

## Bab 3: Evolusi Tahap-tahap Sistem HRD

"Sistem: Penyelamat Anda dari Jeratan Kertas dan Excel yang Ruwet"

"Selamat datang kembali, rekan-rekan praktisi HRD! Kita masuk ke Bab 3. Di bab sebelumnya, kita sudah sepakat ya kalau HRD itu bukan 'tukang catat', tapi Mitra Strategis Bisnis."

"Tapi, mari kita jujur: Gimana mau mikir strategis kalau tiap hari waktu Anda habis cuma buat rekap absen manual? Gimana mau mikir pengembangan karir karyawan kalau meja Anda masih penuh sama tumpukan form cuti dari kertas yang kadang baunya sudah kayak arsip jaman penjajahan? Jawabannya cuma satu: Sistem."

"Tanpa sistem, Anda akan selamanya terjebak jadi 'Personalia Jadul'. Anda cuma jadi tukang hitung yang kurang tidur. Sambil saya jelaskan tiga tahap evolusi ini, coba refleksikan: 'Di tahap mana perusahaan saya berada sekarang?'"

### 1. Tahap Pertama: Mode Personalia (Survival Mode)

"Ini adalah era manual. Biasanya ada di UMKM atau perusahaan keluarga konvensional. Saya menyebutnya 'Survival Mode'."

Ciri-cirinya: Data karyawan ada di map-map fisik. Kalau mau cari data satu orang, harus bongkar lemari dulu. Form cuti dan izin sakit pakai kertas yang gampang hilang atau ketumpahan kopi.

Payroll yang 'Horor': Pindahin data dari mesin fingerprint ke Excel satu per satu. Rumusnya ribet banget, kalau salah satu sel, bisa-bisa gaji satu kantor berantakan.

Ketergantungan pada 'Suhu': Biasanya cuma ada satu orang senior yang tahu segalanya. Kalau si 'Suhu' ini sakit atau ijin, satu kantor panik karena nggak ada yang tahu cara hitung lembur.

### 2. Tahap Kedua: Era HR Management (Standardization)

"Naik kelas! Di sini perusahaan mulai sadar kalau ngurus orang itu butuh aturan main yang jelas, bukan sekadar asas 'kekeluargaan' semata."

Lahirnya SOP: Sudah ada Peraturan Perusahaan (PP) yang rapi. Alur rekrutmen sudah baku, dan KPI mulai jalan meski masih pakai formulir standar.

Digitalisasi Terkotak-kotak: Anda sudah mulai pakai software, tapi sayangnya mereka nggak 'ngobrol'. Software absen sendiri, software gaji sendiri, data karyawan di folder sendiri.

Admin Load: Pekerjaan Anda jadi lebih tenang, tapi Anda masih sering 'kerja rodi' mindahin data dari sistem A ke sistem B. Melelahkan, tapi setidaknya lebih rapi dari tahap pertama.

### 3. Tahap Ketiga: Transformasi Human Capital (Integrated System/HRIS)

"Inilah level 'HRD Excellence'. Di sini, teknologi bukan lagi alat bantu ketik, tapi mitra strategis Anda."

Employee Self-Service (ESS): Karyawan nggak perlu lagi ngetuk pintu Anda cuma buat tanya 'Sisa cuti saya berapa, Pak?' atau 'Minta slip gaji dong'. Mereka bisa cek dan ajukan sendiri lewat aplikasi di HP. Hidup Anda jadi jauh lebih tenang!

Otomatisasi Payroll: Sekali klik, sistem absen, lembur, dan pajak langsung nyambung ke gaji. Akurat dan cepat!

Data Real-Time: Pas Direksi tanya tingkat turnover, Anda nggak perlu begadang bikin laporan. Buka dashboard, datanya langsung muncul.

"Di tahap ini, Anda bukan lagi ngurusin kertas. Anda punya waktu buat mikirin budaya kerja dan kebahagiaan karyawan. Teknologi ngurus datanya, Anda ngurus manusianya!"

Menatap Masa Depan: AI & Well-being

"Rekan-rekan, dunia HRD nggak berhenti di HRIS. Ke depan, kita akan

menghadapi gelombang yang lebih besar:"

People Analytics & AI: Bukan cuma lapor data masa lalu, tapi prediksi masa depan. AI bisa kasih tahu siapa karyawan yang kemungkinan mau resign bulan depan!

Mental Health & Well-being: HRD masa depan fokus pada kesehatan mental. Karyawan yang sehat mentalnya adalah aset yang nggak ternilai.

Hybrid & Gig Economy: Gimana caranya jaga budaya kantor kalau karyawannya ada yang di Bali, Jakarta, bahkan luar negeri? Itulah tantangan kita.

Penutup

"Jadi, saya tanya kembali: Di mana posisi Anda sekarang? Masih pusing sama tumpukan kertas, atau sudah mulai main aplikasi?"

"Ingat kalimat ini: Sistem adalah alat untuk efisiensi, tapi Empati adalah jiwa dari HRD. Tanpa rasa kemanusiaan, sistem secanggih apa pun cuma akan melahirkan robot, bukan tim yang loyal."

"Terima kasih sudah menyimak Bab 3. Persiapkan diri Anda, karena di bab berikutnya, kita akan masuk ke bagian paling 'berdarah-darah' tapi seru: Struktur dan Detail Pekerjaan HRD. Ini adalah 'daging' dari semua materi kita. Sampai jumpa di Bab 4!"