

PENDEKATAN KEPEMIMPINAN DALAM PEMBERDAYAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI *PRODUCTION HOUSE* (Studi Kasus Pada PT. Samuan Rumah Kreasi)

Fitriyanto

Program Studi Penyiaran
Akademi Komunikasi BSI Jakarta
Jl. Kayu Jati V No 2 Rawamangun Jakarta Timur
<http://www.bsi.ac.id>
fitriyanto.fyt@bsi.ac.id

Abstract

In this research is done in order to know the approach of leadership of management in empowering the employee and the claim of creative industrial sector in this matter the company of production house that have a business in television program production, film, advertisement and Company Profile. In this research the writer want to point out whereas the management party or the leader of production house want the better approach in order to empowering the human resource that be owned in order that can fulfill the needs of company and the needs or claim of customer but often have an obstacle by the claim of job or deadline of production such as; the job hour of employee and the claim of production, the development of technology and other factor. How about the approach of leader in this matter is management of a production house in creating the target of company through the empowerment of their human resources by various of policy which have been implemented well is protection, empowering, enabling, and supporting.

Keywords: *Leadership, MSDM Empowerment, Production House*

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia industri kreatif dituntut untuk menghasilkan beragam ide dan gagasan jika ingin terus dapat bersaing, khususnya dalam memasuki era globalisasi dan pasar bebas yang penuh dengan persaingan, keanekaragaman, dan dinamika serta berlakunya otonomi daerah maka dunia usaha seperti rumah produksi dan penyedia jasa lainnya dapat mengembangkan kualitas produksi dan kepuasan pelanggan. Untuk itu perlu disusun strategi yang lebih beragam dan berdaya saing untuk mempertahankan dan meningkatkan pasar yang terus menuntut inovasi dan tuntutan teknologi yang terus berkembang. Rumah produksi (*production House*) adalah dunia industri yang memproduksi program TV, iklan dan profil perusahaan, dimana dituntut untuk terus berkembang dalam penggunaan

teknologi dan pengembangan sumber daya manusianya. Industri kreatif pada rumah produksi sangat tergantung pada SDM yang ada, dimulai dari ide, produksi dan pasca produksinya semua menggunakan jasa ide kreatif manusia. Dalam sebuah produksi tentu perlu pendekatan yang mengatur sistem produksinya agar semua berjalan sesuai dengan alur produksi, mulai dari pra produksi, produksi dan pasca produksi. Produksi dalam sebuah program mengandalkan kerjasama tim, dan disinilah diperlukan peran pemimpin untuk mengerakkan segala aspek pendukung dalam memenuhi kebutuhan perusahaan dan tuntutan pelanggan, untuk itu perlu pendekatan manajemen sumberdaya manusia yang dapat menyatukan kerjasama tim dengan perlakuan yang sama dan pekerjaan sesuai dengan kualifikasinya. Atas dasar asumsi inilah yang dapat mewakili begbagai perilaku pekerjaan, kondisi pekerjaan, dan karakteristik pekerjaan yang

dapat digunakan pada berbagai jenis pekerjaan (Wilson, 2012:89). Dalam hal ini manajemen atau pimpinan akan memiliki jalinan pekerjaan yang sesuai dengan perannya secara efektif diantara sesama karyawan baik yang memiliki jabatan sebagai pimpinan pada struktural manajerial maupun diantara sesama teman sejawat dalam lini kepegawaian. diharapkan dapat membantu didalam pelaksanaan kebijakan teknis di lapangan atau operasional bagi para karyawan tanpa harus merasakan adanya beban merasa diperintah dan dipaksa, sehingga meminimalisir kesenjangan yang terjadi baik diantara sesama karyawan maupun dengan pimpinan, selain itu juga tingkat hambatan dalam interaksi yang bisa menimbulkan distorsi baik pada komunikasi maupun hubungan sosial dapat juga diminimalisir. Melalui penggunaan Semangat Kerja yang optimal dapat pula menjadi media pertukaran pendapat dan sikap sebagai dasar penyesuaian dalam pergaulan di antara para karyawan untuk mempererat hubungan dan menambah semangat kerja.

Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, akan menunjukkan bagaimana perusahaan bisa mendapatkan serta mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan memelihara karyawan sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan guna mencapai tujuan perusahaan sehingga dapat bertahan pada persaingan yang begitu pesatnya khususnya di dalam dunia industri kreatif. Mengenai pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Yamoah (2014) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan (sumber daya manusia) terutama berkaitan dengan kepercayaan, motivasi, pengambilan keputusan dan melewati sekat-sekat antara manajemen dan karyawan. Pemberdayaan memungkinkan karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, membantu mereka keluar dari kemandegan cara berpikir (*stagnant mind-sets*) untuk mengambil risiko dan mencoba sesuatu yang baru. Pernyataan itu menarik oleh karena berarti pemberdayaan manusia seharusnya menggunakan cara berpikir dan pendekatan yang tepat.

PT. Samuan Rumah Kreasi merupakan salah satu rumah produksi yang bergerak di bidang penyedia jasa produksi program TV, Film, Iklan, dan profile perusahaan. Dengan produksi yang begitu variatif dan banyaknya tuntutan kualitas produksi serta hasil yang memuaskan bagi pelanggan tentu akan

menuntut kerja dan kenyamanan bagi SDM yang terlibat di dalamnya, sehingga tuntutan sumber daya manusia yang profesional agar dapat memberikan informasi serta hiburan yang berkualitas bagi masyarakat luas

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah diantaranya manajemen/pemimpin perusahaan rumah produksi melakukan pendekatan yang lebih mengutamakan pada kepentingan tim dan hasil produksi yang maksimal dari segi kualitas dan waktu pengerjaan, karena pada industri kreatif seperti ini sangat mengandalkan pada kreatifitas karyawan atau SDM yang untuk dapat memberikan kepuasan pada pelanggan atau hasil yang maksimal bagin rumah produksi.

Penelitian ini hanya dibatasi pada pendekatan kepemimpinan manajemen dalam memberdayakan karyawan dan tuntutan dunia industri kreatif. Informasi awal penelitian, menunjukkan bahwa pihak manajemen atau pimpinan production house menginginkan pendekatan yang lebih baik untuk memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat memenuhi kebutuhan perusahaan dan tuntutan pelanggan, namun sering terkendala oleh tuntutan pekerjaan/deadline produksi seperti; jam kerja karyawan dan tuntutan produksi, perkembangan teknologi dan faktor lainnya.

Dengan kebutuhan SDM dalam sebuah *production house* yang dituntut dengan kerja yang tidak pasti dalam jadwal dan kreatifitas tinggi, bagaimana pemimpin mampu melakukan pendekatan dalam mengelola Manajemen Sumber Daya Manusia hingga mampu melahirkan kinerja yang baik dalam memberdayakan karyawan yang dimiliki oleh perusahaan.

II. KAJIAN LITERATUR

Dalam penelitian sebelumnya terdapat berbagai jenis kajian mengenai kepemimpinan dan pemberdayaan MSDM diantaranya Pendekatan *Human Resource Scorecard* Dalam Mengevaluasi Kinerja Karyawan (Nasiti, 2015) dalam melakukan berbagai pendekatan MSDM, dalam penelitian lainnya ada penekanan peran pemimpin dalam menyelesaikan masalah perusahaan atau organisasi berdasarkan gaya kepemimpinan dalam manajemen sumber daya manusia, (Yuniarti : 2013). Kemudian dalam kaitan pemberdayaan yang berorientasi peningkatan kinerja karyawan perusahaan, yang meneliti tentang apa saja

yang dibutuhkan dan kendala perusahaan dalam pemberdayaan karyawan, dalam (Priyana : 216) dimensi pemberdayaan yang telah diimplementasikan dengan baik adalah perlindungan (*protecting*), penguatan (*empowering*), pemungkinan (*enabling*), dan penyokongan (*supporting*), serta perlu mendapat perhatian lebih adalah dimensi pemeliharaan (*fostering*).

A. Kepemimpinan

Pemahaman kepemimpinan Menurut Hamalik (2005:168) adalah Suatu proses pemberian petunjuk dan pengaruh kepada anggota kelompok atau organisasi dalam melaksanakan tugas-tugas dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang dipimpin. Maka kepemimpinan mempunyai ciri-ciri (Yuniati, 2013:8):

1. Kepemimpinan harus melibatkan oranglain yaitu bawahan atau anggota organisasi. Keberadaan orang lain tersebut yang menyebabkan kedudukan seorang pemimpin.
2. Kepemimpinan tampak pada perbedaan pembagian kekuasaan antara pemimpin dengan yang dipimpin. Pemimpin mempunyai kekuasaan memberikan petunjuk kepada anggota kelompok atau organisasi, dapat sama atau berbeda.
3. Kepemimpinan harus bisa atau dapat mempengaruhi anggotanya. Pemimpin tidak hanya memberitahukan bentuk kegiatan, tetapi juga mengarahkan bawahannya agar memahami perintah yang diberikan kepada mereka untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Pada masa kini banyak sekali yang berpendapat tentang kepemimpinan, dan berikut beberapa pendapat ahli tentang kepemimpinan, antara lain :

- a. Kepemimpinan diorganisasi adalah seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang sesuai kedudukannya sebagai seorang pemimpin didalam organisasi yang dipimpinnya. (Hamalik, 2005:166)
- b. Kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi di antara pemimpin dan bawahan yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama. (Safaria, 2004:3)

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Menjadi seorang pemimpin kerap kali menghadapi perubahan dalam dirinya sebagai hasil proses antara

pematangan jiwa dan perubahan yang terjadi diluar dirinya termasuk dalam menghadapi konflik saat berjalannya suatu organisasi, konflik merupakan segala macam interaksi pertentangan dan anagonistik antara dua atau lebih pihak.

Mengelola suatu organisasi termasuk didalamnya mengelola sumber daya manusia, memerlukan prinsip-prinsip manajemen termasuk prinsip dan teori kepemimpinan. Seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dalam memimpin organisasinya, terutama dalam hal manajemen sumber daya manusia.

B. Pendekatan Manajemen dan Kepemimpinan

Kepemimpinan dan manajemen merupakan dua konsep yang saling berhubungan banyak orang mengatakan bahwa kedua konsep itu adalah sama, tetapi ada beberapa hal yang membedakan konsep itu perbedaan yang mendasar pemimpin dapat timbul dari kelompok-kelompok yang sama sekali tidak terorganisasi, sedangkan manajemen hanya ada apabila sruktur organisasi menciptakan peranan.

Pendekatan-pendekatan terbaru dalam kepemimpinan yang dapat melibatkan pekerja dan mampu melakukan perbaikan terus. menerus serta berorientasi pada kepuasan pelanggan adalah kepemimpinan transformasional (*transformation leadership*). Pemimpin transformasional mengubah seluruh organisasi melalui transformasi organisasi menuju pandangan mereka tentang apa yang harus dilakukan oleh organisasi dan bagaimana seharusnya organisasi berjalan dengan baik menuju tujuan yang telah ditetapkan (Gaspersz, 2003 : 204)

Berikut berbagai pendekatan-pendekatan dalam manajemen (Gaspersz, 2003 : 204)

1. Pendekatan berdasarkan kebiasaan (*empirical case approach*). Manajemen di pelajari dari sudut sejarahnnya, asal usulnya berdasarkan pengalaman-pengalaman nyata di masa lalu.
2. Pendekatan berdasarkan kelakuan antar individu (*interpersonal behavior approach*). Manajemen dipelajari berdasarkan hubungan antar manusia, diakui tingkah laku hubungan manajer dengan bawahan, bawahan dan bawahan sebagai manusia.
3. Pendekatan berdasarkan kelakuan kelompok (*goup behaviour approach*).

Manajemen di pelajari dari psikologi sosial suatu studi pola budaya mengenai susunan tingkah laku kelompok manusia (*organizational behaviour*) yang di artikan sebagai system, pola hubungan antar manusia di antara kelompok.

4. Pendekatan sistem kerja sama sosial (*cooperative social system approach*). Manajemen dipelajari dari teori system atau merupakan bagian dari teori system semua manajer bekerja dalam suatu system social, manajer memimpin orang berdasarkan kerja sama manusia, kerja sama ini timbul sebagai akibat adanya keterbatasan *physic, biologi, psychology, dan sociologi*.

5. Pendekatan system sosioteknik (*socio technological system approach*). Memandang suatu orang sebagai dua sistem yaitu: *social system dan technical system* yang kedua-duanya perlu ada interaksi yang harmonis. Jadi orang dan manajemen yang efektif tidak hanya tergantung pada interaksi yang baik dari orang-orang tetapi juga pada lingkungan teknis ditempat mereka bekerja, cara bekerja, alat-alat yang di gunakan, ruangan dan keadaan cahaya tempat mereka bekerja.

6. Pendekatan Teori keputusan (*decision theori approach*). Merupakan pemilihan secara rasional yang dititik beratkan pada keputusan rasional, logis dan ilmiah. Rational Decision adalah pemilihan di antara beberapa alternative yang merupakan cara tindakan yang berdasarkan keputusan yang diambil secara rasional. Jadi, rational decision harus di dasari oleh alternative-alternatif kegiatan yang dievaluasi, baru kemudian di pilih.

7. Pendekatan pusat komunikasi (*communication center*). Menekankan pentingnya peranan komunikasi bagi manajer.

8. Pendekatan matematis (*mathematical approach*). Melihat manajemen sebagai suatu system proses dalam model-model matematik, pendekatan ini di kenal sebagai *operation research or operationalist* yang mendasarkan pembahasan pada pendekatan *mathematic* dan telah menamakan dirinya sebagai *manajement scientist*. Jadi, dalam pengambilan keputusan selalu dengan bantuan orang yang merupakan

penerapan dari metode ilmiah terhadap masalah-masalah manajemen yang dikemukakan secara kuantitatif.

9. Pendekatan Situasional (*contingency approach*)

Mempelajari manajemen didasarkan pada sifat situasional (sikon) internal dan eksternal orang pada saat tersebut. Masalah-masalah yang dihadapi diselesaikan dan diatasi berdasarkan situasional (sikon), sehingga pemecahan masalah yang berbeda-beda dilakukan dengan cara yang berbeda-beda pula.

10. Pendekatan sumber daya manusia (*human resources/supportive approach*). Manajemen di pelajari dengan SDM sebagai dasar kajian/tinjauan. Masalah individu, kelompok kerja, lingkungan kerja, motivasi-motivasi apa yang dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

11. Pendekatan kombinasi (*operation approach*). Manajemen tersebut dipelajari berdasarkan kombinasi semua pendekatan diatas(1-10).

C. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Mengenai pemahaman pemberdayaan masyarakat, Suharto (2009:67-68) menyatakan bahwa pelaksanaan proses dan pencapaian tujuan pemberdayaan dicapai melalui penerapan pendekatan pemberdayaan yang dapat disingkat menjadi 5P, yaitu: Pemungkinan (*Enabling*), Penguatan (*Empowering*), Perlindungan (*Protecting*), Penyokongan (*Supporting*) dan Pemeliharaan (*Fostering*). Apabila konteks masyarakat yang dimaksud telah diimplementasikan ke dalam konteks organisasi sebagai sekumpulan sumber daya manusia yang ada di dalamnya, maka pemberdayaan SDM bisa dicapai dengan pendekatan tersebut.

Dari berbagai pendapat yang telah dipaparkan sebelumnya, bisa disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber dari sumber-sumber (*resources*) yang ada dalam manajemen dan keberadaan SDM merupakan sumber daya yang paling strategis, oleh karena itulah pemberdayaan SDM diperlukan.

D. Kerangka Berfikir

Dalam Manajemen SDM tentu banyak yang akan dilibatkan untuk mencapai tujuan perusahaan, yaitu dengan cara pemimpin mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta

dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal sedangkan dalam pelaksanaan pencapaian tujuan perusahaan, perusahaan tidak hanya menghadapi permasalahan berupa modal kerja saja namun juga pelaksana kegiatan di perusahaan tersebut yaitu Sumber Daya Manusia. Apabila Sumber Daya Manusia di perusahaan dapat dikelola dengan baik atau pemberdayaan sesuai, sehingga menjadi Sumber Daya Manusia yang sesuai di bidang keahliannya sehingga mampu terus menjaga daya saing perusahaan dan daya saing SDM itu sendiri.

Dalam penelitian ini, Pendekatan kepemimpinan di Perusahaan PT. Samuan Rumah Kreasi akan melihat pemberdayaan karyawan dengan memaksimalkan kebijakan yang ada dan bagaimana kebijakan tersebut dengan lingkungan kerja karyawan. Pendekatan kepemimpinan disini berarti adalah pendekatan perilaku pemimpin dan kebijakannya dalam menjalankan perusahaan terhadap karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan kerja karyawan dilakukan dengan kenyamanan berkreaitifitas.

Dalam mengkaji pemberdayaan SDM digunakan pendekatan Suharto (2009:67-68) yang berarti perlu mengetahui implementasi dari berbagai dimensi berikut: Pemungkian (*Enabling*), Penguatan (*Empowering*), Perlindungan (*Protecting*), Penyokongan (*Supporting*), Pemeliharaan (*Fostering*).

III. METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Penggunaan metode dan pendekatan ini sesuai dengan tujuan pokok penelitian, yaitu untuk mengkaji, mendeskripsikan, menganalisis data, dan informasi sesuai kebutuhannya.

Pendekatan kualitatif dalam penelitian ini adalah untuk melihat kajian pendekatan kepemimpinan dikaitkan dengan pemberdayaan MSDM dalam sebuah *production house*, karena sistem kerja dalam dunia industri sangat bervariasi sehingga membutuhkan kajian lebih komprehensif dan mendalam. Melalui pendekatan yang sifatnya kualitatif diharapkan akan mampu mengungkap dan memberikan informasi yang akurat sehingga sangat membantu proses interpretasi data dan informasi yang diperoleh. Penelitian ini dicirikan oleh kegiatan mengumpulkan, menggambarkan,

dan menafsirkan data tentang situasi yang dialami, hubungan tertentu, kegiatan, pandangan, pertentangan, kerjasama, sikap yang ditunjukkan atau kecenderungan yang tampak dalam proses yang sedang berlangsung.

Melalui kajian ini diharapkan dapat diperoleh makna, gambaran, fakta, dan hubungan pendekatan kepemimpinan dalam pemberdayaan sumber daya manusia dalam kaitannya dengan industri kreatif sebuah *production house*. Penelitian dilakukan di PT.Samuan Rumah Kreasi atau lebih dikenal dengan Studio Samuan adalah rumah produksi kreatif di Jakarta yang memproduksi berbagai program TV berkualitas, *documenter*, Film, Iklan dan profil perusahaan

B. Teknik Pengumpulan Data dan Informasi

Teknik pengumpulan data dan informasi yang lazim digunakan dalam pendekatan kualitatif, adalah (a) observasi, (b) wawancara mendalam, (c) studi dokumentasi, (d) Focus Group Discussion (FGD), (e) partisipatoris (Indrawan, 2014:133). Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara observasi tak terstruktur (*unstructured observation*), observasi partisipasi pasif (*passive participation observation*), dokumentasi, dan wawancara. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif, lebih banyak bersifat uraian dari hasil observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Data yang telah diperoleh akan dianalisis secara kualitatif serta diuraikan dalam bentuk deskriptif.

C. Instrumen Penelitian

Menurut Kriyantono (2010:96) Instrumen pengumpulan data atau disebut juga sebagai instrumen riset adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh periset dalam kegiatan mengumpulkan data agar kegiatan ini menjadi sistematis dan dipermudah. Oleh karena itu, peneliti sebagai instrumen sekaligus menggunakan instrumen pendukung lainnya berupa: pedoman wawancara (*interview guide*). Dalam penelitian ini digunakan pedoman wawancara dengan pertanyaan terbuka yang memungkinkan setiap pertanyaan berkembang ke arah yang lebih spesifik. Selain pedoman wawancara peneliti menggunakan catatan lapangan (*field notes*) untuk mencatat apa yang didengar, dilihat,

dialami, dan disamping itu ditunjang profil perusahaan dan hasil produksi.

D. Teknis Analisis Data

Analisis data dimulai dengan melakukan wawancara mendalam dengan informan kunci, yaitu seseorang yang benar-benar memahami dan mengetahui situasi obyek penelitian. Setelah peneliti menulis hasil wawancara tersebut kedalam transkrip, selanjutnya peneliti harus membaca secara cermat untuk kemudian dilakukan reduksi data.

IV. PEMBAHASAN

A. Rumah Produksi dan MSDM

Tidak seperti pekerjaan pada umumnya, produksi pada sebuah program TV akan melibatkan banyak orang, para pekerja masing-masing memiliki tanggung jawab di dalamnya sesuai dengan keahliannya. Dalam wawancara dengan direktur utama PT. Samuan Rumah Kreasi, Manajemen di dalam rumah produksi mengatur cakupan standar produksi dalam dunia penyiaran, yaitu Pra Produksi, Produksi dan Pasca Produksi, dimana setiap tim memahami tugas dan fungsinya.

Sumber daya manusia (SDM) bukan hanya sumber daya saja, melainkan suatu aset yang penting di dalam suatu institusi atau organisasi yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan serta merupakan investasi yang berharga bagi institusi maupun organisasi. Jadi di setiap tim produksi sangat berharga setiap kinerja dari masing karyawan atau tim produksi, dimana akan menjadi satu bagian besar yang saling terkait. Di PT. Samuan Rumah Kreasi adalah perusahaan yang profesional di dalamnya, dimana standar produksi telah menjadi SOP yang harus di jalankan seperti absensi, kualitas pekerjaan dan waktu pengerjaan.

Sebagai salah satu rumah produksi kreatif yang mengusung program-program berkualitas dan mengedepankan pada kualitas konten dan teknik produksi, tentu studio samuan dihadapkan pada masalah sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi memadai di bidangnya. Dengan dunia industri kreatif yang mengedepankan pada hasil ide dan teknis pengoperasian alat untuk hasil akhirnya, akan memberikan perusahaan citra yang baik dimata khalayak dan pelanggan.

Dengan mempertahankan kualitas dan ketepatan yang baik, sampai saat ini studio samuan terus bertahan sebagai salah satu

rumah produksi yang mampu bersaing dan memproduksi program TV yang terpercaya dan berkualitas secara konten dan teknisnya.

a. Visi dan Misi

Visi : Menjadi perusahaan terkemuka dalam mencerdaskan umat manusia melalui media komunikasi visual

Misi PT samuan rumah kreasi;

- menjadi *production house* terkemuka yang memproduksi documenter
- memiliki tim kerja yang kuat, solid, dan tangguh dan terorganisir dengan baik
- menghasilkan konsep dan ide yang cerdas dan menarik dalam memproduksi film
- mendorong terbentuknya jaringan komunitas yang berbagi ilmu pengetahuan, teknologi dan petualangan
- menghasilkan produk berstandar tinggi dan kualitas baik untuk kepuasan pelanggan

b. Gambaran umum karyawan Rumah Produksi

Sebagai rumah produksi tentu keberadaan karyawan atau tim ahli dalam produksi memiliki nilai tersendiri dalam manajemen SDM di studio samuan, karena dunia industri kreatif mengharuskan ide dan kreatifitas baik individu maupun secara kelompok, untuk itu manajemen memiliki beragam karyawan dengan kualifikasi atau keahlian yang berbeda di dalamnya.

Secara umum perusahaan PT. Samuan Rumah Kreasi memiliki berbagai divisi di dalamnya, ada yang membidangi HRD, Keuangan, produksi dan pemasaran. Untuk fokus penelitian ini kita akan melihat lebih dekat manajemen sumber daya manusia di divisi produksi yang terdiri dari berbagai bagian yang membawahi departemen di bawahnya , Ada enam departemen yang merupakan susunan standar produksi :

1. Departemen produksi : yang dikepalai oleh para produser.
2. Departemen penyutradaraan : yang dikepalai oleh seorang sutradara.
3. Departemen kamera : yang dikepalai oleh penata kamera.
4. Departemen artistik : dikepalai oleh desainer produksi.
5. Departemen suara : dikepalai oleh penata suara.
6. Departemen editing : yang dikepalai oleh editor.

c. Kepemimpinan dalam Rumah Produksi

Dalam manajemen Rumah produksi divisi produksi terdapat seorang yang bertanggung jawab dalam pembuatan program tersebut hingga selesai, dalam hal ini dikepalai oleh manajer produksi, dalam tugasnya manajer produksi di PT. Samuan Rumah Kreasi lebih menguatamakan fungsi atau berjalannya semua departemen Ia yang bertugas mengatur kerja dan memaksimalkan potensi yang ada di seluruh departemen. Ia juga bertanggung jawab terhadap operasional produksi dari pra hingga ke pasca produksi. Tiga hal dasar yang harus selalu diingat oleh seorang Manajer Produksi dalam melaksanakan tugas :

1. Bila ada keraguan langsung dipertanyakan, contoh : misalnya yang berhubungan dengan lokasi syuting
2. Periksa hasil bedah skenario yang dilakukan oleh sutradara, Bertanya tentang alat yang digunakan, dengan memilih pilihan lain kepada sutradara,
3. Jangan berasumsi apa-apa, Contoh, bila ada hal yang meragukan seperti lembar jadwal, anggaran. Manajer produksi jangan mengambil keputusan sendiri, misalnya sebuah syuting memerlukan properti *mock up* mesin sebuah mobil untuk memperlihatkan proses kerja mesin tersebut. seorang manajer produksi tidak boleh berpikir selesai, tanpa dia harus men cek alat itu Ada, hidup, dan Aman.
4. Seorang manajer produksi harus melakukan pengecekan setiap saat. Ia harus memastikan semua elemen produksi berjalan sesuai rencana. Seorang manajer produksi tidak boleh memberikan jawaban yang Tidak Pasti tetapi melainkan wajib memberikan jawaban yang Sangat Pasti .

d. Pendekatan dan kebijakan perusahaan

Pimpinan perusahaan mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut.

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description* (uraian P), *job specification* (spesifikasi P), *job requirement* (persyaratan Pekerjaan), dan *job evaluation* (Evaluasi Pekerjaan).
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan *asas*

the right man in the right place and the right man in the right job (Orang yang tepat di tempat yang tepat dan orang yang tepat pada posisi yang tepat)

3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Menawarkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat UUperburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Secara umum di PT. Samuan Rumah Kreasi juga telah menerapkan beberapa aturan sesuai fungsi Manajemen SDM itu sendiri, mulai dari aturan kerja, pembagian kerja, disiplin dan jam kerja.

Salah satu aturan yang dibuat adalah terkait dengan pembagian kerja, tim produksi sedianya hanya bertugas sebagai orang yang akan bertanggung jawab pada hal teknis produksi, namun pada praktek dilapangan juga harus menjadi tim yang harus presentasi yang masuk dalam ranah pemasaran, namun karena secara teknis tim produksi lebih paham maka akan lebih mudah dalam hal presentasi pada pelanggan, artinya tim produksi harus keluar dari tugas kerja mereka karena tuntutan kreatifitas. Kemudian waktu pengerjaan produksi yang terkadang mendesak tim produksi harus lebih lama berada di kantor dan terkadang harus menemani pelanggan yang ingin melihat proses produksi tahap akhir seperti editing dan pengisi suara. Itulah aturan yang ada di perusahaan rumah produksi dan beberapa hal yang tidak mencakup pekerjaan tim produksi, namun karena tuntutan kreatifitas dan ikatan pada satu program TV maka akan menjadi bagian dari satu bagian yang harus dikerjakan. Satu contoh lagi yang terjadi misalnya adalah tentang pakaian kerja, dimana harus rapi, menggunakan kemeja, sepatu kerja dan celana bahan, namun bagi anak-anak tim

produksi yang ada dilapangan tentu hal itu akan sulit dilakukan, bahkan bagi editor sekaligus yang memiliki jam kerja sangat panjang dan kenyamanan kerja.

e. Pemberdayaan SDM di PT. Samuan Rumah Kreasi

Peneliti memaksukkan pemberdayaan SDM di PT. Samuan Rumah Kreasi ke dalam lima pendekatan sebagai berikut:

1. Pemungkinan (*Enabling*)

Dalam dunia penyiaran khususnya dalam rumah produksi, antara aturan jam kantor dan jam kerja sering berseberangan, khususnya pada divisi produksi, misalnya kameraman dan reporter dengan tuntutan harus liputan di luar kota yang lama, melewati akhir pekan di waktu libur dan terkadang lebih karena factor cuaca, belum lagi divisi editing misalnya mereka harus dituntut mengerjakan deadline pekerjaan hingga jam kerja selesai atau larut malam, dalam dunia produksi TV memang hal ini telah terbiasa terjadi dan semua diharuskan mengerjakan sesuai target demi kepuasan pelanggan dan tuntutan penayangan. Dalam hal ini perusahaan memberikan kebijakan dengan memberikan keleluasaan jam kerja atau menukar hari kerja.

2. Penguatan (*Empowering*)

Kebijakan dibuat perusahaan dalam hal ini pimpinan perusahaan untuk mendukung berjalannya sebuah produksi yang sehat di suatu perusahaan, oleh karena itu perumusan kebijakan harus memperhatikan kepentingan semua pihak yang ada di dalam perusahaan sehingga mendorong terjadinya kesamaan tujuan dalam perusahaan dan dapat memotivasi semua pihak untuk memberikan kontribusinya. Upaya penguatan (*empowering*) lainnya yang dilakukan perusahaan adalah berusaha mengembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawan sesuai bidangnya. Dalam hal ini banyak dilakukan diskusi, pelatihan teknis kamera, editing dan mengikuti beragam festival film

7. Perlindungan (*Protecting*)

Perlindungan karyawan mengikuti seluruh program pemerintah baik asuransi kesehatan dan jaminan haritua, kemudian perlindungan lainnya adalah perlindungan tambahan bagi tim produksi dilapangan dan menciptakan ketenangan pada saat bekerja

4. Penyokongan (*Supporting*)

Untuk mendukung tujuan tersebut, berbagai kebijakan yang dibuat perusahaan harus dikomunikasikan kepada seluruh pihak yang berkepentingan agar terjadi komunikasi yang baik antar kedua kelompok kepentingan utama yaitu pihak perusahaan yang diwakili manajemen dan karyawan PT. Samuan Rumah Kreasi sehingga kebijakan tersebut mampu meberikan hasil yang maksimal pada tujuan perusahaan yang berorientasi pada pelanggan.

5. Pemeliharaan (*Fostering*)

Di dalam PT. Samuan Rumah Kreasi, yang mengandalkan pada kreatifitas SDM pada divisi produksinya, pada akhirnya kebijakan yang di berlakukan oleh perusahaan untuk memenuhi tuntutan kreatifitas karyawan dengan mengandalkan pada hasil pekerjaan. Manajemen menyadari memberikan kenyamanan pada ruang kreatifitas karyawan adalah hal yang paling besar untuk mempertahankan karyawan dengan hasil terbaik mereka

B. Temuan Data Penelitian

Pembahasan atas hasil penelitian mengenai Pendekatan Kepemimpinan dalam Pemberdayaan Manajemen SDM di Production House adalah sebagai berikut:

PT. Samuan Rumah Kreasi menyadari lingkungan pekerjaan dalam dunia industri kreatif menuntut adanya kenyamanan bagi para pekerjaanya, kenyamanan dalam pengertian kenyamanan bekerja, berfikir dan berkarya tanpa tekanan aturan yang begitu formal. Dalam kebijakannya PT. Samuan Rumah Kreasi melihat pada faktor lingkungan, karena sangat menentukan bagaimana aktifitas-aktifitas manajemen sumber daya manusia dapat dilaksanakan dimana perusahaan mencapai hasil yang efektif. Dengan tuntutan karya produksi yang begitu besar maka bagaimana karyawan memperoleh ide dan kemampuan membuat karya dengan tepat waktu maka akan menjadi tujuan utama dari kebijakan yang dilakukan perusahaan.

Rumah produksi adalah bagian dari sebuah kreatifitas kelompok dalam menyatakan ide-ide mereka menjadi sebuah karya, seperti di studio samuan ini mereka memproduksi program audio visual yang menuntut kreatifitas dan waktu produksi yang telah di tentukan, untuk itu kebijakan

manajemen PT. Samuan rumah kreasi dalam menerapkan kebijakan terkait jam kerja sesuai dengan jadwal produksi adalah kebijakan yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang ada dengan tujuan hasil kerja yang maksimal.

Kebijakan-kebijakan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan bertujuan meningkatkan kenyamanan karyawan sehingga tercipta karya-karya terbaik bagi perusahaan adalah yang coba dihadirkan oleh manajemen PT. Samuan Rumah Kreasi, karena ide hadir dari sebuah kerjasama yang baik dalam komunikasi perusahaan, masing-masing karyawan mampu menempatkan diri pada bagiannya masing-masing sesuai bidangnya.

Terkait dengan pendekatan kepemimpinan dalam pemberdayaan sumber daya manusia dalam rumah produksi dalam hal ini PT. Samuan Rumah Kreasi maka akan terkait pada kelima unsur pendekatan Pemungkinan (*Enabling*), Penguatan (*Empowering*), Perlindungan (*Protecting*), Penyokongan (*Supporting*) dan Pemeliharaan (*Fostering*). Kebijakan yang dilakukan oleh pimpinan dalam pemberdayaan SDM sudah mengacu pada kelima unsur tersebut, yaitu pemungkinan yang mengacu pada fleksibilitas kerja sesuai dengan prinsip kerja dunia industry kreatif, penguatan dengan melakukan pelatihan pada berbagai alat pendukung produksi baru dan penyatuan tujuan dari perusahaan, perlindungan dapat dilihat pada penyediaan asuransi dan jaminan sosial, penyokongan dalam hal ini mengedepankan adanya komunikasi yang baik dan terarah pada seluruh karyawan dan pimpinan, kemudian pemeliharaan disini perusahaan mengedepankan pada kenyamanan karyawan dalam berkarya akan memberikan mereka rasa saling memiliki perusahaan.

Manajemen mengakui dan menyadari bahwa tujuan organisasi / perusahaan baru akan tercapai jika terbina kerja sama yang harmonis antara sesama karyawan, bawahan dengan atasan, serta terjadi interaksi yang baik di antara semua karyawan. Pemikiran ini didasarkan pada adanya saling ketergantungan, interaksi, dan keterkaitan di antara sesama karyawan dan manajemen. Jadi terkait kebijakn ini, maka setiap sistem mengandung masukan (*input*), proses, keluaran (*output*) dan merupakan sebuah kesatuan yang bekerja sendiri. Dan output yang dihasilkan adalah adanya ketepatan

produksi dan hasil karya produksi yang berkualitas baik dan penuh kreatifitas.

Secara tidak langsung kebijakan yang diterapkan adalah komunikasi dua arah (*two way / traffic*), dan umpan balik (*feed buck*) yang positif. Berupa hasil yang maksimal dari pemahaman yang baik dalam menerapkan manajemen sumber daya manusia di PT. Samuan Rumah Kreasi.

V. PENUTUP

Setelah melakukan penelitian di PT. Samuan Rumah Kreasi, di Jakarta, maka penulis dapat menyampaikan beberapa kesimpulan terkait pendekatan kepemimpinan dalam pemberdayaan manajemen sumber daya manusia di sebuah production house, Dalam pendekatan ini manajemen sadar akan lingkungan kerja mereka yang bergerak di bidang dunia industry kreatif dan memerlukan kebijakan yang sesuai dengan kemampuan dan pembagian kerja dalam rangka pemberdayaan SDM nya.

PT. Samuan Rumah Kreasi telah menempatkan kebijakan-kebijakan dengan tujuan pada hasil dan kualitas kerja karyawan berupa hasil program TV yang berkualitas.

Sebagai rumah bagi kreatifitas manusia, *production house* harus terus meningkatkan kreatifitas (pemberdayaan) karyawan dan pekerjanya dengan kebijakan yang tidak membelenggu, dalam hal ini terkait pendekatan kepemimpinan dalam pemberdayaan SDM dalam sebuah rumah produksi. Secara keseluruhan penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Production house adalah sebuah usaha yang mengedepan industri kreatif dan melibatkan banyak ide manusia di dalamnya, sehingga dibutuhkan pendekatan kepemimpinan sebagai bentuk dari tujuan perusahaan itu sendiri.
2. Dalam rumah produksi pendekatan kepemimpinan dalam pemberdayaan SDM lebih mengarah pada kebijakan untuk memberikan ruang dan rasa nyaman bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.
3. Kebijakan yang dilakukan oleh pimpinan dalam pemberdayaan SDM sudah mengacu pada kelima unsur tersebut, yaitu pemungkinan yang mengacu pada fleksibilitas kerja sesuai dengan prinsip kerja dunia

industry kreatif, penguatan dengan melakukan pelatihan pada berbagai alat pendukung produksi baru dan penyatuan tujuan dari perusahaan, perlindungan dapat dilihat pada penyediaan asuransi dan jaminan sosial, penyokongan dalam hal ini mengedepankan adanya komunikasi yang baik dan terarah pada seluruh karyawan dan pimpinan, kemudian pemeliharaan disini perusahaan mengedepankan pada kenyamanan karyawan dalam berkarya akan memberikan mereka rasa saling memiliki perusahaan.

4. Dalam perkembangannya kebijakan ini masih memiliki kekurangan khususnya dalam perlindungan dan pemeliharaan karyawan. Perlu juga untuk mempertimbangkan pendekatan lain dalam pendekatan ataupun perilaku kepemimpinan dalam pengembang rumah produksi khususnya yang diterapkan di PT. Samuan Rumah Kreasi.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, Burhan, 2008. Metodologi Penelitian Kualitatif, Jakarta: Kencana
- Kriyantono, Rachmat, 2010. Teknis Praktis Riset Komunikasi, Jakarta: Prenada Media.
- Nastiti Gusti, Astri, 2015. Pendekatan *Human Resource scorecard* dalam mengevaluasi kinerja karyawan, Jakarta: Universitas Mercubuana
- Triantoro Safaria, 2004, Kepemimpinan. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Oemar Hamalik. (2005). Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Indrawan, Rully dan Poppy Yaniawati, 2014, Metodologi Penelitian, Bandung : Refika Aditama.
- Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D, Bandung : CV Alfabeta.
- Priyana, Indarta, 2016. Kajian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Mengoptimalkan Potensi Human Capital Perusahaan, Bandung: Universitas Pasundan
- Moleong, Lexy J, 2007. Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Suharto, Edi, 2009. Membangun Rakyat, Memberdayakan Rakyat, Bandung : PT Refika Aditama.
- Bangun, Wilson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Erlangga
- Hadari Nawawi, H, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Gapersz Vincent. 2003. *TQM Management Busines*, PT. Jakarta: Cetakan ke Tiga Grammedia.
- Yuniati, Denis. 2013, Peran Pimpinan Dalam Menyelesaikan Konflik di Organisasi, Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta