

## BAB II

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 2.1 Deskripsi Perusahaan



Gambar 2.1 Logo perusahaan PT Dayalima Abisatya

Pada Gambar 2.1 Menunjukkan logo PT Dayalima Abisatya yang merupakan sebuah perusahaan konsultasi di bidang sumber daya manusia yang telah beroperasi di Indonesia lebih dari 25 tahun dan dikenal sebagai Dayalima. Perusahaan ini didirikan sekitar tahun 1998, pada saat Indonesia mengalami krisis ekonomi besar, dengan tujuan untuk membantu individu dan organisasi menghadapi tantangan di dunia kerja yang terus berubah karena kemajuan sosial, ekonomi, dan teknologi. Sejak awal, Dayalima berusaha menjadi mitra strategis bagi klien daripada hanya penyedia jasa, dengan menekankan pentingnya pengembangan sumber daya manusia sebagai dasar untuk kesuksesan organisasi di masa depan. Pendekatan ini membuat Dayalima dipercaya oleh banyak organisasi dari berbagai bidang untuk membantu meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dan efektivitas organisasi secara keseluruhan[3].

Pada awal perkembangannya, PT Dayalima Abisatya berkonsentrasi pada layanan konsultasi dan pelatihan dalam manajemen sumber daya manusia. Fokus utama di periode ini adalah membantu organisasi dalam membangun sistem pengelolaan sumber daya manusia yang lebih terarah, objektif, dan sesuai dengan kebutuhan mereka. Layanan yang ditawarkan mencakup penyusunan sistem penilaian kinerja, pengembangan keterampilan karyawan, serta program pelatihan

untuk meningkatkan kemampuan manajerial dan kepemimpinan. Dalam pelaksanaannya, Dayalima tidak menggunakan pendekatan yang sama untuk semua klien, tetapi menyesuaikan solusi dengan karakteristik organisasi, budaya kerja, serta masalah yang dihadapi, agar layanan yang diberikan lebih efektif dan relevan.

Seiring waktu dan semakin kompleksnya kebutuhan klien, PT Dayalima Abisatya mulai mengembangkan layanan secara bertahap. Masalah yang dihadapi organisasi tidak hanya tentang pengelolaan sumber daya manusia secara administratif, tetapi juga mencakup kepemimpinan, penguatan budaya organisasi, dan kesiapan menghadapi perubahan. Untuk mengatasi hal tersebut, Dayalima memperluas layanannya dengan menghadirkan program assessment center, pengembangan kepemimpinan, serta dukungan organisasi dalam proses perubahan dan pengambilan keputusan strategis. Perluasan layanan ini bertujuan agar solusi yang diberikan tidak hanya fokus pada individu, tetapi juga berdampak pada kinerja dan kontinuitas organisasi secara keseluruhan.

Dengan laju perkembangan layanan yang semakin luas, PT Dayalima Abisatya menyadari pentingnya struktur organisasi yang dapat mendukung pengelolaan layanan secara lebih terarah dan terintegrasi. Oleh karena itu, Dayalima menciptakan Dayalima Group, yang dikenal sebagai Dayalima Family secara internal. Pembentukan grup ini bertujuan untuk memenuhi berbagai kebutuhan klien yang semakin beragam, serta memastikan setiap layanan dikelola oleh unit yang memiliki keahlian khusus di bidang masing-masing. Melalui struktur grup ini, Dayalima menciptakan ekosistem layanan sumber daya manusia yang saling terhubung, sehingga perusahaan dapat memberikan solusi yang lebih komprehensif, mulai dari proses seleksi dan penilaian karyawan, pengembangan keterampilan dan kepemimpinan, hingga mendukung perubahan dan penguatan organisasi dalam jangka panjang.

Salah satu entitas yang sangat penting dalam Dayalima Group adalah PT Daya Dimensi Indonesia (DDI), yang berfungsi sebagai perwakilan resmi dari Development Dimensions International (DDI) di Indonesia. Keberadaan PT Daya Dimensi Indonesia meneguhkan posisi Dayalima dalam memberikan layanan yang

berfokus pada asesmen dan pengembangan kepemimpinan dengan menggunakan kerangka kompetensi yang terorganisir dan sudah terbukti. Melalui entitas ini, Dayalima menawarkan layanan seperti asesmen berbasis kompetensi, pengembangan kepemimpinan, dan perencanaan suksesi untuk berbagai organisasi. Metode yang digunakan mengacu pada praktik internasional, sehingga membantu klien dalam membuat keputusan terkait pengelolaan bakat yang lebih objektif, sistematis, dan berbasis data, terutama untuk posisi-posisi kepemimpinan dan peran strategis dalam perusahaan.

Di samping layanan asesmen dan pengembangan kepemimpinan, Dayalima Group juga memperluas bisnis di bidang rekrutmen melalui PT Dayalima Recruitment. Unit ini didirikan untuk membantu klien mencari karyawan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan organisasi, baik untuk posisi operasional maupun jabatan strategis. Dalam pelaksanaannya, PT Dayalima Recruitment tidak hanya berfokus pada mencari kandidat, tetapi juga mengaitkan proses rekrutmen dengan metode asesmen yang objektif. Dengan cara ini, proses pemilihan yang dilakukan tidak hanya mempertimbangkan pengalaman dan latar belakang kandidat, tetapi juga kecocokan kompetensi, potensi, dan karakter individu terhadap kebutuhan perusahaan. Pendekatan ini membantu klien mengurangi risiko kesalahan dalam rekrutmen dan meningkatkan kualitas karyawan yang direkrut.

Dalam menjalankan bisnisnya, PT Dayalima Abisatya tidak hanya fokus pada pencapaian keuntungan, tetapi juga memperhatikan tanggung jawab sosial. Komitmen ini diimplementasikan melalui Klobility, sebuah inisiatif social enterprise yang berada di bawah Dayalima Group. Klobility didirikan untuk memberikan akses kerja yang lebih adil bagi penyandang disabilitas, dengan cara menjembatani kebutuhan perusahaan dan kemampuan para tenaga kerja disabilitas. Melalui berbagai program dukungan, pelatihan, dan penyesuaian proses rekrutmen, Klobility berusaha membantu organisasi menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Inisiatif ini menunjukkan bahwa Dayalima melihat pengembangan sumber daya manusia tidak hanya dari segi produktivitas, tetapi juga dari nilai keragaman, inklusivitas, dan kontribusi kepada masyarakat.

Dengan pengalaman lebih dari dua dekade, PT Dayalima Abisatya telah bekerja sama dengan berbagai organisasi dari berbagai sektor industri, mulai dari perusahaan swasta nasional, perusahaan milik negara, hingga perusahaan multinasional. Melalui layanan konsultasi yang beragam, asesmen, pelatihan, dan dukungan untuk organisasi, Dayalima telah menjangkau dan mengembangkan puluhan ribu profesional di berbagai tingkat jabatan. Pengalaman tersebut membentuk pemahaman perusahaan mengenai kebutuhan dan tantangan unik yang dihadapi oleh setiap organisasi, sehingga solusi yang ditawarkan 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 dalam dunia kerja.

Sebagai wujud komitmen dalam mengelola sumber daya manusia secara internal, PT Dayalima Abisatya berusaha menciptakan suasana kerja yang baik dan mendukung pertumbuhan karyawan. Usaha ini terlihat dari keberhasilan perusahaan dalam mendapatkan sertifikasi *Great Place to Work*, yang menunjukkan bahwa Dayalima dianggap mampu membuat budaya kerja yang positif, kolaboratif, dan saling mendukung. Pengakuan ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya fokus pada pengembangan klien, tetapi juga menerapkan nilai-nilai pengelolaan sumber daya manusia dengan konsisten dalam organisasi. Suasana kerja yang baik ini menjadi salah satu elemen penting bagi kesinambungan kualitas layanan dan inovasi yang diciptakan oleh Dayalima.

### **2.1.1 Visi Misi**

PT Dayalima Abisatya bukan hanya berfungsi sebagai perusahaan yang memberi saran tentang sumber daya manusia, tetapi juga sebagai organisasi yang memiliki nilai dasar dalam semua kegiatan bisnisnya. Dalam operasionalnya, Dayalima tidak hanya mengejar target dan hasil, tetapi juga memperhatikan prinsip-prinsip yang membimbing sikap, pengambilan keputusan, dan cara menjalin hubungan dengan berbagai pihak.

Nilai-nilai dasar ini kemudian dinyatakan secara resmi dalam bentuk Visi dan Misi Perusahaan, yang memberi arah dan tujuan jangka panjang bagi PT Dayalima

Abisatya. Visi perusahaan mencerminkan impian yang ingin dicapai oleh Dayalima dalam perannya sebagai konsultan sumber daya manusia, sedangkan misi menjelaskan langkah-langkah dan komitmen perusahaan untuk mencapai visi itu. Adanya visi dan misi ini menjadi pedoman dalam merencanakan strategi, mengembangkan layanan, dan menjalankan kegiatan operasional, sehingga semua aktivitas perusahaan dapat berlangsung dengan harmonis dan sesuai arahan tujuan yang telah ditetapkan.

Selain visi dan misi, nilai-nilai perusahaan juga berperan penting dalam membentuk budaya kerja di PT Dayalima Abisatya. Nilai-nilai ini menjadi dasar tingkah laku bagi setiap karyawan saat menjalankan pekerjaan, berkolaborasi dengan rekan kerja, dan berinteraksi dengan klien serta masyarakat. Penerapan nilai-nilai perusahaan diharapkan dapat menghasilkan lingkungan kerja yang profesional, saling menghargai, dan menjunjung tinggi integritas. Dengan adanya keselarasan antara visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan, Dayalima berusaha memastikan bahwa setiap tindakan dan keputusan yang diambil tidak hanya mendukung pencapaian tujuan bisnis, tetapi juga mencerminkan identitas dan prinsip-prinsip perusahaan secara konsisten.

#### **2.1.1.1 Visi Perusahaan**

Visi sebuah perusahaan sangat penting sebagai panduan dan dasar utama untuk menjalankan semua kegiatan di dalam organisasi. Visi ini tidak hanya berfungsi sebagai pernyataan tujuan jangka panjang, tetapi juga menjadi acuan dalam pengambilan keputusan, perumusan strategi, dan pengembangan budaya kerja di perusahaan. Untuk PT Dayalima Abisatya, visi berfungsi sebagai panduan yang menyatukan semua bagian organisasi sehingga semua orang memiliki pemahaman yang serupa tentang tujuan yang ingin dicapai. Hal ini juga memastikan bahwa setiap tindakan dan kebijakan yang diambil selaras dengan nilai-nilai serta tujuan pertumbuhan perusahaan di masa mendatang.

Dengan mempertimbangkan peran ini, PT Dayalima Abisatya menetapkan visi perusahaan yang berbunyi “Menghasilkan Pemimpin dari Planet Baru”. Visi ini mencerminkan pandangan Dayalima terhadap perubahan di lingkungan kerja

dan tantangan global yang semakin rumit. Dalam pandangan tersebut, Dayalima percaya bahwa kepemimpinan di masa depan tidak hanya harus mencapai kinerja organisasi, tetapi juga harus memahami dampak sosial dan lingkungan dari setiap keputusan yang diambil. Jadi, visi ini menjadi pernyataan komitmen perusahaan untuk membantu membentuk pemimpin yang mampu menghadapi perubahan dan memberikan dampak positif yang lebih luas.

Makna “Pemimpin dari Planet Baru” dalam visi Dayalima menunjukkan sosok pemimpin yang unggul secara profesional dan teknis, serta memiliki kesadaran akan dampak sosial dan lingkungan dari setiap keputusan yang dibuat. Dayalima berpendapat bahwa pemimpin ideal adalah individu yang bisa beradaptasi dengan perubahan, menjunjung nilai kejujuran, serta mempromosikan kerjasama dalam memimpin tim yang beragam. Selain itu, kepemimpinan dianggap sebagai kemampuan menunjukkan empati dan kecerdasan emosional dalam menghadapi berbagai situasi di organisasi. Dengan visi ini, Dayalima menggarisbawahi perannya tidak hanya sebagai penyedia layanan konsultasi sumber daya manusia, tetapi juga sebagai organisasi yang berkomitmen untuk membangun ekosistem kepemimpinan yang manusiawi, etis, dan berorientasi pada masa depan.

Secara keseluruhan, visi “Menghasilkan Pemimpin dari Planet Baru” mencerminkan komitmen PT Dayalima Abisatya yang memandang kepemimpinan tidak hanya sebagai fokus pada pencapaian organisasi, tetapi juga pada tanggung jawab sosial dan keberlanjutan di masa depan. Visi ini menjadi dasar bagi perusahaan dalam merancang layanan, mengembangkan sumber daya manusia, dan membangun budaya kerja yang fleksibel dan etis. Dengan adanya visi ini, Dayalima berusaha memastikan bahwa setiap aktivitas dan kontribusi yang diberikan dapat membantu menciptakan pemimpin yang relevan dengan tantangan zaman serta memberikan dampak positif bagi organisasi dan masyarakat.

#### **2.1.1.2 Misi Perusahaan**

Misi dari PT Dayalima Abisatya bukan hanya sekadar deklarasi administratif, melainkan juga sebuah gambaran nyata dari tujuan besar perusahaan, yang



berfungsi sebagai panduan dalam setiap langkah operasional sehari-hari. Dalam organisasi, misi ini menjadi acuan yang menentukan bagaimana setiap konsultan dan staf pendukung melakukan tugas mereka untuk mencapai sasaran jangka panjang yang telah direncanakan dengan baik. Bagi Dayalima, misi ini merupakan fondasi utama dalam merencanakan strategi bisnis, mengembangkan tawaran layanan, hingga membentuk cara kerja karyawan sehingga setiap aktivitas yang dilakukan tetap sejalan dengan prinsip-prinsip perusahaan. Secara garis besar, tujuan utama PT Dayalima Abisatya adalah untuk menjadi rekan strategis yang mendukung dan memfasilitasi perubahan pada individu dan organisasi dengan solusi yang mengutamakan kemanusiaan, didukung sepenuhnya oleh teknologi. Pernyataan ini menegaskan posisi Dayalima dalam sektor konsultan sumber daya manusia, di mana perusahaan tidak lagi hanya berperan sebagai penyedia layanan, tetapi juga bertransformasi menjadi mitra yang aktif dan terlibat dalam perubahan yang dialami oleh setiap klien.

Dalam perannya sebagai rekan strategis, PT Dayalima Abisatya sejajar dengan manajemen puncak klien untuk terlibat langsung dalam perencanaan, analisis, serta pengambilan keputusan, terutama yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia. Hubungan yang terbangun tidak bersifat sementara, melainkan sebuah kerjasama jangka panjang yang didasarkan pada saling percaya. Dayalima berusaha untuk memahami kebutuhan mendalam, tantangan tersembunyi, dan harapan jangka panjang organisasi melalui diskusi mendalam, penilaian menyeluruh, dan pengamatan langsung yang cermat. Hasil dari proses ini adalah solusi yang dirancang khusus, sesuai dengan konteks yang unik, budaya kerja, serta dinamika internal dari setiap organisasi klien. Dengan adanya keterlibatan yang mendalam ini, Dayalima membantu klien untuk bersiap menghadapi perubahan di lingkungan kerja di masa mendatang, sehingga setiap rekomendasi strategis yang diberikan efektif dalam meningkatkan kesiapan organisasi dalam jangka panjang.

Selain sebagai mitra, fokus utama perusahaan juga pada upaya untuk mendorong perubahan individu yang menjadi dasar bagi perubahan organisasi yang

berkelanjutan. Dayalima meyakini bahwa perubahan dalam sistem, proses kerja, atau budaya perusahaan tidak akan mencapai hasil yang maksimal tanpa adanya perubahan pada cara berpikir, sikap, dan kemampuan individu di dalamnya. Untuk itu, perusahaan merancang berbagai program pengembangan yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas individu, seperti kepemimpinan dan kesadaran diri, guna membantu setiap orang memahami peran dan kontribusi mereka terhadap organisasi. Ketika perubahan pada tingkat individu ini terjadi, maka secara otomatis akan membawa dampak positif pada perilaku kerja dan pengambilan keputusan yang lebih baik di seluruh tingkatan organisasi. Transformasi yang terintegrasi antara individu dan organisasi inilah yang memastikan kelangsungan bisnis di tengah tantangan zaman yang semakin berubah.

Sejalan dengan proses perubahan yang terjadi, PT Dayalima Abisatya tetap menempatkan manusia sebagai fokus utama dari setiap solusi yang ditawarkan, bahkan di tengah meningkatnya otomatisasi. Keberhasilan sebuah organisasi diyakini tidak hanya dipengaruhi oleh kemajuan teknologi atau cara kerja, tetapi juga oleh kesejahteraan, partisipasi, dan kemampuan manusianya. Pendekatan yang mengedepankan sisi kemanusiaan ini diwujudkan dengan perhatian terhadap empati dan kebutuhan individu, sehingga solusi yang ditawarkan tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi juga mempertimbangkan langkah-langkah yang manusiawi. Dengan menciptakan suasana kerja yang terbuka dan saling menghargai, Dayalima membantu organisasi menjalin hubungan kerja yang lebih baik dan bertahan lama, yang pada gilirannya meningkatkan rasa kepemilikan karyawan terhadap perusahaan serta menambahkan nilai jangka panjang bagi masyarakat.

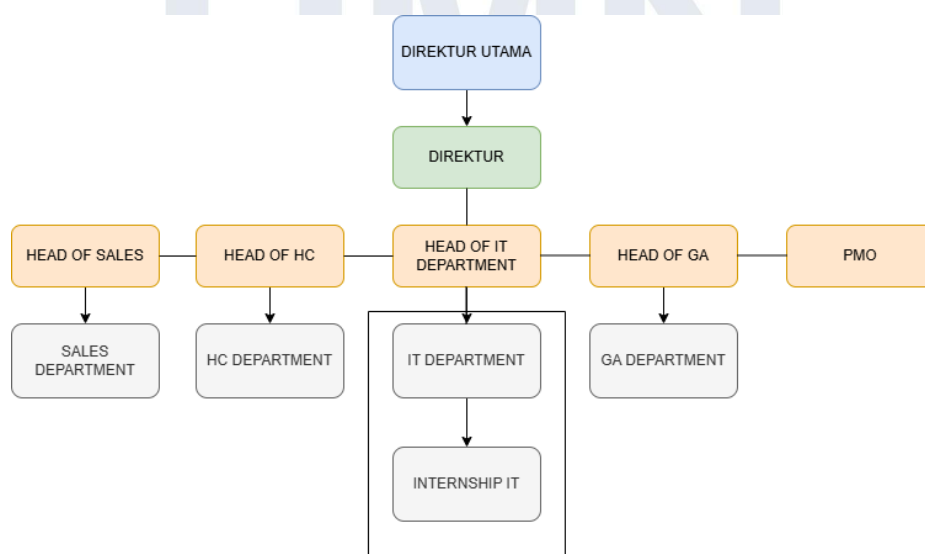
Sebagai tambahan dari pendekatan kemanusiaan tersebut, PT Dayalima Abisatya memperkenalkan teknologi sebagai alat bantu yang dapat meningkatkan efektivitas dan jangkauan layanan. Dalam hal ini, teknologi tidak dilihat sebagai pengganti manusia, tetapi sebagai sarana untuk mendukung tindakan yang dilakukan oleh konsultan. Penggunaan teknologi diterapkan secara cermat dalam berbagai layanan, mulai dari penilaian digital hingga sistem pemantauan



perkembangan keterampilan yang lebih sistematis dan tepat. Salah satu contoh nyata adalah pemanfaatan otomatisasi untuk mempermudah proses administrasi yang berulang, sehingga sumber daya manusia dapat lebih fokus pada tugas strategis. Dengan memaksimalkan teknologi yang tepat, Dayalima membantu organisasi mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang kondisi sumber daya manusia mereka, mempercepat transformasi digital, dan memastikan bahwa setiap solusi yang diberikan tetap relevan serta mudah diterapkan dalam kegiatan sehari-hari.

## 2.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Organisasi di PT Dayalima Abisatya dirancang untuk membantu semua kegiatan bisnis agar berjalan dengan baik, cepat, dan terarah. Struktur ini berfungsi sebagai panduan untuk membagi tugas, tanggung jawab, dan wewenang di setiap posisi dan departemen, sehingga setiap bagian perusahaan tahu jelas apa yang harus dilakukan. Dengan adanya struktur yang teratur, komunikasi antar bagian di PT Dayalima Abisatya dapat berlangsung dengan lancar. Ini membuat proses kerja dan pengambilan keputusan bisa dilakukan dengan lebih teratur, serta mendukung kerjasama yang efektif antara departemen untuk mencapai tujuan dan rencana perusahaan. Struktur organisasi ini dapat dilihat dalam Gambar 2. 2 di bawah ini.



Gambar 2.2 Bagan Struktur Organisasi Perusahaan  
Sumber: Amelia Rama Setiawan (2026)

Struktur organisasi di PT Dayalima Abisatya dirancang sebagai sebuah kerangka kerja yang solid untuk memastikan seluruh fungsi bisnis dapat beroperasi secara harmonis dan efektif. Di puncak hierarki, perusahaan dipimpin oleh seorang Direktur Utama yang memegang tanggung jawab penuh atas arah kebijakan strategis dan pertumbuhan jangka panjang perusahaan. Dalam menjalankan tugasnya, Direktur Utama didampingi oleh seorang Direktur yang berperan dalam mengawasi jalannya operasional harian serta menjembatani kebijakan strategis agar dapat diimplementasikan oleh seluruh kepala departemen. Struktur ini mencerminkan adanya koordinasi yang kuat di level eksekutif guna memastikan PT Dayalima Abisatya tetap kompetitif sebagai perusahaan konsultan sumber daya manusia di era transformasi digital.

Di level manajerial, perusahaan terbagi ke dalam beberapa departemen kunci yang dipimpin oleh para kepala divisi (Head). Berdasarkan bagan organisasi yang ada, terdapat beberapa posisi strategis seperti Head of Sales yang membawahi Sales Department, Head of HC yang mengelola HC Department, serta Head of GA yang memimpin GA Department. Selain itu, terdapat pula unit PMO (Project Management Office) yang berfungsi sebagai pengawas dan pengelola proyek-proyek khusus perusahaan. Pembagian departemen yang terspesialisasi ini memungkinkan setiap unit kerja untuk fokus pada pengembangan kompetensi teknis masing-masing, namun tetap terintegrasi dalam satu jalur komunikasi yang bermuara pada Direktur Utama.

Secara khusus, dalam program magang yang dilaksanakan selama empat bulan ini, saya ditempatkan dalam ekosistem IT Department. Departemen ini dipimpin oleh seorang Head of IT Department yang memiliki peran krusial dalam menahkodai seluruh inisiatif teknologi dan digitalisasi di PT Dayalima Abisatya. Posisi saya sebagai IT Internship berada tepat di bawah pembinaan langsung Head of IT Department, yang memberikan saya ruang lingkup kerja profesional serta akses terhadap berbagai kebutuhan teknis perusahaan. Penempatan ini bersifat sangat strategis bagi perkembangan kompetensi saya, karena departemen IT

merupakan tulang punggung bagi perusahaan yang sedang memperkuat infrastruktur digitalnya.

Selama masa penugasan, kedudukan saya sebagai peserta magang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga kontributif terhadap proyek-proyek nyata. Mengacu pada rencana kerja perusahaan, aktivitas saya difokuskan pada tiga pilar utama, yaitu pengembangan Sistem Booking Ruangan, pelaksanaan Data Cleansing CRM, serta Pengolahan Data PINTAR menggunakan bahasa pemrograman Python. Setiap tugas tersebut dikerjakan dengan koordinasi intensif bersama tim IT lainnya guna memastikan bahwa solusi yang saya kembangkan, seperti penggunaan Google Apps Script, dapat terintegrasi dengan baik ke dalam sistem Google Workspace perusahaan.

Berada di dalam struktur IT Department selama empat bulan memberikan saya perspektif yang mendalam mengenai bagaimana teknologi berfungsi sebagai enabler dalam meningkatkan efisiensi operasional perusahaan konsultan. Saya mendapatkan bimbingan langsung mengenai standar penulisan kode, keamanan data, serta bagaimana cara memecahkan masalah teknis (troubleshooting) dalam lingkungan kerja yang dinamis. Melalui posisi ini, saya belajar untuk menyelaraskan antara kebutuhan operasional dari departemen lain, seperti kebutuhan ruang rapat atau validasi data CRM, dengan solusi teknis yang tepat guna. Hal ini membuktikan bahwa peran IT Internship di PT Dayalima Abisatya memiliki keterkaitan erat dengan kelancaran rantai bisnis di departemen lainnya, seperti departemen Human Capital maupun General Affairs.

### **2.3 Portfolio Perusahaan**

PT Dayalima Abisatya merupakan sebuah perusahaan holding konsultasi sumber daya manusia (SDM) yang telah memiliki rekam jejak panjang selama lebih dari dua dekade di Indonesia. Sebagai organisasi yang berfokus pada pengembangan potensi manusia, Dayalima mengelola portofolio bisnis yang terdiversifikasi namun tetap terintegrasi dalam satu misi besar, yaitu memajukan kemanusiaan melalui kepemimpinan dan inovasi. Portofolio perusahaan mencakup berbagai lini bisnis strategis yang masing-masing memiliki spesialisasi unik untuk

menjawab tantangan transformasi organisasi di era digital, mulai dari pengembangan kepemimpinan, rekrutmen, hingga penyediaan platform digital bagi talenta masa depan.

Salah satu pilar utama dalam portofolio perusahaan adalah Daya Dimensi Indonesia (DDI), yang berfokus pada pengembangan kepemimpinan dan manajemen bakat. Melalui pilar ini, Dayalima membantu organisasi dalam mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kompetensi para pemimpin agar siap menghadapi dinamika bisnis yang kian kompleks. Portofolio layanan di bidang ini mencakup program asesmen kepemimpinan, pelatihan manajerial, hingga pendampingan perubahan budaya organisasi. Pendekatan yang digunakan selalu menitikberatkan pada perpaduan antara metodologi berbasis perilaku yang kuat dengan kearifan lokal, sehingga solusi yang dihasilkan relevan bagi konteks perusahaan di Indonesia maupun di kancah global.

Selain pengembangan kepemimpinan, Dayalima memperluas jangkauan layanannya melalui Dayalima Recruitment yang memiliki spesialisasi dalam bidang pengadaan talenta. Unit bisnis ini menawarkan solusi rekrutmen yang komprehensif, mulai dari mass recruitment, layanan outsourcing, hingga Global Talent Placement (GTP) bagi organisasi yang membutuhkan talenta di level nasional maupun internasional. Keunggulan dari portofolio rekrutmen ini adalah adanya integrasi antara konsultasi ahli dengan pemanfaatan teknologi, yang memungkinkan proses penyaringan kandidat dilakukan secara lebih efisien dan akurat. Dengan dukungan data yang sistematis, Dayalima memastikan bahwa setiap organisasi mendapatkan talenta yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga selaras dengan nilai-nilai budaya perusahaan.

Dalam upaya menjawab tantangan transformasi digital, Dayalima juga menghadirkan platform inovatif seperti Klob dan Klobility. Klob berfungsi sebagai job marketplace dan platform pengembangan karier yang menghubungkan ratusan ribu pencari kerja dengan perusahaan melalui pemetaan kecocokan karakter dan nilai. Sementara itu, Klobility merupakan inisiatif yang berfokus pada inklusivitas, membantu talenta penyandang disabilitas untuk mendapatkan akses yang setara

dalam dunia kerja. Melalui lini bisnis ini, Dayalima menunjukkan komitmennya dalam menghadirkan solusi teknologi yang memiliki dampak sosial nyata, di mana platform digital tidak hanya digunakan sebagai alat transaksional, tetapi juga sebagai sarana pemberdayaan individu dalam skala yang lebih luas.

Melengkapi ekosistem bisnisnya, perusahaan juga memiliki Dayalima Foundation yang bergerak dalam bidang sosial dan komunitas, khususnya dalam meningkatkan kualitas SDM di bidang pendidikan dan keberagaman. Portofolio ini mencerminkan tanggung jawab sosial perusahaan dalam membangun masa depan yang lebih baik melalui kolaborasi dengan berbagai pihak. Secara keseluruhan, integrasi antara layanan konsultasi strategis, rekrutmen talenta, platform digital, serta inisiatif sosial menjadikan PT Dayalima Abisatya sebagai entitas yang memiliki kapasitas utuh dalam mendampingi organisasi melewati berbagai tahap transformasi. Seluruh pilar bisnis ini dijalankan dengan semangat untuk menciptakan "Leaders of a New Planet", yakni pemimpin yang memiliki kesadaran tinggi akan kepedulian sosial dan kemanusiaan bagi generasi mendatang.

