

PERAN HRD DI PERUSAHAAN START-UP

Oleh Moch. Amin Nurdin

Strategi pengembangan sumber daya manusia seyogyanya seiring dan sejalan dengan kemampuan perusahaan dalam mempersiapkan diri untuk beradaptasi dengan lingkungan bisnis di era baru industri 4.0, dimana sumber daya manusia di era ini harus mampu bekerja **seiring dan sejalan dengan tren**, yang serba otomatis, transparan, mandiri dan lain sebagainya, dan dalam kondisi semua serba terbantu dengan kecanggihan teknologi internet dan digitalisasi saat ini.

Pertumbuhan perusahaan startup di Indonesia semakin pesat, sudah lebih dari 100 perusahaan startup yang berdiri dan di era kemajuan teknologi yang berkembang pesat saat ini pertumbuhan perusahaan startup bagaikan jamur yang tumbuh di musim hujan. Startup sendiri jika diartikan adalah perusahaan atau bisnis yang baru pertama kali dirintis dengan konsep yang matang. Perusahaan-perusahaan startup masih dalam tahap pengembangan supaya menjadi perusahaan yang jauh lebih besar. Akan tetapi tidak semua perusahaan baru bisa disebut dengan startup, hanya yang bergerak di bidang teknologi, web, dan juga internet dapat dikatakan sebagai perusahaan rintisan (startup).

Berbicara soal karyawan dan gaji, sebuah startup memiliki jumlah karyawan kurang dari 20 orang dengan total pendapatan yang terbilang masih kecil. Umumnya, perusahaan ini masih belum memiliki kantor sendiri melainkan menjalankan roda perusahaan melalui sebuah website yang dijalankan melalui rumah atau ruko biasa. Dari segi umur, perusahaan startup di Indonesia berusia kurang dari 2 tahun. Meskipun demikian ada juga beberapa perusahaan yang sudah besar, memiliki ratusan karyawan, memiliki kantor sendiri yang besar dan karyawan-karyawan yang berusia relatif lebih muda dari kebanyakan perusahaan pada umumnya.

Dukungan dari pemerintah yang demikian besar terhadap perkembangan perusahaan startup memberikan kesempatan yang luas bagi para entrepreneur muda untuk membuka startup-startup baru dengan berbagai macam bisnis seperti software, agriculture, pendidikan, media, jasa konsumen, keamanan, kesehatan dan lain sebagainya, bahkan Bapak Rudiantara, MenKomInfo pernah menyampaikan bahwa pemerintah memiliki target untuk membantu mengembangkan tumbuhnya 1.000 startup baru sampai dengan akhir tahun 2020, dengan demikian peluang pertumbuhan bisnis ini menjadi semakin besar.

Segmen industri startup kini menjadi primadona untuk dibahas hampir di setiap media. Baik dari segi pembukaan lapangan kerja, pemanfaatan teknologi, hingga kontribusi pada peningkatan kondisi ekonomi secara umum, startup tidak akan pernah habis diulas. Tentu, prestasi ini tak mungkin lepas dari peran HRD perusahaan startup tersebut dalam mengelola tenaga yang dimilikinya.

Karena biasanya dimulai dari satu gagasan kecil yang kemudian mendapat respon positif dan pasar yang baik, startup cenderung akan lebih berfokus pada pengembangan bisnis dari sisi ekonomi. Hal ini yang menyebabkan kemudian banyak perusahaan baru tidak dapat bertahan lama. Sisi manusia, sebagai tenaga penggerak utama, biasanya tidak menjadi fokus besar.

Segmen industri startup kini menjadi primadona untuk dibahas hampir di setiap media. Baik dari segi pembukaan lapangan kerja, pemanfaatan teknologi, hingga kontribusi pada peningkatan kondisi ekonomi secara umum, startup tidak akan pernah habis diulas.

Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia

Padahal pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki juga sangat berpengaruh pada eksistensi dan perkembangan startup ini. Tidak bisa dipungkiri, perusahaan yang akan berhasil adalah perusahaan yang memiliki tenaga handal, dan menggunakan seluruh potensi yang dimiliki oleh SDM nya untuk fokus pada peningkatan produksi dan perkembangan bisnis.

Dari sisi ini, HRD untuk perusahaan startup memiliki peran yang besar. Iklim fleksibel yang dimiliki startup harus dikawal dengan aturan main yang tegas, sehingga meski SDM bekerja dengan suasana santai, kinerjanya bisa dipertanggungjawabkan pada target yang dimiliki perusahaan. Untuk melihat peran HRD perusahaan startup, kita akan melihat beberapa hal pokok diantaranya:

Perlindungan hukum/legalitas, aturan main untuk semua industri yang menggunakan tenaga kerja sudah jelas, perusahaan startup pun tidak dapat menutup mata terkait dengan hal tersebut, pemahaman terhadap hak dan kewajiban perusahaan dan karyawan tidak boleh dilewatkan dan pelaku industri harus tertib dan menghindari potensi gugatan hukum yang akan mungkin terjadi di masa-masa yang akan datang.

Hal ini biasanya terkait dengan pengaturan jam kerja dan lembur, tunjangan yang diterima, hak cuti, asuransi, dan sebagainya. Semua ini jelas memiliki aturan yang harus ditaati oleh perusahaan. Maka dari itu, keberadaan HRD dalam startup berguna untuk mengurus berbagai hal ini, agar perusahaan bisa terus berjalan dan terhindar dari pelanggaran undang-undang ketenagakerjaan.

Pengelolaan SDM, perkembangan startup tidak hanya bergantung pada keberadaan modal, namun juga pada SDM yang berkualitas dan bisa bekerja optimal. Pada tahap awal, proses perekrutan harus dimulai dengan cara dan metode terencana sehingga perusahaan akan mendapat tenaga kerja yang potensial. Selain itu, selama perusahaan berkembang, SDM ini perlu terus dikembangkan potensinya agar dapat dimanfaatkan sebesar-besarnya demi perkembangan perusahaan.

Selain dalam perekrutan dan pengembangan, HRD juga berperan untuk membuat berbagai kebijakan yang berkaitan dengan karyawan. Kebijakan ini, tentu akan diarahkan pada kenyamanan kerja sekaligus efektivitas kerja dari setiap karyawan. Orientasi kebijakan, selain untuk meningkatkan produktivitas perusahaan juga untuk menjaga keadaan moral karyawan.

Karyawan dengan keadaan moral atau psikis yang baik akan menunjukkan kinerja yang meningkat. Ini dikarenakan perasaan bahagia dan energi positif yang dimiliki karyawan tersebut. Kuncinya adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan personal karyawan. Kebijakan yang bisa disusun misalnya saja terkait pengambilan cuti dan liburan untuk karyawan.

Budaya Kerja, suasana kerja yang nyaman dan baik di perusahaan startup tidak dapat dipungkiri merupakan modal dalam pembentukan budaya kerja bagi perusahaan, hal ini juga dapat terbentuk dari penerapan aturan-aturan yang dibuat dan respon yang muncul dari karyawan, sehingga dapat diketahui apakah mereka merespon hal tersebut dengan positif atau sebaliknya.

Budaya perusahaan juga penting bagi eksistensi perusahaan, karena hal tersebut memberikan identitas dari perusahaan dan dapat membentuk loyalitas dan karakter pegawai yang dimiliki serta memberikan arahan yang jelas dan merangsang produktivitas karyawan.

Arsip dan Database Karyawan, momen ketika perusahaan startup dimulai biasanya memiliki karyawan yang belum banyak, sehingga urusan pengarsipan dan database masih dapat diatasi dengan sistem yang berbasis manusia dan arsip fisik, namun demikian seiring dengan berjalannya waktu, maka penambahan jumlah karyawan akan semakin banyak dan diperlukan pengelolaan arsip dan database karyawan yang semakin kompleks.

Memang sebaiknya pengelolaan SDM sejak awal sudah direncanakan dengan baik dan keberadaan divisi HRD di perusahaan startup mutlak diperlukan, agar ke depan tidak lagi akan ditemukan kendala dan hambatan dalam pengelolaan SDM, HRD perusahaan startup berperan dalam pengelolaan database



Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia

setiap karyawan, sehingga didapatkan semua rekaman terkait dengan karyawan dan nantinya hal ini dapat dipergunakan untuk pengurusan berbagai keperluan seperti penggajian, asuransi, review kinerja, perencanaan pelatihan dan berbagai macam hal strategis lainnya.

Tentang Penulis :



Moch. Amin Nurdin adalah Senior Fakultas LPPI yang menyelesaikan S1 di Universitas Diponegoro dan S2 di PPM Manajemen. Merupakan trainer yang berpengalaman dengan background sebagai praktisi salah satu bank swasta terkenal di Indonesia. Merupakan *recommended trainer* khususnya dalam bidang pengembangan *soft skill*, seperti *communication skill*, *negotiation skill*, *marketing skill*, *selling skill*, etc.

File ini dapat diunduh melalui : <http://lppi.or.id/produk/riset/>
Untuk korespondensi dan informasi lebih lanjut, hubungi :
Divisi Riset, Pengembangan Program dan Fakultas (DRPF)
Telp: (021) 71790919 ext. 393 | Email: riset@lppi.or.id
Website : www.lppi.or.id

Disclaimer: Tidak ada satu bagian pun dalam publikasi ini yang ditujukan sebagai promosi, penawaran, rekomendasi, nasihat investasi, atau untuk membentuk dasar keputusan-keputusan strategis atas suatu kegiatan, produk, dan/atau jasa dari pihak manapun. Oleh karena itu, Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia tidak bertanggung jawab terhadap keputusan pihak manapun.

