



Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Bisnis Plan Laboratorium Klinik Colostat Test

Melni Rohana¹, Tantri Yanuar Rahmat Syah², Edi Hamdi³, Muhammad Reza Hilmy⁴

^{1,2,3,4}Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Esa Unggul,
Jakarta, Indonesia

Email: ¹melnir92@gmail.com, ²tantry.syah@esaunggul.ac.id,

³edi.hamdi@esaunggul.ac.id, ⁴muhammad.hilmy@esaunggul.ac.id

Abstract

PT Mekogene Indonesia (PT MGI) business planning focuses on the innovation of a blood test-based colorectal cancer screening tool, ColoSTAT. ColoSTAT is indicated to be able to screen the risk of colorectal cancer in adult colorectal cancer suspects aged 40-85 years. PT MGI's external environmental analysis uses PESTEL and Porter's Five Forces. This research method uses literature studies and interviews with related parties. The analysis shows that the increasing trend in colorectal cancer rates, support for health regulations, and public awareness open up large market opportunities. However, there are challenges such as competition from conventional technology and challenges in educating the public about the importance of early detection. The strengths of this medical device market include high barriers to entry, low consumer bargaining power, and the potential for market dominance through technological innovation. PT MGI's human resource (HR) development planning includes a lean but effective organizational structure, a modern diagnostic technology training program, and a performance-based compensation system to increase productivity. The core team will consist of experts in diagnostic technology and market development.

Keywords: *Colorectal Cancer, ColoSTAT, Rhythm Biosciences, External Planning, HRM Planning.*

Abstrak

Perencanaan bisnis PT Mekogene Indonesia (PT MGI) berfokus pada inovasi alat skrining kanker kolorektal berbasis tes darah, ColoSTAT. ColoSTAT di indikasikan untuk dapat menskrining risiko kanker kolorektal pada suspek kanker kolorektal dengan usia dewasa dari 40-85 tahun. Analisis lingkungan eksternal PT MGI menggunakan PESTEL dan *Porter's Five Forces*. Metode penelitian ini menggunakan studi literatur dan wawancara pihak terkait. Analisis menunjukkan bahwa tren meningkatnya angka kanker kolorektal, dukungan regulasi kesehatan, dan kesadaran masyarakat membuka peluang pasar besar. Namun, terdapat tantangan seperti kompetisi dari teknologi konvensional dan tantangan edukasi masyarakat tentang pentingnya deteksi dini. Kekuatan pasar alat kesehatan ini mencakup hambatan masuk yang tinggi, daya tawar rendah konsumen, serta potensi penguasaan pasar melalui inovasi teknologi. Pada

Penulis Korespondensi:

Melni Rohana | melnir92@gmail.com

perencanaan pengembangan sumber daya manusia (SDM) PT MGI mencakup struktur organisasi yang ramping tetapi efektif, program pelatihan teknologi diagnostik modern, dan sistem kompensasi berbasis kinerja untuk meningkatkan produktivitas. Tim inti akan terdiri dari tenaga ahli dalam teknologi diagnostik dan pengembangan pasar.

Kata Kunci: Kanker Kolorektal, *ColoSTAT*, *Rhythm Biosciences*, Perencanaan Eksternal, Perencanaan MSDM.

PENDAHULUAN

Kanker kolorektal (CRC) terdiri dari kanker usus besar dan/atau kanker rektum (Hossain et al., 2022). Prevalensi CRC telah meningkat dari tahun ke tahun di seluruh dunia pada tingkat yang mengkhawatirkan dalam beberapa tahun terakhir. Pada tahun 2020 terdapat 1.931.590 kasus CRC baru di seluruh dunia, yang mencakup 10,01% dari seluruh penderita baru kanker, dan terdapat 935.173 kematian akibat CRC di seluruh dunia, yang mencakup 9,39% dari seluruh kematian akibat kanker. Dengan demikian, CRC merupakan penyebab tersering ketiga kasus baru kanker dan penyebab kematian akibat kanker terbanyak kedua secara global (Pratama & Adrianto, 2019; Primatama et al., 2023; Xi & Xu, 2021)

Secara insidensi menurut globocan 2020, terdapat kasus baru sebanyak 34,783 pada pria maupun wanita di tahun 2020 dan diperkirakan insiden tersebut akan naik dari tahun ke tahun. Berdasarkan penelitian di Semarang Indonesia, dari 221 subjek dengan risiko CRC yang memiliki gejala, hanya sekitar 5 subjek (2.26%) yang terbukti sebagai CRC (Purnomo et al., 2023). Etiologi utama tumor ini adalah kombinasi faktor genetik dan lingkungan. Kebanyakan CRC menyebar secara sporadis. Sekitar tiga perempat pasien tidak memiliki riwayat keluarga sebelumnya (Kuipers et al., 2015; Li et al., 2013; Syakir & Zuhan, 2024)

CRC biasanya tidak menunjukkan gejala. Ketika gejala CRC seperti pendarahan dubur, anemia, atau sakit perut muncul, sebagian besar pasien sudah berada pada stadium lanjut, dimana kanker bersifat agresif, ganas, dan bermetastasis. Penemuan kasus CRC pada stadium lanjut merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap banyaknya kematian CRC di seluruh dunia (Asmaul et al., 2024; Primatama et al., 2023). Oleh karena itu, lebih dari 10 tahun yang lalu, program skrining CRC telah diterapkan secara luas di beberapa negara maju (Xi & Xu, 2021). Skrining CRC memainkan peran yang sangat penting. Pengalaman di banyak negara menunjukkan bahwa skrining yang baik dapat menurunkan angka kematian akibat CRC (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2018). Skrining CRC dapat membantu mendeteksi polip prakanker, yaitu pertumbuhan abnormal di usus besar atau rektum dan dapat diangkat sebelum menjadi kanker. Efektivitas pengobatan pada tahap awal lebih baik dibandingkan pada stadium lanjut sehingga tingkat kelangsungan hidup dapat ditingkatkan (Pratama & Adrianto, 2019)(Ang et al., 2023) (Pontoh et al., 2024).

Skrining CRC bertujuan untuk deteksi dini CRC pada pasien dengan risiko sedang, risiko meningkat dan risiko tinggi. Pilihan tes skrining ditentukan oleh risiko pasien, preferensi, dan aksesibilitas. Pada pasien berisiko rata-rata, skrining harus dimulai antara usia 50 dan 75 tahun dengan pilihan berikut, yaitu digital rectal, FOBT atau FIT setiap 1 tahun, sigmoidoskopi fleksibel setiap 5 tahun, kolonoskopi setiap 5 tahun, barium enema dengan kontras ganda setiap 5 tahun, dan CT kolonografi setiap 5 tahun. Sedangkan deteksi dini pada kelompok risiko tinggi dan risiko rendah hampir selalu direkomendasikan melalui endoskopi (Maknun et al., 2017; Nopianto & Paningrum, 2014; Sayuti & Nouva, 2019)

Kategori pasien dengan risiko sedang yaitu individu berusia 50 tahun atau lebih, yang tidak mempunyai riwayat CRC, polip adenomatosa, atau penyakit radang usus (*inflammatory bowel disease*) sebelumnya dan tidak ada riwayat keluarga yang mempunyai CRC (Qaseem et al., 2023). Pasien dengan risiko meningkat yaitu pasien dengan riwayat polip pada kolonoskopi sebelumnya, pasien dengan riwayat keluarga CRC dan pasien dengan riwayat reseksi kuratif kanker kolorektal. Sedangkan risiko tinggi yaitu pasien dengan diagnosis *Familial Adenomatous Polyposis* (FAP), *Hereditary Nonpolyposis Colon Cancer* (HNPCC) dan *Inflammatory Bowel Disease* (IBD), atau kolitis ulseratif kronis / kolitis Crohn's. (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2018).

Tes *ColoSTAT* untuk skrining CRC belum digunakan di Indonesia, namun telah digunakan di lebih dari 20 negara di dunia seperti Amerika, Inggris, Australis, Jerman, Jepang, Cina dll (*Rhythm Biosciences*, 2023). Menurut kami, tes *ColoSTAT* ini mempunyai peluang untuk dipasarkan di Indonesia dengan target konsumen pasien menengah keatas, dengan pertimbangan pasien lebih memilih pemeriksaan skrining yang lebih mudah, lebih nyaman dan lebih cepat (Anggraini et al., 2020; Konny et al., 2023; Rajeba & Pitasari, 2024)

Kanker kolorektal adalah salah satu jenis kanker yang prevalensinya meningkat seiring bertambahnya usia. Data epidemiologi menunjukkan bahwa risiko kanker kolorektal secara signifikan meningkat pada individu berusia diatas 50 tahun. Dengan bertambahnya populasi lansia akibat peningkatan angka harapan hidup, jumlah individu dalam kelompok usia rentan ini terus bertambah. Misalnya jika disuatu wilayah terdapat populasi total sebesar 1 Juta jiwa dan 20% diantaranya berusia diatas 50 tahun, maka terdapat 200.000 individu yang berisiko tinggi terkena kanker kolorektal. Faktor-faktor seperti gaya hidup pola makan tinggi lemak dan rendah serat, serta kurangnya aktivitas fisik juga dapat memperbesar potensi permintaan terhadap layanan kesehatan terkait skrining, diagnosis dan pengobatan kanker kolorektal (Asmaul et al., 2024)(Sri Rahayu et al., 2023).

Ketersediaan layanan kesehatan, seperti fasilitas skrining (Kolonoskopi, Test darah okult pada feces) dan pengobatan (bedah, kemoterapi, radioterapi, terapi target) menjadi aspek penting dalam memenuhi kebutuhan pasien kanker kolorektal. Namun dibanyak wilayah di Indonesia, ketersediaan ini seringkali terbatas diiringi dengan ketidaklengkapan fasilitas diagnostik dan skrining sebagai contoh jika hanya tersedia 5 pusat layanan kanker kolorektal untuk melayani 200.000 individu berisiko, maka dapat dipastikan kapasitas diagnostik dan skrining sangat sulit diakses belum lagi ditambah aspek geografis yang menjadi kendala

Tujuan penelitian ini untuk merumuskan strategi perencanaan manajemen sumber daya manusia yang sesuai dengan tantangan dan peluang dari faktor eksternal, termasuk kebutuhan pelatihan, pengembangan kompetensi, dan perencanaan tenaga kerja dan mengintegrasikan temuan analisis eksternal dan strategi SDM ke dalam bisnis plan untuk memastikan keberlanjutan dan daya saing laboratorium klinik Colostat Test di industri layanan kesehatan.

METODE

Penelitiannya dilakukan dengan metode penelitian deskriptif. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian yaitu dengan kuesioner sebagai instrumen untuk menjawab serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan cara:

1. Studi literatur dilakukan dengan mencari literatur melalui jurnal, penelitian terdahulu, internet dan buku-buku tentang teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Dengan tahapan
 - a. Kajian pustaka dimulai dengan penelaahan epidemiologi dan patofisiologi kanker kolorektal secara global dan di Indonesia untuk memberikan wawasan mengenai prevalensi, faktor risiko, serta pentingnya deteksi dini kanker ini. Literatur ini juga membahas gejala klinis serta metode diagnosis standar seperti kolonoskopi dan biopsi.
 - b. Studi Tentang Biomarker dan Liquid Biopsy Telusuri penelitian-penelitian yang menguraikan penggunaan biomarker molekuler dalam deteksi dini kanker, khususnya kanker kolorektal. Fokus pada jenis biomarker seperti ctDNA, perubahan metilasi DNA, dan protein spesifik yang dapat dideteksi di darah. Kajian tentang teknologi liquid biopsy dan kelebihan dibandingkan metode invasif tradisional juga penting untuk menegaskan konteks penggunaan Tes ColoSTAT.
 - c. Literatur Mengenai Tes ColoSTAT Kaji studi-studi terkait pengembangan dan validasi Tes ColoSTAT, termasuk teknologi molecular diagnostics yang digunakan seperti digital PCR, NGS, dan methylation assays. Telusuri hasil uji sensitivitas, spesifisitas, dan akurasi diagnostik Tes ColoSTAT yang telah dipublikasikan di berbagai populasi, jika ada.
2. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk menggali informasi kualitatif yang mendukung analisis kinerja diagnostik Tes ColoSTAT, seperti perspektif tenaga medis, pasien, atau ahli onkologi mengenai kemudahan penggunaan, kehandalan, dan penerimaan tes ini di lapangan. Wawancara yang digunakan bersifat semi-terstruktur, yaitu menggunakan daftar pertanyaan panduan yang fleksibel sehingga pewawancara dapat menggali jawaban yang lebih mendalam dan eksploratif berdasarkan respons partisipan. Subjek wawancara dipilih secara purposive, terdiri dari dokter spesialis onkologi, dokter umum, teknisi laboratorium, serta pasien yang telah menjalani tes ColoSTAT. Pemilihan subjek mempertimbangkan pengalaman dan keterlibatan mereka terhadap penggunaan tes ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Human Capital

Perencanaan *Human Capital* atau sumber daya manusia (SDM) dalam bisnis Colostat, yang berfokus pada produk atau layanan terkait deteksi dan pengobatan kanker kolorektal, merupakan langkah strategis yang sangat penting untuk mencapai tujuan bisnis. Dalam industri kesehatan, SDM yang kompeten dan berkomitmen sangat diperlukan karena produk kesehatan sangat terkait dengan kualitas, regulasi, dan keselamatan pasien.

Strategi Human Capital

Strategi human capital PT Mekogene Indonesia adalah dengan meningkatkan kompetensi dari karyawan sesuai dengan bidangnya. Strategi ini dilakukan dengan cara semua SDM harus mengikuti pelatihan dan atau seminar bersertifikasi 2x/ tahun baik di jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang.

Strategi human capital PT Mekogene Indonesia dilakukan melalui 2 cara pelatihan yaitu

1. Pelatihan *Hard Skill*

Pelatihan hard skill adalah melatih ketrampilan yang bersifat konkret dan dapat diukur secara langsung yang melibatkan penguasaan pengetahuan teknis atau keterampilan

praktis yang terkait dengan pekerjaan tertentu. Misal pelatihan untuk tatalaksana pemeriksaan Kanker Kolorektal yang modern.

2. Pelatihan *Soft Skill*

Pelatihan soft skill adalah melatih keterampilan yang bersifat lebih abstrak dan sulit diukur secara langsung.

Kanker Usus Besar (Kolorektal) merupakan penyakit yang bisa disembuhkan, terutama jika terdeteksi dan ditangani pada stadium awal. Tingkat kesembuhan kanker usus besar sangat tergantung pada tahap atau stadium kanker, usia, kondisi kesehatan pasien, dan bagaimana respons tubuh terhadap pengobatan. Karyawan harus mampu melakukan komunikasi yang terbuka dengan mendengarkan kebutuhan dan keluhan penderita kanker usus besar, memberikan informasi yang jelas dan mudah dimengerti juga harus mampu bersikap empati.

Target segmen PT Mekogene Indonesia adalah penderita Kanker Kolorektal dari kalangan atas harus menjadi perhatian khusus karena kalangan atas cenderung tidak memperlakukan biaya tetapi harus mendapatkan apa yang diinginkan, harus mendapatkan pelayanan yang terbaik serta tidak mengecewakan. Sehingga penanganan penderita kanker kalangan atas berbeda dengan kalangan menengah dan kalangan bawah. Komunikasi dengan penderita Kanker kolorektal kalangan atas dilakukan lebih formal baik tentang perawatan maupun informasi tentang produk layanan unggulan yang ditawarkan. Pelatihan Soft Skill akan melatih karyawan untuk meningkatkan kemampuan berkomunikasi, membangun empati serta menciptakan kerja tim yang efektif.

Pelatihan soft skill berperan penting dalam mengatasi tantangan edukasi masyarakat dengan cara meningkatkan kemampuan komunikasi dan interaksi tenaga kesehatan atau tenaga edukator dalam menyampaikan informasi kesehatan secara efektif dan persuasif. Program pelatihan ini fokus pada pengembangan keterampilan seperti empati, komunikasi interpersonal, penyampaian informasi yang jelas dan mudah dipahami, serta kemampuan membangun kepercayaan dengan masyarakat. Dengan soft skill yang baik, tenaga edukator dapat mengurangi ketakutan, kecemasan, dan miskonsepsi yang sering menjadi penghambat penerimaan informasi kesehatan, khususnya tentang deteksi dini kanker kolorektal.

Edukasi masyarakat menghadapi berbagai kendala seperti rasa takut terhadap diagnosis penyakit, kurangnya pemahaman mengenai pentingnya deteksi dini, misinformasi, serta hambatan sosial budaya. Ketidaksiapan tenaga kesehatan untuk berkomunikasi dengan cara yang mudah dimengerti juga memperparah masalah ini.

Pelatihan soft skill memberikan kemampuan pada tenaga kesehatan untuk melakukan hal-hal berikut:

- a. Meningkatkan empati dan sensitivitas terhadap kekhawatiran pasien, sehingga mereka merasa dihargai dan didengarkan.
- b. Mengasah keterampilan komunikasi efektif, termasuk kemampuan menyederhanakan bahasa medis menjadi bahasa sehari-hari yang mudah dipahami.
- c. Mengatasi hambatan psikologis masyarakat, dengan cara meyakinkan dan memberikan dukungan emosional selama proses edukasi.
- d. Melatih keterampilan persuasi dan motivasi, agar masyarakat terdorong untuk melakukan pemeriksaan skrining secara rutin.
- e. Memberikan solusi atas kesalahpahaman dan mitos yang beredar, dengan informasi berbasis bukti yang disampaikan secara ramah dan interaktif.

Program ini dapat diterapkan dalam bentuk workshop, simulasi komunikasi, role play, dan pelatihan berbasis kasus nyata. Materi dapat disesuaikan untuk tenaga kesehatan di berbagai level, mulai dari petugas puskesmas hingga dokter spesialis. Selain itu,

pelatihan juga bisa melibatkan komunitas dan relawan kesehatan agar edukasi lebih merata dan bersifat peer-to-peer. Dengan soft skill yang mumpuni, pelaksanaan edukasi kesehatan akan lebih efektif. Masyarakat menjadi lebih percaya dan terbuka terhadap metode skrining seperti Tes ColoSTAT, meningkatkan partisipasi skrining, serta pada akhirnya mendukung deteksi dini dan pengendalian kanker kolorektal secara lebih baik di Indonesia.

Nilai perusahaan

Nilai perusahaan adalah keyakinan yang dipegang teguh yang dijadikan landasan atau identitas perusahaan dalam menjalankan aktifitas bisnis dan PT MGI menentukan nilai perusahaan berdasarkan visi.

Tabel 1. Nilai PT Mekogene Indonesia

NILAI	ASUMSI
KOMITMEN	Norma ini menekankan pada komitmen untuk mendeteksi kanker kolorektal pada tahap awal. Pencitraan dan metode pemeriksaan lainnya harus dioptimalkan untuk memaksimalkan deteksi dini, yang dapat meningkatkan prognosis dan peluang penyembuhan
INTEGRITAS	Menjunjung tinggi integritas dalam memberikan layanan pemeriksaan kanker kolorektal. Ini mencakup keterbukaan, kejujuran, dan transparansi dalam memberikan informasi kepada pasien
INOVASI	Mempunyai ide-ide dalam inovasi teknologi untuk pengembangan produk layanan.
PROFESIONAL	Mengutamakan sikap yang profesional untuk membangun reputasi perusahaan.
ETIKA	Menjamin privasi dan keamanan informasi pasien, serta menggunakan data pasien dengan etika. Ini melibatkan kepatuhan terhadap regulasi privasi kesehatan dan penanganan informasi pasien dengan rasa tanggung jawab.

(Sumber: Tim Penulis, 2024)

Berikut penjelasan terkait tabel nilai yang berisi asumsi-asumsi nilai-nilai prinsip etika dan profesionalisme dalam konteks layanan diagnostik Tes ColoSTAT:

a. Komitmen

Nilai ini menegaskan bahwa upaya utama adalah untuk mendeteksi kanker kolorektal pada tahap awal. Oleh karena itu, semua metode pemeriksaan dan pencitraan yang digunakan harus dioptimalkan agar mampu menangkap tanda-tanda kanker secara lebih dini. Deteksi awal ini sangat penting karena dapat meningkatkan prognosis dan peluang penyembuhan pasien.

b. Integritas

Integritas berarti menjunjung tinggi kejujuran, keterbukaan, dan transparansi dalam seluruh proses pelayanan. Ini mencakup penyampaian informasi yang jujur kepada pasien tanpa manipulasi data atau janji yang tidak realistis, sehingga membangun kepercayaan yang kuat antara laboratorium dan pasien.

c. Inovasi

Inovasi berfokus pada pengembangan teknologi baru dan ide-ide kreatif yang dapat meningkatkan kualitas layanan, efektivitas diagnostik, dan pengalaman pasien. Mendorong inovasi adalah kunci agar Tes ColoSTAT tetap relevan dan kompetitif di tengah kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi medis.

d. Profesionalisme

Profesionalisme mengacu pada sikap dan perilaku yang mencerminkan standar tinggi dalam setiap aspek pelayanan, termasuk keahlian teknis, komunikasi, etika kerja, dan tanggung jawab. Sikap ini penting untuk membangun reputasi positif dan kepercayaan publik terhadap laboratorium.

e. Etika

Nilai etika melindungi privasi dan keamanan data pasien. Hal ini mencakup kepatuhan terhadap regulasi perlindungan data kesehatan serta penggunaan informasi pasien dengan penuh tanggung jawab. Menerapkan etika berarti menghormati kerahasiaan pasien dan menjaga data agar tidak disalahgunakan.

Dengan adanya nilai-nilai tersebut, laboratorium Tes ColoSTAT membangun fondasi yang kokoh untuk memberikan layanan deteksi kanker kolorektal yang aman, terpercaya, dan inovatif sesuai standar profesional dan etika yang berlaku.

Believe/ Assumption/ Asumsi

Asumsi merupakan tingkat paling dalam dari budaya, mencakup asumsi-asumsi dasar yang mendasari perilaku dan keputusan. Asumsi seringkali tidak disadari dan menjadi bagian yang sangat sulit untuk diungkapkan. Asumsi adalah budaya perusahaan yang harus ada pada setiap karyawan dan sesuai dengan misi serta strategi perusahaan.

Tabel 2. Asumsi PT Mekogene Indonesia

NILAI	PENJELASAN
KOMITMEN	PT Mekogene Indonesia memberikan pemahaman bahwa komitmen akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta tim kerja yang kuat yang akan meningkatkan pelayanan. PT Mekogene Indonesia akan memberikan sanksi skorsing hingga PHK bila karyawan tidak berkomitmen dalam bekerja.
INTEGRITAS	PT Mekogene Indonesia mewajibkan semua karyawan untuk menjunjung tinggi nilai-nilai perusahaan melalui perilaku dalam bekerja. PT Mekogene Indonesia tidak akan memberikan bonus kepada karyawan yang tidak berintegritas.
INOVASI	PT Mekogene Indonesia mewajibkan setiap karyawan untuk memberikan sumbang pikir dalam berinovasi, hal ini sesuai dengan visi dan misi menjadi perusahaan yang terdepan dalam inovasi. PT Mekogene Indonesia menghargai karyawan yang memberikan sumbang pikir dalam berinovasi dengan memberikan reward berupa nilai tambahan dalam penilaian kinerja sesuai dengan bobotnya. PT Mekogene Indonesia memfasilitasi kompetisi tentang inovasi sehingga karyawan akan merasa dilibatkan dalam berinovasi.
PROFESIONAL	PT Mekogene Indonesia menjelaskan pentingnya sikap profesional melalui keakuratan dan kecepatan pelayanan sehingga dapat meningkatkan reputasi perusahaan serta berdampak positif bagi pasien. PT Mekogene Indonesia akan memberikan sanksi pemotongan gaji hingga PHK bagi karyawan yang tidak bersikap profesional.
ETIKA	PT Mekogene Indonesia mengutamakan komunikasi terbuka dan transparan di antara karyawan sehingga dapat dipastikan bahwa semua tindakan medis serta keputusan yang diambil berdasarkan prinsip etika hal ini untuk menghindari terjadinya masalah etika dalam pelayanan PT Mekogene Indonesia akan memberikan sanksi PHK bagi karyawan yang melanggar etik.

(Sumber: Tim Penulis, 2024)

Berikut penjelasan tentang nilai-nilai pada tabel yang berisi kebijakan dan sikap PT Mekogene Indonesia terkait komitmen, integritas, inovasi, profesionalisme, dan etika:

a. Komitmen

PT Mekogene Indonesia menegaskan bahwa komitmen karyawan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memperkuat tim kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pelayanan. Untuk memastikan komitmen, perusahaan menerapkan sanksi tegas seperti skorsing hingga pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi karyawan yang tidak menunjukkan komitmen dalam bekerja.

b. Integritas

Perusahaan mewajibkan setiap karyawan untuk menjunjung tinggi nilai integritas dalam perilaku kerja. Perusahaan juga memberikan konsekuensi berupa tidak memberikan bonus kepada karyawan yang tidak berintegritas, sebagai bentuk penerapan disiplin dan penegakan standar moral dalam bekerja.

c. Inovasi

PT Mekogene Indonesia mendorong semua karyawan untuk aktif memberikan sumbang pikir atau ide inovatif yang selaras dengan visi dan misi perusahaan sebagai pionir inovasi. Karyawan yang berkontribusi dalam inovasi diberikan reward berupa nilai tambah dalam penilaian kinerja, sesuai bobot kontribusinya. Perusahaan juga memfasilitasi kompetisi inovasi agar karyawan merasa terlibat dan termotivasi untuk terus berinovasi.

d. Profesionalisme

Perusahaan menekankan pentingnya sikap profesional melalui keakuratan dan kecepatan pelayanan yang dapat meningkatkan reputasi perusahaan dan berdampak positif bagi pasien. Untuk menjaga profesionalisme, PT Mekogene Indonesia memberikan sanksi berat mulai dari pemotongan gaji hingga PHK bagi karyawan yang melanggar standar profesional.

e. Etika

PT Mekogene Indonesia mengutamakan komunikasi terbuka dan transparan antar karyawan agar seluruh tindakan medis dan keputusan pelayanan berdasarkan prinsip etika. Hal ini untuk mencegah pelanggaran etika dalam pelayanan kesehatan. Sanksi tegas berupa PHK dijatuhkan kepada karyawan yang melanggar etika pelayanan guna menjaga standar moral dan kepercayaan pasien.

Nilai-nilai perusahaan ini memberikan kerangka kerja yang jelas dan tegas dalam menjaga kualitas sumber daya manusia dan layanan, melalui penguatan budaya kerja berbasis komitmen, integritas, inovasi, profesionalisme, dan etika yang diikuti dengan mekanisme pengawasan dan sanksi disiplin.

Strategi Pelatihan dan Pengembangan

Pentingnya dilakukan pelatihan karyawan bertujuan agar para karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dilakukan. Memiliki karyawan yang berkompeten berpengaruh pada kemajuan perusahaan itu sendiri, maka menambah skill dan wawasan kepada karyawan sangat bermanfaat untuk pengembangan SDM.

Pelatihan dan pengembangan human capital (sumber daya manusia) merupakan bagian krusial dalam bisnis pemeriksaan kanker kolorektal untuk memastikan tim medis memiliki keterampilan, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan untuk memberikan pelayanan berkualitas tinggi. Pelatihan dan pengembangan yang efektif memastikan bahwa tim medis tetap berada di garis depan dalam pemeriksaan kanker kolorektal, meningkatkan kualitas pelayanan, dan memenuhi harapan pasien. Hal ini juga

berkontribusi pada kepuasan dan kesejahteraan karyawan, menciptakan tim yang berkompeten dan berdedikasi.

Diskusi di *Knowledge Cafe* bisa memberikan semangat baru bagi perusahaan tanpa harus segera menyajikan solusi dalam permasalahan dalam bekerja. Selain itu karyawan PT. MGI juga akan mendapatkan workshop pengembangan diri seperti leadership training, management training, sampai skill training yang lebih spesifik seperti public speaking dan pelatihan komunikasi. Workshop-workshop diperlukan karena dapat membantu mengasah keterampilan sekaligus menjadi bekal memajukan karier ke depannya.

Sistem Kompensasi

Sistem kompensasi PT Mekogene Indonesia terdiri dari :

A. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah berbagai bentuk imbalan berupa uang yang diberikan secara tetap berdasarkan dengan waktu tertentu. PT Mekogene Indonesia memiliki beberapa sistem kompensasi langsung antara lain:

1. Gaji Pokok

Gaji pokok merupakan gaji yang disepakati antara karyawan dan perusahaan yakni PT Mekogene Indonesia. Gaji pokok karyawan PT Mekogene Indonesia telah berdasarkan standar upah minimum provinsi DKI Jakarta.

2. Tunjangan

a. Tunjangan Hari Raya (THR)

PT Mekogene Indonesia memberikan tunjangan bagi karyawan berupa THR sesuai Undang- Undang Republik Indonesia No. 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

b. Insentif

Insentif merupakan tambahan pemasukan di luar gaji yang didapatkan pekerja hal ini akan memotivasi karyawan untuk mengerjakan tugas lain yang bukan merupakan tugas utama.

c. Lembur

Upah lembur PT Mekogene Indonesia diatur berdasarkan kepentingan lembur yang dibutuhkan oleh perusahaan sesuai Undang- Undang Republik Indonesia No. 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Pasal 88.

Evaluasi pekerjaan

Evaluasi kinerja karyawan dilakukan untuk mengukur serta mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, serta merencanakan pengembangan profesional supaya dapat meningkatkan produktivitas maupun kontribusi karyawan terhadap perusahaan.

Tahapan penilaian kinerja :

a. PT Mekogene Indonesia menetapkan target yang akan dicapai.

b. Karyawan PT Mekogene Indonesia menentukan target pekerjaan yang ingin dicapai dan harus selaras dengan target perusahaan.

c. Target yang sudah dibuat oleh karyawan akan dievaluasi untuk mendapatkan persetujuan atau perlu dikoreksi.

d. Bila target karyawan sudah disetujui oleh atasan langsung , maka setiap karyawan akan bekerja sesuai dengan target yang telah disetujui.

- e. Evaluasi penilaian kinerja dilakukan 1 kali dalam satu tahun.
- f. Capaian diakhir tahun dapat menjadi acuan penentuan target pada tahun berikutnya, pemberian kenaikan gaji, bonus dan reward.

Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Hal-hal yang dapat menyebabkan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Pasal 154A antara lain sebagai berikut :

- a. Perusahaan melakukan penggabungan (merger)
- b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan Penutupan Perusahaan
- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian atau keadaan memaksa (force majeure)
- d. Permasalahan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- e. Pekerja/ Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri
- f. Pekerja/ Buruh melakukan pelanggaran ketentuan/ etik
- g. Pekerja/ Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat
- h. Pekerja/ Buruh memasuki usia pensiun
- i. Pekerja/ Buruh meninggal dunia.

Proyeksi HC Cost

Proyeksi biaya sumber daya manusia (HC Cost) dalam bisnis pemeriksaan kanker kolorektal melibatkan perkiraan anggaran yang diperlukan untuk mendukung kebutuhan tenaga kerja yang diperlukan untuk menjalankan operasi bisnis. Proyeksi biaya sumber daya manusia yang cermat dan realistis membantu perusahaan merencanakan anggaran dengan lebih baik, memastikan kebutuhan tenaga kerja terpenuhi, dan mengelola sumber daya manusia secara efisien. Proses ini harus terintegrasi dengan rencana strategis bisnis secara keseluruhan.

Tabel 3. Proyeksi *HR Cost*

Salary			1		3		8
Position	QTY	Tahun 0	Tahun 1	Tahun 2	Tahun 3	Tahun 4	Tahun 5
General Manager	50.000.000		600.000.000	630.000.000	661.500.000	694.575.000	729.303.750
Finance Manager	25.000.000		300.000.000	315.000.000	330.750.000	347.287.500	364.651.875
Finance Controller	15.000.000		180.000.000	189.000.000	198.450.000	208.372.500	218.791.125
Tax Tresurry	15.000.000		180.000.000	189.000.000	198.450.000	208.372.500	218.791.125
GA & Adminstration	20.000.000		240.000.000	252.000.000	793.800.000	833.490.000	2.333.772.000

IT Support	10.000.000		120.000.000	126.000.000	396.900.000	416.745.000	1.166.886.000
Security	4.500.000		54.000.000	56.700.000	178.605.000	187.535.250	525.098.700
Office Boy	4.500.000		54.000.000	56.700.000	178.605.000	187.535.250	525.098.700
Sales & Mkt Manager	30.000.000		360.000.000	378.000.000	396.900.000	416.745.000	437.582.250
Product Specialist	8.000.000		480.000.000	504.000.000	1.587.600.000	1.666.980.000	4.667.544.000
Head of Laboratory (PK)	20.000.000		240.000.000	252.000.000	793.800.000	833.490.000	2.333.772.000
Laboran	9.000.000		216.000.000	226.800.000	714.420.000	750.141.000	2.100.394.800
Teknisi	5.500.000		66.000.000	69.300.000	218.295.000	229.209.750	641.787.300
Total Salary Cost	216.000.500		3.090.000.000	3.244.500.000	6.648.075.000	6.980.478.750	16.263.473.625
Benefit							
Tunjangan Hari Raya		-	257.500.000	270.375.000	554.006.250	581.706.563	1.355.289.469
Bonus		-	257.500.000	270.375.000	554.006.250	581.706.563	1.355.289.469
Insentif		-	-	-	-	-	-
BPJS Kesehatan (4%)		30.900.000	123.600.000	129.780.000	265.923.000	279.219.150	650.538.945
JHT dan JP (3.7%)		28.582.500	114.330.000	120.046.500	245.978.775	258.277.714	601.748.524
JKK dan JKM (0.3% +1.27%)		12.128.250	48.513.000	50.938.650	104.374.778	109.593.516	255.336.536
Uang Makan		35.100.000	140.400.000	140.400.000	343.200.000	343.200.000	850.200.000

(25.000/orang)							
Uang Lembur		193.125.000	772.500.000	811.125.000	1.662.018.750	1.745.119.688	4.065.868.406
Komunikasi		8.100.000	32.400.000	32.400.000	79.200.000	79.200.000	196.200.000
Transportasi		35.100.000	140.400.000	140.400.000	343.200.000	343.200.000	850.200.000
Small Gathering		-	30.000.000	30.000.000	30.000.000	30.000.000	30.000.000
Total Benefit		343.035.750	1.917.143.000	1.995.840.150	4.181.907.803	4.351.223.193	10.210.671.349
Total Biaya Human Capital		343.035.750	5.007.143.000	5.240.340.150	10.829.982.803	11.331.701.943	26.474.144.974

(Sumber: Diskusi Penulis, 2024)

Kenaikan biaya disebabkan oleh beberapa faktor utama seperti inflasi, kenaikan gaji tenaga kerja, kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan, serta peningkatan biaya operasional dan administrasi yang terkait dengan ekspansi atau peningkatan kualitas layanan. Inflasi umum menyebabkan kenaikan harga barang dan jasa termasuk perlengkapan laboratorium, alat tes, dan bahan habis pakai. Kenaikan gaji dan tunjangan karyawan merupakan faktor utama dalam manajemen SDM, terutama jika perusahaan ingin mempertahankan dan meningkatkan kualitas tenaga kerja.

Penambahan program pelatihan soft skill dan teknis untuk meningkatkan kompetensi staf laboratorium. Kebutuhan untuk mengikuti sertifikasi atau upgrade keahlian agar memenuhi standar akreditasi dan regulasi kesehatan. Ekspansi bisnis menuntut penambahan tenaga kerja baru dengan kualifikasi tertentu, sehingga total biaya gaji dan tunjangan naik. Penambahan tenaga ahli atau spesialis yang gajinya lebih tinggi.

Penambahan perangkat teknologi atau sistem manajemen baru yang memerlukan investasi awal dan biaya pemeliharaan. Kebutuhan administrasi yang lebih kompleks seiring bertambahnya volume layanan dan karyawan. Perubahan regulasi pemerintah terkait ketenagakerjaan, pajak, atau standar keselamatan dan kesehatan kerja yang menambah beban biaya. Kenaikan tarif layanan pendukung seperti listrik, air, dan sewa tempat.

KESIMPULAN

Perencanaan bisnis PT Mekogene Indonesia (PT MGI) berfokus pada inovasi alat skrining kanker kolorektal berbasis tes darah, **ColoSTAT**. ColoSTAT di indikasikan untuk dapat menskrining risiko kanker kolorektal pada suspek kanker kolorektal dengan usia dewasa dari 40-85 tahun. Dimana test kit ini mengukur lima spesifik biomarker di dalam darah dengan nilai sensitivitas 81.3% dan nilai spesifisitas 91% dibandingkan dengan standar diagnosis melalui *FIT (Fecal Immunochemical Test)* dan *FOBT (Fecal Ocoult Blood Test)*. Sebagaimana kita ketahui *Fecal Immunochemical Test* dan *Fecal Ocoult*

Blood Test sangat tidak nyaman digunakan karena harus mengambil dari feses. PT MGI menawarkan solusi berbasis teknologi yang lebih nyaman dan terjangkau dibandingkan kolonoskopi. Visi perusahaan adalah menjadi pemimpin dalam teknologi diagnostik inovatif untuk kanker kolorektal pada tahun 2030, dengan misi meningkatkan akses deteksi dini melalui produk berkualitas tinggi.

Perencanaan pengembangan sumber daya manusia (SDM) PT MGI mencakup struktur organisasi yang ramping tetapi efektif, program pelatihan teknologi diagnostik modern, dan sistem kompensasi berbasis kinerja untuk meningkatkan produktivitas. Tim inti akan terdiri dari tenaga ahli dalam teknologi diagnostik dan pengembangan pasar. Perencanaan bisnis ini menunjukkan bahwa PT MGI memiliki strategi yang terencana untuk memanfaatkan peluang besar di pasar alat kesehatan, khususnya dalam deteksi dini kanker kolorektal. ColoSTAT diharapkan menjadi solusi diagnostik yang efektif, nyaman, dan berdampak besar pada peningkatan kesehatan masyarakat di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ang, E., Jayadi, T., Hariatmoko, & Siagian, J. W. (2023). Profil dan Kesintasan Penderita Kanker Kolorektal RS Bethesda Yogyakarta. *Jurnal Kedokteran Meditek*, 29(3), 236–242. <https://doi.org/10.36452/jkdoktmeditek.v29i3.2547>
- Anggraini, D., Paramarta, V., & Yuliaty, F. (2020). Analisis Strategi Pemasaran Layanan Kesehatan di Puskesmas Sekincau untuk Meningkatkan Jumlah Kunjungan Pasien. *10(1)*, 63–72.
- Asmaul, H., Andi Kartini Eka Yanti, Arina Fathiyah Arifin, Berry Erida Hasbi, & Dzul Ikram. (2024). Karakteristik Penderita Kanker Kolorektal Di Rumah Sakit Pendidikan Ibnu Sina Makassar Tahun 2022. *Fakumi Medical Journal: Jurnal Mahasiswa Kedokteran*, 4(1), 19–28. <https://doi.org/10.33096/fmj.v4i1.435>
- Konny, L., Anhari Achadi, & Hosea Hariono. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemeriksaan Skrining Kesehatan Rutin: Literature Review. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 6(8), 1485–1494. <https://doi.org/10.56338/mppki.v6i8.3498>
- Kuipers, E. J., Grady, W. M., Lieberman, D., Seufferlein, T., Sung, J. J., Boelens, P. G., Van De Velde, C. J. H., & Watanabe, T. (2015). Colorectal cancer. *Nature Reviews Disease Primers*, 1(February 2016), 1–25. <https://doi.org/10.1038/nrdp.2015.65>
- Li, X., Yao, X., Wang, Y., Hu, F., Wang, F., Jiang, L., Liu, Y., Wang, D., Sun, G., & Zhao, Y. (2013). MLH1 Promoter Methylation Frequency in Colorectal Cancer Patients and Related Clinicopathological and Molecular Features. *PLOS ONE*, 8(3), 1–9. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0059064>
- Maknun, M. H., Soewardi, H., & Parkhan, A. (2017). Analisis Kelayakan Pembukaan Cabang Laboratorium Klinik Kesehatan Patra Medica Di Kabupaten Boyolali. *Teknoin*, 23(2), 137–152. <https://doi.org/10.20885/teknoin.vol23.iss2.art6>
- Nopianto, A., & Paningrum, D. (2014). Pengembangan Laboratorium Bisnis Melalui Segmentasi, Targeting Dan Positioning. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan (JEBISKWU)*, 3(2), 52–72.
- Pontoh, D., Syah, T., Negoro, A., & Sunaryanto, K. (2024). Analisa Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perencanaan Bisnis Klinik Delka. *5(4)*, 5899–5911.

- Pratama, K. P., & Adrianto, A. A. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kejadian Kanker Kolorektal Stadium Iii Di Rsup Dr Kariadi Semarang. *Diponegoro Medical Journal (Jurnal Kedokteran Diponegoro)*, 8(2), 768–784.
- Primatama, N. P. V., Siswandi, A., Triwahyuni, T., & Purnanto, E. (2023). GAMBARAN FAKTOR RESIKO KEJADIAN KANKER KOLOREKTAL DI RSUD Dr. H. ABDUL MOELOEK. *Jurnal Ilmu Kedokteran Dan Kesehatan*, 10(7), 2461–2467. <https://doi.org/10.33024/jikk.v10i7.10808>
- Rajeba, H. N., & Pitasari, D. N. (2024). *Strategi Pemasaran Word of Mouth Rumah Sakit Ibu dan Anak Mutiara Bunda Kota Cilegon dalam Membangun Brand Awareness*. 1(2).
- Sayuti, M., & Nouva, N. (2019). Kanker Kolorektal. *AVERROUS: Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan Malikussaleh*, 5(2), 76. <https://doi.org/10.29103/averrous.v5i2.2082>
- Sri Rahayu, M., Sayuti, M., Raihan, M., Jend Ahmad Yani Km, J., Harapan Kota Parepare, L., Selatan, S., & Ilmiah, J. (2023). Hubungan Antara Faktor Usia dan Jenis Kelamin dengan Kejadian Kanker Kolorektal di Rumah Sakit Umum Cut Meutia Pada Tahun 2020 The Relationship Between Age and Gender Factors with Colorectal Cancer Incidence at Cut Meutia General Hospital in 2020. *Jurnal Kedokteran STM (Sains Dan Teknologi Medik)*, 6(1), 53–59.
- Syakir, S. A., & Zuhan, A. (2024). *Jurnal Biologi Tropis Colorectal Cancer : The Impact of Smoking and Alcohol on Risk in West Nusa Tenggara , Treatment , and Prevention*.
- Xi, Y., & Xu, P. (2021). Global colorectal cancer burden in 2020 and projections to 2040. *Translational Oncology*, 14(10), 101174. <https://doi.org/10.1016/j.tranon.2021.101174>