

Bab 4: Struktur Organisasi HRD

"Membangun Rumah bagi Para Penjaga Talenta"

(Visual: Opening dengan musik yang progresif dan cerdas. Muncul animasi bagan organisasi yang berubah-ubah bentuknya, dari kotak-kotak kaku menjadi lingkaran yang dinamis. Hariyadi muncul sambil merapikan dasi imajiner.)

Hariyadi: "Halo, rekan-rekan pengelola manusia! Selamat datang di Bab 4. Sejauh ini, kita sudah sepakat kalau HRD itu bukan 'tukang catat', melainkan Arsitek Strategis. Tapi, sebelum kita 'terjun bebas' ke lapangan untuk bedah teknis, ada satu pertanyaan klasik yang sering bikin pusing manajemen: 'Idealnya, struktur HRD itu kayak gimana sih?'"

"Mungkin Anda pernah lihat di Perusahaan A, HRD digabung sama GA dan Legal (sering disebut departemen 'Palugada'—Apa Lu Mau Gue Ada). Di Perusahaan B, HRD-nya mandiri dan gemuk banget divisinya. Di Perusahaan C? Eh, malah 'numpang' di bawah Departemen Keuangan. Mana yang benar? Jawabannya: Semuanya benar! Karena di dunia HR, prinsipnya adalah: No One Size Fits All. Nggak ada satu baju yang muat untuk semua ukuran badan."

1. Faktor Pembentuk "Wajah" HRD

"Struktur HRD itu nggak turun dari langit, kawan-kawan. Dia dibentuk oleh kebutuhan bisnis. Mari kita bedah tiga faktor utamanya:"

Jenis Usaha (Nature of Business): "Bayangkan pabrik manufaktur dengan ribuan buruh. Tim HR di sana harus punya otot kuat di bidang Industrial Relations. Urusannya demo, negosiasi serikat, dan kontrak massal. Beda sama Startup teknologi; mereka nggak pusing soal serikat, tapi pusing cari Programmer. Makanya tim Talent Acquisition mereka bisa seukuran satu batalyon!"

Skala Organisasi: "Di UMKM, Anda mungkin adalah 'HR Generalist'—alias manusia super yang pagi rekrut orang, siang hitung gaji, sore dengerin

curhat, malamnya kunci pintu kantor. Tapi di korporat raksasa, Anda jadi Spesialis. Ada yang kerjanya cuma mikirin gimana cara karyawan belajar (L&D), ada yang cuma urus angka (Comben)."

Budaya & Sejarah: "Ada perusahaan yang masih anggap HR itu 'anak bawang' dari departemen keuangan, jadi fokusnya cuma 'gaji nggak boleh telat'. Tapi ada perusahaan modern yang tempatin HR tepat di samping CEO sebagai penasihat strategi."

2. Model-Model Populer: "Mana Gaya Anda?"

"Supaya ada gambaran, ini model struktur yang paling sering kita temui di lapangan:"

Model HR Generalist (Personalia): "Favorit perusahaan keluarga. Efisien banget, satu orang urus semuanya. Kelemahannya? Kadang saking sibuknya urus absen, lupa mikirin strategi pengembangan orang."

Model Fungsional (Spesialis): "Ini gaya perusahaan mapan. Pekerjaannya dipecah: Ada divisi Rekrutmen sendiri, Training sendiri, Payroll sendiri. Hasilnya? Pekerjaan lebih 'dalam' dan fokus."

Model Industrial Relations Heavy: "Model 'Garda Terdepan'. Lazim di tambang atau perkebunan. HR di sini adalah ahli hukum ketenagakerjaan yang pastikan hubungan dengan serikat tetap harmonis dan nggak ada mogok kerja."

Model HR Business Partner (HRBP): "Model paling 'kekinian'. Tim HR nggak ngumpul di satu ruangan, tapi 'ditanam' di setiap divisi. Ada HR khusus buat tim Sales, ada HR buat tim IT. Tujuannya? Biar HR bener-bener paham bisnis dan nggak cuma kasih solusi teoritis."

3. Inti dari Segalanya

"Rekan-rekan, memahami struktur itu bukan cuma buat tahu siapa bos Anda atau di mana posisi meja Anda. Ini soal memahami Ekspektasi Manajemen. Apakah Anda diharapkan jadi administrator yang rapi, atau

konsultan strategis yang berani?"

"Apa pun strukturnya, napasnya tetap sama: Memanusiakan manusia dan memastikan produktivitas."

Penutup & Persiapan "Deep Dive"

"Kabar baiknya! Setelah pengantar ini, kita akan masuk ke bagian yang paling Anda tunggu-tunggu: Sub-Bab Detail Pekerjaan HRD. Kita akan bedah pilar-pilar teknis satu per satu secara mendalam."

"Di sini, Anda punya kebebasan. Anda boleh pilih sub-bab yang paling relevan sama 'kebakaran' yang lagi Anda hadapi di kantor hari ini. Tapi saran saya? Pelajari semuanya biar skill-set Anda lengkap dan Anda jadi praktisi HRD yang komprehensif."

"Kita akan mulai perjalanan detail ini dari fondasi paling awal: Organisasi & Perencanaan Tenaga Kerja. Karena tanpa struktur jabatan yang jelas, kita nggak akan tahu siapa yang harus direkrut. Ibarat mau bangun rumah, kita bikin sketsanya dulu baru cari tukangnyanya."

"Mari kita mulai di sub-bab selanjutnya!"