

Transkript Hasil Wawancara

Narasumber 1 : Bangkit Pratama (Kepala Divisi Corporate Communication KPP Mining)

[00:09] Gimana sih mas bangkit mendeskripsikan gaya kepemimpinan mas bangkit? Menurut mas bangkit itu, kepemimpinan apa sih yang mas bangkit jalani? Situasional leadership.

[00:21] Itu tuh apa? Jadi bagaimana kita itu bisa menyesuaikan gaya kepemimpinan kita sesuai dengan kondisi tim kita. Kondisi tim? Iya, kondisi tim dan kondisi pekerjaan. nanti tentang situasional leadership kamu bekerja intinya tuh ada kayak delegating ada misal directing ada coaching ada supporting jadi misalnya

[01:00] oh timnya aku misalnya ada Jebi dia tuh udah expert nih di bidang designer pasti aku delegating delegating dan directing directingnya tapi enggak enggak yang

[01:17] terlalu apa ya micromanagement banget gitu pokoknya harus kaki kanan dulu melangkah baru kaki kiri tapi ya udah berarti aku brief terserah Gabby mau kanan dulu kek kiri dulu kek atau maju

[01:31] dua-duanya dulu gitu yang penting hasilnya udah aku kasih gambaran ekspektasinya. Itu dari guiding dan positif. Tapi kalau misalnya timnya tim intern,

[01:44] kayak kamu, Ayang, aku kan pasti directing, bahkan coaching, bahkan supporting gitu. Semuanya kadang dipake gitu. Yang pasti directingnya lebih dominan kalau bagi tim yang misalnya masih intern ya, masih belajar gitu apapun anak baru gitu itu pasti aku directing

[02:09] itu sampai pastiin bener-bener dia udah ngerti pola kerjanya baru mulai dikit-dikit ke delegating kode legating itu lebih ke kasih arahan aja tapi dukungannya sedikit dukungan sudah arti dukungan itu dalam arti dukungan teknis ya misalnya aku harus turun tangan

[02:30] kayak syuting misalnya kan awal-awal kan aku directing banget tuh sampai itu harus ada nih tambahan isi harus di-fill nih tambahan pot bunga, mejanya harus tambah gitu kan

[02:45] bener-bener, tapi kalau ini udah ngerti, udah di-legating aja dilepas gitu maksudnya karena seorang leader itu dia harus bisa mengembangkan, fungsi itu mengembangkan ya, mengembangkan strategi, partnership dan networking.

[03:13] Jadi leader itu nggak usah terlalu ngerjain yang teknis sebenarnya karena dia harus fokus untuk mengembangkan strategi. kenapa? makanya ada pika, ada evaluasi kenapa ada meeting

[03:26] meeting apa? meeting mingguan BOD pun sama kan meeting mingguan dengan partner manager karena biar fungsinya ketika ada masalah

[03:39] BOD yang bisa ngasih solusi seorang pemimpin nih BOD ini aku juga sama ketika ada masalah oh aku ada relasi nih, networking, aku juga bisa berpartner gitu kan

[03:53] untuk bisa ngasih solusi atau problem solving dalam hal teknisnya di timku gitu misalnya strateginya kurang efektif nih, ya mungkin aku bisa cari cara lain gitu ya

[04:06] ngasih tau cara lain tapi tetep hasil outputnya tuh tidak berubah gitu misalnya outputnya harus 100% ya tetap, bukan berarti outputnya dikurangi

[04:17] tapi gimana, nih timku lagi dapet obstacle nih nah baru aku coba bisa uraikan tuh obstacle yang kayak gimana jadi gaya kepemimpinannya situasional

[04:29] leadership, situasional gak yang directing terus apa ya terus apal nanti terus apa lagi supporting terus ya gitu oke kalau yang kedua

[04:50] pendekatan apa sih yang mas bangkit ambil untuk mengambil keputusan yang berdampak langsung ke tim apa? pendekatan apa? kalau masalah pendekatan kalau pakai teori itu, teori yang itu ya apa namanya penting genting tidak penting tidak

[05:14] tidak genting coba cari teori itu yang penting genting Matrix apa gitu Nah itu ya tadi bener Mas semisal pekerjaan itu kalau tidak dikerjakan gini yang paling penting itu kita dalam pekerjaan harus bisa petain stakeholdersnya dulu nih.

[05:41] Ada input, proses, output. Nah, yang paling penting di output nih. Kira-kira output pekerjaan kita itu siapa aja gitu. Dan levelnya apa. Misalnya levelnya BOD, yaudah itu udah penting banget tuh.

[05:55] Jadi kalau kita perform di situ, kita akan dapat recognize yang bagus juga untuk tim. Dan untuk pekerjaan, untuk fungsional karena langsung dinilai oleh key stakeholders tapi kalau misalnya pekerjaannya, outputnya

[06:10] hanya di level apa ya bukan bukan yang di level pemegang keputusan nah itu bisa kita

[06:23] manage gitu loh kita sudah manage pekerjaan, tapi tiba-tiba besok apa namanya besok harus tayang video ucapan Dufitri dari BOD

[06:37] nah itu kan, walaupun pernah dulu tahun lalu tuh, Gabby ya tahun sekarang tuh aman sih tahun lalu kan, Gabby udah lipas, saya mau liburan, saya libur, nggak bisa udah aku pejak-kejar terus, please gap, please gap

[06:49] karena memang outputnya itu untuk BOD nah makanya kan, untuk evaluasinya tahun ini lebih well prepared lagi ya, Bia Dari awal, udah jauh-jauh hari

[07:01] Jadi aku ga ganggu Gaby lagi liburan gitu kan Aku ga mau lagi, terulang lagi, nah itu fungsinya leader, evaluasi Apa yang bisa di... Oh, kita jauh-jauh hari

[07:12] Booking BOD-nya juga jauh-jauh hari gitu Nah, sehingga ketika video itu muncul Wah ini kerja nih anak orpoh beda dengan video Ibu Kartini muncul nggak akan dilihat apa-apa itu kau konsep kamu yang apa wawancara real

[07:31] nggak sempet nggak papa lagi single saja toh walaupun singapura juga nggak akan dikoment Bagaimana menentukan Apa tadi?

[07:45] Itu pertanyaanmu Dalam mengambil keputusan Pendekatan dalam mengambil keputusan Pendekatannya adalah Aku nggak tahu teorinya apa Tapi itu pendekatannya adalah Stakeholder center ya atau apalah intinya

[07:58] Yang sekiranya ini Ini yang diminta manager Diminta GM, diminta atasan Atau diminta customer Nah itu menjadi prioritas utama Tapi kalau misalnya yang daily rutin, yang tidak impact to business, impact to stakeholder

[08:12] itu kita nggak usah terlalu banyak effort gitu loh, take it easy aja gitu gitu, dua pertanyaan dulu ya bentar, di-post dulu gimana, Gia? oke apa yang ketiga?

[08:40] seberapa sering mas bangkit melibatkan tim dalam mengambil keputusan? Apakah kayak menggunakan pendekatan komunikasi satu arah atau dua arah? Seberapa sering? Nah, tadi ya situasional ya. Kalau misalnya

[08:54] butuh keputusan yang cepat, ya aku kadang putusnya sendiri. Karena tim aku kan kebetulan baru ya. Masuk itu, Mbak Anin juga baru, ya belum

[09:08] lama lah, masih di bawah 5 tahun. Otomatis terkait organization knowledge kalau ibarat selling itu product knowledge gitu ya kalau kamu jualan produk jadi ketika kamu paham terkait produk itu kamu tuh dengan enak jualannya gitu tau kekurangan kelebihan nah kebetulan tim aku itu organization knowledge nya belum matang

[09:31] jadi apa namanya perlu apa namanya perlu kalau misalnya perlu keputusan cepat, ya aku putusin sendiri bahkan aku diskusinya tidak sama tim, tapi sama

[09:42] atasan atau sama peers yang lebih yang samalah dari segi organization knowledge-nya tapi tidak menutup kemungkinan juga aku dapat

[09:54] input, dapat insight dari yang apa namanya timku yang baru ini gitu ya, karena kita perlu mengelaborasi cara-cara baru, cara-cara baru cara kreatif yang baru

[10:06] jangan sampai nanti keputusan kita pilih ternyata ada lagi cara yang apa ya cara solusi yang lebih cepat misalnya, jadi

[10:18] yang better itu bagaimana aku tuh bisa mengkolaborasikan cara lama dengan cara yang baru gitu Jadi seperti think globally, act locally gitu Jadi seberapa sering? Ya sering banget

[10:37] Jawabannya sering Karena situasional tadi, jadinya ya situasional Terkait ide konten, ya aku sama tim pasti diskusi kan

[10:50] Gak mungkin, pokoknya kontennya ini harusnya kayak gini gitu Tapi perlu ada cara-cara Cara-cara Baru gitu Aku ngasih input dari sisi manajemen Ada beberapa konten yang gak posting

[11:04] Ya karena aku ngerasa ini gak layak gitu loh Atau pak, atau enggak misalnya Kayaknya enggak deh gitu untuk kita Itu ya nomor tiga ya? Iya Post, post

[11:18] Nomor empat Bagaimana cara Mas bangkit membangun komunikasi dua arah dengan tim membangun dua orang yang jadi bisa ngobrol atau gimana pendekannya ini prinsipnya trash bagaimana

[11:34] eh taruh dulu pos dulu Mas Sultan nanti bantuin sipnya trash Bagaimana kamu percaya gua gua percaya lu gitu jadi hal yang pertama sebelum ngomongin pekerjaan itu sebisa mungkin ya aku bonding dulu gitu cerita apa adanya aku aku tuh

[11:52] kayak gimana sama yang seperti kamu alamin kan awal-awal kan aku apa ke gimana apa yang disuka apa yang gak suka dengan memulai dengan membuka diri yang sepengalaman saya akhirnya tim-tim juga

[12:07] akhirnya mau membuka diri gitu akhirnya tahu tuh tahu sama tahu apa yang dia gak suka cara dia kerja gimana apa yang menjadi concernnya dia gitu nah sebisa mungkin aku juga ngejaga

[12:19] norma-norma itu gitu ngejaga ngejaga hal yang gak disukai sama dia gitu jangan sampai dia juga jadi gak suka sama gue gitu gitu, kayak

[12:31] jadi kan gak suka diganggu weekend, ya sebisa mungkin gue gak ganggu pas weekend gitu sih ya sebesar mungkin, gue ga ganggu, gue kepas weekend gitu gitu sih oke jadi lebih ke saling terbuka, saling percaya aja

[12:44] baru nanti enak ngomongin kerjaan sama jobsite juga sama, ketika kalo ke jobsite itu biasanya aku ga ngasih kerjaan, tapi kayak nemenin aja disana, kayak dengerin

[13:00] nih, kuncinya, please turn, first Oke, yang kelima Prinsip apa sih yang Mas Bangkit pegang yang kemarin itu yang Mas Bangkit bilang ke aku?

[13:12] Apa? Apa tuh yang ada empat itu loh Yang pas kemarin Mas Bangkit ngobrol sama aku di sini I do, yes Nah, itu kan masuk prinsip juga kan ya, Mas?

[13:25] Prinsip itu apa ya? Prinsip dalam apa nih? Dalam ini, menjadi pemimpin. Jadi biar timnya itu gimana gitu. Prinsip apa yang... Prinsip pada prinsipnya bagaimana seorang pemimpin itu dapat melakukan pengawasan.

[13:52] Pengawasan di area pekerjaannya. sehingga pekerjaan itu sesuai dengan tangkit yang sudah disepakati oleh manajer maka dari BOD mengawasi ke GM, GM mengawasi ke manajer, manajer ke seksian, seksian ke tim pada prinsipnya stick to the plan sih, itu satu dia dapat menemukan caranya sendiri dalam mengeksekusi pekerjaan

[14:34] tapi tetap masih on the track dan bagaimana dalam mengeksekusi pekerjaan tim itu juga dapat develop kompetensinya gitu dan skill maupun short skill terus jangan sampai nahan-nahan orang mau berkembang gitu

[14:48] kalau ada jadwal training atau apa ya training asal lagi itu Yesudip pada prinsipnya jadi pada pada prinsipnya enggak micromanagement pada

[15:00] prinsipnya kalau misalnya lu mau develop ya lu inisiatif lu bukan anak kandung gua lu bukan dulu juga disini kerja gitu ya kalau misalnya udah nggak nyaman ya lu pergi aja gitu banyak kok yang mau kerja atau

[15:20] nggak gue kerja sendiri juga bisa gitu gue sebelum ada GB sebelum ada ANIN gue kerjain semuanya sendiri desain aku sendiri aku belajar Adobe Illustrator sendiri sosmed sendiri content

[15:31] planning sendiri ngurusin perejinan sendiri gitu jadi awalnya aku sendiri ketika ada tim ya bagaimana akhirnya bisa tim gue bukan jadi malah boshi gitu

[15:43] nyuruh-nyuruh gitu kalau misal nggak bisa ya aku pun tadi ya supporting gitu back to prinsip situational tadi kalau nggak bisa ya gue supporting kalau udah paham ya gue delegating

[15:58] tapi gue juga ngerjain yang lain gitu bukan berarti gue ngekerja juga gitu gitu gap gap bagaimana Mas bangkit memotivasi anggota terutama saat

[16:11] ke banyak Project atau ke Gimana eh bagaimana memotivasi sebetulnya motivasi itu muncul di dirinya sendiri ya makanya kenapa keterbukaan sama saling keras penting di awal karena akhirnya kita tahu nih bahan bakar apa yang

[16:32] sebetulnya ada di dalam diri kita masing-masing jadi sebetulnya gue tinggal memantik itu nyala lagi aja contoh misalnya motivasi kamu magang di sini apa contohnya ada motivasinya di awal

[16:48] deh jangan sekarang mungkin sekarang udah habis motivasinya di awal deh iya biar aku nanti ke depannya bisa lebih lagi gitu loh jadi perusahaannya yang besar-besar gitu Jadi nggak dari yang kecil banget kan jadi perusahaan yang besar itu kan melirik pasti yang

[17:03] Oh ini udah pernah kerja di sini gitu misalnya kayak gitu malamannya Ya udah oke gimana cara memanti kamu Dis kita bakum Astra yuk Ya nanti aku ajak ke atas, ke aman nanti lu foto-foto kan akhirnya lu konten

[17:16] Akhirnya lu punya portfolio, punya visual, punya dokumentasi lu pernah kerja di Astra, perusahaan besar gitu loh akhirnya lu bisa melampirkan itu akhirnya kan lu termotivasi tapi sebelum ke Weflex Kemenaran Astra

[17:28] lu beresin dulu ya konten ini lu kan jadi kayak ih anjir, gue pengen nih jadinya kan semangat lagi so that's it, cara sederhananya jadi apa yang menjadi motivasi lu

[17:40] reason lu melakukan ini nah gue tinggal pandik lagi aja gue kasih gitu lohab ya Oke terbesar mas bangkit dalam memimpin tim itu terutama di era digital karena pun emang ada digitalnya ya misalnya kayak

[18:03] kan bisa mas bangkit kayak dicat tuh gimana atau apa tantangan terbesar kita cara digital ya, satu dari mulai cara kerja sih ya

[18:18] apa namanya, penggunaan tools-tools yang terbaru nih dulu bikin PPT pake powerpoint gitu ini kenapa sih harus pake kanva gitu loh dikirim linknya gitu loh

[18:31] terus dicat, belum muter-muter apalagi kalo di site kan ga ada sinyal kenapa sih ga bikin power PowerPoint aja kayak biasa gitu nah itu kan nyetap tangan mau aku rubah, ya orang anak zaman sekarang kan udah nyamannya pakai Canva

[18:46] kayak kamu kan bikin report pakai Canva gitu kan tapi ya udah akhirnya kan aku ada effort untuk belajar gitu kan akhirnya gimana sih ini bikin kemin Canva kayak gini gitu kan gitu-gitu

[18:58] itu satu, tantangannya dalam hal adaptasi tools terbaru kayak ini pakai Figma kan ini apa lagi Figma gitu ya Biasanya gue pakai Adobe Illustrator atau PDF ini tiba-tiba ada Figma ya kan kemarin apa sih Figma gitu-gitu

[19:13] yang pertama tools terus yang kedua tantangannya itu di era digital di kokom ya terutama penyebaran informasi itu sangat cepat gitu akhirnya bagaimana cara kita mengawasi dan mengontrol itu Sekarang Instagram KPP aja ada 10

[19:33] Iya kan Belum dituntutan harus punya TikTok Di TikTok berita tentang kamu udah nyebar Terus kemarin udah ada influencer katanya yang Konten-konten di TikTok Nah gimana caranya

[19:45] Di KOPOM ini mengawasi Sebegitu banyak penyebaran informasi Dekat perusahaan mengontrolnya Atau memonitornya Ketika ada berita-berita negatif atau hal yang tidak

[19:58] tidak seharusnya di posting itu kita bisa bisa apa ya, bisa, ntar, bro Cik ya halo halo halo halo halo

[20:16] Sultan, bro bro di depan di depan, TNT ya TNT jadi, disitu pernah coba pake google alert sekali 2 hari, seminggu

[20:40] masih sempet tuh aku buka, makin banyak gimana ya cara monitor akhirnya kan harus berpartner lah harus berkolaborasi jadi tantangannya itu di dunia digital ya agile terhadap tools

[20:54] sama bagaimana bisa mengontrol memonitor bukan mengontrol ya kejawab gak? atau salah jawabannya? kejawab ya kejawab gak atau salah jawabannya? kejawab apa strategi mas bangkit dalam menghadapi

[21:15] konflik atau perbedaan pendapat tidak di tim mas bangkit biar kita masih sejalan gitu gue fokus ke hal yang wajib

[21:29] ada yang wajib, ada yang sunnah nih jika perbedaannya yang wajib kadang aku harus mempertahankan pendapatku gitu, gak apa-apa berkonflik sedikit tapi demi kelancaran pekerjaan atau tadi recognize

[21:42] contoh misalnya apa yang simple ya kemarin apa terjadi yang payobu, shooting yang apa namanya

[21:55] apa namanya tuh ininya kelihatan, enggak ganti lagi terus gimana, kan sempet tuh sempet sebetulnya enggak usah lah nanti di dinaikin ke atas, enggak ganti nah gitu

[22:07] jadi kalau sekiranya yang kalau misalnya nanti nih BOD itu tampil kelihatan jelek sendiri diomongin sama yang lain sama orang-orang yang lebih banyak, ini kok kayak gini sih yang dijelekin siapa? bukan cuma Pak Yobu

[22:21] tapi Pak Yobu juga bisa jadi nyalahin ke kita impact nya bakal jangka panjang nah gue pikirnya kesana hal yang sekiranya bisa beresiko atau berimpak jangka panjang aku bakal bakal kekeh gitu loh

[22:35] kayak ini nih, Care Mix atau KPMIN aku kekeh Care Mix gitu karena filosofinya udah jelas gitu jangan sampai setengah-setengah sekalinya nyebrand kemarin sempet kayak Mbak Anin kenapa sih kita gak majalah main lagi?

[22:47] enggak, ini pengen nye-resim kita nyebaru baru karena kenapa? Pak Presiden kita di zamannya dia pengen baru semua enggak mau dia narasinya berkelanjutan nah itu yang belum ditangkap sama tim makanya gitu tapi dalam hal eksekusinya

[23:02] biar bagaimana karya ini juga merasa dimiliki oleh tim ada kontribusi dari tim ya kan strateginya gitu, jadi bagaimanapun

[23:13] se-conflict apapun, hasil pekerjaan sebisa mungkin ada kontribusi dari tim jangan sampai nanti ownershipnya itu dari kita bikin kompro, ya aku libatin mbak Anin, walaupun konsepnya semua dari gua dia terlibat gitu loh

[23:26] jadi karyanya itu ketika dipuji, ya ini karya tim, bukan karya buku sendiri ini karya Gaby, ini karya Anin, ini karya kita gitu lah bikin buku juga sama, semua kita libatkan gitu Bikin buku juga sama, semua kita libatkan.

[23:40] Terkait client recognize-nya silahkan masing-masing, tapi paling tidak kepemilikan karya ini ya dimiliki oleh tim. Gitu praktisnya. Oke, next question. Mas Bangkit pernah gak sih ngalamin kegagalan atau kesalahan dalam memimpin?

[24:01] Terus gimana cara Mas Bangkit mengatasinya? Sing banget berantem gitu cara mengatasinya ketika jadi ketika gagal, konteksnya

[24:19] otomatis ada satu pekerjaan juga yang gagal ya gak sih? gagal ambil keputusan salah ambil keputusan, otomatis kan pekerjaannya jadi jadi

[24:33] yang gak on the track misalnya ataupun lead time-nya jadi lama atau caranya jadi susah dan sebagainya cara mengatasinya fokus sama masalah, fokus sama problem solving apa yang bisa dilakuin gitu

[24:48] atas keputusan yang salah tadi, itu aja sih simple langsung support, langsung jadi supportive lah terus apa lagi? Bagaimana Mas Bangkit melihat peran gaya kepemimpinan Mas Bangkit terhadap kinerja dan motivasi tim Mas Bangkit sejauh ini?

[25:21] Bagaimana? Nah ini mulai nih kita sampaikan. Bagaimana Mas Bangkit melihat peran gaya kepemimpinan Mas Bangkit terhadap kinerja dan juga motivasi tim Mas Bangkit sejauh ini?

[25:47] relevan ya, karena situasional jadinya menyusulkan dengan kondisi yang ada baik kondisi, baik tim dan sebagainya, jadi sangat relevan dan ketika ada perubahan kondisi misalnya ya di tengah-tengah ada tiba-tiba ada apa namanya yang tadinya dijadwalin besok

[26:14] jadinya mundur atau lebih cepat, nah itu kan akhirnya tidak yang micromanagement gitu ya aku yang enggak yang otoritas tapi ya langsung supporti jadinya ya udah kalau besok berarti yang siapin apa gitu kan tempatnya dimana misalnya butuh izinnya ke siapa tau enggak ke siapa izinnya

[26:37] gitu lah jadi sangat relevan dan karena situasional jadinya agile sama sama ini pekerjaan jadinya ya segar-garis aja gitu aku enggak tahu teori tapi ya bisa lebih

[27:04] penyanyi yang terakhir apakah Mas bangkit memberikan apresiasi atau penerkatan tertentu dengan tim apresiasi-apresiasi dalam bentuk apa biasanya ya aku sih enggak pernah ngasih apresiasi, makado, selamat, gitu

[27:27] oke berarti udah enggak apresiasi? apresiasi aku tuh kebebasan aja sih sebenarnya apresiasi itu apa ya? biasanya bentuk apresiasi apa sih? apa ya? enggak tau aku juga

[27:49] kamu kalau merasa terapresiasi kalau diapain? tergantung kamu pernah diapresiasi sama aku? sama magang? kalo say thank you atau kayak misalnya mas bangkit ajak makan

[28:05] kayak gitu kan, itu contoh apresiasi oh berarti pernah itu udah itu aja berarti ya tapi aku gak ngerasa mengapresiasi, tapi yaudah kayak normatif aja kayak adabnya gitu

[28:21] iya gak sih? ya sih, paling ajak makan gitu oke lah bisa-bisa oke oke, kasih ya mas bangkit bisa bisa oke oke makasih ya mas

Narasumber 2 : Isabela Laras Anindyo (Officer Corporate Communication KPP Mining)

1. bagaimana anda menilai gaya kepemimpinan Section head Corcomm selama bekerja bersama beliau?

Baik, atasan memberikan kebebasan kepada bawahan untuk berkreasi mengerjakan pekerjaannya dengan tetap straight to the target

2. Apa bentuk komunikasi yang paling sering dilakukan oleh atasan kepada tim?

Diskusi dua arah adalah bentuk komunikasi yang dilakukan oleh atasan. Pertama – tama, atasan akan memberikan case yang sedang dihadapi, kemudian atasan akan meminta pendapat dari tim untuk penyelesaian dari case yang ada dan terakhir atasan akan mendelegasikan tugas kepada tim sesuai dengan hasil diskusi tersebut.

3. Apakah Anda merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan di divisi ini? Jika ya, dalam hal apa biasanya?

Ya, saya merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan melalui diskusi yang dilakukan. Namun memang tidak semua menjadi ranah dari diskusi dengan bawahan, ada case – case tertentu dimana atasan harus mengambil Keputusan secara cepat dan tepat sehingga jika menggunakan metode diskusi akan memakan waktu lama.

4. Bagaimana cara Kepala Divisi memberikan arahan atau instruksi? Apakah mudah dipahami dan terbuka untuk diskusi?

Instruksi dari atasan dilakukan dengan diskusi, hal ini ada baik karena atasan melibatkan karyawan dalam pekerjaan – pekerjaan yang ada. Namun di beberapa kejadian kadang bawahan juga merasa bingung karena diskusi yang terlalu panjang dan tidak membuahkan sebuah keputusan yang jelas untuk segera melakukan langkah selanjutnya.

5. Apa yang Anda rasakan saat berinteraksi langsung dengan beliau dalam proyek atau pekerjaan sehari-hari?

Saya merasa hubungan yang terjalin adalah hubungan professional sehingga apapun yang ada dalam diskusi bersifat hanya urusan pekerjaan.

6. Apakah menurut Anda beliau mampu memotivasi tim? Jika iya, bagaimana bentuk motivasi yang paling terasa bagi Anda (bercerita/ memberikan advice dll) ?

Mampu, melalui advice dan pemberian motivasi dari atasan.

7. Dalam kondisi kerja yang penuh tekanan atau saat proyek padat, seperti apa peran Kepala Divisi dalam menjaga semangat tim?

Menjaga arah Gerak tim agar tetap inline dengan garis tujuan supaya kinerja tim sesuai arahan dan deadline yang ada. Untuk menjaga semangat tim, atasan juga memberikan advice dan motivasi untuk bisa meraih target.

8. Dalam kondisi kerja yang penuh tekanan atau saat proyek padat, seperti apa peran Kepala Divisi dalam menjaga semangat tim?

Memiliki target yang tinggi dan visioner sehingga straight to the target. Selain itu atasan banyak memberikan kebebasan kepada bawahan untuk berkreasi dan mengerjakan pekerjaannya asalkan mencapai target.

9. Apakah ada hal yang menurut Anda bisa ditingkatkan dari gaya kepemimpinan beliau?

Ada kalanya bawahan merasa bingung dan berharap dengan bertanya kepada atasan akan mendapatkan arahan atau jalan keluar. Beberapa kali terjadi, bawahan merasa bingung dan bertanya pada atasan namun tidak menemukan jalan keluar karena proses diskusi yang panjang dan tidak membuahkan Solusi. Selain itu, update demi update dari tim seringkali terlupakan karena proses diskusi yang terlalu panjang dan tidak ada pencatatan dari atasan terkait note dan update progress dari bawahan.

10. Menurut Anda, apakah gaya kepemimpinan beliau mempengaruhi suasana kerja dan kinerja tim secara keseluruhan? Jika iya, bagaimana pengaruhnya?

Ya, pengaruh positif yang dirasakan bawahan karena kebebasan yang diberikan memberikan ruang yang lebih banyak kepada bawahan untuk mengerjakan pekerjaannya.

Narasumber 3 : Amirah Fitria Sabrina (Mantan Peserta Magang Corporate Communication KPP Mining)

1. Selama kamu magang, menurut kamu Mas Bangkit itu termasuk tipe Demokratis: Pemimpin yang terbuka sama ide tim, ngajak diskusi, dan suka dengerin pendapat tapi tetap kasih arahan yang jelas, atau tidak?

Menurut saya, Mas Bangkit termasuk tipe pemimpin yang demokratis. Beliau sangat terbuka terhadap ide-ide dari tim dan selalu melibatkan kami dalam diskusi. Saat ada tugas atau proyek, Mas Bangkit biasanya mengajak kami brainstorming bareng, jadi setiap anggota tim merasa dilibatkan dan dihargai pendapatnya. Bahkan jika ada masukan yang mungkin belum bisa langsung dieksekusi, beliau tetap menampungnya dan mencoba mengkolaborasikan dengan ide lain agar tetap bisa berkontribusi dalam hasil akhir. Arahan yang diberikan juga selalu jelas, jadi kami tahu apa yang harus dilakukan dan ke mana arah tujuan tim. Mas Bangkit juga nggak pernah terburu-buru dalam memberi tekanan, tapi beliau tetap rutin memantau progres dan siap membantu kalau ada kendala. Hal itu bikin suasana kerja jadi nyaman tapi tetap produktif.

2. Apakah ada pendekatan khusus yang Mas Bangkit lakukan untuk membuat kamu & tim lebih nyaman saat bekerja?

Iya, menurut saya Mas Bangkit punya pendekatan yang cukup unik dan efektif dalam menciptakan kenyamanan kerja. Beliau membangun komunikasi dua arah yang terbuka, jadi kami merasa bebas menyampaikan ide, saran, maupun kendala tanpa takut dihakimi. Selain itu, Mas Bangkit juga sering memulai obrolan ringan atau menyisipkan candaan di sela pekerjaan, yang secara nggak langsung bikin suasana kerja jadi lebih cair dan nggak tegang. Beliau juga perhatian terhadap beban kerja tim, selalu memastikan kalau tugas dibagi secara adil dan realistis. Kalau ada yang kewalahan, Mas Bangkit nggak segan untuk bantu cari solusi bareng. Hal-hal kecil seperti ini justru yang bikin kami merasa dihargai dan betah kerja bareng beliau.

3. Pernah nggak ngerasa bingung atau kesulitan, terus Mas Bangkit bantuin dengan cara yang menurut kamu “beda”?

Pernah, saya sempat mengalami kebingungan waktu mengerjakan salah satu tugas karena belum terlalu paham arahnya. Yang saya ingat, Mas Bangkit nggak langsung kasih solusi instan, tapi justru ngajak ngobrol dulu dan pelan-pelan bantu saya melihat masalahnya dari sudut pandang yang berbeda. Beliau lebih memilih untuk mengarahkan lewat pertanyaan-pertanyaan yang memancing saya berpikir, jadi saya bisa menemukan sendiri jalan keluarnya. Buat saya, itu pendekatan yang cukup berbeda dan sangat membantu, karena nggak cuma menyelesaikan masalah sesaat, tapi juga bikin saya jadi lebih paham dan berkembang secara pemikiran.

4. Kamu pengen nggak, punya atasan kayak Mas Bangkit lagi di tempat kerja berikutnya? dan kalau iya apa yang membedakan beliau dengan yang lainnya?

Belum sih, tapi kalau ditanya pengen punya atasan seperti Mas Bangkit lagi di tempat kerja berikutnya, saya akan bilang: iya, pengen banget. Soalnya menurut saya Mas Bangkit itu cukup unik dan menyenangkan. Beliau punya cara sendiri dalam memimpin, nggak terlalu kaku, tapi tetap tegas. Bisa jadi teman diskusi, tapi juga bisa diandalkan sebagai pemimpin yang kasih arahan jelas. Yang membedakan Mas Bangkit dari kebanyakan atasan lain adalah caranya membuat tim nyaman tapi tetap bertanggung jawab. Beliau nggak segan turun tangan kalau ada yang kesulitan, tapi juga mendorong kami untuk berkembang sendiri. Jadi, kami merasa dihargai, dipercaya, sekaligus dibimbing. Buat saya, itu kombinasi yang jarang ditemukan, dan itulah yang bikin pengalaman kerja bareng Mas Bangkit terasa berkesan. Selain itu, setiap kali kami lagi ada kegiatan atau ditugaskan di luar kantor, Mas Bangkit selalu perhatian. Beliau nggak pernah lupa untuk tanya kabar, minta difotoin suasana di lapangan, dan minta diceritain apa aja yang kami kerjakan di sana, pelajaran apa yang didapat, cerita menarik apa yang terjadi, bahkan kadang nanyain gosip lucu biar suasana makin cair. Hal-hal kecil kayak gitu bikin hubungan kerja jadi lebih hangat dan akrab, nggak terasa kaku seperti atasan dan bawahan, tapi lebih ke rekan yang saling dukung.

5. Apa pelajaran/ motivasi yang paling kamu ingat hingga saat ini yang kamu dapet dari Mas Bangkit selama magang?

Salah satu hal yang paling saya rasakan selama bekerja bareng Mas Bangkit adalah banyaknya pelajaran moral yang bisa saya ambil, bahkan tanpa harus disampaikan secara langsung. Mas Bangkit itu tipe yang memberi ruang untuk kita belajar dari proses. Banyak momen di mana saya merasa beliau sebenarnya ingin menyampaikan sesuatu, tapi disampaikan dengan cara yang halus, bukan dalam bentuk ceramah atau perintah, tapi lewat sikap dan pendekatan beliau dalam bekerja. Dari situ, saya justru belajar banyak, terutama soal kesabaran, ketenangan dalam menyikapi masalah, dan bagaimana cara memandang sesuatu dengan lebih jernih. Kadang apa yang dimaksud Mas Bangkit nggak langsung dijelaskan, tapi entah kenapa, kita bisa ngerti sendiri maksudnya. Rasanya seperti diarahkan untuk menemukan pemahaman secara mandiri dan ketika akhirnya paham, itu jadi pelajaran yang lebih nempel dan bermakna.

6. Apakah ada yang menurut kamu bisa ditingkatkan dari gaya kepemimpinan beliau?

Menurut saya, gaya kepemimpinan Mas Bangkit sudah bagus banget, terbuka, ngajak kerja sama, dan selalu support tim. Tapi kalau boleh kasih saran, mungkin bisa lebih sering kasih feedback yang jelas dan langsung. Kadang kami suka bingung, apakah kerjaan kami udah sesuai atau belum, karena Mas Bangkit lebih sering membiarkan kami belajar sendiri. Padahal, kalau ada masukan yang disampaikan lebih terbuka, kami bisa lebih cepat tahu apa yang perlu diperbaiki. Tapi secara keseluruhan, Mas Bangkit sudah jadi pemimpin yang sangat baik dan banyak memberi pelajaran.