI juga sering membuat acara webinar sepanjang tahun 2020 yang diikuti oleh Perusahaan. Selain untuk menambahkan point pada pihak utama Perusahaan, juga dapat menambah wawasan, pengalaman, dan relasi yang baik antar perusahaan pembiayaan, asosiasi, otoritas, dan lainnya.

Lembaga Alternatif Penyelesaian Sengketa Sektor Jasa Keuangan (LAPS SJK)

Lembaga Alternatif Penyelesaian Sengketa (LAPS SJK) adalah suatu perkumpulan yang bertujuan di bidang sosial yaitu diantaranya: a). menyediakan mekanisme penyelesaian sengketa di luar pengadilan di sektor jasa keuangan yang cepat, biaya terjangkau, adil dan efisien; b). mewujudkan koordinasi dan kerjasama antar Anggota di sektor jasa keuangan; c). memberikan edukasi literasi keuangan dan penyelesaian sengketa kepada masyarakat Indonesia; d).

memberikan kepastian hukum dalam rangka penyelesaian sengketa bagi konsumen dan PUJK. Perusahaan mulai bergabung menjadi anggota LAPS SJK pada bulan Mei 2021.

Lembaga Pencatatan Aset (RAPINDO)

Perusahaan juga telah tercatat sebagai salah satu anggota dari RAPINDO pada bulan Juli 2021, yang mana merupakan suatu lembaga pencatatan aset (*Asset Registry*).

➤ **Perubahan pada Perseroan**

Untuk menjamin terselenggaranya pembiayaan yang merata di beberapa daerah sekaligus juga memberikan pelayanan maksimal kepada debiturnya baik untuk pembayaran maupun pelayanan lainnya, maka Perusahaan memutuskan untuk membuka Kantor Selain Kantor Cabang di beberapa daerah. Kantor Selain Kantor Cabang bertanggung jawab dan berkoordinasi dengan Kantor Cabang terdekat sesuai dengan lingkup wilayah operasional Kantor Cabang. Pada tahun 2021, Perusahaan membuka beberapa KSKC diantaranya adalah: KSKC Binjai, KSKC Ujung Batu dan KSKC Sudirman Pekanbaru.

Pembukaan Kantor Selain Kantor Cabang ini difungsikan hanya untuk Pos pemasaran dan pembayaran yang dilakukan oleh Perusahaan. Dengan dibukanya Kantor Selain Kantor Cabang ini diharapkan mampu meningkatkan jumlah pembiayaan Perusahaan di tahun 2021.

E. Penjelasan Direksi

1. Kebijakan dalam Merespon Tantangan dalam Pemenuhan Strategi Keberlanjutan

1.1 Nilai Keberlanjutan bagi Perseroan

Sebagai perusahaan yang telah menjalankan usaha kegiatan di bidang pembiayaan sejak tahun 1997, Perusahaan memiliki komitmen secara konsisten berusaha untuk tumbuh, berkembang dan memajukan usahanya. Setelah sempat mengalami penurunan pencapaian di tahun sebelumnya akibat dampak awal mula masuknya pandemi Covid-19 di Indonesia, pada tahun 2021 kinerja Perusahaan mengalami perbaikan yang mana hal ini dapat dilihat melalui paparan kinerja Perusahaan di atas. Meski terkesan sulit di awal pandemi, namun seiring waktu Perusahaan sudah mampu menyesuaikan diri dan berjalan berdampingan dengan situasi pandemi Covid-19. Penyesuaian diri terhadap pemberlakuan tatanan kondisi Perusahaan saat situasi pandemi dilaksanakan dengan tetap berkomitmen mendukung pelaksanaan program keberlanjutan.

1.2 Respon Perseroan terhadap Isu terkait Penerapan Keuangan Berkelanjutan

Program Keberlanjutan ini merupakan hasil yang ditetapkan oleh Otoritas Jasa Keuangan yang dituangkan dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 51/POJK.03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan Bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten, dan Perusahaan Publik. Aturan ini menjadi dasar bagi seluruh Industri Jasa Keuangan untuk menginisiasikan program keuangan berkelanjutan di perusahaan masing-masing. Tujuan dari pelaksanaan keuangan berkelanjutan ini adalah agar adanya penyediaan sumber pendanaan yang dibutuhkan untuk pembangunan berkelanjutan dan pendanaan terkait perubahan iklim dalam jumlah yang memadai serta integrasi pengelolaan risiko, baik risiko lingkungan, sosial dan tata kelola dalam sistem keuangan Perusahaan.

Perusahaan berpartisipasi secara aktif dalam mewujudkan keuangan berkelanjutan sekaligus mendukung pembangunan berkelanjutan di Indonesia. Untuk menunjang pembangunan berkelanjutan tersebut, Perusahaan telah menyusun Rencana Aksi Keuangan Berkelanjutan (RAKB) dan telah dilaksanakan di tahun 2021. Tahun 2021 merupakan Tahap Pelaksanaan Awal Perusahaan menerapkan Keuangan Berkelanjutan. Tahapan-tahapan yang akan dilakukan oleh Perusahaan setiap tahunnya telah dijelaskan secara terperinci sesuai *guidelines* yang tertuang dalam Rencana Aksi Keuangan Berkelanjutan.

1.3 Komitmen Manajemen dalam Pencapaian Penerapan Keuangan Berkelanjutan

Sebagai Perusahaan yang bertanggung jawab, Perusahaan telah melaksanakan tahapan, program serta kegiatan sesuai rencana yang telah dibuat oleh Perusahaan. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Direksi dan Dewan Komisaris tidak hanya memperhatikan prinsip kehati-hatian, melainkan juga memperhatikan dan menerapkan budaya keberlanjutan. Direksi senantiasa mengedukasi semua karyawan agar dapat menjalankan budaya dan nilai-nilai dari keuangan berkelanjutan. Nilai-nilai yang ditanamkan oleh Perusahaan adalah “Sinergi, Profesionalisme, Integritas, Inovasi, dan Kepercayaan (SPIIK)”. Dari nilai yang ditanamkan oleh Perusahaan, diharapkan semua karyawan dari seluruh jenjang organisasi dapat menerapkan nilai-nilai keberlanjutan guna kemajuan dan keberlanjutan Perusahaan kedepannya.

1.4 Pencapaian Kinerja Penerapan Keuangan Berkelanjutan

Perusahaan berkomitmen untuk senantiasa mengembangkan keuangan berkelanjutan di Perusahaan karena nilai-nilai atau budaya yang ada didalamnya mencerminkan visi, misi dan tujuan dari Perusahaan dan diharapkan akan sangat berdampak positif bagi seluruh *stakeholder*. Tantangan dalam penerapan keuangan berkelanjutan pada tahap awal ini adalah pemahaman yang lebih mendalam untuk mengembangkan portopolio produk

keuangan berkelanjutan. Untuk itu pada tahap awal penerapan ini, Perusahaan fokus untuk melakukan pengembangan kapasitas internal melalui sosialisasi, pembentukan pedoman dan kebijakan, pembentukan team khusus keuangan berkelanjutan.

1.5 Tantangan Pencapaian Kinerja Penerapan Keuangan Berkelanjutan

Tantangan atas pencapaian kinerja di tahun 2021 adalah dengan masih belum berakhirnya pandemi Covid-19 sehingga Direksi masih memberlakukan kebijakan dalam penerapan protokol kesehatan, kebersihan dan menjaga kesehatan seluruh karyawan. Selain itu, tantangan yang sering terjadi adalah lemahnya pengawasan dari pihak manajemen dalam hal pengawasan budaya keberlanjutan di beberapa cabang. Tantangan lain adalah menumbuhkan kedisiplinan karyawan dalam hal penerapan budaya sadar risiko di lingkungan kantor Perusahaan. Dalam hal ini Direksi terus menerus memberikan edukasi kepada pihak manajemen dan seluruh karyawan agar dapat menumbuhkan budaya keberlanjutan dalam kehidupan sehari-hari, bukan hanya di lingkungan kantor saja melainkan kapanpun dan dimanapun berada.

2. Penerapan Keuangan Berkelanjutan

2.1 Pencapaian Kinerja Penerapan Keuangan Berkelanjutan

Perusahaan mencatatkan kinerja yang cukup baik di tahun 2021, ditandai dengan peningkatan kinerja yang telah dicapai. Walaupun pandemi Covid-19 terus berlangsung sepanjang tahun 2021, Perusahaan tetap memegang komitmen untuk terus tumbuh dan memperkuat aspek bisnis. Edukasi dalam rangka peningkatan disiplin dalam penerapan keberlanjutan terus dilakukan Perusahaan terutama terkait *issue* pemakaian kertas, listrik dan air yang mana hal tersebut merupakan hal yang paling sering digunakan oleh semua insan Perusahaan dilingkungan kantor Perusahaan sehari-harinya.

2.2 Prestasi dan Tantangan Pencapaian Kinerja Penerapan Keuangan Berkelanjutan

Sumber Daya Manusia (SDM) Perusahaan juga mengedepankan *Good Corporate Governance* (GCG), sehingga proses transformasi yang dilakukan Perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Sumber daya manusia Perusahaan dalam hal ini karyawan sangat memberikan pengaruh kepada Perusahaan. SDM penting di edukasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan mengedepankan prinsip tata kelola Perusahaan yang baik dan menanamkan budaya keberlanjutan. Dalam pengelolaan lingkungan, upaya yang dilakukan Perusahaan adalah dengan menghemat pemakaian energi listrik, dimana penggunaan listrik berkurang sebesar -5,69% dibandingkan tahun 2020.

Program tanggung jawab sosial dan lingkungan telah dikelola secara konsisten oleh Perusahaan melalui *Corporate Secretary* dan tim khusus dari Manajemen Risiko, *Legal Compliance*, HRD, dan Audit Internal Perusahaan. Dengan dibentuknya tim khusus ini, diharapkan penerapan keuangan berkelanjutan ini dapat diterapkan dengan baik dan secara menyeluruh serta konsisten di semua lini Perusahaan.

3. Strategi Pencapaian Target Keuangan Berkelanjutan

Perusahaan menjalankan bisnis pembiayaan multiguna, investasi, modal kerja, dan pembiayaan yang diatur oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Untuk memitigasi risiko, maka Perusahaan membuat ketentuan mengenai pemberian pembiayaan kepada calon Debitur. Pemberian pembiayaan yang akan diberikan kepada calon debitur terlebih dahulu melakukan penelurusan terhadap latar belakang dari calon debitur. Perusahaan dapat menetapkan apakah calon Debitur tersebut layak atau tidak menerima pembiayaan tersebut. Jika Perusahaan tidak melakukan uji kelayakan terlebih dahulu, maka akan menimbulkan kemungkinan kerugian dikemudian hari, khususnya menimbulkan kerugian dalam aspek ekonomi.

Sebelum jauh melangkah kedepan, Perusahaan perlu menerapkan dan meningkatkan budaya keberlanjutan kepada seluruh karyawan. Fokus utama Perusahaan adalah adanya edukasi kepada semua karyawan dimulai dengan adanya “*Start from Your Self*” dengan berbagai program yang dilakukan yang berfokus pada “*Go Green*”. Edukasi telah dilakukan sepanjang tahun 2021 kepada beberapa karyawan dan pihak manajemen Perusahaan.



Gambar tersebut di atas merupakan salah satu kegiatan edukasi yang dilakukan di Medan. Kegiatan ini dilakukan dalam rangka untuk menumbuhkan budaya keberlanjutan. Hal ini tentu yang sangat diharapkan oleh Direksi agar kedepannya dapat terus menerapkan budaya/nilai-nilai

keberlanjutan. Selain sumber daya manusia, hal lain yang dapat dilihat adalah dengan adanya pembangunan keuangan berkelanjutan juga sangat berdampak positif bagi daerah/wilayah sekitar kantor. Hal ini tentu juga akan berpengaruh pada aspek lingkungan hidup yang sehat dan berkelanjutan.

Terhadap pembangunan keberlanjutan ini, Perusahaan dapat memberikan dampak positif bukan hanya kepada karyawan internal Perusahaan saja, melainkan lingkungan dan orang sekitar. Selain itu, untuk penerapan kedepannya Perusahaan harus menyertakan dan melaksanakan praktik keuangan berkelanjutan yang ramah lingkungan, seperti menetapkan komposisi Debitur dan adanya inovasi dalam aspek operasional dan perilaku karyawan serta *stakeholder*.

Perusahaan juga telah memikirkan hal-hal lain yang berasal dari eksternal Perusahaan yang tentu mempengaruhi ekonomi, sosial dan lingkungan hidup. Perusahaan juga menyadari bahwasanya setiap kegiatan tentunya memiliki tantangan serta hambatan tersendiri, namun diharapkan tumbuhnya kesadaran dari setiap orang yang ada di lingkungan Perusahaan akan semakin meningkat setiap harinya, sehingga program yang telah dan akan direncanakan dapat berjalan secara efektif dan memberikan manfaat yang seluas-luasnya bagi kepentingan bersama.

F. Tata Kelola Keberlanjutan

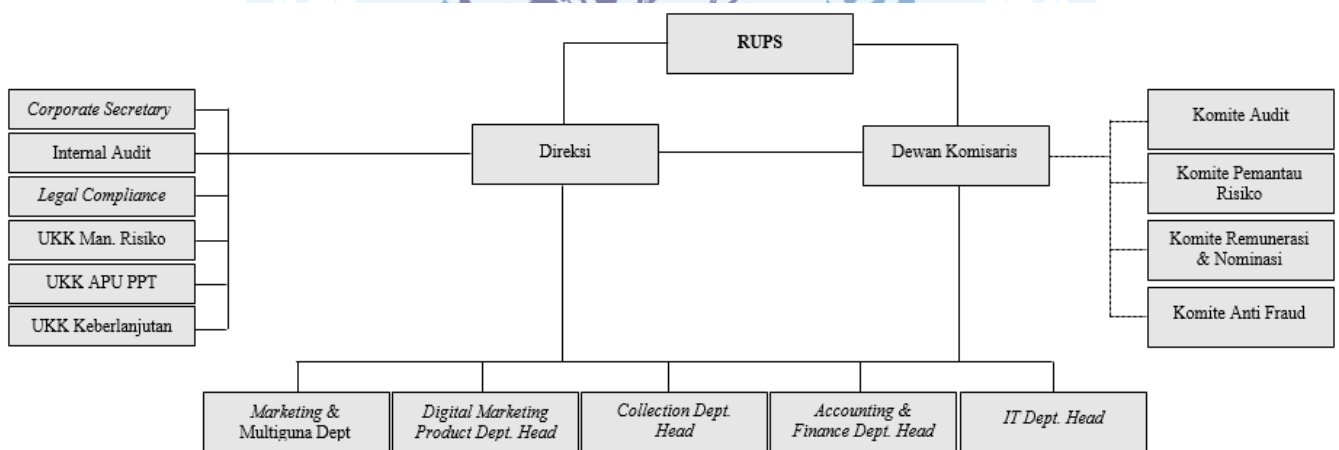
Tata kelola Perusahaan yang baik adalah prinsip-prinsip yang mendasari suatu proses dan mekanisme pengelolaan Perusahaan berlandaskan peraturan perundang-undangan dan etika berusaha. Sebagai Perusahaan yang bertanggung jawab di bidang pembiayaan, Perusahaan senantiasa menerapkan prinsip tata kelola Perusahaan yang baik. Penerapan dilakukan tidak hanya sekedar memenuhi ketentuan yang berlaku, namun lebih mendorong kesadaran bahwa tata kelola yang baik merupakan kunci penting untuk meningkatkan kinerja dan keunggulan daya saing yang berkelanjutan.

Berdasarkan POJK No. 29/POJK.05/2020 tentang Perubahan Atas POJK No. 30/POJK.05/2014 tentang Tata Kelola Perusahaan yang Baik bagi Perusahaan Pembiayaan, dalam melaksanakan kegiatannya, Perusahaan wajib melaksanakan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik dalam setiap usahanya pada seluruh tingkatan atau jenjang organisasi dengan menerapkan prinsip “**TARIF**” (*Transparency, Accountability, Responsibility, Independence, Fairness*). Adapun prinsip tata kelola Perusahaan yang baik tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Keterbukaan (**Transparency**), yaitu keterbukaan dalam proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam pengungkapan dan penyediaan informasi yang relevan mengenai Perusahaan, yang mudah diakses oleh pemangku kepentingan sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang pembiayaan serta standar, prinsip, dan praktik penyelenggaraan usaha pembiayaan yang sehat;

- 2) Akuntabilitas (**Accountability**), yaitu kejelasan fungsi dan pelaksanaan pertanggungjawaban organ Perusahaan sehingga kinerja Perusahaan dapat berjalan dengan transparan, wajar, efektif, dan efisien;
- 3) Pertanggungjawaban (**Responsibility**), yaitu kesesuaian pengelolaan Perusahaan dengan peraturan perundang-undangan di bidang pembiayaan dan nilai-nilai etika serta standar, prinsip, dan praktik penyelenggaraan usaha pembiayaan yang sehat;
- 4) Kemandirian (**Independency**), yaitu keadaan Perusahaan yang dikelola secara mandiri dan professional serta bebas dari benturan kepentingan dan pengaruh atau tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang pembiayaan dan nilai-nilai etika serta standar, prinsip, dan praktik penyelenggaraan usaha pembiayaan yang sehat;
- 5) Kesetaraan dan kewajaran (**Fairness**), yaitu kesetaraan keseimbangan dan keadilan di dalam memenuhi hak-hak yang timbul berdasarkan perjanjian tanpa adanya perbedaan antar satu dan yang lain dan adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban.

STRUKTUR TATA KELOLA KEBERLANJUTAN



1. Tugas dan Tanggung Jawab

➤ Dewan Komisaris

Dewan Komisaris adalah organ Perusahaan yang bertanggung jawab kepada RUPS. Dewan Komisaris bertugas dan bertanggung jawab secara kolektif untuk melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada Direksi serta memastikan bahwa Perusahaan melaksanakan tata kelola Perusahaan yang baik di seluruh tingkatan organisasi. Dalam menjalankan tugas pengawasan, Dewan Komisaris dapat membentuk komite. Komite tersebut akan bertanggung jawab kepada Dewan Komisaris.

➤ *Direksi*

Direksi adalah organ Perusahaan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengelolaan Perusahaan untuk kepentingan Perusahaan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perusahaan serta mewakili Perusahaan baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar. Direksi merupakan tokoh sentral dan eksklusif dalam organ tata kelola Perusahaan.

Direksi secara kolektif bertanggung jawab atas implementasi keuangan berkelanjutan di Perusahaan. Direksi juga memastikan tidak adanya konflik kepentingan dengan manajemen dalam mengelola aspek-aspek keberlanjutan. Tugas pokok dari Direktur Keuangan dan Operasional diantaranya adalah membangun dan menerapkan budaya keuangan berkelanjutan dalam seluruh jenjang organisasi, memastikan penerapan nilai-nilai keberlanjutan dapat dilaksanakan dengan baik serta dapat mengikuti perkembangan isu keuangan berkelanjutan. Tugas ini juga harus adanya dukungan dari Direksi Perusahaan termasuk Dewan Komisaris yang bertugas mengawasi seluruh rencana dan implementasi keuangan berkelanjutan di Perusahaan.

➤ *Unit Khusus Keberlanjutan*

Unit Khusus Keberlanjutan ini dibentuk agar dapat membantuk Direksi dalam mengimplemantasikan dan menerapkan keuangan berkelanjutan secara menyeluruh dan konsisten. Adapun uraian tugas dan tanggung jawab dari unit ini adalah sebagai berikut:

- 1) Membuat pedoman tentang penerapan keuangan berkelanjutan bagi Perusahaan;
- 2) Membuat Standar Operasional Prosedur (SOP) Perusahaan tentang keuangan berkelanjutan dengan terperinci dan memperhatikan prinsip-prinsip tata kelola Perusahaan yang baik;
- 3) Membantu Direksi dalam hal melakukan edukasi kepada seluruh karyawan;
- 4) Menyusun Rencana Aksi Keuangan Berkelanjutan dan menyusun Laporan Aksi Keuangan Berkelanjutan.

2. Pengembangan Kompetensi

Perusahaan memberikan fasilitas program pengembangan sumber daya manusia mulai dari level staff hingga Dewan Komisaris. Program ini sebagai bentuk komitmen Perusahaan dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing. Program ini diharapkan mampu memberikan dampak positif terhadap produktifitas dan efektivitas kinerja sumber daya manusia yang dimiliki Perusahaan.

Selama tahun 2021 Perusahaan melakukan beberapa program keberlanjutan, yaitu dalam rangka memperingati hari Inklusi Keuangan dan Diklat Manajemen Risiko. Pemateri atau pembicara dari kedua kegiatan itu adalah pihak yang berkompeten dibidangnya. Kegiatan ini diikuti oleh karyawan internal Perusahaan bahkan dari Capella Group yang sangat antusias mengikuti kegiatan seminar dan Diklat ini.

Selain itu, terdapat berbagai macam seminar yang diadakan oleh Otoritas Jasa Keuangan, Asosiasi Perusahaan Pembiayaan Indonesia, dan pihak lainnya, dimana Perusahaan turut aktif dalam kegiatan tersebut. Perusahaan selalu mengikut sertakan salah satu atau beberapa dari pihak utama Perusahaan. Hal ini diperlukan agar Pihak Utama dapat mengembangkan, menyesuaikan, dan mengetahui situasi dan kondisi dari eksternal (perusahaan lainnya).

Kondisi Pandemi Covid-19 yang masih berlangsung sepanjang tahun 2021 semakin meningkatkan minat Perusahaan untuk terus mengembangkan digitalisasi akibat terbatasnya mobilitas manusia dalam beraktivitas sehari-harinya. Sehingga untuk dapat bersaing dalam bisnisnya, Perusahaan semakin meningkatkan kegiatannya dengan metode digital. Semua kegiatan yang awalnya mengharuskan tatap muka dilakukan melalui virtual. Oleh karena pelaksanaan melalui virtual, maka Perusahaan semakin aktif mengikuti kegiatan webinar ataupun diklat yang dilaksanakan oleh Otoritas ataupun pihak Asosiasi. Selain itu, Direksi Perusahaan juga mengajar pada saat Diklat Asosiasi Perusahaan Pembiayaan Indonesia secara online. Tentunya dari berbagai kegiatan yang telah dilakukan dapat mengembangkan kompetensi yang dimiliki oleh pihak utama ataupun karyawan lainnya.

Adapun daftar pengembangan kompetensi Perusahaan adalah sebagai berikut:

Nama	Jabatan	Materi	Tanggal Pelaksanaan	Penyelenggaraan
Sudjono Karim	Komisaris Utama	Webinar Series Edukasi Keuangan “Kredit Perbankan dan Pembiayaan Multifinance”	26/04/2021	Otoritas Jasa Keuangan Regional 5 – Sumatera Utara
		Webinar “Penguatan Peran Direksi dan Dewan Komisaris Penyedia Jasa Keuangan Non-Bank dalam Menunjang Efektivitas Penerapan Program APU-PPT”	09/02/2021	Otoritas Jasa Keuangan
Ali	Komisaris Independen	Sosialisasi Anti <i>Fraud</i> “Memahami dan Mencegah <i>Fraud</i> dan Tindak Pidana Korupsi bagi Lembaga Pembiayaan”	02/11/2021	Otoritas Jasa Keuangan
		Sertifikasi Dasar Pembiayaan-Komisaris	26/03/2021	LSPPI
Arief Prawira	Direktur Utama	Sebinar “ <i>Taxplore 2021 National Taxation Seminar</i> “UU HPP Series: Kupas Tuntas Aspek Pajak Penghasilan dan Amnesti Pajak”	03/12/2021	Faculty of Administrative Science Department Universitas Indonesia
		Sosialisasi Anti <i>Fraud</i> “Memahami dan Mencegah <i>Fraud</i> dan Tindak Pidana Korupsi bagi Lembaga Pembiayaan”	02/11/2021	Otoritas Jasa Keuangan

Nama	Jabatan	Materi	Tanggal Pelaksanaan	Penyelenggaraan
Arief Prawira	Direktur Utama	Webinar “Webinar “Validitas Tanda Tangan Digital pada Industri Multifinance”	27/10/2021	PT RAPINDO
		Webinar “Rancangan Undang-Undang tentang Ketentuan Umum Perpajakan”	10/09/2021	Tax Centre Universitas Indonesia
		Webinar “Seminar Online <i>Economic Outlook 2022</i> ”	28/09/2021	APPI
		Webinar “Membangun Kesadaran Sekuriti Siber Penanganan Kebocoran Data dan Informasi di Era Digital”	30/06/2021	Agile Integration
		Webinar “Kewajiban Pendaftaran Benda yang Dibebani dengan Jaminan Fidusia sebagai Asas Publisitas dan Manfaatnya bagi Para Pelaku Usaha di Indonesia”	24/06/2021	KEMENKUMHAM RI
		Sertifikasi “Program Eksekutif Sertifikasi Manajemen Risiko bagi Perusahaan Pembiayaan”	17/06/2021	BSMR
		Webinar “Penguatan Peran Direksi dan Dewan Komisaris Penyedia Jasa Keuangan Non-Bank dalam Menunjang Efektivitas Penerapan Program APU-PPT”	09/02/2021	Otoritas Jasa Keuangan
Jumin	Direktur	Sosialisasi Anti <i>Fraud</i> “Memahami dan Mencegah <i>Fraud</i> dan Tindak Pidana Korupsi bagi Lembaga Pembiayaan”	02/11/2021	Otoritas Jasa Keuangan
		Sosialisasi “Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan Nomor 19/SEOJK/05/2020 tentang Saluran Pemasaran Produk Asuransi”	02/09/2021	Otoritas Jasa Keuangan
		Pembicara <i>training of Basic Certification Program</i> tentang <i>Accounting & Finance</i>	07/04/2021	APPI
		Webinar “Penguatan Peran Direksi dan Dewan Komisaris Penyedia Jasa Keuangan Non-Bank dalam Menunjang Efektivitas Penerapan Program APU-PPT”	09/02/2021	Otoritas Jasa Keuangan
Hismina Anwar	Direktur	Webinar Series Edukasi Keuangan “Kredit Perbankan dan Pembiayaan Multifinance”	26/04/2021	Otoritas Jasa Keuangan Regional 5 – Sumatera Utara
		Webinar “Penguatan Peran Direksi dan Dewan Komisaris Penyedia Jasa Keuangan Non-Bank dalam Menunjang Efektivitas Penerapan Program APU-PPT”	09/02/2021	Otoritas Jasa Keuangan

3. Prosedur Penerapan Keuangan Berkelanjutan

Perusahaan telah menyusun *roadmap* keuangan berkelanjutan yang selaras dan sejalan dengan rencana jangka panjang Perusahaan dengan tetap memperhatikan dan mempertimbangkan penerapan prinsip kehati-hatian dan manajemen risiko. Dalam menjalankannya, Perusahaan berkolaborasi antara beberapa unit kerja, yaitu *Corporate Secretary*, *Legal Compliance*, Manajemen Risiko, Audit Internal, HRD, *Finance Dept*, sehingga Perusahaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas dari Perusahaan.

Perusahaan senantiasa melakukan penyempurnaan kebijakan-kebijakan yang ada mengikuti dan menyesuaikan perkembangan di Industri Jasa Keuangan, seperti adanya pembentukan komite-komite. Selain itu, penerapan lain yang secara nyata yang dilakukan oleh Perusahaan adalah

adanya sistem dan prosedur dalam melakukan pemetaan sumber daya manusia melalui rekrutmen, pendidikan dan pelatihan, penyesuaian struktur organisasi, penyusunan kebijakan, sistem dan prosedur yang baru guna menerapkan tata kelola yang berkelanjutan.

Selain itu, Perusahaan juga menetapkan adanya pengoptimalan dalam proses bisnis dengan memperhatikan risiko dan prinsip tata kelola Perusahaan yang baik. Perusahaan menetapkan syarat-syarat dalam pemberian pembiayaan kepada Debitur dengan beberapa proses yang dijalani. Hal proses tersebut dapat diketahui apakah Debitur tersebut memang layak atau tidak untuk mendapatkan pembiayaan dari Perusahaan. Prosedur ini dibuat agar dapat memitigasi risiko kredit dan risiko operasional yang kemungkinan akan timbul dikemudian hari.

Dalam melaksanakan penerapan keuangan berkelanjutan dan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, Direksi bertanggung jawab atas implementasi keuangan berkelanjutan serta memastikan tidak adanya konflik kepentingan antar pihak. Direksi memastikan bahwa budaya atau nilai-nilai keberlanjutan dapat dilaksanakan dengan baik dari seluruh jenjang organisasi dengan memperhatikan segala aspek yang ada baik dari aspek ekonomi, sosial dan lingkungan hidup. Direksi dibantu oleh unit khusus keberlanjutan dalam membuat pedoman dan pelaksanaan keberlanjutan ini terus berupaya dalam perbaikan dan mengikuti perkembangan yang ada.

Dalam penyusunan pedoman, Direksi telah menyusun beberapa hal yang diperlukan dalam pengaturan keuangan berkelanjutan bagi Perusahaan, baik dari tugas dan wewenang masing-masing pihak terkait, penjelasan budaya atau nilai-nilai dari keberlanjutan, menentukan proses hal-hal yang dilakukan dalam program yang dilaksanakan oleh Perusahaan mulai dari indentifikasi mengukur kemanfaatan, dampak positif ataupun negatif yang ada, memantau pelaksanaan penerapan keuangan berkelanjutan, dan adanya pengendalian risiko yang ada baik dari segi ekonomi, sosial dan lingkungan.

Perusahaan juga melakukan penerapan manajemen risiko dalam menjalankan aktivitasnya. Direksi dan Dewan Komisaris bertanggung jawab dalam penyusunan pedoman dan penerapan manajemen risiko secara efektif dan mencakup paling sedikit 4 (empat) pilar manajemen risiko, yaitu:



Penerapan manajemen risiko sangat penting dalam menjalankan keuangan berkelanjutan. Pengawasan aktif dari Direksi dan Dewan Komisaris sangat diperlukan agar dapat melakukan mitigasi terhadap risiko-risiko yang akan muncul dikemudian hari dan juga bertanggungjawab atas penerapan keuangan berkelanjutan secara efektif dan sesuai dengan budaya atau nilai-nilai keberlanjutan. Sebagai fungsi pengawasan, Dewan Komisaris Perusahaan juga melakukan pengawasan terhadap implementasi atas rencana yang telah disusun, baik dari Rencana Bisnis Perusahaan, Rencana Aksi Keuangan Berkelanjutan dan rencana lainnya yang telah disusun oleh internal Perusahaan. Dewan Komisaris Perusahaan melakukan pengawasan dan memberikan nasihat yang membangun serta memastikan bahwa Perusahaan melaksanakan tata kelola Perusahaan yang baik di seluruh tingkatan organisasi. Salah satu bentuk pengawasan yang dilakukan oleh Dewan Komisaris adalah dengan adanya rapat secara berkala. Penerapan manajemen risiko sejalan dan saling berkesinambungan dengan penerapan keuangan berkelanjutan. Karena dalam melaksanakan penerapan keuangan berkelanjutan terdapat penerapan manajemen risiko. Dalam rangka pelaksanaan proses identifikasi, pengukuran, pengendalian, dan pemantauan risiko atas penerapan keuangan berkelanjutan sebagai berikut:

a) Identifikasi Risiko

Perusahaan melakukan identifikasi atas seluruh proses dan risiko yang dilakukan dalam penerapan keuangan berkelanjutan. Identifikasi dilakukan atas perdoman, tugas dan wewenang, kemanfaatan serta pelaksanaan dari penerapan keuangan berkelanjutan.

b) Pengukuran Risiko

Perusahaan juga melakukan pengukuran terhadap risiko yang timbul atas penerapan keuangan berkelanjutan ini. Pengukuran ini digunakan untuk mengukur dan sebagai acuan dalam melakukan pengendalian serta dilakukan secara berkala untuk seluruh kegiatan usaha Perusahaan. Pengukuran ini dapat dilakukan dengan metode pengukuran yang dipilih disesuaikan dengan karakteristik dan kompleksitas kegiatan usaha Perusahaan.

c) Pengendalian Risiko

Sistem pengendalian risiko mengacu pada kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan Perusahaan. Pengendalian ini dapat dilakukan dengan adanya mitigasi terhadap kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi pada saat penerapan keuangan berkelanjutan, baik itu faktor eksternal maupun internal.

d) Pemantauan Risiko

Pemantauan senantiasa dilakukan oleh fungsi bisnis dan operasional. Pemantauan dilakukan secara konsisten terhadap implementasi atas penerapan keuangan berkelanjutan baik dari segi ekonomi, sosial dan lingkungan.

Memang tidak dapat dipungkiri bahwa tidaklah mudah dalam melaksanakan penerapan kegiatan ini. Karena memang penerapan keuangan berkelanjutan ini dimulai dari diri masing-masing karyawan untuk dapat melakukan aktivitas secara berkelanjutan. Namun demikian, Direksi dan unit khusus keberlanjutan akan terus berupaya mengedukasi seluruh karyawan agar sadar dan pentingnya pembangunan yang berkelanjutan bukan hanya untuk Perusahaan, melainkan juga untuk pribadi karyawan tersebut.

4. Pemangku Kepentingan

Penerapan keuangan berkelanjutan dibutuhkan kerjasama semua pihak di Perusahaan yaitu pemangku kepentingan. Pemangku kepentingan adalah seseorang yang maupun kelompok yang mempunyai kepentingan baik secara langsung ataupun tidak langsung serta dapat mempengaruhi atau dipengaruhi atas aktivitas dan eksistensi Perusahaan. Atas kerjasama tersebut dibutuhkan pengontrolan dan identifikasi yang baik dari Direksi agar dapat tercapai tujuan dari aksi keberlanjutan. Keterlibatan pemangku kepentingan terlebih dahulu dilakukan penilaian oleh pihak manajemen Perusahaan, RUPS, Surat Keputusan dan lainnya.

Perusahaan telah mengidentifikasi kelompok pemangku kepentingan utama Perusahaan dengan menggunakan metoder *stakeholders mapping* yang bertujuan agar Perusahaan dapat mengetahui dengan jelas yang paling berkepentingan dengan Perusahaan secara timbal balik, hubungan apa yang akan dijalani, yang perlu dikomunikasikan, dan memaksimalkan karakteristik media komunikasi sehingga dapat berkomunikasi dengan para pemangku kepentingan secara efektif yang pada akhirnya mampu mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun pemangku kepentingan Perusahaan adalah sebagai berikut:

Pemangku Kepentingan	Metode Pendekatan	Frekuensi	Topik Prioritas
Pemegang Saham	RUPS Tahunan	Satu kali setahun	Penyampaian Rencana Bisnis Perusahaan dan Kinerja Perusahaan
	Paparan Kinerja	Dua kali setahun	
	RUPS Luas Biasa		
Debitur	Media Komunikasi untuk Debitur	1 kali sebulan	Mutu layanan Perusahaan kepada Debitur
	Survey Kepuasan Debitur	Dua kali setahun	
	Pengkinian Data Debitur	Dua kali setahun	
	Layanan <i>Call Centre</i> Debitur	Setiap saat apabila diperlukan	
Organisasi Bisnis (Bank, Asuransi, dan lainnya)	Pertemuan dan Kegiatan	Saat diperlukan	Peningkatan Tata Kelola Perusahaan
Pegawai	Pengkinian Data Karyawan	Satu kali setahun	Pembaharuan Data Pribadi Karyawan
	<i>Self Assessment</i> Karyawan	Dua kali setahun	Peningkatan Mutu Kerja Karyawan
	Diklat/Seminar/Pelatihan/ <i>Workshop</i>	Setiap saat apabila diperlukan	
Pemerintah, Otoritas Jasa Keuangan, Asosiasi	Pelaporan Kepatuhan Tata Kelola Perusahaan yang Baik	Satu kali setahun	Pemenuhan Penyampaian dan Penilaian Pelaksanaan Tata Kelola di Perusahaan
	<i>Self Assessment</i> Tata Kelola Perusahaan yang Baik	Satu kali setahun	
	Diklat/Seminar/Pelatihan/ <i>Workshop</i>	Setiap saat apabila diperlukan	Peningkatan Pemahaman dan Pengalaman Perusahaan

Perusahaan sebagai entitas bisnis mendorong setiap elemen didalamnya untuk berperilaku dengan baik dan menjaga hubungan yang harmonis dengan para pemangku kepentingan serta menumbuhkan kepekaan sosial. Perilaku yang etis berkaitan erat dengan risiko reputasi dan lebih jauh bisa mempengaruhi risiko operasional dan risiko kredit di Perusahaan. Dalam konteks Perusahaan mengupayakan penerapan standar etika dan perilaku dalam menjalankan seluruh aktivitas bisnisnya sesuai dengan visi, misi dan nilai-nilai budaya yang dimiliki melalui implementasi etika bisnis dan perilaku dalam berbisnis di Perusahaan.

5. Pemasalahan yang dihadapi, Perkembangan, dan Pengaruh terhadap Penerapan Keuangan Berkelanjutan

Sehubungan dengan diberlakukannya Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 51/POJK.03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten, dan Perusahaan Publik, Perusahaan telah menyusun Rencana Aksi Keuangan Berkelanjutan setiap tahunnya sejak 2020. Memang tidak dipungkiri bahwa penerapan budaya keuangan berkelanjutan ini dapat dilaksanakan dimulai dari pribadi masing-masing. Selain itu juga dibutuhkan kerja sama antar pihak yang terkait agar dapat tercapai tujuan dan rencana yang telah dibuat.

Selama menjalankan Rencana Keuangan Berkelanjutan permasalahan yang dihadapi yaitu Perusahaan masih berupaya untuk menumbuhkembangkan budaya cinta lingkungan kepada semua karyawannya agar tingkat kepedulian karyawan didapat secara merata. Menanamkan budaya cinta lingkungan, bukan hanya lingkungan kantor namun juga lingkungan tempat tinggal karyawan membutuhkan waktu karena hal ini terkait dengan kepedulian karyawan itu sendiri dan hal ini tentunya harus berasal dari pribadi karyawan dan bukan merupakan paksaan, barulah kedepannya dicapai hasil yang maksimal. Perusahaan saat ini masih berada ditahap persiapan sesuai dengan Rencana Aksi Keuangan Berkelanjutan, dimana pada tahap ini Perusahaan melakukan Penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) Keuangan Berkelanjutan, melakukan Pemilihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang diperlukan untuk mengelola fungsi Keuangan Berkelanjutan serta melakukan Persiapan atas Sistem Teknologi Informasi yang mendukung Pelaksanaan Keuangan Berkelanjutan.

Pandemi Covid-19 yang masih berlangsung di tahun 2021 terlebih mencapai puncaknya menjelang pertengahan tahun 2021 sehingga menyebabkan diberlakukannya PPKM di beberapa daerah memberi dampak terhadap aktivitas dan kegiatan Perusahaan namun meski demikian, pada saat ini Perusahaan sudah melakukan antisipasi dengan memanfaatkan sarana teknologi sehingga beberapa kegiatan operasional Perusahaan seperti *marketing* dan *collection* dilakukan

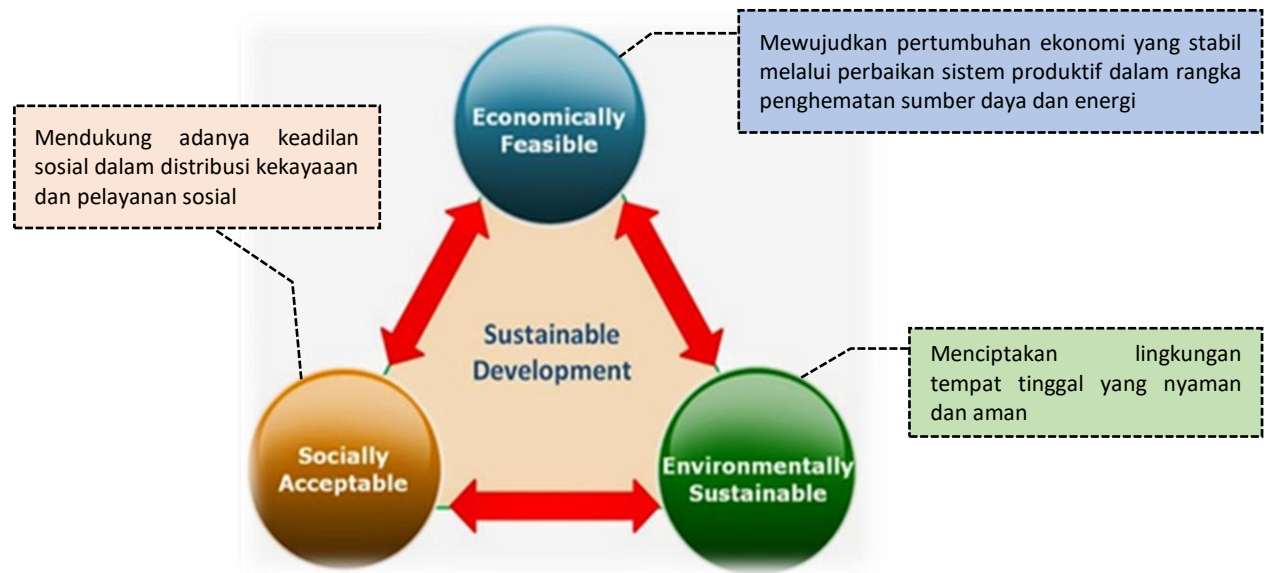
secara digitalisasi sehingga Perusahaan masih bisa mengalami bertumbuh dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Perusahaan juga telah melaksanakan edukasi terkait pentingnya budaya keberlanjutan kepada pengurus, pejabat maupun karyawan Perusahaan. Edukasi ini dilakukan baik secara tatap langsung ataupun melalui *virtual*. Dengan adanya edukasi/pelatihan ini diharapkan dapat menumbuhkan budaya atau nilai-nilai keberlanjutan pada pribadi masing-masing serta dapat diimplementasikan baik di lingkungan kantor ataupun di luar kantor.

G. Kinerja Berkelanjutan

1. Membangun Budaya Keberlanjutan

Sejak berdirinya PT Capella Multidana di tahun 1997 dan beroperasi hingga saat ini, Perusahaan telah memiliki dan melayani begitu banyak debitur. Membangun dan menjaga komunikasi serta hubungan yang baik dengan Debitur terus dilakukan dan ditingkatkan dengan harapan bahwa Perusahaan akan terus berkembang untuk kedepannya. Demikian juga hubungan dengan pihak eksternal lainnya tidak kalah penting untuk selalu dijaga demi terciptanya hubungan usaha yang harmonis. Berdasarkan Anggaran Dasar Perseroan, kegiatan usaha Perusahaan adalah bergerak dalam bidang lembaga pembiayaan, dimana untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan dapat melaksanakan kegiatan usaha pembiayaan investasi, pembiayaan modal kerja, pembiayaan multiguna, dan kegiatan usaha pembiayaan lain berdasarkan persetujuan dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK). PT Capella Multidana memiliki produk dan jasa berupa pembiayaan kendaraan bermotor yang diberikan kepada perseroan ataupun perusahaan maupun kepada pihak perseorangan. Pembiayaan yang diberikan meliputi pembiayaan untuk mobil baru atau bekas, sepeda motor baru dan sepeda motor bekas serta pembiayaan multiguna. Wilayah operasional Perusahaan saat ini meliputi Provinsi Aceh, Provinsi Sumatera Utara, Provinsi Riau, dan Provinsi Sumatera Barat.

Dalam upaya mendukung Keuangan Berkelanjutan di Indonesia, Perusahaan mengimplementasikan keuangan untuk pertumbuhan berkelanjutan yang dihasilkan dari keselarasan antara kepentingan ekonomi, sosial, dan lingkungan hidup.



Baik Pertumbuhan Ekonomi, Keberlanjutan Lingkungan dan Keberlanjutan Sosial saling terkait dan mendukung terwujudnya Pembangunan Berkelanjutan. Oleh karenanya, Perusahaan memandang pentingnya penerapan Keuangan Berkelanjutan dalam menjalankan bisnis Perusahaan, yang mana melalui kinerja keberlanjutan, kelangsungan hidup usaha Perusahaan semakin terjaga. Perusahaan mulai membangun budaya keberlanjutan pertama-tama dengan memperkenalkan Keuangan Berkelanjutan itu sendiri kepada karyawan Perusahaan melalui program “Go Green” dengan motto “*Start from Your Self*”. Budaya keberlanjutan sendiri diharapkan dapat dan mampu menularkan nilai-nilai positif kepada seluruh karyawan Perusahaan sehingga setiap orang memiliki kesadaran untuk menciptakan lingkungan hijau baik bagi dirinya sebagai pribadi, maupun untuk kepentingan orang lain termasuk lingkungannya (keberlanjutan lingkungan dan keberlanjutan sosial), yang pada akhirnya akan berdampak bagi keberlanjutan ekonomi. Bagi Perusahaan sendiri, budaya keberlanjutan yang dimiliki oleh karyawan akan berdampak pada penghematan energi, penghematan biaya operasional, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, bersih, asri (seperti misalnya membantu mengurangi polusi udara dengan sampah yang menumpuk) sehingga memaksimalkan laba Perusahaan yang akhirnya membantu kelangsungan usaha Perusahaan di masa mendatang.

2. Kinerja Ekonomi Perusahaan

Perusahaan menjalankan bisnis pembiayaan kendaraan mobil baru atau bekas, motor baru atau bekas, pembiayaan modal kerja, serta pembiayaan multiguna yang diatur oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Pemberian pembiayaan kepada calon debitur dilakukan dengan terlebih dahulu melakukan penelusuran terhadap latar belakang usaha dan tujuan calon debitur yang

bersangkutan mengajukan permintaan pembiayaan. Perusahaan menetapkan komposisi Debitur untuk melihat apakah yang bersangkutan sesuai/patuh/mendukung terhadap program Keuangan Berkelanjutan dan tidak sesuai/tidak patuh/tidak mendukung terhadap program Keuangan Berkelanjutan.

Kinerja pembiayaan yang telah dilakukan oleh Perusahaan sepanjang tahun 2019 – 2021 dapat dilihat dari nilai *Booking Order* yang telah diberikan Perusahaan kepada para debiturnya baik debitur perorangan maupun korporasi. Nilai yang tampak pada tabel di bawah adalah nilai berdasarkan *Booking Order* dengan mengambil komposisi jenis kendaraan yang dibiayai Perusahaan dengan mengambil data pembiayaan Perusahaan untuk periode 31 Desember 2019 sampai dengan periode 31 Desember 2021.

PERKEMBANGAN NILAI *BOOKING ORDER* PT CAPELLA MULTIDANA
BERDASARKAN JENIS PEMBIAYAAN
(dalam unit)

JENIS	<i>Booking Order</i>			Kenaikan / (Penurunan)					
	2021	2020	2019	Selisih 2021/2020			Selisih 2020/2019		
	(Unit)	(Unit)	(Unit)	(Unit)	%		(Unit)	%	
Pembiayaan Mobil Baru	1,374	838	1,201	535	63.96%	↑	-362	-30.22%	↓
Pembiayaan Mobil Bekas	265	241	232	24	9.95%	↑	9	-3.88%	↑
Pembiayaan Motor Baru	10,961	8,530	9,533	2,431	28.49%	↑	-1,003	-10.52%	↓
Pembiayaan Motor Bekas	337	394	461	-57	-14.46%	↓	-67	-14.53%	↓
Pembiayaan Lainnya	1,407	651		756	116.12%	↑	651	-	-
TOTAL	14,344	10,654	11,427	3,689	34.63%	↑	-772	-6.76%	↓

Booking Order per 31 Desember 2019 - 31 Desember 2021 dalam Unit

PERKEMBANGAN NILAI *BOOKING ORDER* PT CAPELLA MULTIDANA
BERDASARKAN JENIS PEMBIAYAAN
(dalam Rupiah)

JENIS	<i>Booking Order</i>				Kenaikan / (Penurunan)				
	2021	2020	2019	Selisih 2021/2020			Selisih 2020/2019		
	(Rp)	(Rp)	(Rp)	(Rp)	%		(Rp)	%	
Mobil Baru	203,019,572,789	121,413,665,796	177,858,148,647	81,605,906,993	67.21%	↑	(56,444,482,851)	(63.91%)	↓
Mobil Bekas	28,673,729,840	25,940,069,091	24,386,741,912	2,733,660,749	10.54%	↑	1,553,327,179	6.37%	↑
Motor Baru	198,224,027,334	147,883,760,985	163,745,671,828	50,340,266,349	34.04%	↑	(15,861,910,843)	(9.69%)	↓
Motor Bekas	4,748,526,224	5,135,165,546	6,047,886,484	-386,639,322	(7.53%)	↓	(912,720,938)	(15.09%)	↓
Lainnya	22,201,748,755	8,251,987,314		13,949,761,441	169.05%	↑	8,251,987,314		
TOTAL	456,867,604,942	308,624,648,732	372,038,448,871	148,242,956,210	48.03%	↑	(63,413,800,139)	(17.04%)	↓

Booking Order per 31 Desember 2019 - 31 Desember 2021 dalam Rupiah

PERKEMBANGAN NILAI *BOOKING ORDER* PT CAPELLA MULTIDANA
BERDASARKAN JENIS PEMBIAYAAN - ALL
(dalam Unit dan Rupiah)

All	Order Booking			Kenaikan/(Penurunan)					
	2021	2020	2019	Selisih 2021/2020			Selisih 2020/2019		
	(Unit)	(Unit)	(Unit)	(Unit)	%		(Unit)	%	
R4	1,639	1,079	1,433	560	51.90%	↑	-354	-24.65%	↓
R2	11,298	8,924	9,994	2,374	26.60%	↑	-1,070	-10.71%	↓
Lainnya	1,407	651		756	116.13%	↑	651		↑
TOTAL	14,344	10,654	11,427	3,690	34.63%	↑	-772	-6.76%	↓

Booking Order per 31 Desember 2019 - 31 Desember 2021 (All) dalam Unit

All	Order Booking			Kenaikan/(Penurunan)					
	2021	2020	2019	Selisih 2021/2020			Selisih 2020/2019		
	(Rp)	(Rp)	(Rp)	(Rp)	%		(Rp)	%	
R4	231,693,302,629	147,353,734,887	202,244,890,559	84,339,567,742	57.24%	↑	-54,891,155,672	-27.14%	↓
R2	202,972,553,558	153,018,926,531	169,793,558,312	49,953,627,027	32.645%	↑	-16,774,631,781	-9.88%	↓
Lainnya	22,201,748,755	8,251,987,314	0	13,949,761,441	169.05%	↑	8,251,987,314		↑
TOTAL	456,867,604,942	308,624,648,732	372,038,448,871	148,242,956,210	48.033%	↑	-63,413,800,139	-17.04%	↓

Booking Order per 31 Desember 2019 - 31 Desember 2021 (All) dalam Rupiah

PERKEMBANGAN NILAI *BOOKING ORDER* PT CAPELLA MULTIDANA
BERDASARKAN WILAYAH UNTUK PEMBIAYAAN MOBIL
(dalam Unit dan Rupiah)

R4 / Wilayah	Order Booking			Kenaikan/(Penurunan)					
	2021	2020	2019	Selisih 2021/2020			Selisih 2020/2019		
	(Unit)	(Unit)	(Unit)	(Unit)	%		(Unit)	%	
Aceh	157	81	140	76	93.83%	↑	-59	-42.14%	↓
Riau	563	344	493	219	63.66%	↑	-149	-30.22%	↓
Sumbar	227	201	132	26	12.94%	↑	69	52.27%	↑
Sumut	692	453	669	239	52.76%	↑	-216	-32.29%	↓
TOTAL	1,639	1,079	1,434	560	51.90%	↑	-355	-24.76%	↓

Order Booking per 31 Desember 2019 - 31 Desember 2021 per Wilayah – Pembiayaan Mobil (dalam Unit)

R4 / Wilayah	Order Booking			Kenaikan/(Penurunan)					
	2021	2020	2019	Selisih 2021/2020			Selisih 2020/2019		
	(Rp)	(Rp)	(Rp)	(Rp)	%		(Rp)	%	
Aceh	22,597,883,067	11,215,776,303	20,565,075,205	11,382,106,764	101.48%	↑	-9,349,298,902	-45.46%	↓
Riau	77,169,828,368	43,941,949,525	67,191,776,474	33,227,878,843	75.618%	↑	-23,249,826,949	-34.60%	↓
Sumbar	30,350,716,048	26,054,291,475	17043573041	4,296,424,573	16.49%	↑	9,010,718,434	52.87%	↑
Sumut	101,574,875,146	66,141,717,584	97,444,465,839	35,433,157,562	53.572%	↑	-31,302,748,255	-32.12%	↓
TOTAL	231,693,302,629	147,353,734,887	202,244,890,559	84,339,567,742	57.236%	↑	-54,891,155,672	-27.14%	↓

Order Booking per 31 Desember 2019 - 31 Desember 2021 per Wilayah – Pembiayaan Mobil (dalam Rupiah)

PERKEMBANGAN NILAI *BOOKING ORDER* PT CAPELLA MULTIDANA
BERDASARKAN WILAYAH UNTUK PEMBIAYAAN SEPEDA MOTOR
(dalam Unit dan Rupiah)

R2 / Wilayah	Order Booking			Kenaikan/(Penurunan)					
	2021	2020	2019	Selisih 2021/2020			Selisih 2020/2019		
	(Unit)	(Unit)	(Unit)	(Unit)	%		(Unit)	%	
Aceh	3,592	3,762	3,158	-170	-4.52%	↓	604	-24.65%	↓
Riau	5,222	3,566	4,582	1,656	46.44%	↑	-1,070	-10.71%	↓
Sumut	2,484	1,596	2,253	888	55.64%	↑	-1,070	-10.71%	↓
TOTAL	11,298	8,924	9,993	2,374	26.60%	↑	-772	-6.76%	↓

Order Booking per 31 Desember 2019 - 31 Desember 2021 per Wilayah – Pembiayaan Sepeda Motor (dalam Unit)

R2 / Wilayah	Order Booking			Kenaikan/(Penurunan)					
	2021	2020	2019	Selisih 2021/2020			Selisih 2020/2019		
	(Rp)	(Rp)	(Rp)	(Rp)	%		(Rp)	%	
Aceh	67,243,174,692	66,912,808,518	54,020,931,829	330,366,174	0.49%	↑	12,891,876,689	23.86%	↑
Riau	91,638,875,070	58,767,930,630	77,039,920,812	32,870,944,440	55.933%	↑	-18,271,990,182	-23.72%	↓
Sumut	44,090,503,796	27,338,187,383	38,732,705,670	16,752,316,413	61.278%	↑	-11,394,518,287	-29.42%	↓
TOTAL	202,972,553,558	153,018,926,531	169,793,558,312	49,953,627,027	32.645%	↑	-16,774,631,781	-9.88%	↓

Order Booking per 31 Desember 2019 - 31 Desember 2021 per Wilayah – Pembiayaan Sepeda Motor (dalam Rupiah)

PERKEMBANGAN NILAI *BOOKING ORDER* PT CAPELLA MULTIDANA
BERDASARKAN WILAYAH UNTUK PEMBIAYAAN LAINNYA
(dalam Unit dan Rupiah)

Lainnya / Wilayah	Order Booking		Kenaikan/(Penurunan)		Order Booking		Kenaikan/(Penurunan)			
	2021	2020	Selisih 2021/2020		2021	2020	Selisih 2021/2020			
	(Unit)	(Unit)	(Unit)	%	(Rp)	(Rp)	(Rp)	%		
Aceh	410	105	305	290.48%	↑	6,186,003,331	1,033,595,388	5,152,407,943	498.49%	↑
Riau	506	204	302	148.04%	↑	6,912,855,890	2,089,435,023	4,823,420,867	230.848%	↑
Sumbar	64	27	37	137.04%	↑	2,952,815,829	433,731,431	2,519,084,398	580.794%	↑
Sumut	427	315	112	35.56%	↑	6,150,073,705	4,695,225,472	1,454,848,233	30.986%	↑
TOTAL	1,407	651	756	116.13%	↑	22,201,748,755	8,251,987,314	13,949,761,441	169.047%	↑

Order Booking per 31 Desember 2019 - 31 Desember 2021 per Wilayah – Pembiayaan Lainnya

Secara umum pembiayaan baru tahun 2021 mengalami kenaikan yang cukup baik jika dibandingkan dengan pembiayaan baru di tahun 2020 yang mana pada tahap ini Perusahaan sudah melakukan tindakan mitigasi dan beradaptasi terhadap kondisi pandemi Covid-19. Animo masyarakat juga mulai tumbuh kembali terhadap kepemilikan atas kendaraan bermotor seiring dengan membaiknya perekonomian masyarakat secara luas. Hal ini tentunya memberi dampak yang baik juga terhadap pembiayaan PT Capella Multidana terutama di segmen pembiayaan Sepeda Motor, tampak bahwa di wilayah Sumatera Utara mengalami kenaikan penjualan sebesar 55,64% diikuti dengan wilayah Riau yang mengalami kenaikan penjualan sebesar 46,44%. Untuk

segmen pembiayaan Mobil, pembiayaan di wilayah Aceh meningkat tajam setelah tahun sebelumnya mengalami penurunan tajam. Kinerja pembiayaan Mobil di wilayah Aceh meningkat sebesar 93,83% jika dibandingkan dengan pembiayaan tahun sebelumnya. Sementara untuk pembiayaan jenis lainnya, peningkatan pembiayaan terbesar juga berada di wilayah Aceh dengan persentase sebesar 290,48% dibandingkan tahun sebelumnya.

KINERJA PIUTANG PEMBIAYAAN PT CAPELLA MULTIDANA
KURUN WAKTU 2019-2021
(dalam Rupiah)

KET.	2021	2020	2019	Kenaikan/ (Penurunan)					
				Selisih (2021-2020)	%		Selisih (2019-2020)	%	
Nilai Pembiayaan	711,920,070,129	648,037,562,060	748,578,517,527	63,882,508,069	9.86%	↑	-100,540,955,467	-13.43%	↓

Piutang pembiayaan Perusahaan di tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 9.86% dibandingkan dengan tahun sebelumnya karena pada saat ini masyarakat sudah mulai beradaptasi terhadap kondisi pandemi Covid-19 sehingga berpengaruh terhadap semakin meningkatnya minat masyarakat untuk memiliki kendaraan bermotor. Pada tahun 2021 Perusahaan menerima banyak permintaan atas pembiayaan kendaraan bermotor baik baru maupun bekas sehingga secara otomatis meningkatkan nilai piutang pembiayaan yang disalurkan.

Laba tahun berjalan PT Capella Multidana pada tahun 2021 mengalami peningkatan sejumlah 125.26% dibandingkan dengan tahun 2020, seperti tampak pada tabel berikut ini:

LABA / RUGI
(dalam Rupiah)

KETERANGAN	2021	2020	2019	KENAIKAN (PENURUNAN)					
				SELISIH (2021 - 2020)	%		SELISIH (2020 - 2019)	%	
PENDAPATAN	177,661,457,897	160,048,582,617	171,618,027,348	17,612,875,280	11.00%	↑	(11,569,444,731)	-6.74%	↓
BEBAN - BEBAN	(163,562,614,842)	(153,713,437,076)	(163,431,288,996)	9,849,177,766	6.40%	↑	(9,717,851,920)	-5.95%	↓
LABA SEBELUM BEBAN PAJAK FINAL DAN PAJAK PENGHASILAN	14,098,843,055	6,335,145,541	8,186,735,352	7,763,697,514	122.54%	↑	(1,851,589,811)	-22.62%	↓
BEBAN PAJAK	(3,047,279,620)	(609,306,227)	(1,286,675,846)	2,437,793,393	400.12%	↑	(677,369,619)	-52.64%	↓
LABA TAHUN BERJALAN	11,051,563,435	4,905,975,381	6,025,556,602	6,145,588,054	125.26%	↑	(1,119,581,221)	-18.58%	↓

Kinerja ekonomi yang dihasilkan oleh Perusahaan tentunya memberikan dampak juga terhadap kontribusi Perusahaan kepada negara dalam bentuk pembayaran pajak, yang mana pada tahun 2021 total pajak yang dibayarkan oleh Perusahaan adalah senilai Rp 4.349.974.592, meningkat sebesar 54.70% jika dibandingkan dengan total pembayaran pajak pda tahun sebelumnya. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

PAJAK PT CAPELLA MULTIDANA 2019-2021

(dalam Rupiah)

KANTOR	PERATURAN PAJAK	2021	2020	2019	KENAIKAN / (PENURURUN)					
					SELISIH (2021-2020)	%		SELISIH (2020-2019)	%	
PUSAT	PPh BADAN	2,961,249,590	1,348,733,390	2,072,929,090	1,612,516,200	119.55%	↑	(724,195,700)	-34.93%	↓
	PPN	442,043,863	436,629,235	559,976,631	5,414,628	1.24%	↑	(123,347,396)	-22.02%	↓
WILAYAH	PPh with Holding	738,214,104	739,848,156	729,275,863	(1,634.052)	-0.22%	↓	10,572,293	1.44%	↑
	PBB	208,467,035	286,571,022	165,361,037	-78,103,987	-27.25%	↓	121,209,985	73.30%	↑
JUMLAH		4,349,974,592	2,811,781,803	3,527,542,621	1,538,192,789	54.70%	↑	(715,760,818)	-20.29%	↓

3. Kinerja Sosial Perusahaan

Perusahaan berusaha memberikan layanan pembiayaan yang terbaik kepada seluruh masyarakat yang membutuhkan pembiayaan. Oleh karena itu, Perusahaan tidak hanya memberikan pembiayaan kepada suatu segmen/kelompok/wilayah tertentu saja, namun kepada seluruh masyarakat yang datang mengajukan permohonan pembiayaan sepanjang yang bersangkutan sudah memenuhi kriteria layak diberikan pembiayaan berdasarkan prosedur yang berlaku di Perusahaan.

PT Capella Multidana juga memandang Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai suatu *asset* yang diperlukan dalam upaya pencapaian Visi dan Misi Perusahaan. SDM juga diperlukan sebagai sarana untuk meningkatkan produk dan layanan yang dimiliki Perusahaan kepada seluruh debitur. Perusahaan selalu berusaha untuk menjaga hubungan baik dengan cara menciptakan hubungan yang humanis dengan para karyawannya. Seluruh karyawan dipandang sama, baik hak dan kewajibannya serta memiliki kesempatan yang sama dalam hal pelatihan dan pengembangan kemampuannya. Hal ini didasarkan atas asumsi bahwa dengan tumbuhnya rasa kenyamanan dan kebanggaan karyawan kepada Perusahaan, karyawan tersebut secara otomatis akan semakin mantap bergabung di Perusahaan. Dalam membangun hubungan kerja yang humanis tersebut, Perusahaan selalu berpegang pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang terkait dengan ketenagakerjaan maupun kesehatan dan keselamatan kerja. Perusahaan berkomitmen untuk tidak akan mempekerjakan anak dibawah umur. Jam kerja karyawan juga diterapkan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Seiring dengan peningkatan usaha Perusahaan, maka kebutuhan akan SDM juga semakin bertambah sehingga Perusahaan melakukan penambahan personil di beberapa bagian agar dapat memberikan layanan yang lebih kepada seluruh pemangku kepentingan.

Tahun	Karyawan	Selisih	%	
2019	387			
2020	405	18	4.65%	↑
2021	435	30	7.40%	↑

Komposisi Berdasarkan Status Karyawan 2019-2021

STATUS	2021	2020	2019	Kenaikan/(Penurunan) 2021/2020			Kenaikan/(Penurunan) 2020/2019		
				Selisih	%		Selisih	%	
Karyawan Tetap	119	140	158	-21	-15.00%	↓	-18	-11.39%	↓
Karyawan Kontrak	316	265	229	51	19.24%	↑	36	15.72%	↑
Jumlah	435	405	387	30	7.40%	↑	18	4.65%	↑

Berdasarkan data di atas, jumlah karyawan tetap mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun sebelumnya yang mana sebagian besar pengurangan ini didominasi karena adanya permintaan karyawan yang bersangkutan untuk mengundurkan diri, sementara dilain pihak terjadi peningkatan pada jumlah karyawan kontrak yang diakibatkan karena kebutuhan Perusahaan.

Dari jumlah total karyawan PT Capella Multidana tersebut, berikut disampaikan komposisi jumlah karyawan berdasarkan *gender*:

Komposisi Karyawan Berdasarkan Gender 2019-2021

JENIS KELAMIN	2021		2020		2019		Kenaikan/(Penurunan)			
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Selisih (2021-2020)	%	Selisih (2020-2019)	%
Laki-laki	354	81.37%	335	82.72%	315	81.40%	19	5.67%	20	6.35%
Perempuan	81	18.62%	70	17.28%	72	18.60%	11	15.71%	-2	-2.78%
Total	435	100%	405	100.00%	387	100.00%	30	7.40%	18	4.65%

Tahun 2021 terjadi peningkatan tenaga kerja Perempuan yang lumayan besar yaitu sebesar 15.71% dibandingkan dengan tahun sebelumnya, meskipun tenaga kerja Laki-laki juga mengalami kenaikan meskipun tidak begitu besar. Hal ini dikarenakan pada tahun 2021 terdapat peningkatan akan kebutuhan tenaga kerja Perempuan khususnya untuk bagian admin.

Terkait dengan *gender* tenaga kerja yang dimiliki oleh Perusahaan terlihat bahwa komposisi untuk level manajemen Perusahaan tidak hanya diisi oleh personil Laki-laki namun juga diisi oleh beberapa personil Perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa Perusahaan juga turut memberikan kesempatan dan kepercayaan kepada kaum Perempuan untuk mengisi level manajemen sepanjang yang bersangkutan memiliki kemampuan untuk mengemban tugas yang diberikan. Dengan kata lain bahwa siapapun berhak untuk berada di level manajemen tanpa kecuali (tidak ada diskriminasi *gender*) apabila mampu memenuhi persyaratan serta tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Komposisi Karyawan Pada Level Manajemen Berdasarkan Gender 2018-2021

Jenis Kelamin	Kenaikan / (Penurunan)												
	2021	2020	2019	2018	Selisih (2021-2020)	%		Selisih (2020-2019)	%		Selisih (2019-2018)	%	
Laki-laki	5	4	3	3	1	25.00%	⬆️	1	33.33%	⬆️	0	0.00%	➡️
Perempuan	2	2	2	2	0	0.00%	➡️	0	0.00%	➡️	0	0.00%	➡️
TOTAL	7	6	5	5	1	14.28%	⬆️	1	20.00%	⬆️	0	0.00%	➡️

Sementara itu dari segi usia, kelompok usia 20-29 tahun merupakan kelompok usia yang paling banyak mengalami penambahan yaitu sebesar 86.66% dibandingkan dengan tahun sebelumnya, hal ini karena Perusahaan banyak merekrut tenaga kerja berusia muda dengan semangat dan keingintahuan mereka yang tinggi akan dunia kerja yang masih baru bagi sebagian dari mereka. Perusahaan sendiri berkomitmen untuk tidak akan mempekerjakan anak di bawah usia seperti yang tampak pada tabel komposisi karyawan PT Capella Multidana di bawah ini:

Komposisi Karyawan Berdasarkan Usia 2018-2021

Usia	Kenaikan / (Penurunan)												
	2021	2020	2019	2018	Selisih (2021- 2020)	%		Selisih (2020- 2019)	%		Selisih (2019- 2018)	%	
18-19 tahun	28	15	16	13	13	86.66%	↑	-1	-6.25%	↓	3	23.08%	↑
20-29 tahun	198	207	177	152	-9	-4.34%	↓	30	16.95%	↑	25	16.45%	↑
30-39 tahun	169	143	147	138	26	18.18%	↑	-4	-2.72%	↓	9	6.52%	↑
40-49 tahun	36	32	40	35	4	12.50%	↑	-8	-20.00%	↓	5	14.29%	↑
≥ 50 tahun	4	8	7	6	-4	-50.00%	↓	1	14.29%	↑	1	16.67%	↑
TOTAL	435	405	387	344	30	7.40%	↑	18	4.65%	↑	43	12.50%	↑

Karyawan PT Capella Multidana berasal dari beragam latar belakang pendidikan mulai dari tamatan Sekolah Menengah Pertama (SMP) sampai dengan Pasca Sarjana (S-2). Tahun 2021 perusahaan banyak melakukan perekrutan untuk tenaga kerja dengan latar pendidikan S-1 yaitu sebesar 27.14% yang disesuaikan dengan kebutuhan Perusahaan, seperti tampak pada tabel di bawah ini:

Komposisi Karyawan Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan 2018-2021

Pendidikan	Kenaikan/ (Penurunan)												Kenaikan/ (Penurunan)	
	2021	2020	2019	2018	Selisih (2021-2020)	%		Selisih (2020-2019)	%		Selisih (2019-2018)	%		
S-2	1				1									
S-1	178	140	121	74	38	27.14%	↑	19	15.70%	↑	47	63.51%	↑	
D-3	56	60	67	34	-4	-8.66%	↓	-7	-10.45%	↓	33	97.06%	↑	
SMA	198	203	197	234	-5	-2.46%	↓	6	3.05%	↑	-37	-15.81%	↓	
SMP	2	2	2	2	0	0.00%	→	0	0.00%	→	0	0.00%	→	
TOTAL	435	405	387	344	30	7.40%	↑	18	4.65%	↑	43	12.50%	↑	

Alasan keluarnya seorang karyawan dari Perusahaan disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah: mengundurkan diri, berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), karyawan sudah memasuki usia pensiun serta alasan lainnya (misalnya: meninggal dunia). Alasan keluar tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Alasan Keluar	2021	2020	2019	2018
Mengundurkan Diri	184	170	107	43
Berakhir PKWT	61	95	22	8
PHK	3	10	14	22
Pensiun	1	1	1	1
Lain-lain	0	1	1	1
TOTAL	249	277	145	75

Perusahaan memberikan upah terendah kepada karyawannya sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Kota (UMK) dan Upah Minimum Propinsi (UMP) yang berlaku, yang mana pembayaran upah didasarkan pada upah *all in (brutto)* yang terdiri dari komponen berupa Upah Pokok dan Tunjangan-tunjangan. Sementara Pajak Penghasilan (PPH 21) atas upah dan iuran sebagian BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan menjadi tanggungan karyawan masing-masing.

Berhubung SDM merupakan *asset* bagi Perusahaan, maka Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk dapat meningkatkan kemampuannya baik itu melalui sosialisasi, *interpersonal skill*/pengembangan maupun *technical skill*

Sosialisasi/Interpersonal Skill/Technical Skill Tahun 2019-2021

No	Jenis Pelatihan	2021		2020		2019	
		Frekuensi	Peserta	Frekuensi	Peserta	Frekuensi	Peserta
1	Sosialisasi	4	700	23	444	13	110
2	Interpersonal Skill/Pengembangan	20	386	10	200	2	160
3	Technical Skill	62	614	13	228	7	239

Perusahaan juga melibatkan keikutsertaan masyarakat sekitar dalam upaya mendukung Keuangan Berkelanjutan dengan cara memberikan literasi dan inklusi keuangan untuk

menambah wawasan masyarakat dalam mengelola keuangannya. Literasi dan inklusi yang pernah diadakan oleh Perusahaan diantaranya adalah sebagai berikut:

Literasi dan Inklusi Keuangan Tahun 2019-2021

No	Judul	Peserta	Tahun
1	Webinar “ <i>Money Management</i> ”	Umum	2021
2	Webinar “Sehat dan Sukses dengan Keuangan Terencana	Umum	2020
3	<i>Financial Management</i>	Umum	2019
4	<i>Finance & Accounting</i>	Umum	2019

Biasanya perusahaan melakukan Tanggung Jawab Sosial dalam bentuk pelaksanaan kegiatan donor darah secara rutin bekerja sama dengan Palang Merah Indonesia (PMI) dengan sasaran



peserta merupakan karyawan Perusahaan dan juga masyarakat umum. Namun kegiatan ini belum dapat dilaksanakan oleh Perusahaan sejak tahun 2020 hingga kini dengan alasan protokol kesehatan terkait pandemi Covid-19. Oleh karena ketiadaan program tersebut, maka Perusahaan melakukan bentuk kepedulian sosial dengan melakukan kegiatan sosial lainnya yaitu dengan cara memberikan bantuan kepada anak-anak panti asuhan yang disalurkan kepada Panti Asuhan Al-Jam’iyatul Washliyah.

Bentuk partisipasi atas Tanggung Jawab Sosial lainnya adalah Perusahaan terdaftar sebagai salah satu penyalur dari program Subsidi Bunga/Subsidi Margin kepada Debitur Perusahaan dalam rangka Mendukung Pelaksanaan Program Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN) oleh Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Perusahaan mendapatkan tanggapan positif dari Debitur penerima yang mendapatkan keringanan disaat mereka terdampak oleh pandemi Covid-19. Keikutsertaan Perusahaan sebagai penyalur dapat dilihat dari laporan halaman website Sistem Informasi Kredit Program (SIKP) berikut ini:

Capella Multidana, PT.									
No.	Tagihan			Penyaluran					
	Periode	Jumlah Rekening	Nominal Tagihan	Rekening			Nominal		
				Tersalurkan	Belum Tersalurkan	Total	Tersalurkan	Belum Tersalurkan	Total
1	Januari 2021	556	54495166	556	0	556	54495166	0	54495166
2	Februari 2021	551	46152976	551	0	551	46152976	0	46152976
3	Maret 2021	546	47332270	546	0	546	47332270	0	47332270
4	April 2021	525	42423366	525	0	525	42423366	0	42423366
5	Mei 2021	506	40322891	506	0	506	40322891	0	40322891
6	Juni 2021	487	35823069	487	0	487	35823069	0	35823069
7	Juli 2021	476	33660725	476	0	476	33660725	0	33660725
8	Agustus 2021	444	30288958	444	0	444	30288958	0	30288958
9	September 2021	419	26401175	419	0	419	26401175	0	26401175
10	Oktober 2021	382	24388038	382	0	382	24388038	0	24388038
11	November 2021	353	21145684	353	0	353	21145684	0	21145684
12	Desember 2021	304	19388570	304	0	304	19388570	0	19388570

Sementara itu, sebagai bentuk Tanggung Jawab Lingkungan, maka di tahun 2021 ini Perusahaan juga tetap mengadakan “Hari Tanpa Kendaraan” untuk karyawan seperti yang pernah diadakan ditahun sebelumnya, dalam upaya mendukung Keuangan Berkelanjutan terkait pengurangan penggunaan emisi yang dapat menyebabkan polusi udara serta polusi suara yang berasal dari kendaraan bermotor.

Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan 2019-2021

No	Kegiatan	Peserta	Waktu
1	Donor Darah PT Capella Multidana	Karyawan Capella Group dan Umum	23 Feb 2019
2	Donor Darah PT Capella Multidana	Karyawan Capella Group dan Umum	6 Jul 2019
3	Hari Tanpa Kendaraan	Karyawan PT Capella Multidana	30 Okt 2020
4	Panti Asuhan Al-Jam'iyatul Washliyah)	Karyawan PT CMD & Pengurus Panti Asuhan	8 Mei 2021
5	Hari Tanpa Kendaraan	Karyawan PT Capella Multidana	22 Okt 2021
6	Penyaluran Subsidi Bunga/Subsidi Margin dari Kementerian Keuangan Republik Indonesia	Debitur PT CMD yang merupakan penerima Subsidi Bunga/Subsidi Margin	2021

4. Kinerja Lingkungan Hidup Perusahaan

Sebagai bentuk sumbangsih dan komitmen Perusahaan di bidang lingkungan hidup terwujud melalui penggunaan energi dan material yang digunakan selama kegiatan operasional Perusahaan, diantaranya adalah:

4.1 Pengurangan Penggunaan Material Kertas (*Paper Less*)

Kertas merupakan material yang paling banyak digunakan selama jam operasional kantor. Perusahaan menyiasati hal ini dengan cara menggunakan produk kertas dari supplier yang sudah tersertifikasi mendukung program *Go Green* (berlogo PEFC) disamping juga mengurangi pemakaian kertas dengan cara menggiatkan gerakan *paper less*. Perusahaan



melakukan penerapan digitalisasi melalui penggunaan sarana digital seperti e-mail/WA/SMS untuk pengiriman pesan dalam rangka mengurangi materi yang harus dicetak menggunakan kertas. Melalui sarana digitalisasi tersebut, pemakaian kertas telah banyak berkurang diantaranya adanya sarana pembayaran melalui Indomaret/Pos/Bank

Transfer/Web Payment/Mobile Collection sehingga pencetakan kwitansi sudah banyak berkurang. Kemudian penggunaan aplikasi *Human Resources Information System* (HRIS) bagi internal dimana karyawan tidak perlu mengajukan cuti ataupun permissi dengan menuliskannya di selembar kertas *form*, namun cukup mengisinya melalui aplikasi HRIS pada telephone selular masing-masing karyawan. Hal lain yang dilakukan untuk mengurangi penggunaan kertas adalah dengan menggunakan kertas bekas yang sudah terpakai namun tidak digunakan tetapi masih dapat dimanfaatkan penggunaannya pada sisi lainnya yang belum terpakai

4.2 Penggunaan Energi Listrik & Air

Penghematan energi listrik yang diambil dari sumber PT PLN (Persero) dilakukan dengan menerapkan kebijakan pengaturan suhu *Air Conditioner*, penggunaan jenis lampu hemat energi, pemakaian alat-alat elektronik kantor, penggunaan lampu pada ruangan yang tidak terpakai, penggunaan produk elektronik ECO, dsb. Edukasi penggunaan alat elektronik kantor kepada karyawan tampaknya membuahkan hasil dengan terjadi pengurangan nilai atas pembayaran tagihan listrik oleh Perusahaan, seperti yang tampak pada tabel berikut ini:



Tagihan Listrik Tahun 2019-2021

Tagihan	2021	2020	2019	Kenaikan/(Penurunan)					
	(Rp)	(Rp)	(Rp)	Selisih (2021-2020)	%		Selisih (2020-2019)	%	
Listrik	361.571.955	383.388.080	419.234.714	-21.816.125	-5.69%	↓	-35.846.634	-8.55%	↓

Penghematan sumber daya air juga dilakukan dengan cara meng-*encourage* karyawan untuk memanfaatkan air seperlunya, misalnya dengan cara mematikan bak air jika sudah penuh dan tidak membuang air secara percuma. Tahun 2021 penerapan prokes yang salah

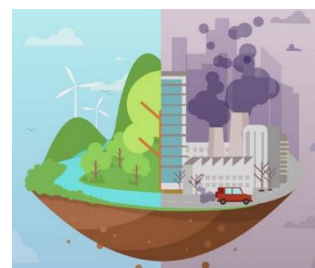
satunya adalah kewajiban mencuci tangan bagi karyawan dan pengunjung sehingga terjadi kenaikan pemakaian air. Berikut penggunaan air Perusahaan tahun 2019-2021

Tagihan Air Tahun 2019-2021

Tagihan	2021	2020	2019	Kenaikan/(Penurunan)					
	(Rp)	(Rp)	(Rp)	Selisih (2021-2020)	%		Selisih (2020-2019)	%	
Air	23.391.499	22.095.816	29.126.002	1.295.683	5.86%	↑	-7.030.186	-24.13%	↓

4.3 Hari Tanpa Kendaraan

Sejak tahun 2020 Perusahaan bertekad untuk mengadakan gerakan “**Hari Tanpa Kendaraan**” sebagai bentuk kepedulian terhadap lingkungan. Kegiatan ini dicanangkan akan terus dilakukan setidaknya 1 (satu) kali dalam setahun dan diharapkan mampu membawa perubahan bagi lingkungan sekitar wilayah di mana terdapat kantor Perusahaan. Kegiatan ini diharapkan mampu mengurangi pemakaian bahan bakar sehingga mengurangi emisi yang memicu polusi udara juga berefek terhadap pengurangan polusi suara.



4.4 Mengurangi Penggunaan Plastik sekaligus Mengurangi Sampah di Lingkungan Perusahaan

Untuk meniasati hal ini, Perusahaan menyarankan karyawannya untuk membawa bekal makanannya sendiri. Selain sehat, hemat, juga mengurangi tumpukan sampah di wilayah kantor. Sampah saat ini merupakan salah satu masalah prioritas di beberapa daerah akibat minimnya Tempat Pembuangan Akhir (TPA). Oleh karenanya karyawan diajak untuk berperan aktif terlibat dalam hal menjaga lingkungan kantor bukan hanya untuk kepentingannya pribadi, namun juga menyangkut kepentingan umum.



4.5 Pencegahan dan Pengendalian Penyebaran Covid-19

Perusahan membentuk Satgas Covid yang bertugas untuk melakukan tindakan yang diperlukan sekaligus memastikan hal-hal berikut ini:

- Menjaga kesehatan dan keselamatan karyawan, keluarga karyawan serta masyarakat sekitar;
- Melakukan langkah antisipasi yang diperlukan untuk meredam laju penyebaran Covid-19 terutama di dalam lingkungan kantor Perusahaan; dan
- Memastikan keberlanjutan operasional Perusahaan.

Langkah-langkah yang dilakukan oleh Perusahaan terkait hal tersebut diatas antara lain adalah:

- a) Menghindari terjadinya kepadatan karyawan dengan memberlakukan pembagian jam masuk dan jam pulang karyawan;
- b) Memastikan setiap kantor Perusahaan untuk menyediakan *handsoap/hand sanitizer* serta senantiasa menerapkan protokol kesehatan;
- c) Melakukan penyemprotan disinfektan satu kali seminggu di setiap kantor Perusahaan;
- d) Kewajiban melakukan pengukuran suhu tubuh, mencuci tangan dan pemakaian masker oleh seluruh karyawan dan pengunjung; dan
- e) Penerapan kebijakan *Work from Home* bagi karyawan yang bergejala, juga bagi karyawan dengan fungsi *support* untuk mengurangi kepadatan dan menekan risiko terpapar Covid-19 terlebih saat pandemi tersebut berada pada level tinggi sehingga dilakukan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) di beberapa daerah.



Dengan melakukan hal-hal tersebut di atas secara konsisten, dapat dilihat pada akhirnya aktivitas operasional kantor Perusahaan tetap dapat berjalan dengan baik demikian pula dengan aktivitas pelayanan kepada debitur Perusahaan.

5. Tanggung Jawab Pengembangan Produk dan/atau Jasa Keuangan Berkelanjutan

Perusahaan selalu berusaha semaksimal mungkin untuk dapat memberikan layanan yang terbaik atas produk dan/atau jasa yang ditawarkan baik kepada debitur maupun calon debitur.

1) Pembiayaan

Pembiayaan yang diberikan kepada debitur maupun calon debitur senantiasa mengikuti peraturan yang berlaku, baik itu aturan mengenai uang muka (*down payment*), jangka waktu pembiayaan (tenor), asuransi, serta kelengkapan diri dari debitur/calon debitur yang dianalisa berdasarkan Prinsip *Know Your Customer* (KYC) dan SLIK *checking*. Debitur maupun calon debitur diberikan penjelasan mengenai hak-hak dan kewajibannya selama

terikat pembiayaan dengan Perusahaan untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman yang dapat berujung kepada gugatan nantinya di kemudian hari.

2) Biaya-biaya

Selama masa perjanjian, Perusahaan juga mengenakan sejumlah biaya yang timbul dari pembiayaan yang diberikan maupun biaya yang mungkin timbul akibat kelalaian yang dilakukan oleh debitur sendiri. Hal ini juga dijelaskan sebelum terjadinya penandatanganan pembiayaan sebagai bagian dari aspek transparansi. Biaya yang timbul antara lain:

- a. Biaya administrasi
- b. Biaya bunga
- c. Fidusia
- d. Denda akibat keterlambatan pembayaran angsuran
- e. Pelunasan dipercepat

Dengan mengetahui hak-hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang terlibat dalam sebuah pembiayaan, baik Perusahaan maupun Debitur akan mendapatkan manfaat yang positif dari pembiayaan yang diterima, diantaranya:

PERUSAHAAN:

- Pengecekan menyeluruh kepada Debitur/Calon Debitur membantu mengurangi terjadinya pembiayaan bermasalah yang pada akhirnya menekan laju NPF
- Memitigasi terjadinya tuntutan dari Debitur dikemudian hari

DAMPAK POSITIF

DEBITUR:

Membantu debitur/calon debitur untuk dapat lebih bijak dalam mengatur keuangannya sehingga menghindari debitur/calon debitur terjebak utang pembiayaan yang diterimanya dan berujung penarikan unit maupun merusak nama baiknya pada catatan SLIK

Perusahaan senantiasa melakukan **Pengkinian Data Debitur** guna melakukan *update* terhadap data debitur pada sistem/*database* debitur sehingga setiap adanya informasi yang akan dibagikan oleh Perusahaan kepada para debiturnya dapat tersampaikan dengan baik dan lengkap. Informasi yang dibagikan dapat berupa produk maupun layanan terbaru dari Perusahaan serta sebagai sarana untuk mengingatkan debitur untuk melakukan pembayaran angsuran tiap bulannya sebelum melewati jatuh tempo pembayaran angsurannya sehingga debitur yang bersangkutan terhindar dari denda akibat keterlambatan pembayaran angsuran. Saat ini informasi tersebut disampaikan melalui sarana digitalisasi seperti *WA* maupun *e-mail*.

Perusahaan juga membuka sebuah **Layanan Pengaduan Konsumen** yang mana karyawan dibagian ini memiliki tugas untuk menerima segala jenis keluhan/pengaduan yang berasal dari para debitur Perusahaan. Berikut dipaparkan jumlah keluhan/pengaduan yang diterima oleh Perusahaan sepanjang tahun 2019-2021

Pengaduan Konsumen 2019-2021

No	Kategori Pengaduan	2021	2020	2019
1	Permasalahan Asuransi Objek Pembiayaan	4	9	16
2	Kegagalan/Keterlambatan Transaksi	-	-	3
3	Sistem Layanan Informasi Keuangan	30	17	20
4	Keberatan Biaya Tambahan/Denda	114	96	93
5	Unit Dialihkan	-	-	4
6	Penggelapan	-	-	3
7	Permasalahan Agunan/Jaminan	-	-	3
Jumlah Pengaduan		148	122	142

Semua keluhan/pengaduan yang diterima oleh Perusahaan, akan langsung ditindaklanjuti demi kenyamanan dan kepuasan debitur Perusahaan, sehingga debitur merasa senantiasa diperhatikan dan didengarkan segala keluhannya dengan harapan bahwa debitur tersebut pada akhirnya akan semakin mempercayakan pembiayaannya di Perusahaan. Berikut data penyelesaian atas semua keluhan/pengaduan yang telah masuk ke Perusahaan:

Status Penyelesaian Pengaduan 2019-2021

No	Status	2021		2020		2019	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	Proses	-	0.00%	9	7.38%	29	20.42%
2	Selesai	148	100.00%	113	92.62%	113	79.58%
Jumlah		148	100.00%	122	100.00%	142	100.00%