

Personal Statement

Dear Admissions Committee of The University of Leeds.

Tumbuh besar di Indonesia sebagai bagian dari kelompok masyarakat ekonomi kelas bawah, saya menyadari pentingnya peran wirausaha untuk menyongsong perubahan. Melalui kolaborasi dengan beberapa orang teman, pada tahun 2023 saya mendirikan Metabharata, sebuah startup yang berfokus pada pengembangan game, di mana peran saya adalah sebagai Chief Human Resource Officer (CHRO). Secara personal, saya memiliki kedekatan dengan isu-isu sumber daya manusia, dipicu oleh dampak destruktif ketidakefektifan pengelolaan human resource diversity yang saya saksikan secara langsung. Semasa menempuh gelar sarjana, saya menemukan beberapa kawan mahasiswa, termasuk diantaranya kakak tingkat yang juga mencoba merintis startup. Sayangnya, setelah satu tahun beroperasi, startup-startup tersebut terpaksa gulung tikar. Duduk perkaranya bukan terkait finansial atau pasar, melainkan karena perbedaan kental dalam budaya organisasi di antara founders, yang akhirnya berimplikasi negatif pada harmoni tim, proses pengambilan keputusan, dan prioritas kolektif. Gagalnya kompromi dan mediasi memicu konflik internal yang repetitif hingga akhirnya berujung pada pembubaran perusahaan.

Menariknya, kasus yang saya temukan ternyata cukup umum terjadi di Indonesia. Riset Digitalaya pada tahun 2018 mengungkapkan bahwa pegiat startup di Indonesia adalah subjek yang benar-benar terdampak oleh konflik sumber daya manusia, menyebabkan 65% startup sangat sukar bertumbuh, dan 50% diantaranya bahkan gagal pada tahun pertama operasi. Keberagaman ibarat pisau bermata dua, dapat mendorong potensi kreativitas, namun sekaligus menjadi ancaman perpecahan. Human resource diversity membuat potensi konflik lebih besar, dan startup tahapan awal dengan sumber daya terbatas, pasar yang kompetitif, serta tantangan inovasi yang tinggi adalah yang paling rentan. Status quo ini mendorong saya untuk membaktikan hidup pada pengembangan sektor manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam upaya memperkuat ekosistem perusahaan rintisan di Indonesia.

Menyambut momentum 100 tahun pasca kemerdekaan, pemerintah Indonesia mencetuskan arah gerak pembangunan Indonesia Emas 2045 dengan salah satu prioritasnya pada sektor perekonomian. Pada saat yang bersamaan, terjadinya ledakan populasi yang populer disebut sebagai bonus demografi membuat Indonesia butuh jauh lebih banyak entrepreneur muda pada tahun 2045. Saat ini Indonesia baru mencapai rasio kewirausahaan sebesar 3.47%. Padahal untuk dikategorikan sebagai negara maju pada tahun 2045, Indonesia harus mencapai rasio entrepreneur 12%. Maka dalam konteks ini, urgensi penemuan formula manajemen sumber daya manusia yang strategis menjadi sangat krusial sebagai faktor kunci penentu kesuksesan ekosistem startup di Indonesia.

Program Master of Human Resource Management dari The University of Leeds strategis bagi saya untuk merealisasikan tujuan pembangunan sumber daya manusia yang berkelanjutan, karena memiliki determinasi untuk menciptakan generasi pemimpin global yang mampu menerapkan konsep manajemen sumber daya manusia dalam konteks bisnis yang beragam secara budaya, di mana ide ekosistem seperti itulah yang ingin saya teliti di negara Indonesia yang multikultural. Saya juga membaca sebuah artikel dari Dr Hugh Cook tentang pentingnya *oppositional engagement* melalui kemitraan dengan serikat pekerja untuk mendukung implementasi manajemen sumber daya manusia yang lebih inklusif, setara, dan adil. Studi tersebut relevan secara praktis dengan kondisi Indonesia, di mana untuk mengelola sumber daya manusia pada lanskap yang multikultural, program kemitraan dengan oposisi dapat membantu mewujudkan pluralisme di tempat kerja. Di sisi lain, menjadi orang pertama dalam keluarga yang menempuh pendidikan di luar negeri merupakan suatu kesempatan yang luar biasa, terutama jika itu di The University of Leeds.

Saya ingin membawa perspektif baru ke dalam riset-riset di The University of Leeds, spesifiknya terkait bagaimana tantangan *early stage startup* di negara berkembang yang multikultural seperti Indonesia ketika mengelola sumber daya manusianya. Dalam rangka untuk lebih memahami target ekosistem kewirausahaan, selama menjadi mahasiswa S1 saya aktif dalam Program Pembinaan Mahasiswa Wirausaha dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia dan program Hackathon dari Forum Digital Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia. Selain itu, sebagai upaya mempelajari ilmu praktis, saya mengikuti magang di startup bernama Inclupedia sebagai Technology Product Manager yang mengembangkan produk sejak hulu hingga hilir, serta aktif dalam program Peningkatan Kapasitas Startup Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah tahun 2024 guna menjalin relasi dengan startup dari seluruh Indonesia.

Pasca kelulusan, dalam jangka pendek saya berencana untuk mengembangkan manajemen sumber daya manusia di startup Metabharata berdasarkan ilmu serta relasi baru yang telah saya peroleh. Dalam jangka panjang, saya menargetkan untuk menjadi seorang akademisi yang menjembatani kepentingan pekerja pada startup di Indonesia dengan pengambil kebijakan melalui riset dan publikasi ilmiah. Dalam menyambut bonus demografi, Indonesia membutuhkan ekosistem wirausaha dengan manajemen sumber daya manusia yang lebih baik di masa depan, dan saya ingin menjadi bagian dari pejuang-pejuang yang berupaya mewujudkannya.

Sincerely,
Cahyo Febri Wijaksono