

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 Inovasi Digital Inklusi (Silang.id) merupakan sebuah perusahaan teknologi yang bergerak di bidang inovasi digital untuk membangun ekosistem inklusif bagi teman Tuli dan teman dengar (sapaan bagi orang yang mendengar). PT Inovasi Digital Inklusi (Silang.id) termasuk kedalam *startup* yang berbasis teknologi edukasi, dikatakan *startup* karena perusahaan ini baru berdiri di tahun 2019 dan masih dalam tahap pengembangan. Silang adalah singkatan dari *Sign Language* yang merupakan *platform* pembelajaran bahasa isyarat Indonesia (BISINDO) dan juga dunia tuli, yang edukatornya adalah dari teman tuli sendiri. Silang, pada awalnya merupakan ide dari 2 orang yaitu Ahmad Yusuf yang sekarang merupakan CEO Silang dan Hadiansyah Ismawan yang sekarang merupakan CGO Silang. Ide awalnya muncul karena Ahmad Yusuf merupakan *Child of Deaf Adult* (CODA), yaitu anak dari seorang tuli.

Melihat orang tuanya yang mendapat banyak perlakuan berbeda di masyarakat, membuat Ahmad Yusuf tergerak untuk membangun ekosistem inklusif bagi para penyandang tuli. Dengan tujuan, agar para penyandang tuli mendapat perlakuan yang sama di masyarakat tanpa terkucilkan. Ide bisnis yang telah mereka berdua pikirkan sejak di perkuliahan tersebut, akhirnya berhasil diwujudkan menjadi sebuah perusahaan di tahun 2019. Dalam layanannya, silang tidak hanya mengajarkan bahasa isyarat, namun juga mengajarkan tentang budaya tuli, ekspresi, gestur, hingga filosofi dari gerakan bahasa isyarat. Saat ini, tercatat Silang sudah memiliki 4.331 alumni, dan 701 pengguna terdaftar. Silang juga baru meluncurkan aplikasinya di *Google Play Store* pada Agustus 2022 lalu dan juga akan segera hadir di *App Store*.

2.1.2 Visi Perusahaan

Visi dari Silang adalah “Membangun Masyarakat Indonesia Inklusif”. Silang memiliki tujuan yang besar yaitu menjadi wadah untuk menuju masyarakat Indonesia yang inklusif, yaitu kesetaraan aksesibilitas, kolaborasi antara teman tuli dan teman dengar serta membangun isu tuli sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dan juga inovasi teknologi.

2.1.3 Misi Perusahaan

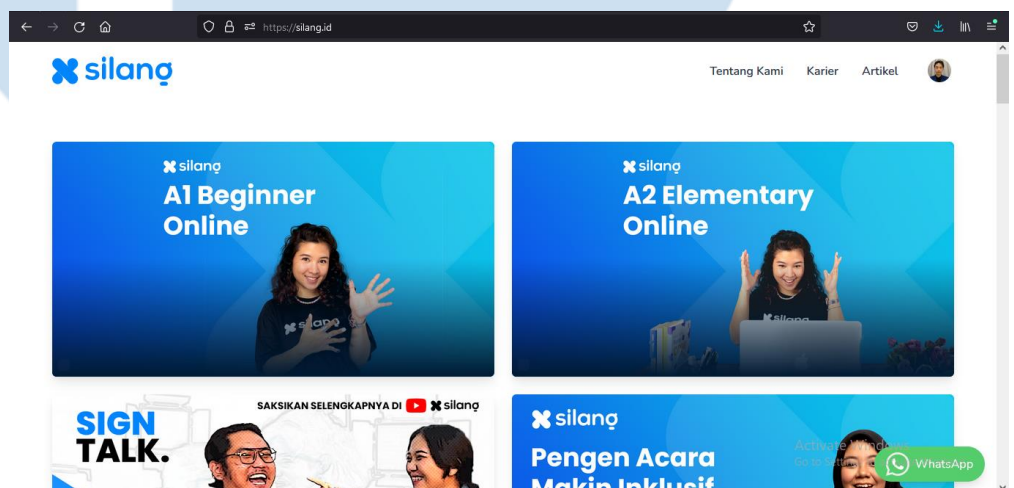
Untuk mewujudkan visi seperti yang telah disampaikan sebelumnya, Silang memiliki misi sebagai berikut:

1. Menyediakan layanan belajar budaya dan bahasa isyarat yang profesional.
2. Menyediakan layanan aksesibilitas untuk masyarakat tuli dan disabilitas.

3. Membangun jaringan mitra tuli dan disabilitas di seluruh Indonesia dan stakeholder lainnya.
4. Membangun kemampuan sumber daya manusia masyarakat tuli dan disabilitas, berinovasi dan membangun lingkungan yang inklusif.

2.1.4 Produk Silang.id

Untuk melihat informasi, mendaftar, hingga mengikuti kelas bisa dilakukan melalui website Silang yaitu <https://silang.id> seperti pada gambar dibawah.



Gambar 2.2 Website Perusahaan

Sumber: Data Pribadi, 2022

Silang memiliki beberapa pilihan kelas bahasa isyarat dengan perbedaan tingkat, mulai dari kelas pemula, menengah, hingga kelas mahir. Dalam pengajarannya, Silang menggunakan kurikulum *Common European Framework (CEFR)* yang dibuat oleh teman tuli langsung, dimana kurikulum ini biasanya digunakan di negara-negara di Eropa. Silang memiliki enam tingkatan kelas / kurikulum, tiga diantaranya sudah berjalan sedangkan tiga lainnya masih dalam

tahap pengembangan. Untuk tiga kelas yang sudah berjalan adalah sebagai berikut:

1. *Mini Class* Bisindo (MCB):

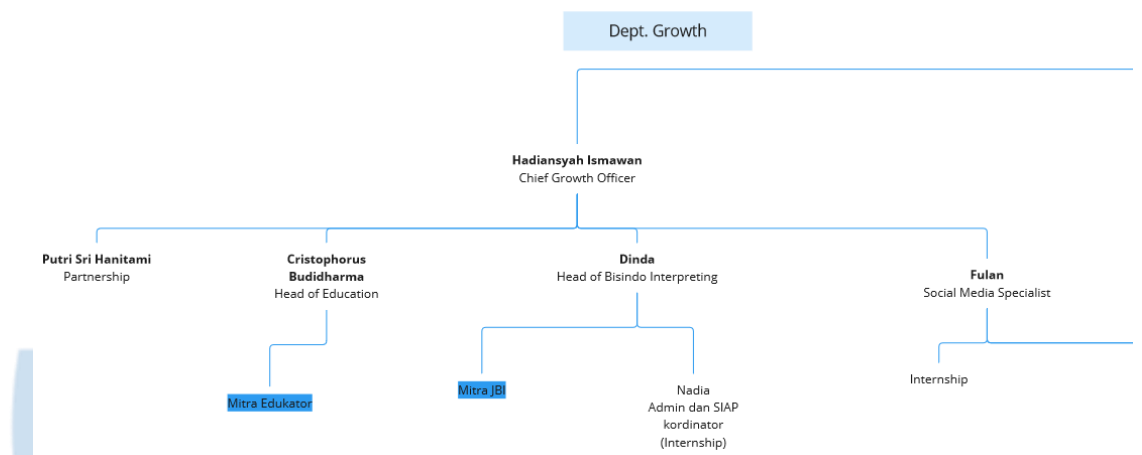
Yaitu merupakan kelas pengenalan tentang dunia tuli dan bahasa isyarat dasar seperti perkenalan, abjad, angka, CL dasar, dan dialog sehari-hari.

2. *A1 Beginner*:

Yaitu merupakan kelas pemula dalam kurikulum *Common European Framework* (CEFR) yang pesertanya merupakan lanjutan dari peserta *Mini Class* Bisindo (MCB) atau yang sama sekali belum pernah mengikuti kelas bahasa isyarat. Materi bahasa isyaratnya meliputi ekspresi emosional, abjad, angka, durasi, waktu, nama bulan, nama hari, isyarat tanya, isyarat umum, kosa isyarat, 1CL, 2CL, dan lainnya. Kemudian untuk materi pengenalan dunia tulinya meliputi pengenalan bisindo, pengenalan budaya tuli, pengenalan sastra tuli, pengenalan De'VIA dan seni tuli.

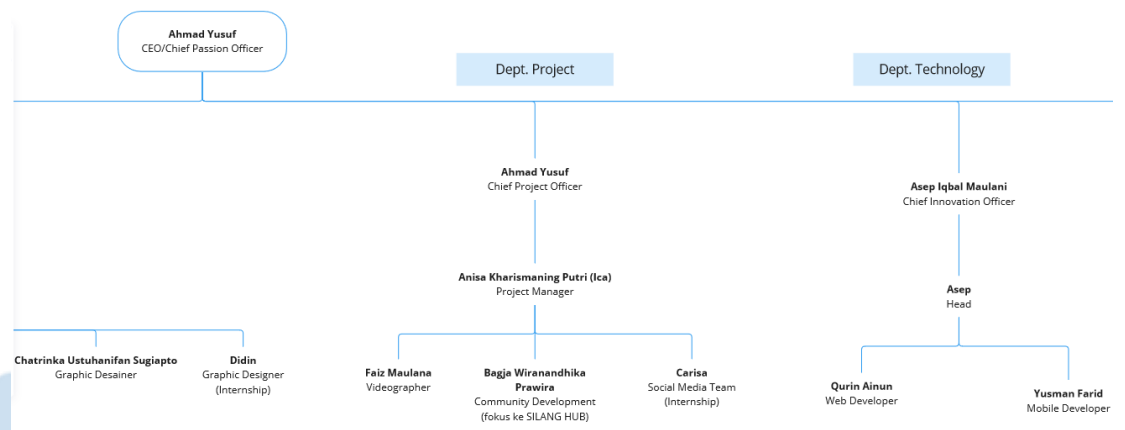
3. *A2 Elementary*:

Yaitu merupakan kelas tingkatan ke-2, dimana pesertanya harus menyelesaikan kelas *A1 Beginner* terlebih dahulu untuk bisa mengikuti kelas *A2 Elementary*. Materi bahasa isyaratnya meliputi 1 & 2 CL, kosa kata isyarat, subjek dan hari raya, pesanan, percakapan, keluarga, elemen alam (air, sungai, daratan, laut, gunung, angin, cahaya, cuaca, api, pohon, bunga, besi, & buah-buahan), warna, posisi, interior dalam ruang, deskripsi keadaan objek, peta, denah, situasi. Kemudian untuk materi pengenalan budaya tulinya meliputi pengenalan linguistik bisindo, pengenalan kultur tuli,



Gambar 2.4 Struktur Organisasi Perusahaan Bagian 1

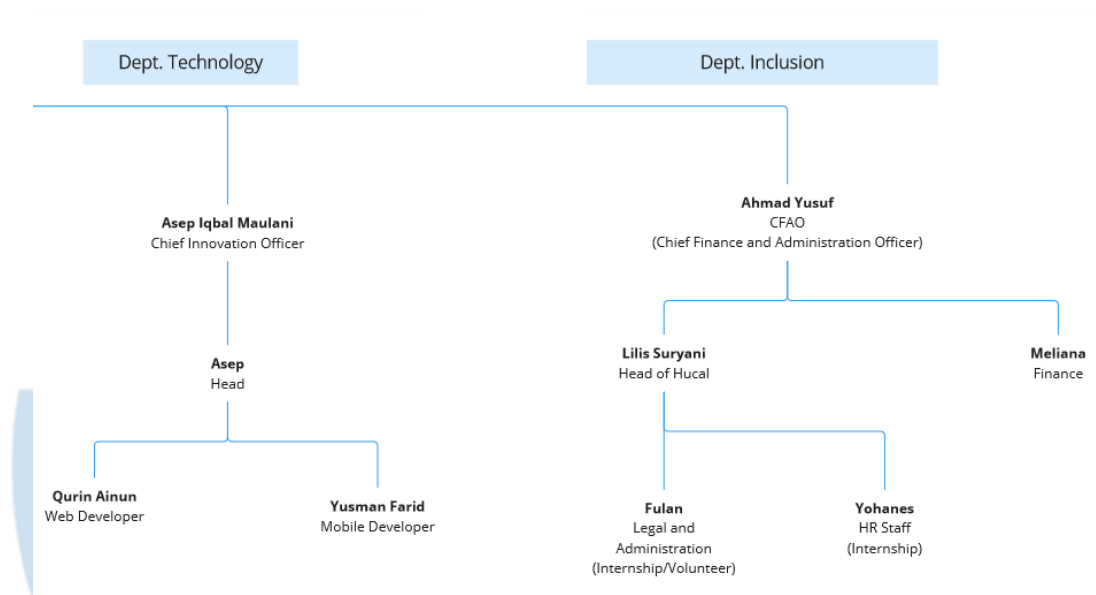
Sumber: Data Perusahaan, 2022



Gambar 2.5 Struktur Organisasi Perusahaan Bagian 2

Sumber: Data Perusahaan, 2022

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 2.6 Struktur Organisasi Perusahaan Bagian 3

Sumber: Data Perusahaan, 2022

Berikut merupakan penjelasan tugas dan fungsi dari masing-masing departemen yang ada di Silang:

1. Departemen Growth

Berfokus pada peningkatan *revenue* perusahaan serta kualitas produk yang ditawarkan oleh Silang.id. Selain itu juga memiliki fungsi dalam pengembangan bisnis atau *scale up* perusahaan dengan analisis bisnis dan riset *data traction* yang ada, serta menjaga keseimbangan antara *supply & demand* perusahaan. Terdapat beberapa posisi dalam departemen ini, sebagai berikut:

- **Partnership**

Berfokus pada acquisition partners dan menjalin kerjasama strategis dengan beberapa partners strategic ataupun client yang bertujuan untuk menambah revenue perusahaan.

- **Head of Education**

Berfokus pada peningkatan dan recruitmen mitra Edukator Tuli serta mengembangkan kurikulum, pengajaran kelas

BISINDO dan pelatihan upskill dari para mitra edukator Tuli tersebut.

- **Head of Interpreting**

Berfokus pada pengembangan kualitas serta jumlah mitra Juru Bahasa Isyarat (JBI) dalam pemenuhan demand dari beberapa klien serta melakukan pelatihan untuk peningkatan kualitas para mitra JBI.

- **Head of Social Media**

Mengurus serta mempromosikan produk melalui channel sosial media dengan mengadakan campaign sosmed, live ig ataupun content marketing serta mengontrol tingkat awareness follower terhadap product Silang.id.

2. Departemen Project

Berfokus pada segala proyek yang akan dan sedang dilakukan untuk Silang.id dan juga Silang.hub, mulai dari perancangan proyek, merealisasikan proyek, hingga evaluasi dan pembuatan laporan terkait proyek tersebut. Terdapat beberapa posisi dalam departemen ini, sebagai berikut:

- **Project Manager**

Bertugas untuk men-*handling* segala kebutuhan *project* hingga membuat laporan mingguan serta bulanan pada *project* yang telah dilakukan. Biasanya *project manager* juga memastikan tim siap untuk melaksanakan suatu *project* di Silang.

- **Community Development**

Menjalin relasi dengan komunitas Tuli dan menganalisa kebutuhan komunitas Tuli serta membuat laporan pada setiap komunitas Tuli yang sudah di *engage*.

- **Videographer**

Membuat dokumentasi dari setiap *project* dan kunjungan komunitas yang ada.

- **Social Media Team**

Membuat konten yang berkaitan mengenai informasi yang diperlukan oleh komunitas Tuli. Tim sosial media dalam departemen *project* menghandle sosial media Silanghub.ig.

3. Departemen Technology

Berfokus pada pengembangan teknologi informasi yang dibutuhkan Silang, mulai dari website Silang hingga aplikasi Silang yang telah tersedia di *smartphone*. Terdapat beberapa posisi dalam departemen ini, sebagai berikut:

- **Head of Technology**

Bertugas mengatur dan menghandle segala kebutuhan yang berhubungan dengan pengembangan teknologi Silang baik untuk *website* maupun *mobile apps*. Juga terlibat dalam pembentukan *website* dan *mobile apps* bersama web developer dan mobile developer Silang.

- **Web Developer**

Bertugas merancang, mendesain, mengembangkan, memodifikasi hingga memperbaiki *website* Silang. Seperti melakukan update untuk fitur di web, konten, grafis, dsb.

- **Mobile Developer**

Berperan dalam membangun produk berupa aplikasi berbasis mobile untuk Silang, termasuk merancang, mendesain, mengembangkan, hingga memperbaiki *mobile apps* Silang.

4. Departemen Inclusion

Berfokus pada pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang ada di Silang. Juga melakukan segala aktivitas yang berhubungan dengan “*support*” karyawan (rekrutmen, training, payroll, dsb). Terdapat beberapa posisi dalam departemen ini, sebagai berikut:

- **Head of Human Capital**

Bertugas untuk menghandle segala aktivitas dan kebutuhan yang berhubungan dengan SDM perusahaan, mulai dari rekrutmen, training, dan aktivitas lainnya yang berhubungan dengan *human capital*.

- **Finance**

Bertugas menghandle segala urusan administrasi yang berhubungan dengan keuangan. Seperti pengelolaan dana dari hasil penjualan produk (kelas online), dana dari investor, melakukan *reimburse*, juga termasuk menghandle payroll.

- **Legal & Administration Internship**

Bertugas membantu menyelesaikan pekerjaan di divisi *inclusion (human capital)* yang berhubungan dokumen-dokumen yang terkait dengan legalitas perusahaan.

- **Human Capital Internship**

Bertugas membantu menyelesaikan pekerjaan di divisi *inclusion (human capital)* yang berhubungan dengan SDM perusahaan Silang.

2.3 Tinjauan Pustaka

2.3.1 Manajemen

Menurut Kinicki & Williams dalam bukunya yang berjudul “*Management, A Practical Introduction (Seventh Edition 2016)*”, manajemen didefinisikan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Secara lebih formal, manajemen didefinisikan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif dengan mengintegrasikan pekerjaan orang melalui perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), memimpin (*leading*), dan mengendalikan (*controlling*) sumber daya organisasi (Kinicki & Williams, 2008, 4).

2.3.1.1 Proses Manajemen

Menurut Gary Dessler dalam bukunya yang berjudul “*Human Resource Management (Fifteenth Edition)*”, terdapat lima fungsi yang mewakili proses manajemen. Lima fungsi tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Planning*

Dalam tahap ini yang dilakukan adalah menetapkan tujuan dan standar perusahaan, kemudian mengembangkan aturan dan prosedur perusahaan, serta mengembangkan rencana dan prakiraan untuk mencapai tujuan organisasi.

2. *Organizing*

Dalam tahap ini, dapat dimulai dengan memberi setiap bawahan tugas tertentu, kemudian membentuk departemen, mendelegasikan wewenang kepada bawahan, membangun saluran otoritas dan komunikasi, serta mengkoordinasikan pekerjaan kepada bawahan.

3. *Staffing*

Dalam tahap ini yang dilakukan adalah menentukan tipe karyawan seperti apa yang harus dipekerjakan, merekrut calon karyawan, memilih karyawan, menetapkan standar kinerja, memberikan kompensasi kepada karyawan, melakukan evaluasi kinerja karyawan, memberikan konseling kepada karyawan, serta memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan.

4. *Leading*

Dalam tahap ini yang dilakukan adalah membuat orang lain / karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka, dan menjaga moral di dalam organisasi, juga memberikan motivasi kerja untuk bawahan.

5. *Controlling*

Dalam tahap ini dapat dilakukan dengan menetapkan standar perusahaan seperti kuota penjualan, standar kualitas, atau tingkat produksi, kemudian memeriksa untuk melihat bagaimana kinerja sebenarnya dibandingkan dengan standar yang ditetapkan tersebut, dan mengambil tindakan korektif apabila dibutuhkan. (Dessler, 2016, 39)

2.3.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kinicki & Williams, manajemen sumber daya manusia atau *human resource management* merupakan rangkaian aktivitas yang dilakukan manajer untuk merencanakan, menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. (Kinicki & Williams, 2008, 262).

Kemudian menurut Dessler, dalam bukunya mengatakan manajemen sumber daya manusia atau *human resource management* merupakan proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, juga memperhatikan hubungan kerja karyawan, kesehatan, keselamatan, hingga terkait masalah keadilan (Dessler, 2016, 39).

Sedangkan menurut Schermerhorn, manajemen sumber daya manusia atau *human resource management* merupakan proses mengembangkan, mempertahankan, dan mencari karyawan dengan kualitas terbaik. Yang bertujuan untuk membentuk kapasitas kinerja

organisasi melalui orang lain, serta memastikan karyawan dengan kemampuan terbaik & ambisius selalu berada di posisi yang sesuai (Schermerhorn, 2010).

2.3.2.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kinicki & Williams, terdapat tiga konsep penting untuk manajemen sumber daya manusia / *human resource management* yaitu sebagai berikut:

1. *Human Capital*

Human capital sendiri merupakan potensi ekonomis atau produktif dari pengetahuan, pengalaman, serta tindakan karyawan.

2. *Knowledge Workers*

Knowledge workers ini merupakan orang-orang yang pekerjaan utamanya berkaitan dengan menghasilkan atau menginterpretasikan informasi, sebagai lawan / kebalikan dari tenaga kerja manual. Mereka juga memberi nilai tambah terhadap organisasi dengan lebih menggunakan otak mereka daripada otot dan keringat mereka.

3. *Social Capital*

Social capital ini merupakan potensi ekonomi atau produktif dari hubungan yang kuat, saling percaya, dan juga kooperatif. Dalam konsep *social capital* terdapat niat baik, saling menghormati, kerja sama, kepercayaan, dan kerja tim. (Kinicki & Williams, 2008, 263:264)

2.3.3 *Employee Engagement*

Employee engagement menurut Hughes & Rog (2008) merupakan suatu hubungan emosional dan intelektual yang tinggi, yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan, perusahaan, manajer, maupun rekan kerja yang memberikan pengaruh untuk menambah *discretionary effort* dalam pekerjaan mereka.

Kemudian menurut Bakker & Schaufeli (2004), *employee engagement* diartikan sebagai pemikiran positif yakni pemikiran untuk menyelesaikan hal yang berhubungan dengan pekerjaan, dan dikarakteristikan dengan *vigor* (resiliensi energi dan mental ketika bekerja), *dedication* (berpartisipasi dalam pekerjaan, memiliki rasa antusiasme dan merasa memiliki tantangan), dan *absorption* (konsentrasi dan senang saat bekerja).

2.3.3.1 Aspek dan Dimensi *Employee Engagement*

Seperti yang telah disampaikan sebelumnya pada definisi *employee engagement*, terdapat tiga aspek dan dimensi penting menurut Bakker & Schaufeli (2003) yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Berikut merupakan penjelasan dari ketiga aspek dan dimensi tersebut:

1. *Vigor*

Vigor dikarakteristikan sebagai energi dan resiliensi mental yang tinggi saat sedang bekerja, kemauan berusaha dalam pekerjaan, dan gigih ketika menghadapi kesulitan. Individu dengan nilai yang tinggi pada aspek *vigor* biasanya memiliki energi, stamina, serta semangat yang tinggi dalam bekerja. Sedangkan individu dengan nilai yang rendah pada aspek *vigor* memiliki tingkat

energi, stamina, dan semangat yang rendah dalam bekerja.

2. *Dedication*

Dedication dalam hal ini mengacu pada perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan, serta tantangan. Individu yang memiliki nilai tinggi pada aspek ini, berarti mereka mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena adanya pengalaman bermakna, menginspirasi, ataupun menantang, juga selalu antusias dan bangga dengan pekerjaannya. Sedangkan individu dengan nilai yang rendah pada aspek ini, berarti mereka tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya karena merasa tidak memiliki pengalaman yang bermakna, menginspirasi ataupun menantang dari pekerjaannya.

3. *Absorption*

Absorption dikarakteristikan dengan konsentrasi penuh, minat yang tinggi terhadap pekerjaan serta kesulitan melepaskan diri dari pekerjaan. Individu yang memiliki nilai tinggi pada aspek ini, biasanya merasa begitu tertarik dengan pekerjaannya sehingga sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan tersebut. Begitu juga sebaliknya, individu yang memiliki nilai rendah pada aspek ini, biasanya merasa kurang tertarik dan lebih mudah melepaskan diri dari pekerjaannya.

2.3.4 Performance Management

Menurut Aguinis *performance management* merupakan proses yang berkelanjutan (*continuous process*) untuk mengidentifikasi, mengukur, juga mengembangkan kinerja individu

dan tim, serta menyelaraskan kinerja dengan tujuan strategis organisasi (*alignment with strategic goals*). *Continuous process* dan *alignment with strategic goals* merupakan 2 komponen utama dari definisi *performance management*, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. *Continuous process*

Yaitu berarti dalam pelaksanaannya, *performance management* melibatkan proses penetapan tujuan dan sasaran yang tidak pernah berakhir, mengamati kinerja, dan memberi, menerima pembinaan serta umpan balik yang berkelanjutan.

2. *Alignment with strategic goals*

Dalam *performance management* para manajer diwajibkan untuk memastikan bahwa aktivitas yang dilakukan dan output yang dihasilkan karyawan sesuai dengan tujuan organisasi sehingga pada akhirnya dapat membantu organisasi memperoleh keunggulan kompetitif. (Aguinis, 2013, 2:3)

UMMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA