BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Gambar 2.1 **Logo Perusahaan**

Sumber : umn.ac.id, 2021

Universitas Multimedia Nusantara pertama kali mendapatkan ijin dari kementerian Pendidikan Nasional Republik Indonesia pada tanggal 25 November 2005. Universitas multimedia nusantara berjalan dibawahi oleh Yayasan Multimedia Nusantara yang didirikan oleh perusahaan Kompas Gramedia. Pada tahun 2006, tanggal 20 November Universitas Multimedia Nusantara resmi didirikan oleh kompas Gramedia tepatnya diselenggarakan di Hotel Santika oleh Dr. Ir. Dodi Nandika, yang dimana beliau merupakan seorang Sekretaris Jendral Kementerian Pendidikan Nasional.

Pada tahun 2007 Universitas Multimedia Nusantara resmi mengadakan kuliah perdana dimana mengangkat sebuah tema “Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan menyonsong Era ICT”. Guna untuk menyukseskan kuliah perdana ini, Universitas Multimedia Nusantara mendatangkan beberapa dosen tamu seperti Prof. Dr. Ir. Mohamad Nuh yang merupakan Menteri Komunikasi dan Informasi, Dr. (Hc) Jakob Oetama yang merupakan pendiri perusahaan Kompas Gramedia, Bapak Roy Suryo seorang pakar telematika, Ibu Dra. Puspita Zorawar, M.Psi seorang pakar Komunikasi dan Psikologi.

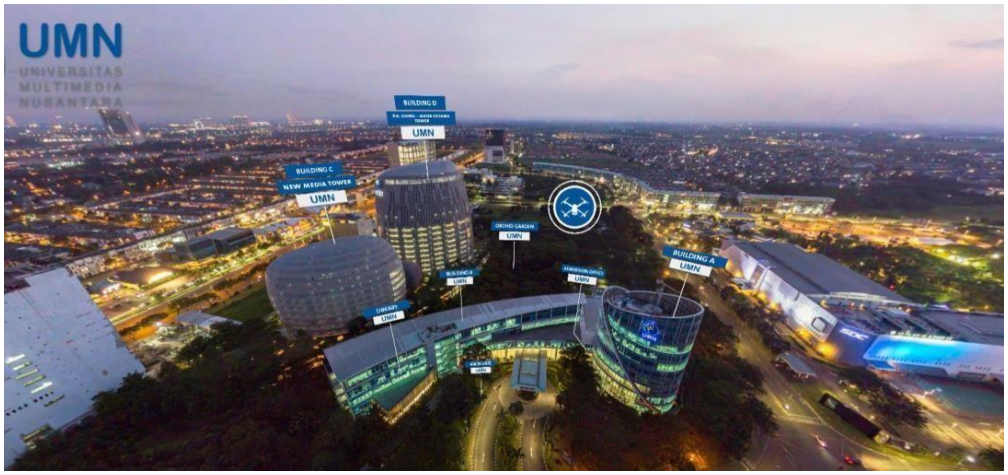
Kemudian, pada tahun 2007 Universitas Multimedia Nusantara berhasil membangun 2 (dua) gedung di scientia garden Gading Serpong, Tangerang, Banten dan diresmikan langsung oleh bapak Prof. Dr. Ir. Mohamad Nuh, selaku Menteri Pendidikan Nasional. Setelah 2 gedung pertama Universitas Multimedia Nusantara diresmikan pada tahun 2011, Universitas Multimedia Nusantara kembali membangun gedung ketiga yang diberi nama sebagai *multimedia new tower* dan diresmikan pada tanggal 28 September 2012. Gedung yang menggunakan konsep hemat energi ini membawa *new media tower* menjadi juara pertama sebagai gedung *energy efficient building* dalam kategori *tropical building* pada ASEAN *energy qward* tahun 2014 dan gedung Universitas Multimedia Nusantara juga mendapat penghargaan sebagai juara pertama kategori gedung baru hemat energi dalam ajang penghargaan efisiensi energi nasional atau PEEN 2013.

Seiring berjalan nya waktu Universitas Multimedia Nusantara terus mengembangkan sistem perkuliahan yang menyesuaikan dengan perkembangan industry zaman sekarang yaitu industry 4.0 apalagi di dalam duni bisnis zaman sekarang dan universitas multimedia nusantara menghadirkan sebuah inkubator bisnis yaitu Skystar Ventures. Inkubator bisnis lahir pada tanggal 12 Desember 2013. Melalui Skystar Ventures diharapkan Universitas Multimedia Nusantara dapat mencapai visi untuk melahirkan seorang entrepreneur dibidang teknologi (technoopreneur). Setelah itu pada tahun 2016, Universitas Multimedia Nusantara menghadirkan beberapa program studi yang baru, ada empat program studi baru yang beroperasi yaitu program studi teknik elektro dan teknik fisika yang berada di bawah naungan fakultas teknik dan informatika, program studi arsitektur yang berada di bawah naungan fakultas seni dan design, peminatan cinematografi dan animasi yang sebelumnya berada di bawah naungan program studi desain komunikasi visual menjadi program studi tersendiri, yaitu program studi film dan animasi. Di tahun yang sama juga inkubator bisnis Universitas Multimedia Nusantara yaitu skystar ventures berhasil mendapatkan sebuah penghargaan dan dinobatkan sebagai inkubator bisnis terbaik kategori pendampingan dan pembinaan tenant

dari kemenristekdikti dalam ajang Indonesia *Innovations & Innovators Expo* (I3E). Pada tahun 2017, Universitas Multimedia Nusantara melakukan beberapa pengembangan dari pengembangan fasilitas dan juga pengembangan program studi yang baru. Pengembangan fasilitas ini dilakukan gunanya untuk memperlengkap perkembangan Universitas Multimedia Nusantara yang demikin pesat. Maka dari itu Universitas Multimedia Nusantara kembali membangun sebuah gedung yang berkonsep hemat energi pada bulan januari 2016. Pada tanggal 27 Januari 2017. Dilakukan *topping off* untuk tower 3 Universitas Multimedia Nusantara. Selanjutnya Universitas Multimedia Nusantara membuka program studi baru yaitu D3 perhotelan dan *multimedia journalism*. *Multimedia journalism* sebelumnya merupakan salah satu peminatan yang berada di bawah program studi ilmu komunikasi. Maka dari itu sampai dengan tahun ini Universitas Multimedia Nusantara memiliki 4 fakultas dengan 13 prodi yaitu fakultas seni dan desain, fakultas ilmu komunikasi, fakultas teknik dan informatika, dan fakultas bisnis.

2.2 Profile Perusahaan

2.2.1 Lokasi Perusahaan



Gambar 2.2 **Kampus Universitas Multimedia Nusantara terletak di Jalan Scientia Boulevard, Curug Sangereng, Kec. Kelapa Dua, Tangerang, Banten 15810**

Sumber : tahukahkamu.org/360/umn2021

2.2.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi Universitas Multimedia Nusantara

Visi didefinisikan sebagai sebuah rangkaian yang dibuat perusahaan untuk memandang sebuah tujuan yang akan di capai di masa depan (Wibisono. 2016). Visi dari Universitas Multimedia Nusantara adalah menjadikan perguruan tinggi unggulan di bidang ICT, baik dalam tingkat nasional maupun tingkat internasional dan diharapkan mampu berkompetensi tinggi di bidang yang sesuai dengan keahlian yang disertai dengan jiwa wirausaha serta berbudi pekerti luhur.

Misi Universitas Multimedia Nusantara

"Menjadikan Perguruan Tinggi Unggulan di bidang ICT"

Misi didefinisikan sebagai sebuah tahap awal keberadaan sebuah organisasi. Misi juga dimaksudkan sebagai aktivitas apa saja yang hendak dilakukan oleh sebuah organisasi atau perusahaan (Peter Drucker, 2021). Misi Universitas Multimedia Nusantara adalah turut mencerdaskan kehidupan bangsa dan memajukan kesejahteraan bangsa melalui upaya penyelenggaran pendidikan tinggi dengan melaksanakan tridarma perguruan tinggi yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat, demi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia.

2.2.3 Nilai Kompas Gramedia (Universitas Multimedia Nusantara)

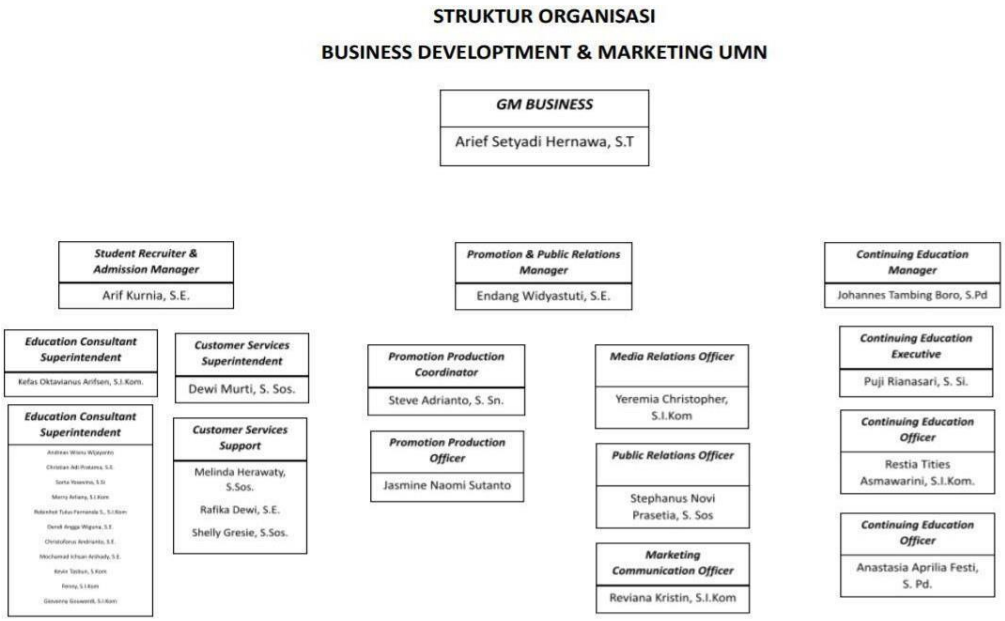
Tabel 2.1 **Nilai Kompas Gramedia**

Corporate Value	Keterangan
Caring	Nilai dasar ini adalah setiap karyawan atau staff dan mahasiswa harus berperi kemanusiaan dan peduli terhadap lingkungan sekitar, berdasarkan keyakinan tuhan yang maha esa.

Credible	Nilai dasar ini adalah setiap karyawan atau staff dan mahasiswa harus mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi dengan tugas yang sudah diberikan.
Competent	Nilai dasar ini adalah setiap karyawan atau staff dan mahasiswa harus berkembang untuk menjadi seorang pribadi yang lebih di masa depan.
Competitive	Nilai dasar ini adalah setiap karyawan atau staff dan mahasiswa harus dapat menunjukan kecerdasan mental yang mengubah ancaman menjadi sebuah peluang, agar dapat berkembang dan berorientasi pada daya saing.
Customer Delight	Nilai dasar ini adalah setiap karyawan atau staff dan mahasiswa harus dapat memberikan pelayanan yang terbaik yang melebihi harapannya kepada konsumen.

2.3 Struktur Organisasi Universitas Multimedia Nusantara

Universitas Multimedia Nusantara mempunyai struktur organisasi yang menggerakan roda usaha agar menjadi lebih efisien dan optimal. Hal ini bertujuan untuk agar setiap karyawan dapat mengetahui alur – alur atau gambaran yang jelas mengenai posisi, fungsi, dan hak nya dalam bekerja. Berikut adalah struktur organisasi yang di miliki Universitas Multimedia Nusantara di divisi Business Development & Marketing :



Gambar 2.3 **Struktur Organisasi Divisi Marketing Universitas Multimedia Nusantara**

Sumber : Dokumen Pribadi, 2021

2.4 Landasan Teori

2.4.1 Manajemen

Manajemen secara umum adalah suatu proses yang dimana seorang individu atau kelompok dapat mengatur segala sesuatu yang akan dikerjakan. Manajemen juga perlu digunakan untuk dapat mencapai tujuan dan target dari seorang individu maupun kelompok baik secara kooperatif dengan menggunakan sumber daya yang tersedia (Fiki Ariyanti, 2019). Selain itu menurut etimologi, manajemen di artikan sebagai sebuah proses seni dalam mengatur dan melaksanakan, Adapun manajemen diartikan sebagai usaha dari proses perencanaan, sebuah proses koordinasi, dan pengelolaan sumber daya yang ada guna untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Dengan menerapkan ilmu manajemen, diharapkan hal – hal yang dikerjakan dapat selesai dan terorganisir secara baik.

Manajemen menurut para ahli diartikan suatu proses dalam hal perencanaan, pengorganisasian, korrdinasi, dan pengawasan / kontrol terhadap sumber daya manusia guna untuk mencapai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi atau perusahaan (Fayol, 2020).

Manjemen menurut para ahli mengartikan manajemen sebagai proses dari sebuah tindakan dari perencanaan, organisasi, dan pengawasan (George Robert Terry, 2019).

Manajemen menurut para ahli adalah sebuah proses dari perencanaan, organisasi, koordinasi, dan kontrol terhadap sumber daya agar dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Efektif yang dimaksudkan adalah agar tujuan dapat tercapai sesuai dengan rencana yang sudah di tetapkan dan efisien berarti manajemen harus dilakukan secara cermat, teroganisir dan tugas harus selesai secara tepat waktu. Dari keseluruhan pengertian manajemen menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen sebenarnya tidak jauh dari yang nama nya usaha untuk mencapai sebuah tujuan dengan menerapkan cara mengelola dan mengawasi (Ricky W. Griffin, 2019).

2.4.1.1 6 Unsur Penting dalam Manajemen

Agar kinerja manajemen dapat berjalan secara lancar, ada beberapa unsur yang harus diperhatikan. Setiap unsur ini merupakan unsur yang saling melengkapi. 6 unsur manajemen secara umum :

1. Manusia

   Dalam tahapan unsur ini, sumber daya manusia merupakan objek yanag membuat rencana dan tujuan yang akan di capai. Maka dari itu, tanpa adanya sumber daya manusia, kegiatan manajemen tidak bisa berjalan.

2. Uang/*Money*

   Dalam tahapan unsur ini, uang menjadi aspek terpenting dalam sebuah proses atau kegiatan manajemen karena

uang akan menjadi jembatan utama dalam mencapai tujuan. Dalam proses manajemen biaya operasional tentu membutuhkan uang agar proses dapat berjalan dengan baik.

3. Material

   Dalam tahapan unsur ini merupakan salah satu aspek terpenting dari proses manajemen karena kualitas dari bisnis akan dipengaruhi oleh kualitas dari material yang dipilih.

4. Mesin

   Dalam tahapan unsur ini, mesin merupakan unsur yang harus diperhatikan. Dengan adanya mesin atau teknologi yang digunakan, pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia akan menjadi lebih efisien dalam waktu.

5. Metode

   Dalam tahapan unsur ini akan mempengaruhi kinerja dari proses manajemen. Jika metode yang dibuat berdasarkan dari target, fasilitas, waktu, uang, dan kegiatan, maka kegiatan manajemen pasti akan berjalan dengan lancar. Unsur metode tentu harus melibatkan manusia agar dapat tercipta dengan baik.

6. Pasar

   Dalam tahapan unsur ini, merupakan unsur yang paling penting dalam sebuah bisnis karena hanya dapat berkembang jika telah dikenal di pasaran. Unsur ini juga dipengaruhi oleh unsur material karena seperti barang atau jasa yang akan dijual harusmemiliki kualaitas yang baik.

2.4.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen yang dikutip dari artikel (Cermati.com,

2019), yaitu sebagai elemen yang dimana harus ada di dalam kegiatan manajemen dan akan dijadikan sebagai acuan untuk seseorang yang akan bertugas sebagai pengelola atau manager. Manager bertugas untuk dapat memastikan tujuan harus dapat tercapai dengan cara membuat dari sisi perencanaan, koordinasi, dan pengendalian. Dalam ilmu manajemen memiliki 5 fungsi yang saling mempengaruhi. Fungsi tersebut adalah fungsi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan, dan pengawasan. Jika tidak ada salah satu fungsi ini tidak berarti kegiatan manajemen tidak dapat di jalankan.

1. Perencanaan merupakan hal yang paling dasar harus dilakukan oleh seorang manager. Dengan adanya perencanaan, seorang manager dapat mengevaluasi semua tindakan, baik tindakan yang sudah dijalankan maupun belum.
2. Fungsi pengorganisasian, fungsi ini bertujuan untuk mempermudah proses untuk manager dalam melakukan pengawasan.
3. Fungsi penempatan atau *staffing*, dalam fungsi ini manager bertugas untuk dapat melakukan penempatan sumber daya manusia yang ada sesuai dengan kebutuhan. Dengan adanya proses ini, pencapaian tujuan akan lebih efektif dan efisien.
4. Fungsi pengarahan, dalam fungsi adalah sebagai upaya agar sebuah perencanaan yang sudah dibuat dapat berjalan dengan baik dan lancar. Pengarahan juga perlu dilakukan agar segala hal yang dilakukan dapat dijalankan sesuai dengan rencana dan arahan.
5. Fungsi pengawasan, dalam fungsi ini bertujuan agar seluruh kegiatan manajemen dapat berlangsung sesuai rencana. Jika tidaka berjalan dengan baik, maka dapat dilakukan proses evaluasi. Jadi, tujuan dari sebuah

proses manajemen juga dapat tercapai dengan efisien dan efektif.

2.4.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Agar dapat mengetahui secara lebih mendalam tentang manajemen sumber daya manusia, mari dimulai dari apa yang hendak seorang manager lakukan. *Elance* merupakan sebuah organisasi. Sebuah organisasi yang terdiri dari beberapa orang. Dalam hal ini, orang yang dimaksudkan adalah seperti manager dengan tugas yang seacar formal untuk dilakukan dan bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Secara umum teori tentang manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses dari melakukan akuisisi, pelatihan, menilai,memperhatikan hubungan kerja, memperhatikan keselamatan dan kesejahteraan karyawan, memberikan penghargaan kepada karyawan, dan memperhatikan keadilan karyawan (Gary Dessler). Adapun beberapa konsep dan teknik yang di lakukan oleh manager dalam mengawasi dan melakukan pengelolaan dalam karyawan yaitu :

1. Melakukan analisis pekerjaan kepada karyawan
2. Merencanakan kebutuhan dari tenaga kerja dan merekrut calon pekerja
3. Memilih kandidat pekerjaan
4. Melakukan orientasi dan melatih karyawan baru
5. Mengelola upah dan gaji karyawan
6. Memberikan insentif dan manfaat kepada karyawan
7. Menilai kinerja karyawan
8. Berkomunikasi kepada karyawan
9. Melatih karyawan dan mengembangkan karir manager
10. Membangun hubungan dan keterlibatan untuk karyawan

2.4.2.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sunber daya manusia adalah meningkatkan semua peran karyawan agar dapat produktif dengan cara mulai dari bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan umumnya bergantung pada beberapa tahapan perkembangan di masing – masing organisasi. (Herman Sofyandi, 2018) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu :

1. Tujuan Organisasi

   Tujuan ini agar karyawan dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberi kontribusi untuk pencapaian organisasi.

2. Tujuan Fungsional

   Tujuan ini agar karyawan dapat mempertahankan kontribusi mereka sesuai dengan kebutuhan suatu organisasi.

3. Tujuan Sosial

   Tujuan ini agar dapat merespon kebutuhan – kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan yang meminimalisir dampak negatif untuk organisasi.

4. Tujuan Personal

   Tujuan ini adalah untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuan mereka masing – masing. Dari tujuan ini diharapkan dapat meningkatkan kontribusi individual dengan organisasi.

2.4.3 Pengawasan Kerja (*Controlling*)

Pengertian pengawasan kerja menurut para ahli terdapat ada beberapa perumusan yang berbeda dan ada beberapa perumusan yang hampir sama. Pengawasan kerja didefinisikan sebagai sebuah proses

untuk menjamin bahwa seluruh tujuan dari organisasi dan manajemen itu tercapai.

Pengawasan kerja didefinisikan sebagai proses dalam menentukan ukuran kinerja dalam pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan ukuran yang sudah ditentukan (Schermerhorn, 2015).

Pengawasan kerja didefiniskan sebagai proses keseluruhan dari sebuah kegiatan yang membandingkan atau mengukur tentang pekerjaan apa yang sedang dilakukan dengan kriteria, norma – norma standar, atau rencana – rencana yang sudah ditentunkan sebelumnya (Admosudirjo, 2015).

Pengawasan kerja adalah proses dari mendeterminasi apa yang sudah dilaksanakan dengan maksud mengevaluasi dan apabila perlu, menerapkan beberapa tindakan – tindakan korektif sehingga menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan rencana (George R. Terry, 2009).

2.4.4 Briefing

Menurut buku dari Yulianita, (2007) dalam buku "**Dasar – Dasar Public Relations"** *Briefing* masuk ke dalam bagian dari proses komunikasi. *Briefing* adalah sebuah proses yang memberi penjelasan – penjelasan secara singkat atau pertemuan untuk memberikan penerangan secara ringkas. Proses ini sering digunakan oleh manager perusahaan atau pimpinan yang mengundang para karyawan untuk menerima penjelasan – penjelasan tentang hal yang akan dikerjakan. Pada prinsipnya proses ini dilakukan agar pekerjaan dapat berjalan untuk mencapai sebuah tujuan dari organisasi.

2.4.5 Evaluasi

Secara umum evaluasi didefiniskan sebagai proses yang dapat menentukan nilai untuk suatu hal atau objek yang dimana berdasarkan acuan – acuan tertentu dan untuk menentukan tujuan tertentu. Evaluasi juga dapat diartikan sebagai proses sistematis dalam memeriksa, menentukan, dan membuat keputusan atau penyedia informasiterhadap

sebuah program yang dilakukan dan sejauh mana sebuah program tersebut tercapai.

Evaluasi diartikan sebagai sebuah penafsiran atau interupsi yang berasal dari data kuantitatif, sedangkan data kualitatif berdasarkan dari hasil pengukuran (Sudijono, 1996).

Evaluasi diartikan sebagai proses pemberian nilai terhadap kualitas. Evaluasi juga dapat dipandang sebagai sebuah proses untuk merencanakan, memperoleh, dan menyediakan informasi yang diperlukan agar dapat membuat keputusan – keputusan yang alternatif (Purwanto, 2002).

Evaluasi adalah proses yang secara sistematis dapat menentukan tujuan atau membuat keputusan sampai sejauh mana tujuan – tujuan yang sudah ditentukan (Gronlund, 1975).

2.4.6 Recruitment

Agar terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas dan berprofesionnal biasa nya berada pada di proses seleksi, rekrutmen, training dengan calon tenaga kerja. untuk mencari tenaga kerja yang professional dan berkualitas tidaklah mudah. Proses ini merupakan kewajiban dalam sebuah organisasi dan perusahaan yang harus melakukan penyaringan untuk anggota atau pekerja baru. Adapun beberapa teori pengertian *Recruitment* menurut para ahli :

Rekrutmen adalah proses untuk mencari calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang – orang yang tepat untuk mengisi tempat atau lowongan dari pekerjaan yang ada (Randall S. Schuler & Susan E. Jackson, 1997).

Rekrutmen didefinisikan sebagai sebuah proses penarikan dari sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang dibuka oleh perusahaan. Perekrutan yang efektif akan memberikan peluang pekerjaan kepada orang – orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi yang diminta (Schermerhorn, 1997).

Rekrutmen didefinisikan sebagai proses pelaksanaan awal dengan tujuan untuk mencari dan mengindentifikasi sumber daya manusia yang potensial (Noe *et all,* 2000).

2.4.6.1 Sumber Rekrutmen

Asal rekrutmen dapat diambil dari sisi internal organisasi dan eksternal organisasi. Rekrutmen karyawan biasanya dilakukan oleh organisasi atau perusahaan yang sudah lama berjalan dan memiliki sistem karier yang baik. Proses perekrutan karyawan dari dalam memiliki keuntungan, yaitu adalah tidak mahal, promosi dari dalam dapat memelihara loyalitas dan dedikasi karyawan, dan tidak di perlukan waktu yang lama untuk beradaptasi. Namun, perekrutan dari dalam terjadi karena adanya pembatasan terhadap bakat yang tersedia bagi organisasi dan mengurangi peluang masuknya pemikiran baru. Ada 2 jenis sumber rekrutmen yaitu :

1. Eksternal
    a. Lembaga Pendidikan
    b. Taman atau anggota keluarga karyawan
    c. Lamaran yang terdahulu yang sudah masuk
    d. Agen tenaga kerja
    e. Karyawan dari perusahaan lain
    f. Asosiasi profesi
    g. Outsourcing
2. Internal
    a. Promosi
    b. Transfer atau Rotasi
    c. Pengkaryaan karyawan Kembali
    d. Kelompok pekerja sementara atau karyawan kontrak (temporer).