

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia industri tengah memasuki fase industri 4.0. Marcel Susanto dalam menggambarkan pada fase ini aktivitas pekerjaan dan industri akan di dominasi oleh kemajuan teknologi, digitalisasi, kolaborativitas, dan pertukaran informasi yang masif.

Di sisi lain, kebutuhan akan peningkatan kinerja serta kualitas kerja dari sebuah perusahaan menjadi hal yang sangat penting. Pekerja dituntut untuk lebih cepat dalam bekerja dan memberikan kualitas kinerja yang baik, dimana hal ini merupakan efek dari kebutuhan perusahaan agar mampu berkompetisi di era persaingan global. Namun, tidak banyak tenaga kerja yang siap untuk menghadapi persaingan 4.0, kemampuan terbatas serta pengalaman kinerja yang masih minim menjadi alasan umum sumber daya manusia dalam menghadapi Industri 4.0, akan tetapi tidak sedikit perusahaan yang menerapkan industri 4.0. Teknologi ini berfungsi untuk meningkatkan efisiensi pekerjaan sehingga dapat meringkas waktu dan biaya yang akan dikeluarkan perusahaan, selain itu sumber daya manusia lebih fleksibel dalam memaksimalkan kinerja yang dicapai.

Lingkungan kerja yang cepat menjadi faktor penting munculnya layanan penunjang aktivitas kerja secara online dan juga penyedia layanan infrastruktur di era modern saat ini. Lingkungan kerja yang cepat bisa diartikan sebagai sebuah rekayasa metode dan rancangan kerja, misalnya, infrastruktur sebuah organisasi dengan tujuan kepuasan pelanggan dan pengembangan yang terus-menerus.

Tentu akan ada hubungan efektif antara bekerja dengan lingkungan kerja terhadap konsep dari implementasi *agile*. Konsep *agile* ini dapat dilihat secara dinamis pada banyak perusahaan jika perusahaan tersebut terus-menerus melakukan pengembangan. Implementasi konsep *agile* pada beberapa perusahaan bertujuan untuk memberikan hasil yang cepat dan juga memiliki kinerja yang baik. Sistem kerja modern saat ini sudah banyak yang didominasi oleh praktik *agile* baik dari sisi sumber daya manusia maupun operasional.

Fungsi sumber daya manusia untuk dapat memberikan respon secepat mungkin terhadap perubahan skenario apabila ada permasalahan pada lingkungan kerja dan juga pada kebutuhan bisnis serta ekspektasi karyawan inilah yang disebut *HR agile* .

Kemunculan metode *agile* sendiri di Indonesia diperkirakan terjadi pada awal tahun 2000-an, namun penerapannya terbatas hanya pada industri teknologi seperti bidang pekerjaan software development, software engineer, dan bidang pekerjaan teknik industri. Namun, seiring mulai berkembangnya industri Start Up di Indonesia, dimana mulai banyak yang telah mengadopsi metode kerja Agile, dan diperluas lagi dengan tidak hanya digunakan pada divisi teknologi, melainkan implementasinya sudah berkembang luas dengan melibatkan bidang operasional, sales dan marketing, business development, dan juga Human Resources.

Adapun, dari sisi pengembangan metode *agile* bagi sebagian praktisi profesional di Indonesia merupakan hal yang tidak biasa, mereka beranggapan bahwa *agile method development* merupakan sesuatu yang aneh dan baru karena metode ini tidak diajarkan di banyak sekolah, universitas, dan lembaga pengajar yang sudah mengajar pun belum sepakat mengenai materi ajarnya, dan hanya mungkin ditemukan ketika telah memasuki dunia kerja.

Di Indonesia sendiri karena konsep *agile* baru menyebar di tahun 2000-an, walaupun demikian tidak sedikit perusahaan yang mulai menerapkan sistem *agile* , karena *agile* metode dapat memberikan banyak keuntungan perusahaan meskipun untuk menerapkan metode ini, perusahaan harus mengeluarkan biaya yang tidak sedikit, di Indonesia perusahaan yang telah menerapkan metode *agile* terdiri dari tim – tim kecil, dapat mengatur sendiri, serta mampu bekerja secara lintas jabatan . Contoh perusahaan Indonesia yang sudah menerapkan *agile* diantaranya perusahaan *startup* (Grab, Gojek, Traveloka, Bukalapak, Shopee, Lazada, OVO, dana), perusahaan *corporate* (Telkom Sigma, Telkomtelstra) dan perusahaan BUMN contohnya adalah BTPN melalui produknya yang bernama Jenius.

Faraya Agatha (2019) dalam jurnalnya yang berjudul penerapan *agile development* mendeskripsikan *agile* sebagai suatu pandangan pada perusahaan agar responsif terhadap perubahan yang terjadi. Dalam prakteknya, perusahaan yang menerapkan *agile* menyiapkan beberapa peran baru dalam tim, dimana pada

umumnya terdiri dari *Product Owner* sebagai seseorang yang bertanggung jawab terhadap *project management* secara keseluruhan serta bisa bersikap responsif terhadap perubahan yang sangat cepat, *Scrum Master* sebagai seseorang yang bertanggung jawab terhadap ritme pekerjaan pada member tim dimana ia memastikan semua tugas yang dikerjakan oleh tim member dapat berjalan sesuai agenda yang ditetapkan, serta tim member sebagai pelaku utama yang menjalankan setiap aktivitas dari suatu project. Di beberapa perusahaan *startup*, peran *Scrum Master* ini tidak jarang diisi oleh talenta – talenta yang memiliki latar belakang HR

.Hal ini karena *Scrum Master* dapat secara langsung melihat kemajuan dari suatu *project* berikut performa dari tim membernya, dimana ini sangat menentukan dari sisi pengetahuan terhadap penggajian, bonus, dan juga promosi.

Shibrabata Montal (2019) menyebutkan ada tiga peran penting yang dilakukan oleh HR di sebagian besar perusahaan besar, baik multinasional maupun lokal. Yang pertama divisi HR dituntut untuk mampu melihat potensi tim dan memilah talenta berdasarkan tipe bekerjanya, apakah generalisasi atau spesialis. Selanjutnya bias bersinergi dengan *Project Manager* atau *Product Owner* dalam memetakan talenta berdasarkan kebutuhan perusahaan serta sesuai dengan ekspertis-nya. Dan yang terakhir dapat memegang peran penting pada suatu perusahaan untuk menilai performa karyawan (*talent*) dan secara berkala melakukan evaluasi dan pengukuran sejauh mana suatu karyawan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perusahaan, untuk kemudian bisa dipertimbangkan untuk pemberian bonus maupun promosi.

Adapun secara praktis dari perusahaan Desktop IP, metode agile sudah digunakan sejak lima tahun terakhir dan memberikan pengaruh yang efisien terhadap proses bisnis, baik secara umum maupun spesifik pada divisi tertentu, seperti pada divisi teknis, operasional, bisnis development, dan HR. Sebagai contoh, perusahaan Desktop IP mengimplementasikan metode Agile untuk tujuan menjaga kolaborativitas dan meningkatkan produktivitas baik unit bisnis maupun karyawannya, dengan membuat setiap proses kerja menjadi efisien seperti kordinasi antar sesama karyawan yang bisa melalui aplikasi video conference, project management, dan aplikasi berbasis cloud lainnya. Sementara untuk menjaga kordinasi kerja yang baik dan terukur perusahaan menggunakan Scrum dan Kanban Board, dan hasilnya cukup signifikan dengan mampu memberikan layanan serta

produk ke konsumen yang berkualitas.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **PERSEPSI KARYAWAN DALAM PENERAPAN *AGILE HUMAN RESOURCE* (STUDI KASUS PT DEKSTOP IP TEKNOLOGI INDONESIA)** ” .

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dalam penelitian ini menilai tentang bagaimana persepsi karyawan dalam penerapan *Agile Human Resource* di PT Desktop IP?

Selain itu penulis juga ingin mengetahui bagaimana hubungan penerapan agile terhadap peningkatan pelayanan terhadap customer terkait layanan utama Desktop IP sebagai penyedia layanan cloud computing dan data center?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini menilai persepsi karyawan dalam penerapan *Agile Human Resource* di PT Dekstop IP Teknologi Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Dapat memberikan kontribusi positif dalam rangka menyediakan informasi tentang *agile human resource* yang diterapkan di PT Dekstop IP kepada masyarakat.
2. Dapat memberikan pengetahuan bagi penulis tentang persepsi karyawan dalam pelaksanaan *agile human resource* (studi kasus PT Dekstop IP Teknologi Indonesia).
3. Dapat memberikan manfaat sebagai bahan pertimbangan dan referensi untuk menggunakan sistem *agile human resource* .
4. Dapat memberikan manfaat mengenai pentingnya mengembangkan metode *agile* pada perusahaan .
5. Dapat memberikan masukan untuk menambah informasi mengenai persepsi karyawan dalam pelaksanaan *agile human resource* di perusahaan.

1.5 Batasan Masalah

Untuk membatasi ruang lingkup penulisan, maka penulis perlumenentukan pembatasan masalah dengan tujuan agar masalah yang diteliti lebih berfokus dan tepat pada sasaran. Di samping itu, adanya keterbatasan waktu yang dimiliki, maka penulis membatasi ruang lingkup penulisan ini berfokus pada “ Persepsi Karyawan dalam Penerapan *Agile Human Resource* (**Studi Kasus PT Desktop IP Teknologi Indonesia**)’”.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun secara berurutan yang terdiri dari beberapa bab yaitu Bab 1 Pendahuluan, Bab 2 Tinjauan Pustaka, Bab 3 Metodologi Penelitian, Bab 4 Analisis Data, Bab 5 Kesimpulan dan Saran. Untuk masing – masing dari setiap bagian bab diantaranya sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang pengertian Persepsi Karyawan dalam Penerapan *Agile Human Resource* yang diambil dari kutipan buku, jurnal yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi gambaran profil organisasi atau perusahaan, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan beberapa kesimpulan atas hasil penelitian dan implikasi manajerial yang berkaitan dengan hasil penelitian dan penelitian selanjutnya.