LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026.

KEPEMIMPINAN CEO DALAM PENGELOLAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN DI PT MISSCOMPUTER JAYA GEMILANG

Nadya Maharani[1]
Prodi Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
202210515105@mhs.ubharajaya.ac.id

Abstract

The leadership of the Chief Executive Officer (CEO) plays an important role in managing human resource management (HRM) and industrial relations at PT MISSCOMPUTER JAYA GEMILANG. This study aims to examine the role of CEO leadership in HRM practices, employment relations, and employee performance. A qualitative approach was used through interviews and observations. The findings indicate that effective CEO leadership, characterized by open communication, fair policies, and attention to employee welfare, contributes to increased employee motivation, job satisfaction, and performance. Therefore, the quality of CEO leadership is a key factor in supporting organizational success and sustainability.

Keywords: CEO leadership, human resource management, industrial relations, organizational performance

Abstrak

Kepemimpinan Chief Executive Officer (CEO) memiliki peran penting dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan hubungan ketenagakerjaan di PT MISSCOMPUTER JAYA GEMILANG. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan CEO terhadap pengelolaan MSDM, hubungan kerja, dan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif melalui wawancara dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan CEO yang efektif, ditunjukkan melalui komunikasi yang terbuka, kebijakan yang adil, serta perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Dengan demikian, kualitas kepemimpinan CEO menjadi faktor kunci dalam keberhasilan organisasi.

Kata kunci: kepemimpinan CEO, manajemen sumber daya manusia, hubungan ketenagakerjaan, kinerja organisasi

Article History
Received: Januari 2026
Reviewed: Januari 2026
Published: Januari 2026

Plagirism Checker No 77
DOI : Prefix DOI : 10.8734/Musytari.v1i2.365
Copyright : Author
Publish by : Liberosis

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

1. Pendahuluan

Perkembangan dunia kerja saat ini menuntut organisasi untuk terus beradaptasi dengan perubahan yang terjadi, baik dari segi teknologi, regulasi, maupun tuntutan sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sangat diperlukan agar organisasi mampu bertahan dan berkembang di tengah persaingan yang semakin ketat.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting, terutama kepemimpinan pada tingkat tertinggi organisasi, yaitu *Chief Executive Officer (CEO)*. CEO memiliki kewenangan dalam menentukan arah kebijakan perusahaan, termasuk kebijakan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan hubungan ketenagakerjaan. Kepemimpinan CEO tidak hanya berfokus pada pencapaian target bisnis, tetapi juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membangun komunikasi yang baik, serta menjaga hubungan yang harmonis antara manajemen dan karyawan. Kepemimpinan CEO yang efektif dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang efektif sering kali menimbulkan berbagai permasalahan, seperti kurangnya komunikasi, kebijakan yang tidak konsisten, serta konflik di lingkungan kerja. Kondisi tersebut dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan dan berdampak negatif terhadap kinerja organisasi.

PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027 Online ISSN: 3026-7889

Selain itu, meningkatnya kesadaran karyawan terhadap hak dan kewajiban ketenagakerjaan serta perubahan regulasi ketenagakerjaan menuntut CEO untuk memiliki kemampuan kepemimpinan yang adaptif dan bijaksana. CEO diharapkan mampu mengambil keputusan yang adil dan transparan, serta mampu menyeimbangkan kepentingan organisasi dengan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, kajian mengenai kepemimpinan CEO dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia dan hubungan ketenagakerjaan menjadi penting untuk dilakukan. Penulisan ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai peran strategis kepemimpinan CEO serta kontribusinya terhadap terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan peningkatan kinerja organisasi.

2. Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan merupakan salah satu unsur penting dalam organisasi karena berperan dalam mengarahkan, memengaruhi, dan memotivasi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia (MSDM), kepemimpinan menjadi faktor kunci yang menentukan efektivitas pengelolaan karyawan, baik dari segi kinerja, kepuasan kerja, maupun hubungan kerja di dalam organisasi. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfokus pada pencapaian target organisasi, tetapi juga pada kemampuan pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kesejahteraan karyawan (Samsuni, 2017).

Dalam organisasi modern, peran kepemimpinan semakin kompleks seiring dengan perubahan lingkungan kerja yang dipengaruhi oleh perkembangan teknologi, globalisasi, serta meningkatnya tuntutan profesionalisme tenaga kerja. Kondisi tersebut menuntut pemimpin, khususnya Chief Executive Officer (CEO), untuk memiliki kemampuan kepemimpinan yang adaptif, visioner, dan responsif terhadap perubahan. CEO sebagai pimpinan tertinggi organisasi memiliki peran strategis dalam menentukan arah kebijakan perusahaan, termasuk kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dan hubungan ketenagakerjaan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Pemimpin yang kompeten mampu menciptakan sistem kerja yang efektif, membangun budaya organisasi yang positif, serta meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan (Agha et al., 2012).

Kinerja organisasi pada dasarnya merupakan hasil dari kinerja individu dan kelompok di dalamnya, sehingga kepemimpinan yang mampu mengelola dan mengembangkan potensi karyawan akan memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi (Ryan et al., 2019). Selain itu, kepemimpinan juga berkaitan erat dengan kemampuan kognitif dan pengambilan keputusan. Kompetensi kognitif pemimpin berperan dalam menentukan kualitas keputusan yang diambil, konsistensi kebijakan, serta kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan organisasi. Pemimpin yang memiliki kemampuan berpikir strategis dan analitis cenderung lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusia dan menghadapi tantangan organisasi (Dubey et al., 2022). Dalam hal ini, CEO dituntut untuk mampu menyeimbangkan kepentingan organisasi dengan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan.

Gaya kepemimpinan CEO turut memengaruhi bagaimana kebijakan MSDM diterapkan dalam organisasi. Gaya kepemimpinan yang terbuka, partisipatif, dan komunikatif cenderung menciptakan hubungan kerja yang lebih baik antara manajemen dan karyawan. Pemimpin yang melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan akan meningkatkan rasa memiliki, kepercayaan, dan komitmen terhadap organisasi. Hal ini berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja dan loyalitas karyawan (Nurjannah, 2021).

Dalam pengelolaan MSDM, kepemimpinan CEO juga berperan dalam pengembangan kompetensi dan potensi karyawan. Melalui kebijakan pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, CEO dapat memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pemimpin yang memberikan dukungan terhadap pengembangan karyawan akan menciptakan lingkungan belajar yang positif dan mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Di sisi lain, kepemimpinan CEO juga memiliki peran penting dalam pengelolaan hubungan ketenagakerjaan. Hubungan ketenagakerjaan yang harmonis menjadi salah satu faktor penentu stabilitas organisasi. CEO bertanggung jawab dalam memastikan bahwa kebijakan ketenagakerjaan dijalankan secara adil, transparan, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Komunikasi dua arah

antara manajemen dan karyawan menjadi kunci dalam menjaga hubungan kerja yang sehat serta mencegah terjadinya konflik di lingkungan kerja.

Konflik kerja merupakan hal yang tidak dapat dihindari dalam organisasi yang memiliki keberagaman latar belakang, kepentingan, dan pandangan. Oleh karena itu, pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan dalam mengelola konflik secara objektif dan bijaksana. Kepemimpinan yang kurang efektif, seperti komunikasi yang buruk, kebijakan yang tidak konsisten, serta kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, dapat memicu konflik dan menurunkan kinerja karyawan (Abron, 2020). Sebaliknya, kepemimpinan yang adil dan tegas dalam penerapan aturan akan meningkatkan rasa kepercayaan karyawan terhadap manajemen.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan CEO memiliki peran yang sangat strategis dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia dan hubungan ketenagakerjaan. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, serta membangun hubungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan. Oleh karena itu, kualitas kepemimpinan CEO menjadi salah satu faktor utama dalam menentukan keberhasilan dan keberlangsungan organisasi.

3. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian **deskriptif kualitatif**. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam peran kepemimpinan Chief Executive Officer (CEO) dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia dan hubungan ketenagakerjaan. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menggali pandangan, pengalaman, serta praktik kepemimpinan CEO secara lebih komprehensif sesuai dengan kondisi yang terjadi di lapangan.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui dua teknik utama, yaitu wawancara dan observasi. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur kepada CEO dan pihak terkait untuk memperoleh informasi yang mendalam mengenai peran kepemimpinan dalam pengelolaan MSDM dan hubungan ketenagakerjaan. Teknik wawancara semi-terstruktur memungkinkan peneliti untuk mengajukan pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya, namun tetap memberikan ruang bagi informan untuk menyampaikan pendapat dan pengalaman secara lebih luas. Wawancara difokuskan pada aspek kepemimpinan, kebijakan sumber daya manusia, pola komunikasi, serta strategi dalam menangani hubungan kerja dan konflik ketenagakerjaan. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung kondisi lingkungan kerja, pola interaksi antara pimpinan dan karyawan, serta penerapan kebijakan MSDM di dalam organisasi. Observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah **observasi non-partisipan**, di mana peneliti tidak terlibat langsung dalam aktivitas organisasi, tetapi berperan sebagai pengamat. Melalui observasi, peneliti dapat memperoleh data pendukung yang memperkuat hasil wawancara dan memberikan gambaran nyata mengenai praktik kepemimpinan CEO di lingkungan kerja.

4. Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara PT MISSCOMPUTER JAYA GEMILANG memproduksi rakitan computer atau suplayer device computer ke perusahaan lain nya , dan ceo dapat berperan langsung dalam perencanaan dan arah dari sumber daya manusia , sumber daya manusia di posisi kan sebagai aset strategis yang Dimana berjalan nya untuk membangun kesejahteraan sumber daya manusia, dan msdm perusahaan bedasarkan visi misi perusahaan sebagai pelayanan yang bekerlanjutan , kebijakan pertahanan perusahaan melalui sdm , rekruitmen , dan system evaluasi agar seluruh tim bergerak dan memiliki arahan yang sama , dan sebagai ceo memiliki tanggung jawabatas kesejahteraan karyawan dan melakukan pendekatan atau kolaborative dan komunikatif dengan cara hubungan kerja membangun yang dinamakan dialog terbuka antar manajemen dan karyawan , dan ceo membangun budaya dan pekerjaan yang jelas sehingga hubungan dalam kinerja karyawan dengan manajemen dapat bekerja sama dalam bidang yang berbeda dan perusahaan tidak bergangtung pada individu saja. Rekruitmen dilakukan bedasarkan kebutuhan dan lebih sesuai kemampuan Teknis dalam unit dan bahwasan nya

PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027 Online ISSN: 3026-7889

komitmen yang di jaga dalam perusahaan membuktikan bentuk perusahaan yang sangat maju dan seleksi mempertimbangkan semua nilai dan budaya sesuai kriteria yang di butuhkan perusahaan tersebut, dan peningkatan msdm dalam bentuk pelatihan serta ada nya dorongan dengan bentuk internal dan di pendampingan langsung dengan pengalaman kerja nyata , dan strategi ini dapat relevan dengan karakter yang berdiri di bidang teknologi. Dan ada nya konflik dalam sumber daya manusia melakukan dialog yang terbuka dan penyelesaian dengan musyawarah dan memiliki msdm yang sangat koveratif dalam perusahaan tersebut.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan CEO di PT MISSCOMPUTER JAYA GEMILANG memiliki peran yang sangat penting dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia dan hubungan ketenagakerjaan. CEO tidak hanya bertindak sebagai pengambil keputusan strategis, tetapi juga berperan dalam membentuk kebijakan, budaya kerja, dan iklim organisasi yang mendukung kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif terbukti mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan sehingga berdampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Selain itu, kepemimpinan CEO yang dijalankan secara terbuka dan adil berkontribusi dalam menciptakan hubungan ketenagakerjaan yang harmonis antara manajemen dan karyawan. Komunikasi yang baik serta perhatian terhadap kesejahteraan karyawan menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas hubungan kerja dan keberlangsungan organisasi. Dengan demikian, kualitas kepemimpinan CEO menjadi salah satu kunci utama keberhasilan PT MISSCOMPUTER JAYA GEMILANG dalam mengelola sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Referensi

[1] Manusia, D., Darmansah, T., & Harahap, J. H. (2024). *Peran Kepemimpinan Dalam Keberhasilan Manajemen Sumber*. *2*(2), 489–494.

[2] Wibowo, F., & Tjahjono, H. K. (n.d.). *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi Optimalisasi kinerja organisasi melalui gaya kepemimpinan yang efektif untuk mencapai kepuasan kerja : sebuah studi literatur*. *4*(1), 129–142.

[3] Perusahaan, K. (2012). UNIVERSITAS MEDAN AREA.