

BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT Dayalima Abisatya adalah perusahaan konsultan sumber daya manusia yang telah berkiprah di Indonesia selama lebih dari 25 tahun dan dikenal secara umum dengan nama Dayalima. Perusahaan ini didirikan pada sekitar tahun 1998, ketika Indonesia menghadapi krisis ekonomi besar, dengan tujuan membantu organisasi dan individu dalam mengatasi tantangan di dunia kerja yang terus berubah akibat perkembangan sosial, ekonomi, dan teknologi. Sejak awal, Dayalima memposisikan diri bukan hanya sebagai penyedia jasa, tetapi sebagai mitra strategis bagi klien, dengan pendekatan yang menekankan pentingnya pengembangan manusia sebagai fondasi utama keberhasilan organisasi di masa depan. Pendekatan tersebut membuat Dayalima dipercaya oleh banyak organisasi dari berbagai sektor untuk mendukung peningkatan kapabilitas sumber daya manusia dan efektivitas organisasi secara menyeluruh.

Pada tahap awal perkembangannya, PT Dayalima Abisatya berfokus pada layanan konsultasi dan pelatihan di bidang manajemen sumber daya manusia. Fokus utama layanan pada periode ini adalah membantu organisasi membangun sistem pengelolaan SDM yang lebih terstruktur, objektif, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Layanan yang diberikan meliputi penyusunan sistem penilaian kinerja, pengembangan kompetensi karyawan, serta program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan manajerial dan kepemimpinan. Dalam pelaksanaannya, Dayalima tidak menerapkan pendekatan yang bersifat seragam, tetapi menyesuaikan solusi dengan karakteristik organisasi klien, budaya kerja, serta permasalahan yang dihadapi, sehingga layanan yang diberikan dapat berjalan secara lebih efektif dan relevan.

Seiring berjalannya waktu dan meningkatnya kompleksitas kebutuhan klien, PT Dayalima Abisatya mulai melakukan pengembangan layanan secara bertahap.

Tantangan yang dihadapi organisasi tidak lagi terbatas pada pengelolaan sumber daya manusia secara administratif, tetapi juga mencakup aspek kepemimpinan, penguatan budaya organisasi, serta kesiapan menghadapi perubahan. Menanggapi hal tersebut, Dayalima memperluas cakupan layanannya dengan mengembangkan program *assessment center*, pengembangan kepemimpinan, serta pendampingan organisasi dalam proses perubahan dan pengambilan keputusan strategis. Perluasan layanan ini dilakukan untuk memastikan bahwa solusi yang diberikan tidak hanya berfokus pada individu, tetapi juga berdampak pada kinerja dan keberlanjutan organisasi secara keseluruhan.

Seiring dengan semakin luasnya cakupan layanan yang dikembangkan, PT Dayalima Abisatya menyadari perlunya struktur organisasi yang mampu mendukung pengelolaan layanan secara lebih fokus dan terintegrasi. Oleh karena itu, Dayalima membentuk Dayalima Group atau yang dikenal secara internal sebagai Dayalima Family. Pembentukan grup ini dilakukan untuk mengakomodasi berbagai kebutuhan klien yang semakin beragam, sekaligus memastikan setiap layanan dikelola oleh unit yang memiliki kompetensi dan keahlian khusus di bidangnya. Melalui struktur grup ini, Dayalima mengembangkan ekosistem layanan sumber daya manusia yang saling terhubung, sehingga perusahaan dapat memberikan solusi yang lebih menyeluruh, mulai dari proses seleksi dan asesmen karyawan, pengembangan kompetensi dan kepemimpinan, hingga pendampingan perubahan dan penguatan organisasi secara jangka panjang.

Salah satu entitas penting dalam Dayalima Group adalah PT Daya Dimensi Indonesia (DDI), yang merupakan perwakilan resmi Development Dimensions International (DDI) di Indonesia. Kehadiran PT Daya Dimensi Indonesia memperkuat posisi Dayalima dalam menyediakan layanan berbasis asesmen dan pengembangan kepemimpinan yang menggunakan kerangka kompetensi yang terstruktur dan teruji. Melalui entitas ini, Dayalima menyediakan layanan seperti assessment berbasis kompetensi, pengembangan kepemimpinan, serta perencanaan sukses bagi organisasi. Pendekatan yang digunakan mengacu pada metodologi dan praktik internasional, sehingga membantu klien dalam mengambil keputusan

terkait pengelolaan talenta secara lebih objektif, sistematis, dan berbasis data, khususnya untuk posisi kepemimpinan dan peran strategis dalam organisasi.

Selain layanan asesmen dan pengembangan kepemimpinan, Dayalima Group juga mengembangkan lini usaha di bidang rekrutmen melalui PT Dayalima Recruitment. Unit ini dibentuk untuk membantu klien dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan organisasi, baik untuk posisi operasional maupun posisi strategis. Dalam pelaksanaannya, PT Dayalima Recruitment tidak hanya berfokus pada pencarian kandidat, tetapi juga mengintegrasikan proses rekrutmen dengan pendekatan asesmen yang objektif. Dengan demikian, proses seleksi yang dilakukan tidak hanya mempertimbangkan pengalaman dan latar belakang kandidat, tetapi juga kesesuaian kompetensi, potensi, serta karakter individu dengan kebutuhan organisasi. Pendekatan ini membantu klien dalam meminimalkan risiko kesalahan rekrutmen dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang direkrut.

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, PT Dayalima Abisatya tidak hanya berorientasi pada pencapaian bisnis, tetapi juga memperhatikan aspek tanggung jawab sosial. Komitmen tersebut diwujudkan melalui *Klobility*, sebuah inisiatif *social enterprise* yang berada di bawah naungan Dayalima Group. *Klobility* dibentuk dengan tujuan untuk membuka akses kerja yang lebih setara bagi penyandang disabilitas, khususnya dengan menjembatani kebutuhan perusahaan dan potensi tenaga kerja disabilitas. Melalui berbagai program pendampingan, pelatihan, dan penyesuaian proses rekrutmen, *Klobility* berupaya membantu organisasi menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif. Inisiatif ini menunjukkan bahwa Dayalima memandang pengembangan sumber daya manusia tidak hanya dari sisi produktivitas, tetapi juga dari nilai keberagaman, inklusivitas, dan kontribusi terhadap masyarakat.

Dengan pengalaman yang telah dibangun selama lebih dari dua dekade, PT Dayalima Abisatya telah bekerja sama dengan berbagai organisasi dari beragam sektor industri, mulai dari perusahaan swasta nasional, badan usaha milik negara, hingga perusahaan multinasional. Melalui berbagai layanan konsultasi, asesmen,

pelatihan, dan pendampingan organisasi, Dayalima telah menjangkau dan mengembangkan puluhan ribu profesional di berbagai level jabatan. Pengalaman tersebut membentuk pemahaman perusahaan terhadap kebutuhan dan tantangan organisasi yang berbeda-beda, sehingga solusi yang diberikan dapat disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing klien. Rekam jejak kerja sama yang luas ini memperkuat posisi Dayalima sebagai perusahaan konsultan sumber daya manusia yang berpengalaman dan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja.

Sebagai bentuk komitmen terhadap pengelolaan sumber daya manusia secara internal, PT Dayalima Abisatya juga berupaya menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung perkembangan karyawan. Upaya tersebut tercermin dari keberhasilan perusahaan dalam memperoleh sertifikasi *Great Place to Work*, yang menunjukkan bahwa Dayalima dinilai mampu membangun budaya kerja yang positif, kolaboratif, dan saling mendukung. Pengakuan ini menegaskan bahwa perusahaan tidak hanya berfokus pada pengembangan klien, tetapi juga menerapkan nilai-nilai pengelolaan sumber daya manusia secara konsisten di dalam organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif tersebut menjadi salah satu faktor pendukung keberlanjutan kualitas layanan dan inovasi yang dikembangkan oleh Dayalima.

2.1.1 Visi Misi

PT Dayalima Abisatya tidak hanya menjalankan perannya sebagai perusahaan konsultan sumber daya manusia, tetapi juga sebagai organisasi yang memiliki landasan nilai dalam setiap kegiatan bisnisnya. Dalam menjalankan operasional perusahaan, Dayalima tidak semata-mata berfokus pada pencapaian target dan kinerja, tetapi juga memperhatikan prinsip-prinsip yang menjadi dasar dalam bersikap, mengambil keputusan, serta membangun hubungan dengan berbagai pihak.

Landasan nilai tersebut kemudian dirumuskan secara formal dalam bentuk Visi dan Misi Perusahaan, yang berfungsi sebagai arah dan tujuan jangka panjang bagi PT Dayalima Abisatya. Visi perusahaan menggambarkan cita-cita yang ingin dicapai oleh Dayalima dalam perannya sebagai konsultan sumber daya manusia,

sedangkan misi menjelaskan langkah-langkah dan komitmen perusahaan dalam mewujudkan visi tersebut. Keberadaan visi dan misi ini menjadi acuan dalam perencanaan strategi, pengembangan layanan, serta pelaksanaan kegiatan operasional, sehingga seluruh aktivitas perusahaan dapat berjalan secara selaras dan terarah sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Selain visi dan misi, nilai-nilai perusahaan juga menjadi pedoman penting dalam membentuk budaya kerja di PT Dayalima Abisatya. Nilai-nilai ini berperan sebagai dasar perilaku bagi seluruh karyawan dalam menjalankan tugas, bekerja sama dengan rekan kerja, serta berinteraksi dengan klien dan masyarakat. Penerapan nilai-nilai perusahaan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang profesional, saling menghargai, dan menjunjung tinggi integritas. Dengan adanya keselarasan antara visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan, Dayalima berupaya memastikan bahwa setiap aktivitas dan keputusan yang diambil tidak hanya mendukung pencapaian tujuan bisnis, tetapi juga mencerminkan identitas dan prinsip perusahaan secara konsisten.

2.1.1.1 Visi Perusahaan

Visi perusahaan memiliki peran penting sebagai arah dan landasan utama dalam menjalankan seluruh kegiatan organisasi. Visi tidak hanya berfungsi sebagai pernyataan tujuan jangka panjang, tetapi juga menjadi acuan dalam pengambilan keputusan, perumusan strategi, serta pengembangan budaya kerja perusahaan. Bagi PT Dayalima Abisatya, visi menjadi pedoman yang menyatukan seluruh elemen organisasi agar memiliki pemahaman yang sama mengenai tujuan yang ingin dicapai, sekaligus memastikan bahwa setiap langkah dan kebijakan yang diambil sejalan dengan nilai dan arah perkembangan perusahaan di masa depan.

Berdasarkan peran tersebut, PT Dayalima Abisatya menetapkan visi perusahaan yaitu “*Generating Leaders of A New Planet*”. Visi ini mencerminkan pandangan Dayalima terhadap perubahan lingkungan kerja dan tantangan global yang semakin kompleks. Melalui visi tersebut, Dayalima memandang bahwa kepemimpinan di masa depan tidak lagi hanya berfokus pada pencapaian kinerja organisasi, tetapi juga pada kemampuan pemimpin dalam memahami dampak sosial dan lingkungan

dari setiap keputusan yang diambil. Oleh karena itu, visi ini menjadi pernyataan komitmen perusahaan untuk berkontribusi dalam membentuk pemimpin yang mampu menghadapi perubahan dan membawa dampak positif secara lebih luas.

Makna “Leaders of A New Planet” dalam visi Dayalima menggambarkan sosok pemimpin yang tidak hanya unggul secara profesional dan teknis, tetapi juga memiliki kesadaran terhadap dampak sosial dan lingkungan dari setiap keputusan yang diambil. Dayalima memandang bahwa pemimpin yang ideal adalah individu yang mampu beradaptasi dengan perubahan, menjunjung tinggi integritas, serta mengedepankan kolaborasi dalam memimpin tim yang beragam. Selain itu, kepemimpinan juga dipahami sebagai kemampuan untuk memiliki empati dan kecerdasan emosional dalam menghadapi berbagai dinamika organisasi. Melalui visi ini, Dayalima menegaskan perannya tidak hanya sebagai penyedia jasa konsultasi sumber daya manusia, tetapi juga sebagai organisasi yang berkomitmen membangun ekosistem kepemimpinan yang humanis, beretika, dan berorientasi pada masa depan.

Secara keseluruhan, visi “*Generating Leaders of A New Planet*” mencerminkan komitmen PT Dayalima Abisatya dalam memandang kepemimpinan sebagai aspek yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian organisasi, tetapi juga pada tanggung jawab sosial dan keberlanjutan di masa depan. Visi ini menjadi landasan bagi perusahaan dalam merancang layanan, mengembangkan sumber daya manusia, serta membangun budaya kerja yang adaptif dan beretika. Dengan adanya visi tersebut, Dayalima berupaya memastikan bahwa setiap aktivitas dan kontribusi yang diberikan dapat mendukung terbentuknya pemimpin yang relevan dengan tantangan zaman dan memberikan dampak positif bagi organisasi maupun masyarakat.

2.1.1.2 Misi Perusahaan

Misi perusahaan berfungsi sebagai penjabaran dari visi yang telah ditetapkan dan menjadi pedoman dalam pelaksanaan kegiatan operasional sehari-hari. Misi

memberikan arah yang lebih konkret mengenai bagaimana perusahaan menjalankan perannya serta cara mencapai tujuan jangka panjang yang telah dirumuskan dalam visi. Bagi PT Dayalima Abisatya, misi tidak hanya berperan sebagai pernyataan tertulis, tetapi juga menjadi dasar dalam penyusunan strategi, pengembangan layanan, serta pola kerja karyawan, sehingga setiap aktivitas yang dilakukan tetap selaras dengan nilai dan arah perusahaan.

Dalam rangka mewujudkan visi perusahaan, PT Dayalima Abisatya menetapkan misi utama, yaitu “Menjadi mitra strategis yang mendukung dan memfasilitasi transformasi pribadi dan organisasi melalui solusi berbasis kemanusiaan yang didukung oleh teknologi.” Misi ini menunjukkan bahwa Dayalima memosisikan diri bukan hanya sebagai konsultan, tetapi sebagai mitra strategis yang terlibat secara aktif dalam proses perubahan yang dialami oleh klien. Melalui peran tersebut, Dayalima berupaya mendampingi individu dan organisasi dalam menghadapi tantangan, meningkatkan kapabilitas, serta mendorong perubahan yang berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan masing-masing organisasi.

Misi tersebut menjadi kerangka utama bagi PT Dayalima Abisatya dalam merancang dan menjalankan seluruh layanan serta aktivitas bisnis perusahaan. Setiap unsur dalam misi tersebut saling berkaitan dan mencerminkan pendekatan Dayalima dalam mendukung proses pengembangan individu maupun organisasi. Oleh karena itu, pemahaman terhadap misi perusahaan secara lebih mendalam menjadi penting untuk melihat bagaimana nilai, pendekatan, dan peran strategis Dayalima diwujudkan dalam praktik nyata. Penjelasan lebih lanjut mengenai misi perusahaan akan diuraikan melalui pembahasan pada masing-masing aspek utama yang terkandung di dalamnya.

1. Menjadi Mitra Strategis

Dalam menjalankan misinya, PT Dayalima Abisatya menempatkan diri bukan hanya sebagai penyedia layanan konsultasi atau vendor, tetapi sebagai mitra strategis bagi klien. Sebagai mitra strategis, Dayalima terlibat

secara aktif dalam proses perencanaan, analisis, dan pengambilan keputusan organisasi, khususnya yang berkaitan dengan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia. Pendekatan ini dilakukan dengan membangun hubungan kerja yang berkelanjutan, sehingga Dayalima dapat memahami kondisi organisasi klien secara lebih menyeluruh.

Untuk mewujudkan peran tersebut, Dayalima berupaya menggali kebutuhan, tantangan, serta tujuan jangka pendek dan jangka panjang organisasi klien melalui proses diskusi, asesmen, dan observasi yang mendalam. Pemahaman ini menjadi dasar dalam merancang solusi yang tidak bersifat umum atau sementara, melainkan disesuaikan dengan konteks, budaya kerja, serta dinamika organisasi klien. Dengan demikian, solusi yang diberikan diharapkan mampu memberikan dampak yang berkelanjutan dan relevan terhadap perkembangan organisasi.

Melalui peran sebagai mitra strategis, Dayalima juga berupaya membantu klien dalam mengantisipasi perubahan lingkungan kerja dan tantangan di masa depan. Keterlibatan ini memungkinkan Dayalima untuk tidak hanya merespons permasalahan yang sedang dihadapi, tetapi juga memberikan rekomendasi strategis yang mendukung kesiapan organisasi dalam jangka panjang. Pendekatan tersebut mencerminkan komitmen Dayalima dalam mendampingi klien secara berkelanjutan dan berorientasi pada penciptaan nilai tambah bagi organisasi.

2. Mendorong Transformasi Pribadi dan Organisasi

PT Dayalima Abisatya memandang bahwa transformasi organisasi tidak dapat dicapai tanpa adanya perubahan dan pengembangan pada tingkat individu. Setiap perubahan sistem, proses kerja, maupun budaya organisasi pada dasarnya berawal dari pola pikir, sikap, dan kompetensi sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Oleh karena itu, Dayalima menempatkan transformasi pribadi sebagai fondasi utama dalam mendorong perubahan organisasi yang berkelanjutan.

Dalam praktiknya, Dayalima merancang berbagai program yang berfokus pada peningkatan kapasitas individu, seperti pengembangan kompetensi, kepemimpinan, dan kesadaran diri. Program-program tersebut bertujuan untuk membantu setiap orang agar dapat memahami peran dan kontribusinya dalam organisasi, sekaligus membekali mereka dengan kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan. Transformasi pada tingkat individu ini diharapkan dapat mendorong perubahan perilaku kerja, pola komunikasi, serta cara pengambilan keputusan yang lebih efektif.

Seiring dengan terjadinya transformasi pribadi, Dayalima juga mendampingi organisasi tersebut dalam membangun perubahan pada tingkat yang lebih luas, seperti penguatan budaya kerja, penyelarasan nilai organisasi, dan pengembangan sistem pendukung. Pendekatan ini dilakukan agar perubahan yang terjadi tidak bersifat parsial, tetapi terintegrasi antara individu dan organisasi. Dengan demikian, transformasi yang dihasilkan tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja, tetapi juga pada keberlanjutan dan kesiapan organisasi dalam menghadapi tantangan di masa depan.

3. Menghadirkan Solusi Berbasis Kemanusiaan

Dalam menghadapi perkembangan teknologi dan perubahan cara kerja yang semakin cepat, PT Dayalima Abisatya tetap menempatkan manusia sebagai pusat dari setiap proses pengembangan dan perubahan organisasi. Dayalima meyakini bahwa keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh sistem, teknologi, atau struktur kerja, tetapi juga oleh kesejahteraan, keterlibatan, dan potensi individu yang ada di dalamnya. Oleh karena itu, pendekatan berbasis kemanusiaan menjadi landasan utama dalam setiap solusi yang dikembangkan.

Pendekatan ini diwujudkan melalui perhatian terhadap aspek empati, nilai, dan kebutuhan individu dalam organisasi. Dayalima berupaya

memahami pengalaman kerja karyawan, tantangan yang mereka hadapi, serta potensi yang dapat dikembangkan, sehingga solusi yang diberikan tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada proses yang manusiawi. Dengan menempatkan manusia sebagai subjek utama, Dayalima mendorong terciptanya lingkungan kerja yang saling menghargai, inklusif, dan mendukung pertumbuhan individu.

Melalui solusi berbasis kemanusiaan, Dayalima juga berupaya membantu organisasi dalam membangun hubungan kerja yang lebih sehat dan berkelanjutan. Pendekatan ini diharapkan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, memperkuat rasa kepemilikan terhadap organisasi, serta mendukung terciptanya budaya kerja yang positif. Dengan demikian, diharapkan organisasi tidak hanya mampu mencapai target kinerja, tetapi juga menciptakan nilai jangka panjang bagi individu dan masyarakat secara luas.

4. Menghadirkan Teknologi sebagai *Enabler*

PT Dayalima Abisatya memandang teknologi sebagai sarana pendukung yang berperan dalam meningkatkan efektivitas dan jangkauan solusi yang diberikan, bukan sebagai pengganti peran manusia dalam organisasi. Dalam konteks ini, teknologi dimanfaatkan untuk memperkuat pendekatan berbasis kemanusiaan yang menjadi landasan utama layanan Dayalima. Pemanfaatan teknologi dilakukan secara selektif dan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi klien, sehingga solusi yang dihasilkan tetap relevan dan mudah diterapkan.

Dalam praktiknya, Dayalima mengintegrasikan teknologi ke dalam berbagai program dan layanan, seperti proses asesmen, pengembangan kompetensi, serta pendampingan organisasi. Salah satu contoh pemanfaatan teknologi adalah penggunaan platform digital yang memungkinkan pelaksanaan program secara lebih efisien, terukur, dan menjangkau lebih

banyak individu. Dengan dukungan teknologi, proses pengumpulan data, pemantauan perkembangan, serta evaluasi hasil dapat dilakukan secara lebih sistematis dan akurat.

Melalui optimalisasi teknologi sebagai *enabler*, Dayalima berupaya membantu organisasi dalam meningkatkan kualitas pengambilan keputusan serta mempercepat proses transformasi. Pendekatan ini membantu organisasi untuk memperoleh *insight* yang lebih jelas mengenai kondisi sumber daya manusia dan efektivitas program yang dijalankan. Dengan demikian, pemanfaatan teknologi tidak hanya mendukung pencapaian hasil jangka pendek, tetapi juga berkontribusi pada keberlanjutan pengembangan individu dan organisasi dalam jangka panjang.

2.1.1.3 Nilai-Nilai Perusahaan

Dalam menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya, PT Dayalima Abisatya berpegang pada nilai-nilai inti perusahaan yang berfungsi sebagai pedoman dalam bersikap dan bertindak. Nilai-nilai ini menjadi dasar bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari, berkolaborasi dengan rekan kerja, serta membangun hubungan dengan klien dan pemangku kepentingan lainnya. Keberadaan nilai inti tersebut membantu memastikan bahwa setiap aktivitas yang dilakukan selaras dengan visi dan misi perusahaan.

Ketiga nilai inti yang dianut oleh PT Dayalima Abisatya tidak hanya berfungsi sebagai prinsip normatif, tetapi juga diterapkan dalam praktik kerja sehari-hari. Nilai-nilai tersebut menjadi acuan dalam pengambilan keputusan, penyelesaian permasalahan, serta cara perusahaan beradaptasi terhadap perubahan. Dengan menjadikan nilai inti sebagai landasan budaya kerja, Dayalima berupaya menciptakan lingkungan kerja yang konsisten, profesional, dan selaras dengan tujuan jangka panjang perusahaan.

1. *Compassion*

Nilai *compassion* menempatkan empati dan kepedulian sebagai dasar utama dalam budaya kerja PT Dayalima Abisatya. Nilai ini mencerminkan pandangan perusahaan bahwa setiap individu memiliki peran, kebutuhan, dan potensi yang perlu dihargai. Dengan menjadikan *compassion* sebagai nilai inti, Dayalima berupaya menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya berorientasi pada kinerja, tetapi juga pada kesejahteraan dan kenyamanan psikologis seluruh karyawan.

Secara internal, nilai *compassion* diwujudkan melalui upaya membangun lingkungan kerja yang aman secara psikologis, di mana karyawan merasa dihargai, didengar, dan didukung dalam menjalankan tugasnya. Perusahaan mendorong terciptanya hubungan kerja yang saling menghormati serta terbuka terhadap perbedaan latar belakang, pandangan, dan karakter individu. Pendekatan ini diharapkan dapat meningkatkan rasa saling percaya, memperkuat kerja sama tim, dan mendorong karyawan untuk berkembang secara optimal.

Selain diterapkan secara internal, nilai *compassion* juga tercermin dalam hubungan Dayalima dengan klien dan mitra kerja. Perusahaan menekankan pentingnya mendengarkan secara aktif, memahami kebutuhan klien secara menyeluruh, serta membangun hubungan kerja yang didasarkan pada kepercayaan dan ketulusan. Dengan pendekatan tersebut, Dayalima berupaya memberikan solusi yang tidak hanya tepat secara teknis, tetapi juga relevan dan sesuai dengan kondisi serta kebutuhan nyata klien.

2. *Courage to Innovate*

Nilai *courage to innovate* mencerminkan komitmen PT Dayalima Abisatya untuk terus berkembang dan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja yang dinamis. Dayalima menyadari bahwa tantangan di dunia kerja terus berubah seiring perkembangan teknologi, kebutuhan organisasi, dan ekspektasi sumber daya manusia. Oleh karena itu,

keberanian untuk berinovasi menjadi nilai penting agar perusahaan tetap relevan dan mampu memberikan solusi yang sesuai dengan perkembangan zaman.

Dalam penerapannya, nilai *courage* diwujudkan melalui keberanian perusahaan untuk mengevaluasi dan menantang cara kerja yang sudah ada, serta membuka diri terhadap ide dan pendekatan baru. Inovasi tidak hanya dimaknai sebagai penciptaan produk atau layanan baru, tetapi juga sebagai upaya perbaikan proses kerja secara berkelanjutan, penerapan metode yang lebih efektif, serta pengembangan cara berpikir yang lebih adaptif. Pendekatan ini mendorong karyawan untuk tidak takut mencoba hal baru dan berkontribusi dalam pengembangan solusi yang lebih baik.

Selain itu, keberanian untuk berinovasi juga tercermin dalam cara Dayalima memberikan rekomendasi kepada klien. Perusahaan tidak ragu menyampaikan masukan yang konstruktif dan berbasis analisis, meskipun terkadang menantang kebiasaan atau praktik yang telah lama diterapkan. Dengan pendekatan ini, Dayalima berupaya membantu klien mencapai hasil yang lebih optimal melalui solusi yang relevan, efektif, dan berorientasi pada peningkatan kinerja jangka panjang.

3. *Good Citizenship*

Nilai *good citizenship* mencerminkan kesadaran PT Dayalima Abisatya terhadap peran dan tanggung jawab sosialnya sebagai bagian dari masyarakat. Perusahaan memandang bahwa keberadaan organisasi tidak dapat dipisahkan dari lingkungan sosial di sekitarnya, sehingga setiap aktivitas bisnis perlu dijalankan dengan memperhatikan dampaknya bagi masyarakat dan lingkungan. Nilai ini menegaskan bahwa keberhasilan perusahaan tidak hanya diukur dari pencapaian kinerja atau keuntungan finansial semata.

Dalam penerapannya, nilai *good citizenship* diwujudkan melalui praktik bisnis yang menjunjung tinggi etika, transparansi, dan integritas. Dayalima berupaya menjalankan setiap proses kerja secara profesional dan bertanggung jawab, baik dalam hubungan internal maupun eksternal. Pendekatan ini membantu membangun kepercayaan dengan klien, mitra kerja, serta pemangku kepentingan lainnya, sekaligus menciptakan reputasi perusahaan yang positif dan berkelanjutan.

Selain melalui praktik bisnis yang etis, nilai *good citizenship* juga diwujudkan melalui kontribusi nyata terhadap masyarakat. Salah satu bentuk implementasinya adalah inisiatif *Klobility*, yang berfokus pada pemberdayaan penyandang disabilitas dengan membuka akses kerja yang lebih setara dan inklusif. Melalui inisiatif tersebut, Dayalima menunjukkan komitmennya untuk memberikan dampak sosial yang positif dan memperluas makna keberhasilan perusahaan, tidak hanya dari sisi bisnis, tetapi juga dari kontribusinya bagi masyarakat dan lingkungan.

2.1.1.4 Logo Perusahaan

Logo Daya Lima dirancang untuk merepresentasikan identitas perusahaan sebagai *“people strategist group”* yang berfokus pada pengembangan manusia dan organisasi. Desain logo ini menampilkan kesan profesional dan modern, sejalan dengan peran Daya Lima sebagai mitra strategis dalam perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia. Tulisan *“DAYA LIMA”* ditampilkan dengan huruf kapital yang sederhana dan tegas, mencerminkan kekuatan, kejelasan arah, serta konsistensi perusahaan dalam menjalankan strategi. Perbedaan warna pada kata *“DAYA”* dan *“LIMA”* menunjukkan adanya pembagian fokus sekaligus keseimbangan antara pendekatan strategis dan nilai-nilai kemanusiaan. Selain itu, penggunaan simbol geometris pada logo menggambarkan pola pikir yang

terstruktur dan adaptif, yang menjadi dasar Daya Lima dalam merancang solusi yang relevan dan berkelanjutan.



Gambar 2.1 Logo Perusahaan Dayalima Indonesia

Logo Daya Lima menggunakan warna utama abu-abu dan merah yang masing-masing memiliki makna tersendiri dalam merepresentasikan karakter perusahaan. Warna abu-abu memberikan kesan netral, stabil, dan profesional, yang mencerminkan sikap objektif serta pendekatan rasional Daya Lima dalam merumuskan strategi berbasis analisis dan pemahaman yang mendalam. Warna ini juga menggambarkan kedewasaan organisasi serta keandalan perusahaan sebagai mitra strategis bagi klien.

Sementara itu, warna merah digunakan sebagai aksen untuk menegaskan semangat, energi, dan keberanian dalam berpikir serta bertindak. Warna merah merepresentasikan dorongan untuk menciptakan perubahan, inovasi, dan solusi yang berdampak nyata, khususnya dalam pengembangan manusia dan organisasi. Kombinasi warna abu-abu dan merah menciptakan keseimbangan antara pendekatan yang tenang dan terukur dengan semangat yang dinamis, sesuai dengan identitas Daya Lima sebagai people strategist group yang profesional namun tetap progresif.

Tipografi pada logo Daya Lima menggunakan bentuk huruf yang sederhana dan mudah dibaca, sehingga mencerminkan kejelasan komunikasi dan profesionalisme perusahaan. Penggunaan huruf kapital pada *logotype* “DAYA LIMA” memberikan kesan tegas dan kuat, sekaligus menunjukkan kepercayaan diri dalam menyampaikan gagasan dan strategi kepada klien. Jarak antar huruf yang

proporsional juga menciptakan tampilan yang rapi dan seimbang, memperkuat kesan terstruktur dan sistematis.

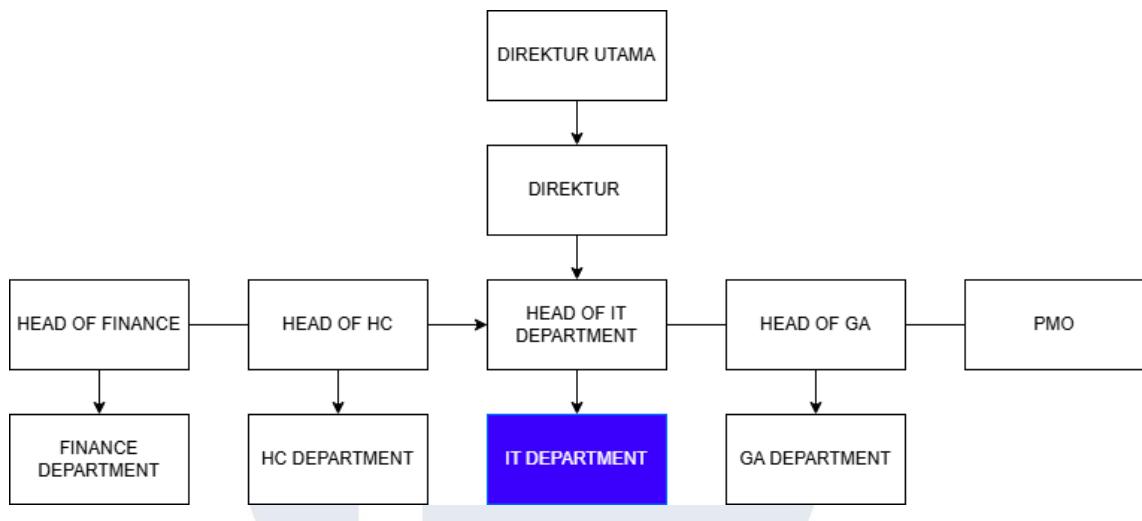
Selain tipografi, logo ini dilengkapi dengan elemen simbol berbentuk geometris yang ditempatkan di sisi *logotype*. Bentuk geometris tersebut menggambarkan struktur, keteraturan, dan proses berpikir yang logis, yang menjadi dasar pendekatan Daya Lima dalam merancang strategi pengembangan manusia dan organisasi. Elemen simbol ini juga mencerminkan fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi terhadap berbagai kebutuhan klien, sekaligus memperkuat identitas visual Daya Lima sebagai perusahaan yang dinamis dan berorientasi pada solusi.

Secara keseluruhan, logo Daya Lima merepresentasikan identitas perusahaan sebagai “*people strategist group*“ yang profesional, terstruktur, dan berorientasi pada solusi. Perpaduan antara tipografi yang sederhana, simbol geometris, serta penggunaan warna abu-abu dan merah mencerminkan keseimbangan antara pendekatan strategis yang rasional dengan semangat untuk mendorong perubahan dan pengembangan. Melalui desain logo ini, Daya Lima ingin menegaskan posisinya sebagai mitra strategis yang dapat dipercaya dalam mendampingi individu maupun organisasi untuk tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan.

2.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi di PT Dayalima Abisatya dirancang untuk mendukung kelancaran kegiatan operasional perusahaan agar dapat berjalan secara efektif, efisien, dan terarah. Struktur organisasi berfungsi sebagai pedoman dalam pembagian tugas, tanggung jawab, serta wewenang pada setiap posisi dan divisi, sehingga setiap bagian perusahaan memiliki peran yang jelas dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Dengan adanya struktur organisasi yang tersusun secara sistematis, koordinasi antarbagian di PT Dayalima Abisatya dapat berjalan dengan baik. Hal ini memungkinkan proses kerja dan pengambilan keputusan dilakukan secara lebih terkontrol, serta mendukung terciptanya kolaborasi yang efektif antar

divisi dalam mencapai tujuan dan strategi perusahaan. Struktur organisasi tersebut dapat dilihat melalui Gambar 2.2 berikut.



Gambar 2.2 Struktur Perusahaan Dayalima Indonesia

1. Direktur Utama

Pada tingkat tertinggi struktur organisasi PT Dayalima Abisatya terdapat Direktur Utama yang berperan sebagai pimpinan utama perusahaan. Direktur Utama bertanggung jawab dalam menetapkan arah strategis, kebijakan umum, serta memastikan seluruh kegiatan perusahaan berjalan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Selain itu, Direktur Utama juga berperan dalam mengawasi kinerja manajemen secara keseluruhan serta menjaga keberlangsungan dan perkembangan perusahaan.

2. Direktur

Direktur berada di bawah Direktur Utama dan bertanggung jawab dalam mengoordinasikan serta mengawasi pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan sehari-hari. Posisi ini berperan untuk memastikan bahwa setiap divisi menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan rencana kerja serta kebijakan yang telah ditetapkan oleh manajemen. Direktur juga menjadi penghubung antara pimpinan perusahaan dan masing-masing

kepala departemen agar koordinasi dan komunikasi internal dapat berjalan dengan efektif.

3. *General Affairs (GA)*

General Affairs (GA) merupakan divisi yang berperan dalam mendukung kelancaran kegiatan operasional perusahaan melalui pengelolaan aspek administrasi dan fasilitas kerja. Divisi ini bertanggung jawab untuk memastikan seluruh kebutuhan pendukung perusahaan, seperti pengelolaan fasilitas kantor, perlengkapan kerja, serta urusan logistik, dapat terpenuhi dengan baik. Dengan pengelolaan yang teratur, GA membantu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif bagi seluruh karyawan.

Selain itu, *General Affairs* juga berperan dalam menjaga ketertiban dan efisiensi operasional sehari-hari, termasuk pengaturan penggunaan aset perusahaan dan koordinasi dengan pihak eksternal yang berkaitan dengan kebutuhan umum perusahaan. Peran GA menjadi penting karena divisi ini berfungsi sebagai penunjang utama agar setiap aktivitas kerja di PT Dayalima Abisatya dapat berjalan tanpa hambatan dari sisi fasilitas dan administrasi.

4. *Human Capital (HC)*

Human Capital (HC) merupakan divisi yang bertanggung jawab dalam pengelolaan sumber daya manusia di PT Dayalima Abisatya. Divisi ini berperan penting dalam memastikan perusahaan memiliki tenaga kerja yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Ruang lingkup tugas HC meliputi proses rekrutmen, pengelolaan administrasi karyawan, serta pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan evaluasi kinerja.

Selain itu, *Human Capital* juga berfokus pada pengelolaan hubungan kerja dan pembentukan budaya organisasi yang positif. Dengan

pengelolaan sumber daya manusia yang baik, HC mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif, profesional, dan selaras dengan nilai-nilai perusahaan. Peran HC menjadi strategis karena kualitas sumber daya manusia sangat memengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan jangka panjangnya.

5. *Project Management Office (PMO)*

Project Management Office (PMO) merupakan unit yang berperan dalam mengoordinasikan dan mengawasi pelaksanaan proyek-proyek yang dijalankan oleh perusahaan. PMO bertanggung jawab untuk memastikan setiap proyek berjalan sesuai dengan perencanaan, jadwal, serta standar kualitas yang telah ditetapkan. Melalui fungsi pengawasan ini, PMO membantu perusahaan menjaga konsistensi pelaksanaan proyek agar tetap selaras dengan tujuan strategis organisasi.

Selain itu, PMO juga berfungsi sebagai penghubung antar departemen dalam pelaksanaan proyek lintas divisi. Dengan adanya PMO, koordinasi antar tim dapat berjalan lebih terstruktur, risiko keterlambatan dapat diminimalkan, serta proses pelaporan dan evaluasi proyek dapat dilakukan secara lebih sistematis. Peran PMO menjadi penting dalam mendukung efektivitas kerja perusahaan, terutama dalam menangani proyek-proyek yang membutuhkan kolaborasi dari berbagai bidang.

6. *IT Department*

Information Technology (IT) Department merupakan divisi yang bertanggung jawab dalam pengelolaan serta pengembangan sistem teknologi informasi di PT Dayalima Abisatya. Divisi ini berperan penting dalam mendukung seluruh proses operasional perusahaan melalui pemanfaatan teknologi yang efektif dan efisien. Keberadaan *IT Department* membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja,

mempercepat alur proses bisnis, serta mendukung penerapan sistem kerja berbasis digital.

IT Department memiliki tugas utama dalam pengembangan, pemeliharaan, dan pengelolaan sistem informasi yang digunakan oleh perusahaan. Ruang lingkup pekerjaannya mencakup pengelolaan aplikasi internal, sistem administrasi, serta infrastruktur teknologi yang menunjang aktivitas kerja karyawan. Dengan sistem yang terkelola dengan baik, *IT Department* memastikan bahwa seluruh data dan informasi perusahaan dapat diakses secara aman dan tepat waktu.

Selain aspek teknis, *IT Department* juga berperan dalam mendukung proses digitalisasi internal perusahaan. Divisi ini terlibat dalam perancangan solusi teknologi yang disesuaikan dengan kebutuhan operasional, termasuk pengembangan sistem otomatisasi untuk meningkatkan efisiensi kerja. Melalui pemanfaatan teknologi yang tepat, *IT Department* membantu perusahaan dalam mengurangi proses manual dan meningkatkan akurasi kerja.

Selama pelaksanaan praktik kerja magang, penulis ditempatkan pada *IT Department* dengan posisi sebagai *programmer intern*. Dalam peran tersebut, penulis terlibat langsung dalam kegiatan pengembangan sistem berbasis Google Apps Script yang digunakan untuk mendukung proses administrasi perusahaan. Kegiatan ini mencakup pembuatan dan pengembangan fitur otomatisasi yang bertujuan untuk mempermudah alur kerja serta meningkatkan efisiensi operasional.

Melalui keterlibatan langsung di *IT Department*, penulis memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran teknologi informasi dalam mendukung kegiatan bisnis perusahaan. Pengalaman magang ini memberikan gambaran nyata tentang bagaimana *IT Department* berkontribusi dalam mendukung kelancaran operasional PT Dayalima

Abisatya serta mendorong penerapan sistem kerja yang lebih efektif dan terintegrasi.

7. *Divisi Finance*

Divisi *Finance* merupakan unit yang bertanggung jawab dalam mengelola seluruh aktivitas keuangan di PT Dayalima Abisatya. Divisi ini berperan dalam perencanaan, pengelolaan, pencatatan, serta pengawasan arus keuangan perusahaan agar berjalan secara tertib, transparan, dan sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Seluruh transaksi keuangan, baik pemasukan maupun pengeluaran, dikelola secara sistematis untuk mendukung kelangsungan operasional perusahaan.

Selain itu, Divisi *Finance* merupakan unit yang berperan dalam proses penyusunan dan pengendalian anggaran (*budgeting*) untuk setiap kegiatan dan proyek perusahaan. Divisi ini melakukan pengawasan terhadap realisasi anggaran guna memastikan penggunaan dana sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Dalam pelaksanaannya, Divisi *Finance* berkoordinasi dengan divisi lain, seperti Project Manager dan General Affair, khususnya dalam proses pengajuan biaya operasional serta kebutuhan pendanaan proyek.

Divisi *Finance* juga merupakan unit yang bertanggung jawab dalam penyusunan laporan keuangan perusahaan secara berkala sebagai bahan evaluasi manajemen. Laporan keuangan tersebut digunakan untuk memantau kondisi finansial perusahaan serta mendukung pengambilan keputusan strategis. Dengan peran tersebut, Divisi *Finance* mendukung terciptanya pengelolaan keuangan yang akuntabel dan berkelanjutan di PT Dayalima Abisatya.