

BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Profil Perusahaan

2.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan



Gambar 2. 1 Logo Perusahaan

Sumber: Data Perusahaan, 2022

PT Medika Nusantara Gumilang (Medi-Call) adalah perusahaan teknologi informasi yang bergerak di bidang kesehatan. Perusahaan Medi-Call telah terdaftar sebagai penyelenggara sistem elektronik di Kominfo dan saat ini melalui holding www.medi-call.id telah menyediakan layanan home visit sejak tahun 2018 di 20 kota seluruh Indonesia. semenjak pandemi Covid-19 pemerintah telah mendorong penggunaan telemedicine sebagai sarana penanganan Covid-19. Dalam hal ini, Medi-Call juga melihat adanya kebutuhan ini di sector kesehatan hewan dan akhirnya mendirikan Medi-Call Pet-Care Services pada tahun 2021 sebagai media online untuk menghubungkan pasien atau client dengan dokter hewan yang memberikan layanan telemedicine home visit. Medi-Call Pet-Care Services adalah aplikasi layanan kesehatan hewan berbasis lokasi (*telemedicine*) yang menghubungkan klien dan pasien dengan penyedia layanan kesehatan dokter hewan yang merupakan Pet-Care Partner terdekat dari lokasi klien

dan pasien untuk hewan peliharaan maupun hewan ternak sehingga memudahkan pengguna aplikasi tersebut untuk memanggil atau berkonsultasi dengan tenaga medis ke lokasi pengguna, dalam membantu para pemilik hewan peliharaan maupun hewan ternak untuk menemukan dokter hewan dengan mudah yang dapat datang ke lokasi pasien dan guna memberikan lowongan pekerjaan untuk para dokter hewan, pasien Medi-Call Pet-Care Services ditangani oleh dokter hewan yang *professional* dan berpengalaman dengan memiliki sertifikat resmi.

Aplikasi Medi-Call Pet-Care Services dapat membantu partner dokter hewan untuk menjangkau pasien dengan cakupan yang lebih luas. Disamping itu juga akan memudahkan partner dokter hewan melakukan layanan home visit ke lokasi pasien, tanpa mengganggu jam kerja di Rumah Sakit Hewan atau Klinik karena partner dokter hewan dapat mengatur aplikasi pada mode online atau offline. Partner dokter hewan bisa melakukan pengambilan pasien sesuai dengan jadwal tanpa ada target maupun jam kerja. Selain memiliki aplikasi, Medi-Call Pet-Care Services juga memiliki website sehingga para pasien dapat menggunakan jasa *telemedicine* melalui website, dan terdapat fitur untuk para calon partner dokter hewan yang ingin bergabung menjadi partner Medi-Call Pet-Care Services.

2.1.2 Visi Perusahaan

Visi Medi-Call Pet-Care Services adalah memiliki visi yaitu sebagai media online yang berbasis lokasi untuk menghubungkan Penyedia Layanan Dokter Hewan dengan pasien berazaskan atas pelayanan paripurna, holistic, komprehensif, real-time dan menjadi yang terdepan di Asia Tenggara pada tahun 2023.

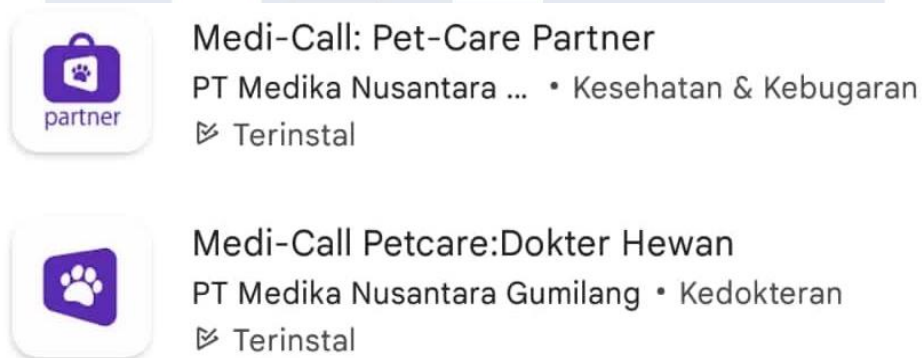
2.1.3 Misi Perusahaan

Misi Medi-Call Pet-Care Services adalah menghubungkan layanan Dokter Hewan ke lokasi pasien secara cepat, terpercaya dan terjangkau, menghubungkan layanan Dokter Hewan dengan pasien berdasarkan lokasi

terdekat dan fasilitas yang terstandarisasi, menghubungkan layanan Vaksinisasi Hewan ke Peternakan pasien secara mudah, transparan dan terpercaya.

2.1.4 Produk Medi-Call Pet-Care Services

Medi-Call Pet-Care Services memiliki aplikasi dan website yang dapat diunduh dan dibuka oleh pelanggan yang ingin menggunakan jasa layanan kesehatan hewan dan para dokter hewan yang ingin bergabung menjadi partner di Medi-Call Pet-Care Services.

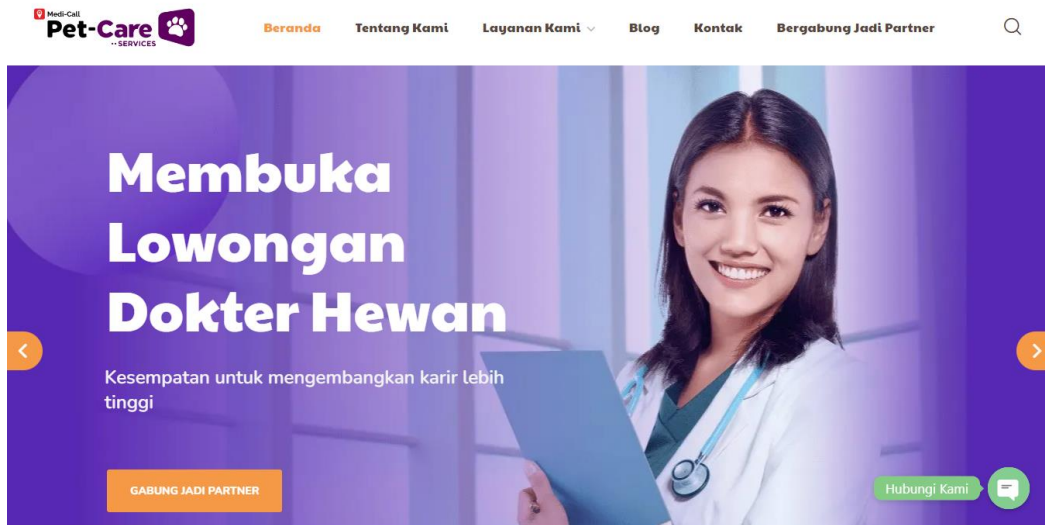


Gambar 2. 2 Aplikasi Medi-Call Pet-Care Services

Sumber: Data Pribadi, 2022

Terdapat 2 aplikasi Medi-Call Pet-Care Services, yaitu Medi-Call: Pet-Care Partner untuk partner dokter hewan dan Medi-Call Petcare: Dokter Hewan untuk para pelanggan atau klien. aplikasi yang dapat diunduh melalui Google Play Store.

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A



Gambar 2. 3 Website Medi-Call Pet-Care Services

Sumber: Data Pribadi, 2022

Selain memiliki aplikasi, Medi-Call Pet-Care Services juga memiliki website yaitu www.pet-care.id yang terdapat banyak sekali informasi mengenai layanan Medi-Call Pet-Care Services seperti informasi partner dokter yang bekerja sama dengan Medi-Call Pet-Care Services, wilayah mana saja yang sudah terjangkau, layanan apa saja yang dapat diberikan dan disediakan oleh aplikasi dan dokter hewan, informasi terkait visi misi perusahaan, terbentuknya aplikasi ini, dan informasi terkait founder. Para klien dapat menggunakan jasa *telemedicine* melalui website ini, dan terdapat fitur untuk para calon partner dokter hewan yang ingin bergabung menjadi partner Medi-Call Pet-Care Services.

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A

output maksimal dengan input minimal. Lalu efektif berarti melakukan sesuatu dengan sesuai sampai mencapai tujuan (Robbins & Coulter, 2012).

Berdasarkan pengertian manajemen menurut para ahli yang dijelaskan di atas, penulis mendefinisikan bahwa manajemen adalah proses untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan mengorganisasi atau mengelola sekelompok orang dengan cara yang efektif dan prosedur yang baik dan tersusun.

2.3.2 Proses Manajemen

Menurut Gary Dessler (Dessler, 2017), manajemen melibatkan lima fungsi dasar yang meliputi POSLC (Planning, Organizing, Staffing, Leading, Controlling), yang akan dijabarkan sebagai berikut:

1. Planning

Fungsi dasar manajemen ini, *planning* merupakan tahap untuk menetapkan tujuan maupun standar perusahaan, mengembangkan rencana, mengembangkan aturan atau prosedur perusahaan dan perkiraan langkah terbaik supaya mencapai tujuan tersebut.

2. Organizing

Dalam fungsi dasar manajemen ini, *organizing* dilakukan dengan cara memberi setiap karyawan suatu pekerjaan, mendelegasikan wewenang kepada karyawan, membangun komunikasi yang baik, menentukan cara terbaik untuk kegiatan kelompok dan sumber daya.

3. Staffing

Dalam fungsi dasar manajemen ini, *staffing* merupakan tahap untuk menentukan tipe karyawan yang harus direkrut, merekrut calon karyawan, menetapkan standar kinerja para karyawan kompensasi, evaluasi kinerja, menyediakan konseling untuk karyawan, melatih dan mengembangkan kinerja atau kemampuan karyawan untuk memperlancar proses menuju tujuan tercapai.

4. Leading

Dalam fungsi dasar manajemen ini, *leading* merupakan serangkaian proses yang digunakan untuk membuat anggota organisasi bekerja sama, menyelesaikan pekerjaan, memotivasi bawahan atau karyawan lain, menjaga moral untuk memajukan kepentingan organisasi.

5. *Controlling*

Dalam fungsi dasar manajemen ini, *controlling* merupakan penetapan standar kualitas atau produksi, meninjau untuk melihat kinerja aktual, mengambil tindakan korektif sesuai kebutuhan, pengendalian atau memantau kemajuan organisasi menuju tujuannya. Manajer harus memantau kemajuan untuk memastikan bahwa semuanya bekerja dengan teratur untuk mencapai tujuan pada waktu yang ditentukan.

2.3.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Schermerhorn (2010), manajemen sumber daya manusia ialah proses mengembangkan, mempertahankan, dan mencari tenaga kerja yang berkualitas tinggi. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk membentuk kapasitas kinerja organisasi melalui orang lain, untuk memastikan bahwa karyawan yang berkemampuan tinggi dan antusias selalu berada di posisi yang tepat dan bekerja bersama dukungan yang mereka butuhkan untuk berhasil.

Menurut Dessler (2017), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk mendapatkan, melatih karyawan, memberi kompensasi kepada karyawan, menilai, memperhatikan hubungan kerja antar karyawan, keselamatan maupun kesehatan, dan masalah keadilan.

Sedangkan menurut Kinicki (2008), manajemen sumber daya manusia adalah sebuah kegiatan yang dilakukan seorang manajer untuk dapat merencanakan, menarik, mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang efektif bagi perusahaan. dalam manajemen sumber daya

manusia, yang dibutuhkan adalah perencanaan akan kebutuhan karyawan saat ini dan masa yang akan datang.

Menurut Dessler (2017), terdapat teknik yang harus dapat dilakukan setiap manajer terhadap aspek dari *Human Resources Management*, yaitu:

- a. Melakukan analisa setiap tugas-tugas atau job description seperti menentukan sifat pekerjaan masing-masing karyawan.
- b. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon karyawan.
- c. Memilih kandidat pekerjaan yang sesuai.
- d. Memberikan orientasi dan melatih karyawan baru.
- e. Mengelola upah, gaji, atau kompensasi karyawan.
- f. Memberikan insentif dan manfaat kepada karyawan atau organisasi
- g. Menilai kinerja setiap karyawan
- h. Berkomunikasi seperti wawancara, konseling, dan pendisiplinan.
- i. Melatih karyawan, dan mengembangkan manajer.
- j. Membangun hubungan dan keterlibatan karyawan dengan baik.

2.3.4 Recruitment

Menurut Schermerhorn (2017), *recruitment* merupakan aktivitas yang memiliki tujuan untuk mendapatkan sekelompok kandidat yang dapat memenuhi kualifikasi secara penuh ke dalam satu perusahaan yang membutuhkan kandidat tersebut. Recruitment terbagi menjadi dua jenis, yaitu *internal recruitment* dan *external recruitment*. *Internal recruitment* merupakan proses yang dilakukan dengan cara menarik atau mencari kandidat melalui karyawan yang dikenal atau yang berada di dalam perusahaan. Sedangkan *external recruitment* merupakan proses yang dilakukan dengan menarik atau mencari kandidat yang ditemukan dari luar perusahaan, tanpa bantuan karyawan yang berada di dalam perusahaan tersebut.

Sedangkan menurut Ebert & Griffin (2017), *recruitment* adalah proses untuk menarik kandidat yang telah memenuhi syarat untuk melamar pekerjaan pada organisasi.

2.3.5 Recruitment Source

Menurut Dessler (2014), terdapat berbagai *source* yang bisa digunakan dalam proses *recruitment* untuk menemukan kandidat, yaitu:

1. *Recruiting via the Internet*

Hal ini merupakan proses yang memanfaatkan internet untuk menjadi salah satu media menemukan kandidat yang sesuai dengan kriteria perusahaan. Seperti *website* perusahaan, *virtual job fair*, dan media sosial. Para *job seeker* dapat dengan bebas dan fleksibel mencari pekerjaan berdasarkan keyword yang diinginkan, membaca deskripsi pekerjaan dan gaji. Perekrutan melalui internet keuntungannya adalah menjadi lebih banyak tanggapan, lebih cepat dan untuk waktu yang lebih lama dengan biaya lebih murah daripada metode lainnya. Pada umumnya, untuk menyaring kandidat saat melakukan rekrutmen di internet, rekruter atau perusahaan akan menggunakan *Applicant Tracking System (ATS)* yang akan menyari kandidat sesuai dengan kualifikasi perusahaan.

2. *Advertising*

Hal ini merupakan proses yang memanfaatkan iklan sebagai media untuk menemukan kandidat yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan dan iklan *recruitment* ini dapat diatur untuk menjangkau target kandidat yang tepat. Contohnya seperti media cetak majalah, brosur atau koran dan media online seperti website. Pada hal ini menggunakan konsep AIDA (*Attention, Interest, Desire, Action*) untuk membuat iklan yang lebih menarik.

3. *Employment Agencies*

Pada hal ini terdapat tiga jenis utama dari *employment agencies* yaitu agensi publik yang dioperasikan oleh pemerintah, lembaga yang terkait dengan organisasi nirlaba atau *nonprofit organizations*,

dan agensi swasta. Perusahaan dapat mengakses kandidat yang sedang mencari pekerjaan dan menemukan kandidat yang tepat untuk perusahaan.

4. *Alternative Staffing*

Pada hal ini bisa juga disebut dengan *temporary workers* atau karyawan yang bekerja hanya sementara. Sehingga perusahaan dapat merekrut pekerja sementara untuk mengisi posisi di divisi tertentu pada perusahaan secara sementara tetapi pekerja tetap digaji oleh perusahaan.

5. *Offshoring and Outsourcing Jobs*

Pada hal ini perusahaan menggunakan jasa vendor untuk memenuhi kebutuhan posisi pada perusahaan. *Offshoring* berarti memiliki vendor luar atau karyawan luar yang akan memberikan layanan yang sebelumnya dilakukan oleh karyawan perusahaan itu sendiri, sedangkan *outsourcing* adalah memiliki vendor luar yang menyediakan layanan seperti manufaktur, market research, benefits management yang sebelumnya dilakukan oleh karyawan perusahaan sendiri.

6. *Executive Recruiters*

Pada hal ini *executive recruits* dikenal sebagai *headhunter* adalah agen tenaga kerja khusus yang dipertahankan untuk mencari bakat top-management untuk klien. *Executive recruiters* memiliki koneksi yang luas, menjaga nama perusahaan, dan bertanggung jawab terhadap seluruh *level of management*.

7. *Referrals and Walk-Ins*

Pada hal ini perusahaan menggunakan *referrals and walk-ins* dengan menciptakan program melalui karyawan yang memang sudah bekerja di perusahaan tersebut untuk membantu merekomendasikan kandidat mengisi posisi yang dibutuhkan perusahaan. Lalu karyawan yang berhasil memberikan kandidat yang akhirnya diterima oleh perusahaan maka karyawan tersebut diberikan insentif.

8. *On-Demand Recruiting Services*

Pada hal ini perekrut yang dibayar per-jam atau proyek untuk mendukung selesainya tujuan proyek tersebut. Perusahaan ODRS dikenakan biaya berdasarkan waktu bukan berdasarkan per-karyawan. Menangani *recruiting* dan *screening* dan memberikan daftar kandidat yang telah memenuhi syarat.

9. *College Recruiting*

Pada hal ini perusahaan bekerja sama dengan universitas untuk mencari kandidat dari mahasiswa di universitas tersebut. Seperti saat dibutuhkan *fresh graduate* untuk mengisi posisi tertentu di perusahaan tersebut.

2.3.6 Selection

Menurut Robbins & Coulter (2017), *selection* adalah proses untuk memastikan kandidat yang paling sesuai kualifikasinya untuk dipekerjakan menjadi karyawan, yang melalui proses seperti wawancara, pemeriksaan latar belakang, tes secara tertulis, dan proses lainnya. Menurut Williams & Kinicki (2017), *selection* adalah proses untuk penyaringan calon pekerja untuk mencari kandidat supaya mendapatkan kandidat terbaik.

Menurut Dessler (2017), terdapat dua karakteristik utama dalam melakukan seleksi calon kandidat, yaitu:

1. *Reliability*

Karakteristik ini adalah persyaratan utama terhadap konsistensi nilai yang didapatkan oleh calon kandidat. Seperti memberikan satu tes kepada seluruh kandidat lalu memberikan tes yang persis isinya pada hari selanjutnya untuk melihat konsistensi melalui nilai yang didapat apakah sama atau tidak.

2. *Validity*

Karakteristik ini adalah cara untuk mengetahui apakah tes yang sudah dilakukan tersebut akurat, relevan atau tidak mengacu pada kebenaran kesimpulan yang dibuat berdasarkan tes. Tes tersebut

terkait dengan pekerjaan, kinerja pada tes tersebut akurat dapat memprediksi kinerja pekerjaan.

2.3.7 Tahap Selection

Menurut Kinicki & William (2010) menyatakan bahwa terdapat tiga tahap proses *selection*, yaitu:

1. *Background Information: Application Forms, Resumes & References*

Background information merupakan tahap yang dapat memberikan perusahaan informasi terkait latar belakang dasar mengenai calon kandidat, seperti kewarganegaraan, riwayat kerja, data diri, pendidikan, dan sebagainya.

2. *Interviewing: Unstructured, Situational & Behavioral Description*

Interviewing merupakan tahap yang paling umum digunakan oleh perusahaan untuk memilih kandidat sesuai dengan yang dibutuhkan dan dapat dilakukan secara langsung melalui *video conference*, internet atau telepon. Tipe pemilihan karyawan dalam proses interview yang paling sering digunakan yaitu:

a. *Unstructured Interview*

Tipe ini merupakan tipe interview dengan menanyakan beberapa pertanyaan yang memang tidak direncanakan atau disusun terlebih dahulu. Tipe ini menyelidiki calon kandidat lebih dalam untuk mengetahui seperti apa calon kandidat tersebut.

b. *Structured Interview*

Tipe ini merupakan tipe interview yang terstruktur rapih serangkaian pertanyaan yang akan disampaikan kepada kandidat sesuai dengan susunan yang telah ditetapkan perusahaan.

3. *Employment Test: Ability, Personality, Performance, Integrity & Others*

Employment test merupakan prosedur untuk mengukur kinerja atau *physical-ability* kandidat. Prosedur ini digunakan dalam proses keputusan pemilihan pekerjaan, formulir lamaran, wawancara dan syarat pendidikan. Berikut ini beberapa tipe *employment test* yang umum digunakan:

- a. *Ability Tests*: tes kemampuan ini berguna untuk mengukur kemampuan fisik, kekuatan dan stamina, kemampuan mekanik, serta kemampuan mental atau rohani para pelamar kerja.
- b. *Personality Tests*: digunakan untuk mengukur kepribadian dan karakteristik yang dimiliki pelamar kerja seperti kemampuan penyesuaian, kebiasaan sosial, sosialisasi, energi, kebebasan serta kebutuhan.
- c. *Performance Tests*: digunakan untuk mengukur tingkat kinerja pelamar kerja pada tugas pekerjaan yang diberikan, pelamar kerja akan dievaluasi terkait kinerjanya.
- d. *Integrity Tests*: digunakan untuk mengukur kejujuran, keteguhan, kepercayaan, keandalan. pengalaman kandidat, serta perilaku pro-sosial.
- e. *Other Tests*: tes pengujian kandidat dengan melakukan pendeteksi kebohongan, analisa tulisan tangan, tes kesehatan bebas narkoba, dan *genetic screening*.

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A