
ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PADA PT. INFOMEDIA SOLUSI HUMANIKA JAKARTA SELATAN

Nita Octaviani^{1*}, Sam Cay²,
Universitas Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Indonesia
nitavany3@gmail.com, dosen02207@unpam.ac.id

(Diterima: 30 Desember 2024; Direvisi: 9 Januari 2024; Dipublikasikan: 17 Januari 2024)

ABSTRAK

Pada PT Infomedia Solusi Humanika gaya kepemimpinan yang dianut adalah gaya kepemimpinan demokratis gaya kepemimpinan demokrasi menitik beratkan keikutsertaan setiap peserta secara sukarela dan terbuka akan setiap gagasan ide yang masuk pada penerapan kepemimpinan terdapat 5 indikator, pada indikator kerjasama dan hubungan baik pimpinan, efektifitas kepemimpinan, partisipatif pimpinan, pendelegasian tugas, pendelegasian wewenang semua berjalan dengan baik hal ini ditandai dengan pencapaian target 3 tahun terakhir baik secara penjualan dan laba. PT Infomedia Solusi Humanika merupakan salah satu contoh perusahaan yang berhasil menerapkan kepemimpinan demokratis dengan baik.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, PT Infomedia Solusi Humanika

ABSTRACT

At PT Infomedia Solusi Humanika, the leadership style adopted is a democratic leadership style, a democratic leadership style, emphasizing the participation of each participant voluntarily and openly to every idea that enters the leadership application, there are 5 indicators, on the indicators of cooperation and good relationship with leaders, leadership effectiveness, leadership participation, delegation of tasks, delegation of authority all go well, this is marked by achievements. The target for the last 3 years is both sales and profit. PT Infomedia Solusi Humanika is an example of a company that has successfully implemented democratic leadership.

Keywords: Leadership Style, PT Infomedia Solusi Humanika

PENDAHULUAN

Pada Era globalisasi saat ini khususnya pada lingkunagn bisnis mengalami beberapa perubahan seperti liberalisasi perdagangan diregulasi dan kemajuan teknologi informasi yang menciptakan realitas baru persaingan yang semakin ketat. Diperlukan para pemimpin yang dapat menghadapi perubahan tersebut yaitu harus memikirkan kembali secara radikal cara mengelola sumber daya manusia maupun institusinya. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi perusahaan agar perusahaan tersebut dapat berjalan dengan lancar. Dalam meningkatkan kinerja karyawan terdapat banyak faktor salah satunya dengan adanya pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahannya dan turut serta secara aktif dalam berkontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan melalui gaya kepemimpinan yang sesuai.

Minat seorang pemimpin dalam mempelajari dan mengaplikasikan gaya kepemimpinan dalam perusahaan perlu ditingkatkan, karena kepemimpinan akan berjalan dengan baik apabila pemimpin dan karyawan dapat bekerja sama. Selain karena hal tersebut, dengan mempelajari dan mengaplikasikan gaya kepemimpinan dapat membantu pemimpin menjadi karakter yang lebih bijaksana dan bertanggung jawab serta juga dapat membantu pemimpin dalam mengembangkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuannya. Jika diamati dalam dunia politik perindustrian banyak para pemimpin dengan berbagai macam sifat, prilaku dan gaya kepemimpinan yang diterapkan kepada bawahan.

Menurut Alimudin dan Sukoco (2017) Gaya kepemimpinan merupakan karakteristik yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya guna mencapai tujuan

organisasi. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan merupakan cara berperilaku dan strategi yang sukai dan sering diadopsi oleh pemimpin.

Menurut Saleem, Hina (2015) Dalam penelitiannya yang berjudul dampak gaya kepemimpinan terhadap kepuasan pelanggan. dikatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan jabatan. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa melalui gaya kepemimpinan yang tepat akan mempengaruhi kepuasan terhadap jabatan seseorang termasuk karyawan yang menjadi bawahan pimpinan tersebut. Dalam hal ini gaya kepemimpinan sangat berperan penting dalam proses peningkatan kinerja karyawannya, dimana hal tersebut dibuktikan dengan seorang pemimpin yang memiliki sikap yang memberikan contoh yang bersifat positif kepada karyawannya. Gaya kepemimpinan sendiri dapat diartikan dimana sebagai seorang pemimpin harus dapat memberikan motivasi dan arahan kepada bawahannya untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan berasal dari keinginan untuk mentranfigurasi suatu organisasi menuju perubahan yang lebih baik yang mana dapat diterapkan dengan melakukan motivasi, menginspirasi dan memberikan perhatian kepada bawahannya.

Manajemen

Menurut Afandi (2018:1) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (planning). Pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia atau kepegawaian (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading), dan pengawasan (controlling). Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya

Manajemen Sumber Daya Manusia.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia (MSDM), adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif yang dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapainya tujuan bersama antara perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal".

Gaya Kepemimpinan

Menurut Blancard dan Hersey dalam Sutrisno (2017:214), "Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Menurut Bass dan Stogdill dalam Sutrisno (2017:214) mengatakan bahwa "Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan".

METODE

Jenis penelitian ini adalah menggunakan metode kualitatif, dimana menurut Sugiyono (2019:18) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk peneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menenangkan makna dari generalisasi.

Dalam hal ini penulis melaksanakan pengamatan langsung terhadap perusahaan dimana pengamatan terbatas pada pokok permasalahan sehingga perhatian lebih fokus kepada data (riil) dan relevan.

HASIL PENELITIAN

Profil PT Infomedia Solusi Humanika

PT Infomedia Solusi Humanika atau dikenal dengan ISH, berdiri tanggal 24 Oktober

2012 merupakan anak perusahaan PT Infomedia Nusantara (bagian dari Telkom Grup) yang bergerak dalam bidang Human Capital Services. ISH telah mampu memberikan solusi layanan pengelolaan SDM terbaik kepada lebih dari 164 perusahaan yang tersebar di 420 kota dan mengelola lebih dari 13.000 karyawan di seluruh Indonesia.

Memiliki kompetensi dan keunggulan dalam alih daya SDM untuk bidang pekerjaan SPG, Sales, Customer Service, Administrasi, dan Teknisi dengan coverage seluruh area di Indonesia.

Proses rekrutmen menggunakan metode job fit, dilakukan secara digital/hybrid serta proses pengelolaan SDM telah disertifikasi ISO 9001:201, dan sesuai aturan ketenagakerjaan yang berlaku.

Hingga kini, ISH telah dipercaya mengelola lebih dari 12.500 pekerja dari Perusahaan Multinasional, Nasional dan BUMN dari berbagai bidang Industri

1. Visi PT Infomedia Solusi Humanika Jakarta Selatan

Menjadi pemimpin untuk layanan sumber daya manusia di Regional.

2. Misi PT Infomedia Solusi Humanika Jakarta Selatan:

Untuk menjadi panutan yang bernilai di industry bagi para pemangku kepentingan dengan menyediakan layanan berikut: BPO HR Solution, HR Global Solution, HR Analytic, Learning Solution dan ISH Academy

Hasil Analisa

Penulis melakukan penelitian pada PT Infomedia Solusi Humanika Jakarta Selatan yang beralamat jalan RS. Fatmawati Kav. 77-81 Kebayoran Baru Jakarta Selatan 12150 hal ini dilakukan demi mendapatkan hasil penelitian yang relevan dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui gaya kepemimpinan pada PT Infomedia Solusi Humanika Jakarta Selatan, peneliti juga melakukan rangkaian observasi, wawancara dan proses dokumentasi yang peneliti lakukan pada tanggal 30 Juni 2024 sampai 09 Juli 2024. Peneliti melakukan penelitian selama 10 hari, demi mencapai tujuan penelitian ini dibuat.

Dalam proses penelitian ini dibuat didasari oleh pencapaian perusahaan yang terus berkembang dan semakin banyak pertumbuhan client perusahaan, hal ini hanya dapat terjadi dengan gaya kepemimpinan yang baik dan tepat membuat kinerja yang baik hal ini selaras dengan pernyataan yang disampaikan oleh Indra, dkk (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti pada PT Infomedia Solusi Humanika Jakarta Selatan suasana perusahaan berjalan dengan kondusif, dan harmonis tidak ada rasa takut akan atasan, dan suasana menyenangkan. Tidak ada rasa takut bertanya antara rekan dan tidak ada pekerjaan yang tidak terkendali, para staff memberikan rasa hormat dan percaya yang tinggi kepada atasan dan terbuka setiap ada masalah tanpa merasa takut atau tertekan.

Kondisi lingkungan yang baik ini diikuti oleh pencapaian perusahaan yang berhasil tumbuh dan berkembang dalam tiga tahun terakhir, rasa bekerja yang nyaman dan terkesan begitu santai tidak membuat kinerja mengalami penurunan performa, hal ini dapat terjadi dikarenakan pimpinan membuka ruang yang sebesar-besarnya kepada setiap karyawan yang memiliki ide gagasan, masukan kendala, maupun permasalahan dalam bekerja

Pada Penulisan penelitian ini peneliti melakukan serangkaian wawancara yang dilakukan terhadap 5 Karyawan PT. Infomedia Solusi Humanika Jakarta Selatan yang dilakukan pada tanggal 30 Juni 2024 – 9 Juli 2024 dengan metode wawancara semi terstruktur demi mengetahui tujuan penelitian ini yaitu bagaimana gaya kepemimpinan pada PT Infomedia Solusi Humanika.

PEMBAHASAN

Pada pencapaian PT Infomedia Solusi Humanika dalam kurun waktu terakhir, dimulai dari periode 2021-2023 kinerja perusahaan terus menunjukkan peningkatan, peningkatan performa karyawan terus meningkat dari tahun 2021 kerjasama 100 client, tahun 2022 100

client dan kembali meningkat ditahun 2023 dengan 105 client

Hal ini dapat terjadi karna karyawan memberikan kinerja yang optimal, kinerja yang optimal tidak luput dari peran pemimpin dalam memimpin perusahaan, tanpa pemimpin yang baik tentu kinerja yang baik tidak akan terjadi.

Gaya kepemimpinan pada PT Infomedia Solusi Humanika Jakarta Selatan menganut jenis kepemimpinan demokratis dimana menitik beratkan pada keikut sertaan karyawan secara sukarela kepada setiap individu dalam menyampaikan aspirasi dan gagasan dalam membangun perusahaan menjadi lebih baik. Keterbukaan kepada gagasan dan menjaga hubungan baik dengan bawahan merupakan ciri tersendiri pada gaya kepemimpinan demokratis, dan PT Infomedia Solusi Humanika Jakarta Selatan berhasil menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dengan baik.

Pada indikator kerjasama dan hubungan baik pimpinan PT Infomedia Solusi Humanika Jakarta Selatan berhasil membangun hubungan yang baik antara atasan dengan para bawahan, serta menjalin kerjasama yang baik. Pada indikator efektivitas kepemimpinan pada PT Infomedia Solusi Humanika Jakarta Selatan berjalan dengan baik ditandai pencapaian selama 3 tahun terakhir seperti berkurangnya komplain dari client dan ada peningkatan client yang bekerjasama, pada indikator kepemimpinan partisipatif pimpinan berhasil melakukan pemecahan masalah dengan menjalin membangun partisipasi karyawan lain dalam memberikan solusi dalam mengambil keputusan, dalam indikator pendelegasian tugas berjalan dengan baik, pimpinan mengerti apa yang menjadi kelebihan dan kekurangan masing-masing bawahannya, pada indikator pendelegasian wewenangpun demikian berjalan sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Dari pembahasan diatas menjelaskan bahwa dnegan gaya kepemimpinan yang demokratis PT Infomedia Solusi Humanika Jakarta Selatan berhasil menjalankan perusahaan dengan lingkungan yang positif dan terus berkembang, hal ini tidak luput dari keterbukaan seorang pemimpin dan keikut sertaan karyawan dalam membangun menjadi lebih baik

SIMPULAN

Pada PT Infomedia Solusi Humanika Jakarta Selatan gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan demokratis. Pada Indikator kerjasama dan hubungan baik pimpinan PT Infomedia Solusi Humanika Jakarta Selatan berhasil membangun hubungan yang baik dengan para bawahan, serta menjalin kerjasam yang baik. Pada indikator efektivitas kepemimpinan pada PT Infomedia Solusi Humanika Jakarta Selatan berjalan dengan baik ditandai pencapaian selama 3 tahun terakhir seperti berkurangnya komplain dari client dan ada peningkatan client yang bekerjasama, pada indikator kepemimpinan partisipatif pimpinan berhasil melakukan pemecahan masalah dengan menjalin membangun partisipasi karyawan lain dalam memberikan solusi dalam mengambil keputusan, dalam indikator pendelegasian tugas berjalan dengan baik, pimpinan mengerti apa yang menjadi kelebihan dan kekurangan masing-masing bawahannya, pada indikator pendelegasian wewenangpun demikian berjalan sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. pada PT Infomedia Solusi Humanika Jakarta Selatan menjadi salah satu contoh perusahaan yang berhasil menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yang baik

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, R., S. & Lati, S., F (2022) Monograf Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan kinerja Karyawan. Surabaya: Global Aksara Pers.
- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).Nusa Media. Yogyakarta
- Araujo, L. D., Priadana, S., Paramarta, V., & Sunarsi, D. (2021). Digital leadership in business organizations: an overview. *International Journal of Educational Administration*,

- Management, and Leadership*, 2(1), 45-56.
- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group
- Chaniago, A. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Cetakan Pertama. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia
- Firmansyah, Anang, & Mahardhika, B . (2018). *Pengantar manajemen*. Yogyakarta: Penertbit Deepublish.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Hasibuan, M. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Hery. (2019). *Auditing dan Asurans*. Jakarta: Grasindo.
- Indra, K., dkk. (2022) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo* Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo Vol 8 No 1, Juni 2022E-ISSN: 2684-7841 | P- ISSN: 2339-1510
- Kartono, Kartini. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali Pers
- Kriyantono, R. (2020). *Teknik praktis riset komunikasi kuantitatif dan kualitatif disertai contoh praktis Skripsi, Tesis, dan Disertai Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*.
- Nugroho, Y. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Olla, T., & Andriyani, S. (2017) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Timor Express Intermedia Kupang)* Journal Of Management (SME's) Vol. 5, No.2, 2017, p259-272
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rahayu, Indah D. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 43, No. 1
- Rawamangun: Prenadamedia Group. Marsam. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor*. Cetakan Pertama. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media
- Saleem, Hina. (2015) *The Impact of Leadership Style on Job Satisfaction and Mediating Role of Perceived Organization Politics*. Procedia-Social and Behavioral Sciences 172:563.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., & Achmad, W. (2022). *Effect of transformational leadership, servant leadershi, and digital transformation on MSMEs performance and work innovation capabilities*. *Central European Management Journal*, 30(4), 751-762.
- Usman, H. M., & Haryadi, R. N. (2023). *The Effect of Transformational Leadership and Work Motivation on Teacher Performance at Vocational High School Bina Mandiri Cileungsi*. *International Journal of Sharia Business Management*, 2(1), 23-29.