

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Fenomena revolusi industri 4.0 tentunya sudah tidak asing lagi ditelinga kita, mengingat betapa cepatnya perkembangan teknologi, informasi dan komunikasi yang terjadi di Indonesia dengan konsep penerapannya yang berpusat pada otomatisasi, yang dilakukan oleh teknologi tanpa memerlukan tenaga kerja manusia dalam proses pengaplikasiannya. Hal tersebut akan bernilai lebih bagi beberapa pemain industri. Namun secara eksponensial akan sangat berdampak pada pasar tenaga kerja di Indonesia, mengingat Indonesia adalah negara berkembang dengan jumlah penduduk terbesar nomor 4 di dunia yang dikutip oleh data *The Spectator Index* dengan jumlah 265 juta jiwa (<https://www.okezone.com>).

Ditengah gencarnya tren otomatisasi di Indonesia yang sedang berkembang, berjalan beriringan pula perkembangan *millennials* dalam menguasai industri pasar tenaga kerja. Pada tahun 2017 menurut SUSENAS (Survei Sosial Ekonomi Nasional), jumlah generasi *millennials* mencapai sekitar 88 juta jiwa atau 33,75% dari penduduk Indonesia. Hal tersebut lebih besar dari proporsi generasi sebelumnya seperti generasi X yang 25,74% maupun generasi *baby boom*+veteran 11,27%, demikian juga dengan jumlah generasi Z baru mencapai sekitar 29,23%.

Selama 3 tahun berturut-turut survei yang dilakukan BPS mengenai jumlah *millennials* tidak berubah, terlebih generasi ini semakin menguasai pasar tenaga kerja. Tahun 2020 merupakan tahun bagi usia produktif (20-40 tahun), dimana generasi *millennials* yang akan menjadi tulang punggung perekonomian Indonesia. Perubahan dari generasi yang cari aman menjadi generasi yang mencari zona nyaman akan berpengaruh pada kebutuhan karyawan perusahaan. Demi mendapatkan serta mempertahankan seorang *millennials employee* yang mumpuni pada revolusi ini, perusahaan dapat merubah kebutuhan karyawan sebagai suatu

keharusan yang perlu untuk dipenuhi agar tidak terjadi *turnover intention* atau keinginan untuk berpindah.

Sebagaimana diketahui karakter *millennials* dalam pekerjaan membutuhkan sebuah fleksibilitas tempat kerja yang sangat mempengaruhi perilaku kerja *millennials employee* dan memungkinkan mereka untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif. Fleksibilitas organisasi dalam bentuk penerapan waktu kerja yang fleksibel (*flexitime*), pengurangan jam kerja dalam satu minggu, dan penerapan *telecommuting* sebagai prosedur yang terjadi sewaktu karyawan sanggup untuk tetap berada di rumah dan menjalankan pekerjaannya melalui jaringan data yang dihubungkan dengan komputer yang membuat mereka seolah-olah berada di kantor (Mondy, 1990) telah terbukti menghasilkan situasi kerja yang sama-sama menguntungkan antara perusahaan dan karyawan dan menciptakan *win-win situation*. Hal tersebut sesuai dengan yang dikatakan Sebastian, dkk (2016) dalam bukunya yang berjudul “Generasi Laggas-Millennials Indonesia” bahwa generasi *millennials* adalah generasi laggas yang artinya generasi ini sangat bebas memilih sekolah dan jurusan, memilih pekerjaan, bahkan sangat bebas untuk memilih usaha yang akan dijalankan yang artinya wajar apabila para *millennials employee* untuk bekerja di mana saja selama mereka suka dan nyaman. Namun, faktor-faktor itu tidak bisa disalahkan karena adanya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi.

Kepopuleran inovasi program desain di berbagai negara yang memberikan unsur fleksibilitas kepada karyawan, menjadikan perusahaan untuk dapat melakukan proses adopsi desain program kerja “*Telecommuting*” sebagai sebuah inovasi desain program kerja baru yang pas. Kepopuleran tersebut juga dirasakan PT. SINERGI INFORMATIKA SEMEN INDONESIA (SISI) yang hadir sebagai perusahaan dibidang jasa dengan fokus pelayanan IT. Dimana sekitar 80% karyawan PT. SINERGI INFORMATIKA SEMEN INDONESIA (SISI) adalah para kaum *millennials* yang berkemampuan tinggi.

Program *telecommuting* adalah perjanjian antara karyawan dan pemberi kerja dimana karyawan dapat bekerja paruh atau penuh waktu dari lokasi alternatif selain kantor yang tersentralisasi, seperti misalnya di rumah atau tempat kerja

lain, menggunakan media elektronik untuk berinteraksi dengan karyawan lain di dalam dan di luar organisasi (Bailey & Kurland, 2002).

Sebenarnya istilah *telecommuting* atau “*telework*” mulai dikenal pada tahun 80-an dimana para pekerja diberi kesempatan untuk menyelesaikan tugas dari rumah dibandingkan dengan datang langsung ke kantor (Potter, 2003). Pada saat itu penerapan pekerjaan secara *telecommuting* diberlakukan satu hari dalam seminggu (Siha & Monroe, 2006). Setelah tragedi penyerangan WTC dan Pentagon 11 September 2001, keinginan para pekerja untuk melakukan *telecommuting* meningkat tajam. Sebagian besar alasan mereka adalah untuk menghindari ancaman/kecelakaan di tempat kerja, mengurangi kegelisahan saat kerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik.

Hal tersebut dipandang oleh PT. SINERGI INFORMATIKA SEMEN INDONESIA (SISI) sebagai angin segar yang cukup baru bagi perusahaan serta adanya antusiasme karyawan, mengingat *telecommuting* masih jarang diterapkan dan asing serta dianggap tabu oleh beberapa perusahaan di Indonesia, karena seperti yang dikatakan Harstein & Schulman (1996) bahwa dalam pelaksanaannya *telecommuting* tidak dapat dilakukan diberbagai sektor perusahaan.

Tahapan transisi desain program kerja lama menjadi *telecommuting* membutuhkan peran penting seorang pimpinan (*leader*) yang keputusannya berpengaruh bagi PT. SINERGI INFORMATIKA SEMEN INDONESIA (SISI). Pimpinan (*leader*) mendifusikan sebuah inovasi program desain kepada karyawan. Ditinjau sebagai proses komunikasi, difusi inovasi adalah proses membawa ide-ide baru dari pencipta atau pembagi informasi kepada penerima informasi. Sebagai sesuatu yang baru, seringkali difusi inovasi membawa suatu ketidakpastian bagi komunitas penerimanya. Komunitas penerima inovasi tersebut kemudian akan melakukan adopsi atau bersikap resisten terhadap ide-ide baru tersebut (Rogers, 1983).

Salah satu aspek dalam teori difusi inovasi adalah proses pengambilan keputusan inovasi. Paradigma proses pengambilan keputusan yang dikemukakan oleh Rogers (1981) merupakan teori yang paling banyak digunakan dan dinilai paling tepat (Nordin et. al., 2014), serta menjadi koreksi dari konsep proses pengambilan keputusan klasik (Mugniesyah, 2006). Rogers (1983)

mengemukakan bahwa proses pengambilan keputusan inovasi merupakan sebuah proses mental dimana seorang individu melalui serangkaian tahapan-tahapan yang dimulai dari mengetahui suatu inovasi sampai padapengambilan keputusan untuk menerima atau menolak dan dilanjutkan dengan mengukuhkan keputusan yang telah diambilnya. Tahapan umum yang dilalui dalam proses pengambilan keputusan ada lima, yaitu: tahap pengenalan, tahap persuasi, tahap pengambilan keputusan, tahap implementasi, dan tahap konfirmasi. Dalam hal pengambilan keputusan inovasi menuntut seorang *leader* untuk dapat menyesuaikan serta mengoptimalkan kebijakan-kebijakan dengan keadaan yang ada.

Difusi program desain *telecommuting* tersebut apabila diadopsi oleh PT. SINERGI INFORMATIKA SEMEN INDONESIA (SISI) seharusnya sudah tidak menjadi masalah, karena faktor eksternal seperti teknologi informasi dan komunikasi serta permasalahan sumber daya manusianya mencukupi untuk melakukan hal tersebut, tetapi yang membuatnya berat untuk dijalankan adalah lebih kepada faktor internal seperti rendahnya *trust* organisasi dan *corporate culture* serta *leader* kepada karyawan yang berdampak pada sebuah cara kepemimpinan seorang pimpinan (*leader*) dalam proses adopsi inovasi.

Terdapat 2 faktor *trust* seperti *trust* karyawan kepada pimpinan/perusahaan, serta *trust* perusahaan/pimpinan kepada karyawan dimana *trust* pertama hanya akan terjadi apabila *trust* kedua ini dapat dijalankan dengan baik. Selanjutnya, *corporate culture* dalam adopsi inovasi *telecommuting* di Indonesia adalah hal yang tidak mudah, dimana orang Indonesia terkenal dengan mudahnya mereka bersosialisasi dan memiliki solidaritas tinggi dengan sesama, tetapi dengan adopsi inovasi program desain *telecommuting* membuat tiap individu dalam perusahaan hanya bertemu minimal satu kali dalam satu bulan. Yang terakhir adalah *leader*, *leader* dapat secara langsung mencakup upaya untuk mempengaruhi pengikut ketika berinteraksi dengan mereka atau menggunakan media komunikasi untuk mengirimkan pesan kepada karyawan hal tersebut dapat memengaruhi budaya organisasi, sedangkan kepemimpinan secara tidak langsung digunakan untuk menggambarkan bagaimana seorang *leader* memengaruhi orang yang ditingkatkan hierarki lebih rendah dalam organisasi dan tidak berinteraksi secara langsung yang dapat berpengaruh terhadap motivasi dan perilaku anggota tim terhadap cara

berpikir yang positif, adanya komunikasi terbuka, pemberdayaan karyawan dan adanya gaya tarik-menarik antar tim

Sebagai salah satu bentuk inovasi dalam bidang *corporate* yang akan didifusikan secara luas oleh seorang pimpinan (*leader*), penelitian ini bertujuan untuk menganalisa secara terperinci proses pengambilan keputusan adopsi inovasi terhadap *telecommuting* di PT. SINERGI INFORMATIKA SEMEN INDONESIA (SISI) oleh pimpinan(*leader*) serta hubungan faktor internal (*trust, corporate culture, dan leadershipstyle*) dalam pengambilan keputusan.

1.2 Fokus Penelitian dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, fokus penelitian ini mengenai *leaders adoption process to telecommuting* di PT. SINERGI INFORMATIKA SEMEN INDONESIA (SISI).

Sebagai bahan penjabaran dalam studi penelitian ini, rumusan masalah yang diperoleh adalah:

Bagaimana proses pengambilan keputusan adopsi inovasi terhadap *telecommuting* di PT. SINERGI INFORMATIKA SEMEN INDONESIA (SISI) oleh pimpinan(*leader*) serta hubungan faktor internal (*trust, corporate culture, dan leadershipstyle*) dalam pengambilan keputusan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah: Menganalisa secara terperinci proses pengambilan keputusan adopsi inovasi terhadap *telecommuting* di PT. SINERGI INFORMATIKA SEMEN INDONESIA (SISI) oleh pimpinan(*leader*) serta hubungan faktor internal (*trust, corporate culture, dan leadershipstyle*) dalam pengambilan keputusan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam proses penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

- a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dalam pembelajaran teori maupun penerapan praktik.
- b. Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian lanjutan.

2. Bagi Perusahaan atau Instansi

Hasil penelitian ini akan memberikan referensi kepada pihak manajemen perusahaan atau instansi mengenai proses pengambilan keputusan adopsi inovasi terhadap *telecommuting* dalam organisasi oleh pimpinan (*leader*) serta hubungan faktor internal (*trust, corporate culture, dan leadership style*) dalam pengambilan keputusan agar bisa menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan atau instansi untuk melakukan perbaikan terhadap program desain yang berjalan sesuai dengan kondisi organisasinya.

1.5 Batasan Penelitian

Penelitian ini dibatasi terhadap:

1. Seseorang yang menduduki hirarki manajemen bagian *top* atau *middle level management* dalam sebuah organisasi perusahaan,
2. Divisi perusahaan yang dapat melakukan desain program *telecommuting*.