

# Indonesia HR Business Landscape 2022 ♦

Mempersiapkan tim HR dan pimpinan organisasi di Indonesia untuk meningkatkan kinerja bisnis di tahun 2022

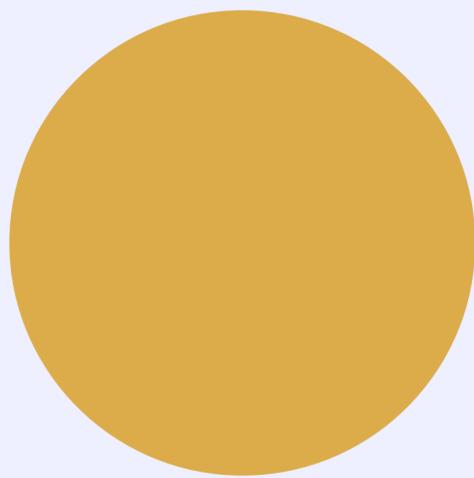


**BONUS**  
DAFTAR URUT  
TAHAP  
KESIAPAN HR  
MENGHADAPI 2022



# Daftar Isi

Kaleidoskop 2021	4
Tren 1: Implementasi <i>agile working</i> dalam organisasi	5
Tren 2: Ekspektasi yang lebih tinggi untuk meningkatkan performa perusahaan	6
Tren 3: Akselerasi kesiapan karyawan untuk meningkatkan efektivitas kerja	7
Tren 4: Transformasi <i>lean management</i> dalam organisasi	8
Tren 5: Pemberdayaan kehadiran karyawan menjadi <i>value creator</i> bagi organisasi	9
Peran EngageRocket untuk membantu kesiapan HR di tahun 2022	10
BONUS: Daftar Urut Tahap Kesiapan HR Menghadapi 2022	12



# Kata Pengantar



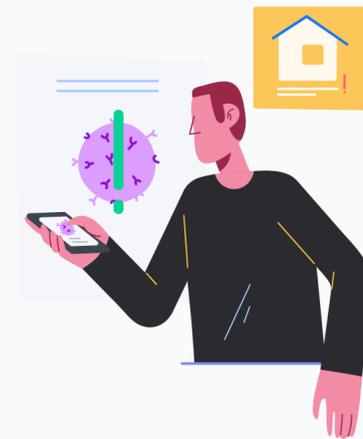
oleh **Pambudi Soenarsihanto**

Human Resource Director (Blue Bird Group)

HR pada tahun 2022 akan sangat menarik. Bisnis akan tumbuh kembali, tetapi ketidakpastian masih akan berada di antara kita. Saat bisnis tumbuh, banyak perusahaan akan merekrut karyawan-karyawan yang bagus. Apa yang akan kita lakukan untuk mempertahankan karyawan terbaik kita?



Sebagian karyawan kembali bekerja di kantor setelah menikmati masa panjang bekerja di rumah. Bagaimana kita memotivasi mereka, meningkatkan productivity mereka dalam situasi tersebut?



Peran HR akan menjadi sangat penting dalam “roller-coaster” bisnis yang kita hadapi tahun depan.



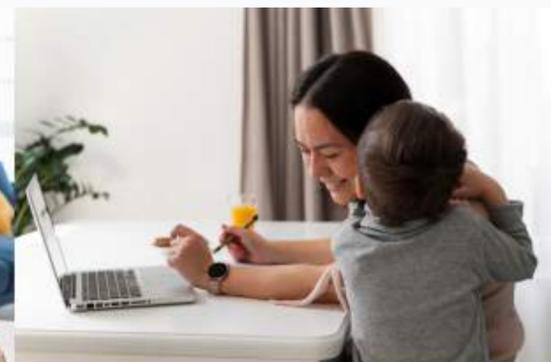
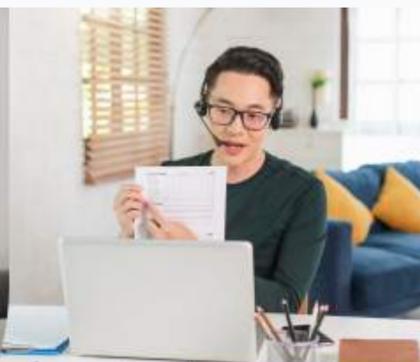
# Kaleidoskop 2021

Pandemi COVID-19 memaksa banyak perusahaan untuk terus beradaptasi menghadapi perubahan. Pasang surut dunia bisnis masih banyak terjadi sepanjang tahun 2021 dan salah satu kunci yang terbukti efektif untuk menghadapinya adalah dengan transformasi digital. Tidak hanya teknologi, pemerintah bahkan mendorong [10 sektor prioritas](#) untuk mengakselerasi terwujudnya infrastruktur, ekonomi, pemerintah, dan masyarakat digital.

Ini pun menjadi bagian dari persiapan pemerintah untuk [revolusi industri 4.0](#), melihat fakta bahwa mayoritas pekerja dan perusahaan di Indonesia mampu beradaptasi dengan baik dan cepat dalam waktu yang relatif singkat. Menurut survei yang diadakan EngageRocket bersama Majalah SWA pada tahun 2021, 79% CHRO di Indonesia yakin dan percaya bahwa perusahaan mereka telah siap secara digital untuk menghadapi banyaknya perubahan yang mungkin masih akan terjadi di masa mendatang (*future-ready*).

Hasil survei ini menunjukkan bahwa mayoritas perusahaan di Indonesia memiliki tingkat keyakinan yang cukup tinggi. Hal ini didukung juga dengan komitmen [58,7% perusahaan untuk berinvestasi demi meningkatkan kompetensi SDM di tahun 2021](#). Setelah SDM, teknologi menjadi fokus investasi berikutnya, di mana 47,1% perusahaan berinisiatif untuk melakukan investasi di teknologi informasi.

Peran para praktisi HR dan pimpinan perusahaan pun menjadi sangat penting demi mewujudkan perkembangan bisnis yang pesat dan berkelanjutan. Laporan ini akan membahas **5 tren yang akan menjadi relevan di tahun 2022** serta area fokus bagi HR dan pimpinan perusahaan untuk mempersiapkan akselerasi bisnis.



# Implementasi *agile working* dalam organisasi



Audi Lumbantoruan



“Di tahun 2022, bisnis akan mengalami transformasi yang lebih pesat lagi. SDM akan dituntut untuk meningkatkan produktivitasnya dengan cara bekerja yang lebih agile.”

Audi Lumbantoruan, Indonesia Managing Director - EngageRocket

Dorongan iklim ekonomi yang terus berubah-ubah, ditambah dengan transformasi digital, memaksa SDM di seluruh lapisan organisasi untuk mampu beradaptasi dengan laju dan ritme kerja yang semakin cepat. Imbasnya, tim HR dan pimpinan organisasi pun harus selalu siap menghadapi berbagai tantangan yang diperkirakan akan terus berevolusi.

Menurut [survei HR global](#), tiga tantangan yang paling banyak dihadapi HR saat ini adalah manajemen perubahan (48%), pengembangan kepemimpinan (35%), dan pengukuran efektivitas SDM (27%). Tantangan lain seperti rekrutmen, ketersediaan tenaga kerja lokal yang mumpuni, dan retensi karyawan juga masih banyak ditemui.

Dampaknya, tim HR dituntut untuk mampu memantau dan mendeteksi perubahan yang terjadi dalam organisasi, baik di level mikro maupun makro. Tuntutan ini mengubah sistem kerja HR dan memunculkan strategi-strategi baru. Evaluasi kinerja dan *pulse survey* tahunan tidak lagi cukup untuk menjadi solusi perubahan yang begitu cepat. Organisasi membutuhkan sistem yang dapat menyajikan informasi kinerja maupun sentimen karyawan secara cepat dan tepat, sekaligus membantu HR menghadapi berbagai tantangan yang mereka hadapi.

## Area fokus bagi perusahaan di tahun 2022



### 1 Evaluasi kebijakan perusahaan secara rutin

Penting untuk mengevaluasi kebijakan dan prosedur yang sudah berjalan, serta mencari tahu jika ada proses yang dapat disederhanakan secara digital, misalnya proses reimbursement, wawancara kandidat, absensi, dan lainnya.

### 2 Implementasi sistem untuk memfasilitasi *agile working*

HR dapat memanfaatkan employee experience platform seperti EngageRocket untuk memperoleh data sentimen karyawan secara instan agar review kinerja SDM, pulse survey, dan proses lainnya dapat menjadi lebih agile.

### 3 Fokus terhadap pelatihan dan pengembangan karyawan

HR perlu memfasilitasi pelatihan dan pengembangan karyawan untuk membantu akselerasi bisnis. Pantau juga apakah perkembangan hard skills sejalan dengan kemajuan karir.

# Ekspektasi yang lebih tinggi untuk meningkatkan performa perusahaan

[Survei global](#) menunjukkan bahwa setidaknya 70% perusahaan responden mengalami dampak negatif dari pandemi COVID-19 yang berkepanjangan sejak tahun 2020. Aspek-aspek perusahaan yang terdampak meliputi perpajakan dan perdagangan (70%), tenaga kerja (87%), keuangan dan likuiditas (83%), strategi dan *brand* (73%), serta operasional dan *supply chain* (89%). Akibatnya, organisasi dipaksa untuk semakin memacu performanya agar dapat mengembalikan – bahkan melebihi – momentum pertumbuhan yang sempat tersendat.



“Salah satu challenge HR di 2022 adalah menyeimbangkan antara standar baru dalam melakukan bisnis dan well-being karyawan di masa post-pandemic, sembari memastikan kesiapan (dan bahkan opportunities baru) untuk menghadapi tantangan di masa depan”

*Ripy Retno Mangkoesobroto, P&C Director - PT HM Sampoerna Tbk*

Berbagai usaha yang dilakukan untuk terus meningkatkan performa perusahaan tentunya akan berimbas ke level individu. Karyawan dari seluruh lapisan organisasi dituntut untuk meningkatkan kinerja mereka serta menguasai ilmu dan kemampuan terbaru yang mungkin di luar lingkup pekerjaan yang selama ini mereka jalani, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih bernilai bagi perusahaan.

Hal ini secara tidak langsung juga berdampak pada tim HR dan manajemen, di mana peran mereka menjadi sangat penting untuk memantau kontribusi tiap individu terhadap performa perusahaan.

## Area fokus bagi perusahaan di tahun 2022



### 1 Menetapkan target dengan jelas dan terstruktur

Target organisasi perlu ditetapkan dari level perusahaan terlebih dahulu, baru kemudian diturunkan ke level departemen, tim, dan individu. Hal ini akan memudahkan HR dan pimpinan dalam memantau KPI serta mengevaluasi kinerja tiap-tiap level.

### 2 Memantau kesejahteraan karyawan demi mencegah *burnout syndrome*

Karyawan cenderung dituntut untuk bekerja lebih keras, bahkan sering lembur demi mencapai target yang lebih tinggi, sehingga rentan mengalami stres dan *burnout*. Pimpinan perlu mengadakan *one-on-one meeting* secara rutin untuk memastikan kesejahteraan karyawan.

# Akselerasi kesiapan karyawan untuk meningkatkan efektivitas kerja

Seperti yang telah dibahas di tren sebelumnya, transformasi yang terjadi akibat pandemi berdampak hingga ke level individu. Selain ritme dan laju kerja yang semakin cepat, akselerasi juga terjadi pada level kesiapan karyawan, yang bisa dinilai bahkan sejak hari pertama kerja.

Menurut Audi Lumbantoruan, Managing Director Indonesia - EngageRocket, terdapat 3 tahap kesiapan karyawan yang dapat dipantau:



## Kesiapan bekerja

Tahap ini dapat ditinjau dari segi lingkungan kerja fisik, pola pikir, kesejahteraan, motivasi kerja, serta aspirasi karir setiap karyawan.



## Kesiapan bersosialisasi

Aspek kesiapan karyawan yang dapat ditinjau pada tahap ini meliputi kemampuan kepemimpinan, kerja sama dan kolaborasi tim, hingga pertemanan di lingkungan kerja.



## Kesiapan berakselerasi

Di tahap ini, karyawan mampu bekerja dengan kapasitas penuh. Mereka mampu beradaptasi dengan situasi kerja (remote, hybrid, back-to-office), berinisiatif tinggi dan menunjukkan kinerja optimal.

## Area fokus bagi perusahaan di tahun 2022



### 1 Menggunakan *tool* untuk memantau kesiapan karyawan

Platform seperti EngageRocket dirancang untuk membantu organisasi memahami karyawan sejak hari pertama kerja. Proses *onboarding*, *review* kinerja karyawan, hingga *pulse survey* dapat dibuat otomatis dan dapat memberikan data yang jelas secara instan.

### 2 Memiliki visibilitas terhadap pendapat karyawan & membantu mereka beradaptasi

HR berperan dalam memacu pertumbuhan perusahaan dengan membantu karyawan beradaptasi dengan kompetensi yang dibutuhkan perusahaan, sehingga dapat mengakselerasi *output* karyawan.

### 3 Memantau level keterlibatan (*engagement*) dan rasa kepemilikan (*belonging*) karyawan

Batas waktu kerja karyawan perlu dipantau agar sesuai dengan peraturan [Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003](#) tentang Ketenagakerjaan. Hal ini dapat membantu mencegah stres dan *burnout*, serta memonitor intensi *resign* karyawan.

# Transformasi *lean management* dalam organisasi

Peran tim HR telah mengalami perubahan yang signifikan selama beberapa tahun terakhir. Lebih dari mengerjakan aspek administratif seperti klaim, absensi, dan jatah cuti, kini peran HR semakin berorientasi pada strategi, di mana [HR menjadi mitra bisnis yang turut serta memajukan kinerja perusahaan](#). Karena itulah, peran Human Resource Business Partner (HRBP) saat ini menjadi krusial di banyak organisasi.

Manajemen lean berfokus pada perubahan organisasi dalam menghadapi tantangan bisnis saat ini maupun di masa depan. Dampaknya, model organisasi pun terus mengalami perubahan demi mengatasi kendala dan menghadapi berbagai tantangan yang terus berevolusi. Oleh karena itu, tim HR harus mampu memahami proses bisnis perusahaan secara *end-to-end* dan menciptakan kondisi pekerjaan yang sesuai dengan model organisasi terkini.

Kontribusi HR semakin dibutuhkan dalam menentukan kebijakan perusahaan. HR dapat membantu pengambilan keputusan dengan mempertimbangkan aspek perusahaan dan karyawan, di mana aspek perusahaan berfokus pada pertumbuhan bisnis dan aspek karyawan berfokus pada produktivitas dan kesejahteraan.



## Area fokus bagi perusahaan di tahun 2022



### 1 Transformasi peran HRBP menjadi HR Business Builder

Tim HR diharapkan dapat beradaptasi dengan tanggung jawab serta peran yang baru dalam pekerjaan mereka, di mana pembaruan tanggung jawab ini merupakan bentuk adaptasi organisasi untuk:

- Mempercepat pertumbuhan bisnis agar semakin **profitable**;
- Mengembangkan bisnis agar menjadi **lebih efektif**, misalnya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat, proses rekrutmen yang lebih efektif, dan lain sebagainya.

### 2 Pemberdayaan tim HR untuk menjadi fasilitator bisnis

Perusahaan dapat mengimplementasi *employee engagement platform* seperti EngageRocket untuk memperkuat peran HR dalam menjadi penghubung antara pimpinan organisasi dan karyawan.

Pelatihan juga perlu dipertimbangkan agar HR dapat menguasai *tool* dan *hard skills* yang dibutuhkan.

# Pemberdayaan kehadiran karyawan menjadi *value creator* bagi organisasi

Sejalan dengan meningkatnya level produktivitas, tiap-tiap karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi lebih kepada organisasi. Namun, hal ini tidak berarti tanggung jawab pertumbuhan bisnis dibebankan kepada karyawan sepenuhnya. Perusahaan juga harus ikut berperan dalam proses pemberdayaan ini, misalnya lewat program pelatihan ulang, peningkatan keterampilan, dan peningkatan kapabilitas.

Pembelajaran dan pengembangan menjadi aspek yang sangat penting agar manajemen dapat memetakan ulang kemampuan dan keterampilan setiap individu. Individu akan dipaksa mereview ulang jalur karirnya atau menguasai kemampuan baru sebelum tahun 2030 jika ingin bertahan di dunia kerja.



Rizka Moeslichan



“Baik kita sadari maupun tidak, we live in a mix of 3 untuk bisa memimpin dengan baik: **Art, Caring, and Technology**. Jadi untuk para leaders, mari kita **ACT**”

*Rizka Moeslichan, Director of Human Resources and Legal - PT ASABRI Persero*

Dalam proses pembelajaran dan pengembangan yang berkelanjutan ini, karyawan tentu akan menguasai banyak *hard skills* baru sehingga mampu memberikan kontribusi yang lebih bernilai. Dari situ, karyawan akan mengharapkan penghargaan dan umpan balik yang lebih tinggi untuk kontribusi mereka. Karena itulah, pimpinan bisnis dan manajemen juga perlu mempersiapkan jalur karir yang jelas dan potensial untuk tiap-tiap individu sesuai dengan perkembangan kemampuan mereka.

Meskipun pemberdayaan karyawan menjadi *value creator* bersifat jangka panjang, tetapi organisasi akan melihat peningkatan level produktivitas dan kinerja karyawan yang lebih tinggi ke depannya. Karenanya, organisasi pun dapat meraih ROI yang positif dan terus mengakselerasi pertumbuhan bisnis mereka.

## Area fokus bagi perusahaan di tahun 2022



### 1 Implementasi umpan balik dengan sudut pandang 360 derajat

Interaksi antar karyawan, departemen, dan atasan dalam sistem kerja remote atau *hybrid* lebih sulit dipantau. HR dapat mengimplementasi sistem *360 feedback* (umpan balik 360 derajat) untuk mengukur kinerja, kolaborasi, dan perkembangan karyawan dengan lebih efektif.

### 2 Retensi karyawan dengan mengandalkan data

Perusahaan perlu memiliki *insights* karyawan berbasis data agar dapat mengidentifikasi kendala (*pain points*), tantangan, dan *opportunities*. Hal ini bertujuan agar perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang telah diberdayakan dan berkontribusi tinggi.

# Peran EngageRocket untuk membantu kesiapan HR di tahun 2022

## TREN 1 - PROSES BISNIS

Implementasi *agile working* dalam organisasi

## TREN 2 - PROFITABILITY

Ekspektasi tinggi untuk meningkatkan performa perusahaan

## TREN 3 - MANAJEMEN SUMBER DAYA

Akselerasi kesiapan karyawan untuk meningkatkan efektivitas kerja

## TREN 4 - CHANGE MANAGEMENT

Transformasi *lean management* dalam organisasi

## TREN 5 - EMPOWERMENT

Pemberdayaan kehadiran karyawan menjadi *value creator* bagi organisasi



Pemberdayaan tim HR dengan **tool untuk menganalisis employee data**

## PLATFORM ENGAGEROCKET UNTUK MENINGKATKAN KAPABILITAS TIM HR & PERUSAHAAN

### BELONG

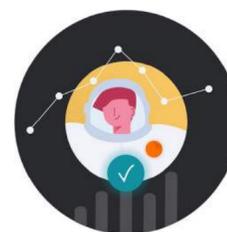
*Employee lifecycle survey*



Pantau & tingkatkan *employee experience* di setiap tahap perjalanan karir karyawan.

### GROW

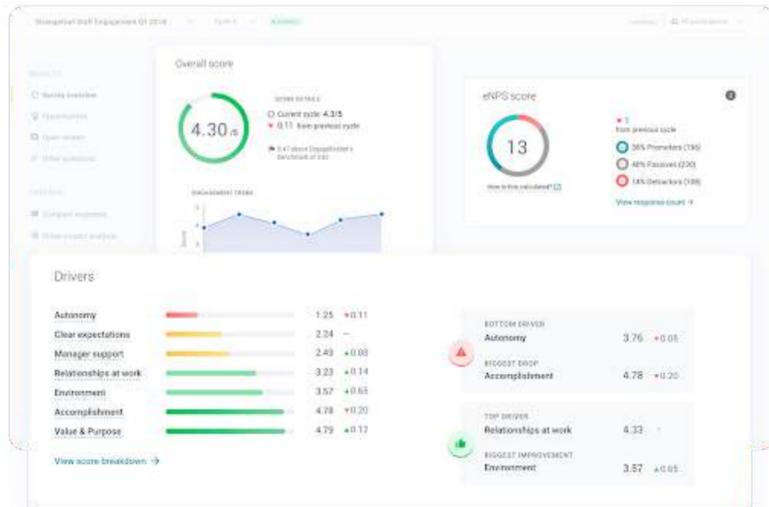
*360 feedback review*



Identifikasi kesenjangan kompetensi dan keterampilan untuk mengembangkan SDM Anda



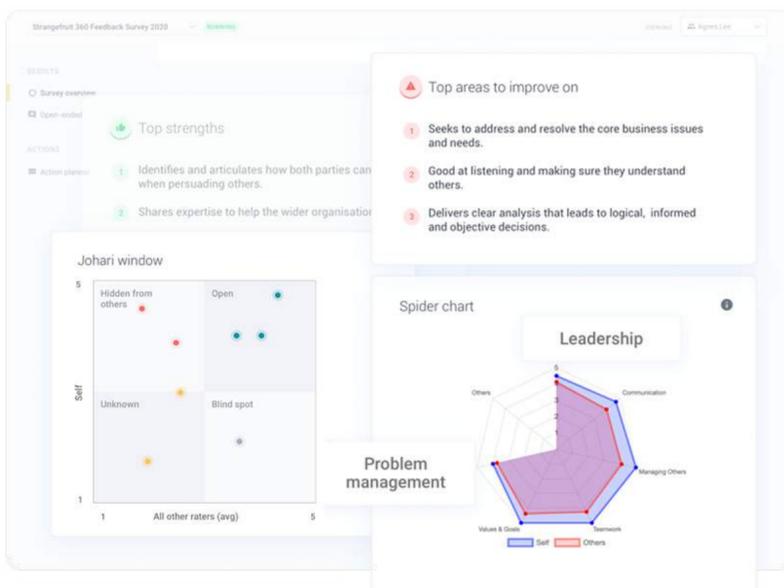
## Tingkatkan employee experience dengan EngageRocket BELONG



### BELONG: Survei Employee Experience Libatkan SDM Anda dari hari pertama

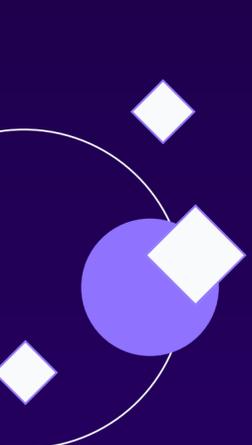
- **Pusat Pertanyaan:** pusat pertanyaan kami telah divalidasi melalui riset supaya Anda bisa mendapatkan umpan balik yang tepat dan terukur
- **Klarifikasi secara anonim:** komunikasi dua arah sambil tetap menjaga anonimitas karyawan.
- **Dukungan Multi-bahasa:** Buat survei dalam berbagai bahasa dengan 1 klik.
- **Tingkatkan Lifecycle Karyawan:** Ukur tingkat keterlibatan dan keterlekatan SDM Anda

## Terapkan sistem umpan balik 360 derajat dengan EngageRocket GROW



### GROW: 360 feedback review Dukung SDM menjadi versi terbaik mereka

- **Kontrol tanpa batas:** Buat pertanyaan yang dipersonalisasi, grup penilai, metode seleksi, komunikasi, dan pengingat.
- **Level kompetensi karyawan:** ajukan pertanyaan berbasis riset yang dapat dipersonalisasi.
- **Pengembangan diri karyawan:** identifikasi area-area penting untuk pengembangan diri masing-masing karyawan berbasis data



# Daftar Urut Tahap Kesiapan HR Menghadapi 2022

## TREN 1 - PROSES BISNIS

### Implementasi *agile working* dalam organisasi

---

- Evaluasi kebijakan perusahaan secara rutin
- Implementasi sistem untuk memfasilitasi *agile working*
- Fokus terhadap pelatihan dan pengembangan karyawan

## TREN 2 - PROFITABILITY

### Ekspektasi tinggi untuk meningkatkan performa perusahaan

---

- Menetapkan target dengan jelas dan terstruktur
- Memantau kesejahteraan karyawan demi mencegah *burnout syndrome*

## TREN 3 - MANAJEMEN SUMBER DAYA

### Akselerasi kesiapan karyawan untuk meningkatkan efektivitas kerja

---

- Menggunakan tool untuk memantau kesiapan karyawan
- Memiliki visibilitas terhadap pendapat karyawan & membantu mereka beradaptasi
- Memantau level keterlibatan (*engagement*) dan rasa kepemilikan (*belonging*) karyawan

## TREN 4 - CHANGE MANAGEMENT

### Transformasi *lean management* dalam organisasi

---

- Transformasi peran HRBP menjadi HR Business Builder
- Pemberdayaan tim HR untuk menjadi fasilitator bisnis

## TREN 5 - EMPOWERMENT

### Pemberdayaan kehadiran karyawan menjadi *value creator* bagi organisasi

---

- Evaluasi kebijakan perusahaan secara rutin
- Implementasi sistem untuk memfasilitasi *agile working*
- Fokus terhadap pelatihan dan pengembangan karyawan



# Tentang Kami



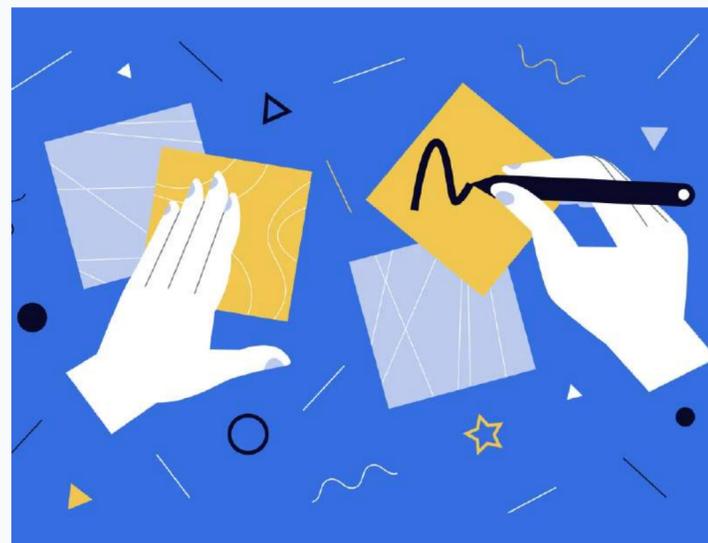
EngageRocket adalah platform *employee experience* untuk membantu pimpinan organisasi dan tim HR dalam mengambil keputusan berbasis data. Dengan EngageRocket, Anda dapat mengumpulkan data karyawan secara instan serta mendapatkan rekomendasi yang relevan. Hingga saat ini, EngageRocket telah menganalisis lebih dari 10 juta respon survei di 14 negara dan 20 segmen industri.

Baca lebih lanjut di [www.engagerocket.co](http://www.engagerocket.co)

## Konten Terkait

Baca materi yang kami miliki untuk meningkatkan *employee experience* di organisasi Anda

- [EngageRocket Academy](#)
- [Weekly Masterclasses](#)
- [Events and Webinars on EX](#)
- [EngageRocket Blog](#)



## Hubungi Kami



### Indonesia Managing Director

Audi Lumbantoruan -  
[audi\\_lumbantoruan@engagerocket.co](mailto:audi_lumbantoruan@engagerocket.co)

### Market Launcher - Indonesia

Barnabas Matias -  
[barnabas\\_matias@engagerocket.co](mailto:barnabas_matias@engagerocket.co)

### Pertanyaan Umum

[hello@engagerocket.co](mailto:hello@engagerocket.co)