

# HR

## HITUNG RASA, KERJA TAK TERASA



KETIKA KOPI DINGIN MENJADI BENEFIT PARA PEGIAAT  
LEMBUR TANGGAL 25

**ADITYA KURNIAWAN**

# KATA PENGANTAR DAN UCAPAN TERIMA KASIH

Kalau kamu sedang mencari buku HR yang penuh istilah ilmiah, teori spiral kompetensi gaji, dan grafik yang bikin kening berkerut, **tutup buku ini sekarang!**

Karena buku ini bukan untuk mereka yang ingin terlihat pintar di depan kelas. Buku ini ditulis untuk kamu, yang pernah ngitung lembur sambil ngeluh, yang ngetik payroll sambil ngopi dingin karena belum sempat diseruput, yang upload data ke HRIS berkali-kali karena “sistem sedang maintenance sejak pagi.”

Ya.

Ini adalah buku untuk para **HR yang tidak viral, tapi vital.**

**Kita HR yang jadi pelayan 1001 urusan, tapi namanya jarang disebut di townhall.**

- ✓ Kalau gaji telat, HR dicari.
- ✓ Kalau absen error, HR dimaki.
- ✓ Kalau ada karyawan kabur, HR ditanyai.
- ✓ Kalau semua lancar? Ya... itu kan memang tugas HR.

Lucu ya?

**Kita HR yang katanya ‘hanya ngurus orang’, padahal kerjanya seperti merger antara kasir, guru BK, notaris, petugas sensus, sampai detektif swasta.** Karena jujur saja, siapa lagi yang tahu karyawan mana yang sering bohong izin anak sakit, padahal check-in di Puncak? Siapa yang tahu siapa suka siapa di kantor, tapi tetap profesional demi bonus akhir tahun?

Siapa?  
**HR.**

**Buku ini bukan kumpulan teori. Tapi kumpulan perasaan.**

Perasaan HR yang lelah tapi tidak bisa bilang.

Yang tiap hari kerja dengan standar sempurna, tapi dinilai oleh mereka yang bahkan nggak tahu cara hitung cuti tahunan.

**Ini adalah buku tentang ironi, komedi, dan tragedi yang dibungkus slip gaji.**

Tentang bagaimana perusahaan besar bisa berdiri megah, dengan fondasi yang dibangun oleh divisi yang paling jarang difoto saat company profile dibuat:

**Human Resources.**

Jadi, selamat datang.

Selamat membaca.

Dan kalau kamu merasa tersindir di halaman-halaman berikutnya, ya mungkin kamu memang pernah jadi HR.

Atau...  
pernah bikin HR sakit kepala.

---

Karena di dunia kerja yang makin canggih ini, satu hal tetap tidak berubah:  
HR masih dituntut jadi superman, tapi tetap digaji kayak staf magang.

Ucapan terima kasih yang tak terhingga untuk semua pihak yang selalu mendukung dalam perjalanan saya baik sebagai profesional HR atau praktisi akademi. Teruntuk Bapak saya Ari Sundaryanto, S.Sos, M.Si beserta Ibu saya Sri Handayani, SIP terima kasih telah melahirkan saya ke dunia dan memberikan pelajaran, bimbingan, wejangan hidup yang luar biasa dan semua pelajaran itu ternyata sangat-sangat terpakai saat ini di dunia yang serba nggak menentu. Support system yang selalu mendampingi dan menyertai saya dalam setiap langkah, *the one and only my lovely wife* Siti Sarah, S.Ikom dan kedua anak cantikku yang sedang mencari jati dirinya masing-masing Haura Syasya Ghaisani dan Marzia Hayyu Salsabila. Abah saya H. Hikmatullah, Amd dan Umi Hj. Zakiyah serta Ibu (Alm) Hj. Lutfiah yang senantiasa membimbing, memberikan arahan untuk melangkah. Dan nggak kalah penting semua kakak-kakak saya yang berhasil membakar semangat dan menjadi teman ngobrol selama ini Andi Rahmawati, SE, Gendro Basuki, ST, Netty Rahayu DA, ST, Surahman, SE.

Sumber inspirasi dalam mengarungi perjalanan saya sebagai HR dari awal karir dan sekaligus mentor saya, Bapak Imam Gunawan, SE dan juga kakak sekaligus mentor super Mas Wawan, serta teman-teman seperjuangan di HR yang pernah kerja bareng saya Roni, Restu, Pak Asep, Pak Wahyu, Bu Anik, Pak Haenys, Eri, Intan, Alpian, Bu Pearly, Pak Tubagus, Mas Yusuf, Bagus, Desti, Mbak Diah, Pak Dwi, Moza, Mas Tedi, Kiki, Pak Weldy, Bu Ria, Pak Reinnald, Pak Fatihi, Pak Dodot, Hasan, Rafi, dan mungkin masih banyak lagi yang nggak bisa saya sebutin satu-satu. Mohon dimaafkan ya.

Mei, 2025

**Aditya Kurniawan (Adit)**

# Isinya Buku Ini

- ✓ Kata Pengantar dan Ucapan Terima Kasih --- I
- ✓ Bagian Kesatu - HR: Hitung Rasa, Kerja Tak Terasa -- 1
- ✓ Bagian Kedua - Skema Gaji dan Ilusi Keadilan Sosial -- 4
- ✓ Bagian Ketiga - Slip Gaji & Slip of The Tongue -- 7
- ✓ Bagian Keempat - HRIS: Harus Rajin Isi Sendiri -- 10
- ✓ Bagian Kelima - Lembur: Antara Loyalitas dan Lupa Waktu -- 14
- ✓ Bagian Keenam - BPJS: Antara Perlindungan dan Pelayanan Kesabaran-- 18
- ✓ Bagian Ketujuh - Absensi: Antara Sidik Jari dan Sakit Hati -- 23
- ✓ Bagian Kedelapan - Curhat Dulu Baru Kerja -- 30
- ✓ Bagian Kesembilan - SP: Surat Patah Hati Berlapis Aturan-- 37
- ✓ Bagian Kesepuluh - Lupa Lembur, Tapi Ingat Lensa Kamera (CCTV) -- 44
- ✓ Bagian Kesebelas - HR Juga Manusia: Suka Capek, Gaji Biasa, Tugas Luar Biasa -- 51

## Bagian Kesatu: “HR: Hitung Rasa, Kerja Tak Terasa”

*“Kerja HR itu kayak Wi-Fi, kalau lancar, orang nggak sadar. Kalau ngadat, langsung dimaki.” - Seorang HR yang lupa password hidupnya.*

---

**S**elamat datang di dunia HR sebuah semesta yang penuh perhitungan, tetapi sering kali tak diperhitungkan. Ini adalah dunia tempat rumus excel lebih penting daripada horoskop, dan slip gaji lebih bikin deg-degan daripada pengumuman hasil pemilu. HR bukan hanya soal sumber daya manusia, tapi sumber drama manusia. Di sinilah perhitungan lembur bertemu dengan perasaan yang lembur juga.

Di industri manufaktur, HR seringkali jadi jantung tersembunyi dari semua operasional. Kalau karyawan telat datang, semua lihat ke HR. Kalau lembur belum dibayar, HR lagi. Kalau printer rusak? Tetap HR, entah kenapa.

Menurut SHRM (2023), 72% HR di sektor manufaktur menangani lebih dari tiga fungsi HR sekaligus. Bayangkan: satu orang HR bisa jadi payroll specialist, data administrator, BPJS advisor, dan kadang terapis karyawan. Belum lagi jadi tukang print surat pengalaman kerja mendadak ketika ada yang resign karena patah hati.

Secara teori, HR adalah pengelola SDM. Tapi dalam realitanya, HR adalah pelayan emosi, pemadam kebakaran, dan pemungut data yang tercecer. Kami bukan hanya menghitung angka, kami menghitung rasa. Rasa sabar.

Armstrong (2014) mendefinisikan HR sebagai pengelola dari perencanaan tenaga kerja hingga pemutusan hubungan kerja. Tapi Armstrong tidak menulis tentang bagaimana HR harus menenangkan karyawan yang protes karena potongan BPJS naik seribu rupiah.

Mari kita bicara soal payroll. Dari luar terlihat simpel: gaji masuk setiap tanggal 25. Tapi di balik itu, HR jungkir balik memvalidasi absensi, memeriksa lembur, menghitung PPh 21, mengecek tunjangan, dan memastikan semua itu sesuai dengan UU Ketenagakerjaan dan PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Tapi tetap saja, yang diingat karyawan hanya dua hal: "Kok potongan saya gede, Mbak?" dan "Gaji saya kayaknya kurang deh."

Menurut survei JobStreet (2022), 6 dari 10 karyawan tidak paham rincian slip gaji mereka. Sementara itu, 9 dari 10 HR berpikir serius untuk tidak membuka chat WhatsApp setelah gajian.

Di kantor, HR punya musuh abadi bernama: HRIS. Sistem yang katanya cloud-based, scalable, dan intuitif ini seringkali punya mood sendiri. Hari ini data aman, besok hilang entah ke mana. HRIS bisa lebih labil dari sinetron. Saat vendor bilang, "Kami akan lakukan update minor," HR langsung tahu artinya: besok pasti ada error.

Lalu ada urusan data karyawan. Mengelola data 500 orang karyawan itu seperti merawat 500 tanaman—masing-masing butuh perhatian, dan kadang tumbuh liar. Ada yang status pernikahannya berubah tapi tak update. Ada yang sudah resign tapi masih terdata aktif. Ada yang mengaku sudah training tapi tidak ada dokumentasi. Semua bisa jadi bencana kalau audit datang.

Belum lagi urusan surat peringatan atau SP. Dalam teori manajemen kinerja, SP adalah alat pembinaan. Tapi dalam praktiknya, SP dianggap surat benci. Padahal, menyusun SP itu tidak gampang: harus rujuk ke peraturan perusahaan, pastikan tanggal kejadian, lampirkan bukti, dan tetap jaga tone-nya agar tidak terdengar seperti ancaman kriminal.

Tentu saja, di tengah semua itu, HR juga harus jadi komunikator ulung. Menenangkan karyawan yang marah, menampung curhatan, menjawab dengan sabar pertanyaan soal cuti nikah, meskipun itu sudah dijelaskan 13 kali di handbook. HR juga harus menghindari perang status WA dan tidak terpancing saat karyawan membagikan meme tentang "kerja rodi" di grup kantor.

Dan begitulah realita HR: berangkat kerja dengan idealisme, pulang dengan bekas luka akibat birokrasi. Banyak HR masuk dunia kerja dengan niat mulia: ingin mengembangkan manusia. Tapi hari-harinya diisi dengan ngejar tanda tangan, revisi dokumen, perhitungan gaji yang tak kunjung selesai, dan jawaban sakral setiap pagi: "Data absennya belum sinkron, Pak."

Ironisnya, HR-lah yang paling sering merancang program kesejahteraan karyawan, tapi juga yang paling sedikit menikmati hasilnya. Saat karyawan lain dapat pelatihan, HR sibuk mengurus absensinya. Saat outing kantor berlangsung, HR sibuk mencatat siapa yang datang. Bahkan ketika ada bonus, HR tetap menghitung, bukan menikmati.

Burnout adalah teman lama. Menurut survey dari People Matters (2022), 62% HR profesional merasa beban kerja mereka meningkat drastis dalam tiga tahun terakhir. Tapi mereka tetap bekerja, karena tahu kalau bukan mereka yang mengurus ini semua, kantor bisa berhenti beroperasi.

Evaluasi kerja HR seringkali hanya dilihat dari satu hal: "Gaji masuk tepat waktu atau tidak?" Padahal peran HR jauh lebih dalam dari sekadar itu. HR menjaga keteraturan administratif, memastikan kepatuhan hukum ketenagakerjaan, dan menjadi penyambung antara manajemen dan karyawan.

Maka, bila Anda bertanya, apa sebenarnya HR itu? Jawabannya sederhana:

HR adalah seni menata ketidakpastian, dengan Excel dan empati. HR adalah perhitungan angka dan pengelolaan rasa. HR adalah hitung rasa. Dan kerja kami... sering kali tak terasa.

Tapi percayalah, kalau HR hilang satu hari saja, Anda akan tahu rasanya chaos dalam bentuk paling murni.

Jadi, lain kali saat Anda melihat HR di pojokan kantor, sedang menatap layar dengan mata kosong, jangan ganggu dulu. Mungkin kami sedang berjuang menentukan takdir 500 slip gaji.

Dan kalau pun kami terlihat diam, percayalah—di dalam kepala kami, ada ribuan angka yang sedang berdansa... dan satu harapan kecil: semoga HRIS hari ini tidak nge-lag.

## Bagian Kedua-Skema Gaji & Ilusi Keadilan Sosial

*"Gaji itu kayak pacar. Sebentar ada, sebentar hilang, dan selalu ada alasan kenapa nggak cukup." - Seorang HR yang sudah lama tak merasakan kenaikan gaji.*

---

### Gaji, Ilusi yang Terlalu Indah untuk Jadi Kenyataan

Di dunia HR, ada dua jenis orang: mereka yang memikirkan skema gaji dan mereka yang tidak peduli dengan skema gaji. Dan percayalah, HR berada di tengah-tengahnya, mencoba mencari cara untuk memastikan bahwa semua orang "merasa adil," sementara karyawan yang tidak puas dengan gaji mereka berkeluh kesah tentang "kenapa sih gaji saya nggak sesuai dengan level stres saya?"

Skema gaji sering dianggap sebagai sesuatu yang sangat teknis dan rumit. Anda harus tahu PPh, BPJS, insentif, lembur, tunjangan, dan berapa banyak angka di Excel yang perlu dihitung agar tidak terjadi "kesalahan kecil" yang bisa berujung pada drama yang lebih besar. Tapi pada kenyataannya, gaji adalah ilusi: semuanya terasa adil sampai ada satu karyawan yang bertanya, "Kenapa gaji saya lebih rendah daripada orang yang cuma duduk di depan komputer?"

---

### Rumus Gaji - Seperti Resep Masakan yang Selalu Gagal

Di atas kertas, rumus gaji itu terlihat sederhana: gaji pokok ditambah tunjangan, dipotong pajak, dikurangi lembur. Tapi kenyataannya, merumuskan gaji itu seperti memasak masakan favorit yang ternyata gagal total. Tunjangan kesehatan? OK. Potongan pajak? Semua lancar. Gaji pokok? Terlalu rendah untuk dibilang cukup, tapi cukup tinggi untuk jadi bahan sindiran.

Jadi, ketika HR menyusun skema gaji, kita seperti koki yang sedang mencoba membuat hidangan gourmet, tapi yang ada justru makanan terbakar. Anda tidak akan pernah tahu jika karyawan merasa cukup dengan gaji mereka sampai mereka mulai mengirimkan meme tentang "gaji segini, kok nggak bisa beli motor baru sih?" Ah, benar-benar sebuah pemandangan yang menggelikan.

Menurut data dari WorldatWork (2022), 45% perusahaan mengalami kebingungannya sendiri dalam menyeimbangkan gaji dan manfaat. Jadi, jika Anda pernah merasa bingung, ingatlah: HR juga bingung.

---

## Tunjangan & Bonus, Hadiah atau Cuma Tip?

Tunjangan dan bonus adalah bagian penting dari skema gaji, atau lebih tepatnya, bagian dari kebohongan manis yang kita jual ke karyawan. “Kami memberikan tunjangan kesehatan yang besar!” Tentu saja, itu berlaku jika Anda tidak sakit selama setahun penuh. Dan bonus? Itu hanya akan datang jika Anda melampaui target yang “tidak mungkin dicapai,” tetapi Anda tetap harus berterima kasih meskipun jumlahnya setengah dari apa yang diharapkan.

Survey LinkedIn (2023) mengatakan 63% karyawan merasa bahwa tunjangan mereka hanya seperti ilusi yang digantungkan di depan mata, seperti wortel yang selalu terjauhkan. Bonus pun sama. Di awal tahun, manajemen berjanji bonus yang luar biasa, tapi di akhir tahun? “Bonus akan disesuaikan dengan kinerja,” kata manajer yang sedang memikirkan cara mengurangi bonus supaya bisa membeli laptop baru.

---

## Keadilan Sosial atau Cuma Trik Magician?

Di dunia HR, ada satu pertanyaan yang tak pernah habis: bagaimana menciptakan keadilan sosial dalam skema gaji? Secara teori, semua pekerjaan harus dihargai secara adil berdasarkan kontribusinya. Tapi kenapa orang yang duduk di meja operasional bisa dapat lebih banyak daripada mereka yang duduk di ruang HR? Kalau bisa, kami ingin memberitahu mereka, “Gaji kami lebih tinggi karena kami harus tahan dengan drama kalian!”

Dan inilah kenyataannya: meskipun semua orang berbicara tentang keadilan sosial, pada akhirnya semua hanya soal siapa yang bisa berbicara lebih keras di rapat gaji. HR sering kali terjebak di antara dua pilihan yang sulit: memberikan kenaikan gaji yang adil atau menjaga agar anggaran gaji tidak meledak seperti tabung gas yang tertinggal di dapur.

---

## Ketidakpuasan - Kenapa Selalu Kurang?

Mungkin Anda pernah berpikir, “Gaji saya sudah cukup kok, nggak masalah.” Tapi coba tanya karyawan yang baru bergabung, mereka akan bilang, “Kok gaji saya cuma segini?” Ini adalah salah satu perasaan universal yang semua HR hadapi—ketidakpuasan karyawan terhadap gaji mereka.

Menurut survei Gallup (2023), 68% karyawan merasa gaji mereka tidak cukup meskipun sebenarnya sudah lebih dari cukup untuk kehidupan sehari-hari. Apakah HR bisa mengubah persepsi ini? Tidak. Karena gaji selalu kurang, selalu ada alasan, dan tidak peduli berapa banyak kita beri, selalu ada yang merasa lebih layak.

## Penyesuaian Gaji - Proses yang Lebih Lama Dari Menunggu Hujan di Musim Kemarau

Setiap kali perusahaan berencana untuk menyesuaikan gaji, seluruh departemen HR harus menjalani prosedur yang lebih rumit daripada menggambar peta dunia. Pemeriksaan anggaran, analisis pasar, evaluasi kinerja, dan masih ada karyawan yang bilang, “Eh, kok kenaikannya cuma segini?” Jika penyesuaian gaji adalah olahraga, HR sudah memenangkan medali emas untuk kesabaran.

Proses penyesuaian gaji seringkali lebih lama dari proses mendapatkan promosi yang layak. Namun, ketika kenaikan gaji akhirnya datang, karyawan hanya melihatnya dengan satu kalimat klasik, “Gaji saya sudah terlalu lama nggak naik!”

---

## Bonus - Sebagai Alat Manipulasi

Bonus adalah salah satu senjata andalan perusahaan untuk membuat karyawan merasa dihargai. Namun, jangan salah, seringkali bonus itu seperti janji-janji manis. Kalau kinerja perusahaan baik, bonus datang. Tapi kalau ada kesalahan sedikit, bonus hanya akan datang dalam bentuk kalimat manis, “Kita berharap bisa lebih baik tahun depan.” Tahun depan? Oh, itu baru bulan depan!

Menurut Glassdoor (2022), 52% karyawan merasa bonus yang mereka terima tidak sebanding dengan tingkat tanggung jawab yang mereka emban. Bonus yang diharapkan menjadi pahlawan dalam gaji malah sering kali menjadi sosok antagonis.

---

## Ketidakadilan yang Terlihat di Excel

Secara teori, gaji adalah cara perusahaan menghargai karyawan. Tetapi dalam praktiknya, gaji lebih sering menjadi sumber ketidakpuasan daripada kebahagiaan. Skema gaji bisa sangat tidak adil, terutama ketika HR terjebak di antara tuntutan manajemen yang ingin menghemat biaya dan harapan karyawan yang ingin melihat kenaikan yang memadai. Apa yang terjadi? HR dipaksa jadi penyihir yang menyeimbangkan angka-angka di Excel, sementara karyawan menatap dengan tatapan tajam.

## Bagian Ketiga: Slip Gaji & Slip of the Tongue

*“Slip gaji boleh tipis, tapi kalau bocor... bisa menimbulkan perang dunia HR ketiga.”  
HR, sambil menyembunyikan amplop berlabel rahasia.*

---

### Slip Gaji: Dokumen Kecil, Masalah Besar

Slip gaji. Dua kata yang tampak sederhana, tapi menyimpan potensi ledakan emosi yang tidak kalah dahsyat dari nonton sinetron 300 episode. Bentuknya kecil, cuma selembar kertas atau file PDF. Tapi ketika isinya salah satu baris, bersiaplah HR dikejar layaknya debt collector mengejar cicilan motor telat tiga bulan.

Slip gaji adalah ringkasan pembayaran bulanan. Idealnya berisi komponen gaji pokok, tunjangan, potongan, dan penghasilan bersih. Tapi bagi sebagian karyawan, slip ini punya satu fungsi utama: **menjadi bukti bahwa gaji mereka “tidak adil” dibandingkan dengan rekan sebelahnya.**

Menurut survei dari **APA (American Payroll Association, 2023)**, 85% karyawan memeriksa slip gaji mereka untuk memastikan jumlahnya sesuai, dan **42% di antaranya langsung menanyakan HR ketika menemukan “kejanggalaan”**. Jadi, ya, slip ini bukan cuma dokumen, ia adalah bahan investigasi.

---

### Ketika Angka Tak Lagi Netral

Meskipun angka di slip gaji itu hitam di atas putih, interpretasinya bisa berwarna-warni tergantung suasana hati karyawan. “Lho, kok potongan BPJS-nya beda sama bulan lalu?” tanya karyawan A dengan nada detektif. Padahal HR sudah menjelaskan 8 kali: “Iuran BPJS naik, Pak.”

Ada juga drama klasik: **lembur tidak muncul di slip**. Wah, ini seperti membuka babak baru sinetron. “Saya itu pulang jam 11 malam lho, Mbak, kok nggak masuk ya lemburnya?” Dan di saat seperti itu, HR menyesal tidak mengambil jurusan akting saat kuliah, karena sekarang harus menjelaskan dengan ekspresi tetap tenang walau ingin menjerit, “Data absennya kosong, Pak!”

---

### Slip Salah Kirim = Surat Cinta untuk Bencana

Dan ini dia tragedi paling populer: **slip gaji salah kirim**.

Bayangkan slip gaji Manager A yang “take home pay”-nya dua digit, nyasar ke inbox karyawan kontrak. Dalam waktu kurang dari 3 menit, 1 divisi sudah tahu, dan 2 grup

WhatsApp mulai membahas konspirasi. HR? Sedang panik menghapus email dan minta maaf ke seluruh galaksi.

Menurut laporan **CIPP (Chartered Institute of Payroll Professionals, 2022)**, kesalahan pengiriman slip gaji secara digital meningkat 17% pasca pandemi karena sistem otomatisasi yang belum matang. HR yang salah kirim? Besok langsung dibisikin, “Masih betah kerja di sini?”

---

### *Slip of the Tongue* - Karyawan dan Komentarnya

Bukan cuma slip gaji yang bahaya. Kadang, *slip of the tongue* ucapan tak terkendali dari karyawan bisa lebih mematikan. Misalnya, ada karyawan yang nyeletuk:

*“Gaji saya kecil, tapi tanggung jawab saya segede gunung.”*

Dan tentu saja, kalimat ini keluar saat HR lewat di pantry. Ucapan-ucapan macam ini menyebar lebih cepat dari pada memo HR tentang peraturan lembur. HR pun jadi bahan kasak-kusuk meskipun sudah jungkir balik menyusun struktur gaji yang paling “adil” menurut teori Hay Group dan Mercer.

---

### Ilmu di Balik Slip - Kaidah HR yang Sering Terlupakan

Di balik slip gaji yang kelihatannya sepele, sebenarnya ada struktur sistem penggajian yang kompleks:

1. **Job Grading** (Mercer Methodology)
2. **Job Evaluation** (Point Factor System)
3. **Internal Equity**
4. **External Competitiveness**

Sayangnya, semua itu terdengar seperti dongeng Yunani bagi sebagian karyawan yang hanya ingin tahu satu hal: "**Kenapa saya dibayar segini?**"

Bahkan **SHRM** mencatat bahwa **53% karyawan tidak memahami komponen dalam slip gaji mereka**. Dan inilah PR terbesar HR: menjelaskan realita perusahaan dalam bentuk tabel dan angka.

---

### Transparansi vs Tabu

Mau dibuka transparan? Risiko tinggi. Mau ditutup rapat? Dituduh tidak adil.

Beberapa perusahaan sudah mulai menerapkan *pay transparency*. Idealnya, hal ini membuat semua orang paham bahwa gaji disesuaikan dengan jabatan, kinerja, dan tanggung jawab. Tapi realitanya?

*“Lho, Mas Budi levelnya sama kayak saya, tapi kok lebih gede ya tunjangannya?”*

*Pay transparency* di Indonesia sering kali berakhir dengan **kekisruhan**, bukan pemahaman. Karena budaya kita masih menempatkan gaji sebagai **rahasia negara**, bukan informasi strategis.

---

## Slip sebagai Alat Audit

Dari kacamata HR profesional, slip gaji bukan hanya bukti bayar. Ia adalah **alat audit**.

- ✓ Memastikan perhitungan lembur sesuai PP 35/2021.
- ✓ Menjaga agar potongan tidak melanggar batas maksimal (25% dari upah).
- ✓ Menjadi bukti hukum jika ada konflik ketenagakerjaan.

Bahkan dalam **UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003**, perusahaan diwajibkan memberikan rincian upah kepada pekerja. Tapi ya itu, kadang HR cuma jadi tameng, padahal slip-nya dihitung sama sistem yang ngambek tiap Senin.

---

## Solusi? HR Butuh Napas Dulu

Jadi bagaimana solusinya?

1. **Edukasikan karyawan tentang slip gaji.**  
Buat sesi edukasi, e-book, atau bahkan konten TikTok HR (serius!) agar mereka paham isi slip gaji.
  2. **Audit internal sistem penggajian.**  
Lakukan pengecekan berkala agar tidak ada anomali “tunjangan nyasar.”
  3. **Gunakan HRIS yang compatible.**  
Tapi sebelum beli, **uji dulu**. Jangan sampai beli HRIS mahal, tapi output-nya malah bikin HR insomnia.
- 

## Di Antara Slip dan Sumpah Serapah

Slip gaji bukan lagi sekadar slip. Ia adalah ringkasan: tentang keadilan, ketelitian, dan ekspektasi. Tentang bagaimana satu angka bisa membahagiakan, atau menghancurkan kepercayaan.

Dan HR? Tetap berdiri di antara angka dan sumpah serapah.

## Bagian Keempat – HRIS: Harus Rajin Isi Sendiri

*“Kita beli software miliaran, tapi yang ngisi datanya tetep HR, manual, satu per satu, sambil nyeruput kopi yang udah dingin dari tadi.”*

*HR, sambil menatap layar Excel versi 98 yang masih dipakai buat jaga-jaga.*

---

### Ketika HRIS Hanya Sebatas Janji Manis Demo

Semua dimulai dari presentasi vendor software. “Dengan HRIS kami, semua data karyawan bisa otomatis! Payroll? Sekali klik! Cuti? Sudah sistem! Lembur? Auto terhitung!” katanya sambil menunjukkan video animasi yang terlalu indah untuk dipercaya—karena memang seindah itulah *kebohongan* bermula.

Begitu sistemnya diimplementasi...

Boom! Semua kembali ke HR. Mulai dari input data NIK, tanggal lahir, nomor BPJS, sampai status vaksin ke-3. Kalau ada yang salah? Salah HR.

Kalau karyawan nggak bisa login? HR yang disalahkan.

Kalau lembur nggak masuk sistem? HR lagi yang jadi tersangka utama.

Padahal di SOP tertulis jelas: **“HRIS adalah sistem mandiri berbasis employee self-service.”** Tapi kenyataannya: **HR yang harus rajin isi sendiri.**

---

### HRIS, Tapi Masih Spreadsheet

Idealnya, Human Resource Information System (HRIS) adalah sebuah sistem digital terintegrasi yang menangani data personalia, absensi, penggajian, hingga performance management.

Menurut **Gartner (2023)**, 75% perusahaan menengah hingga besar telah mengadopsi HRIS untuk efisiensi dan data-driven HR.

Tapi di perusahaan kita?

HRIS-nya **jalan sendiri, HR jalan kaki.**

Contoh real:

- ✓ Absen di mesin fingerprint, tapi hasilnya diekspor ke Excel.
- ✓ Payroll dihitung di sistem, tapi hasilnya dicek ulang pakai kalkulator Casio.
- ✓ Cuti diajukan online, tapi tetap harus print form buat disetujui manual.

Digitalisasi yang belum “jadi” ini akhirnya jadi jebakan batman: semua serba ganda, dan HR dobel kerjaan.

---

## Data Entry Adalah Penderitaan yang Tak Berkesudahan

“Kita mau jadi strategic HR, bukan tukang input data!” jerit HR sambil mengejar karyawan yang belum isi data keluarga di HRIS.

Masalah klasik:

- ✓ Karyawan **males login**.
- ✓ Karyawan **lupa password**.
- ✓ Karyawan **bilang ‘nggak ngerti IT’**.
- ✓ Karyawan **nanya: “Itu HRIS bisa buat pesen kopi juga nggak?”**

Jadilah HR yang harus:

- ✓ Update nomor rekening.
- ✓ Koreksi tanggal masuk.
- ✓ Masukin SK kenaikan jabatan.
- ✓ Upload foto karyawan yang ternyata selfie pakai filter anjing.

Kalau HR adalah dokter, maka HRIS adalah pasien kritis yang setiap hari butuh infus manual.

---

## Ketika Training HRIS Tak Lebih dari Basa-Basi

Ingat saat training penggunaan HRIS oleh vendor?

Slide demi slide ditampilkan, peserta mengangguk pura-pura paham, lalu bertanya di akhir:

*“Jadi nanti semuanya HR yang input ya?”*

Training HRIS seringkali tidak disesuaikan dengan realitas pengguna lapangan. Tidak ada segmentasi antara admin, user, dan decision maker. Maka tak heran, HR yang dilatih, HR juga yang ujung-ujungnya pakai, dan HR juga yang stres karena sistemnya sering ngambek.

Menurut **HR Technology Report 2022 (PwC)**, **60% organisasi mengalami kesenjangan antara ekspektasi sistem HRIS dengan implementasi aktualnya.**

---

## Update Sistem = Update Sakit Kepala

Tiba-tiba sistem update versi baru. Tombol pindah. Tampilan berubah. Fungsi yang biasa tinggal klik, sekarang harus klik-klik-klik-swear.

Belum lagi kalau sistemnya error:

- ✓ Pengajuan cuti hilang.
- ✓ Data gaji lenyap.
- ✓ Tanggal ulang tahun karyawan mendadak semua jadi 1 Januari 1970.

Dan ketika HR komplain ke vendor, jawabannya:

*“Sudah kami eskalasikan ke tim development ya, Mbak.”  
(Hingga kini, ‘tim development’ itu tak pernah kembali dengan jawaban.)*

---

## HRIS atau HR Stress?

HRIS seharusnya membuat pekerjaan lebih mudah, bukan menambah drama baru. Tapi saat implementasinya dipaksakan tanpa SOP, tanpa training masif, dan tanpa dukungan manajemen, maka HRIS berubah jadi singkatan dari:

*Harus Rajin Isi Sendiri.*

Sebuah ironi di era industri 4.0, di mana HR justru tenggelam dalam pekerjaan administratif manual padahal katanya mau jadi strategic partner.

---

## Menjawab Tantangan dengan Strategi

Lalu, bagaimana agar HRIS tidak jadi jebakan?

1. **Pilih sistem sesuai kebutuhan organisasi**, bukan karena "biar sama kayak perusahaan sebelah."
2. **Libatkan user dalam proses uji coba.** Jangan hanya HR dan IT yang duduk bersama vendor.
3. **Buat SOP penggunaan HRIS yang jelas**, termasuk konsekuensi jika karyawan tidak mengisi data.
4. **Lakukan refresh training berkala.**
5. **Bangun budaya self-service.** HRIS hanya berguna jika user mau pakai.

---

## HRIS Bukan Sistem Sihir

HRIS bukan tongkat sihir. Ia tetap perlu diisi, dijaga, dirawat. Tapi ia bukan juga alasan untuk HR tetap jadi kuli data selamanya. Maka kuncinya adalah:

- ✓ **Kebijakan sistemik.**
- ✓ **Pelibatan karyawan.**
- ✓ **Dukungan manajemen.**
- ✓ **HR yang berani bersuara.**

Karena kalau tidak, selamanya HRIS hanya akan jadi HR Excel yang dibungkus HTML dan tampak canggih padahal tetap bikin nangis tengah malam.

*"Kita beli software canggih, tapi ujungnya tanya lagi ke HR: 'Mbak, gaji saya kok beda ya dari bulan lalu?' "*  
*HR, sambil memasukkan 374 data manual ke sistem karena karyawan lupa login.*

## Bagian Kelima – Lembur: Antara Loyalitas dan Lupa Waktu

*“Saya lembur kok, Mbak. Tapi lupa isi form.”*

*Seorang karyawan yang percaya lembur itu ibadah dan HR itu Tuhan yang Maha Mencatat.*

---

### Lembur = Romansa Malam Tanpa Kenangan

Di satu sisi, lembur adalah bukti loyalitas.

Di sisi lain, lembur juga bukti: **manajemen nggak bisa bikin planning.**

Sebab kalau semua terencana, semua selesai di jam kerja, kan?

Tapi begitulah dunia kerja kita. Di kantor, orang sibuk terlihat hebat. Dan orang pulang cepat dianggap “kurang semangat”. Lembur adalah mahkota tak kasat mata. Semakin larut kau bertahan, semakin dianggap “dedikasi luar biasa” padahal, kenyataannya: **kerjaan biasa aja, tapi telat mulainya.**

---

### HR dan Perhitungan Lembur yang Tak Pernah Damai

Masuklah kita ke ruang penderitaan bernama **perhitungan lembur.**

Sebuah seni hitung menghitung penuh drama:

- ✓ Jam 17.01: Apakah itu sudah lembur?
- ✓ Istirahat 30 menit, dihitung atau enggak?
- ✓ Lembur Minggu, pakai rumus dobel?
- ✓ Karyawan kerja 2 jam, tapi minta dibayar 3 jam, karena katanya “nunggu approval bos”.

Dan ketika HR menolak:

*“Lho Mbak, saya kerja, loh! Ada buktinya! CCTV!”*

Ya. Lembur telah berubah menjadi ladang klaim. HR bukan lagi pengelola data, tapi seperti **hakim pengadilan hubungan industrial**, memutuskan: siapa yang pantas dibayar, dan siapa yang hanya nonton YouTube sampai jam 8 malam.

---

### Peraturan Ada, Tapi Tergantung Mood

Menurut UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 pasal 78:

“Pekerja/buruh yang bekerja melebihi 7 jam (6 hari kerja) atau 8 jam (5 hari kerja) dalam sehari, berhak atas upah lembur.”

Tapi implementasi di lapangan?

- ✓ Ada lembur tanpa surat.
- ✓ Ada lembur karena diajak teman.
- ✓ Ada lembur karena “malu pulang cepat”.

Lebih parah lagi, ada manajer yang dengan enteng bilang:

*“Nggak usah form, yang penting kerjaan selesai.”*

Dan saat HR tidak bayar lemburnya?

*“Lho, HR nggak apresiatif ya? Saya kerja loh sampai malam demi perusahaan!”*

**Plot twist: HR juga sering lembur, tapi nggak pernah dibayar.**

---

## Mesin Absen, Saksi Bisu Tanpa Hati Nurani

Siapa yang paling jujur di kantor?  
Bukan bos, bukan HR, bukan staf.

**Jawabannya: mesin absen.**

Mesin tidak bisa dibujuk, tidak bisa dirayu. Tapi sayangnya... tidak semua perusahaan connect antara **absensi dan sistem payroll**.

Akhirnya:

- ✓ Ada yang lupa absen pulang, jadi nggak keitung lemburnya.
- ✓ Ada yang absen dulu, baru balik kerja.
- ✓ Ada juga yang titip absen... sambil ngopi di luar.

Lalu karyawan datang ke HR dengan nada sedih:

*“Saya tuh kerja beneran loh, Mbak. Masa cuma gara-gara lupa absen, jadi nggak dibayar?”*

Dan HR hanya bisa menatap nanar ke layar sistem, mencari jejak-jejak keberadaan lembur yang tak tercatat itu.

---

## Lembur = Loyalitas? Kadang, Lupa Waktu Saja

Lembur yang sehat adalah lembur dengan tujuan.  
Lembur yang toksik adalah lembur yang:

- ✓ Dipaksa karena deadline kacau.
- ✓ Dianggap rutinitas.
- ✓ Diromantisasi sebagai dedikasi.

Menurut studi oleh **Harvard Business Review (2021)**, karyawan yang lembur lebih dari 55 jam/minggu memiliki risiko gangguan jantung 33% lebih tinggi dibanding yang lembur <40 jam.

Tapi di kantor kita, orang yang jam 7 malam masih kerja disebut “role model.” Padahal, bisa jadi dia korban sistem yang amburadul.

---

## Sistem Lembur Digital, Tapi Jiwa Manual

Kita sudah pakai HRIS.  
Tapi pengajuan lembur masih:

- ✓ Harus print form.
- ✓ Butuh 3 tanda tangan.
- ✓ Diproses 2 minggu.

Dan... bisa ditolak karena: “anggaran habis.”

Digitalisasi tanpa kecepatan hanya akan menambah frustrasi.  
Dan HR? Jadi tempat komplain massal setiap akhir bulan karena:

- ✓ Lembur belum dibayar.
  - ✓ Lembur salah hitung.
  - ✓ Lembur tidak di-*approve* padahal “udah kerja keras banget”.
- 

## HR sebagai Penjaga Neraca Rasa dan Realita

Di tengah semua drama ini, HR harus waras:

- ✓ Menjaga aturan tetap ditegakkan.
- ✓ Memastikan perusahaan tidak jebol bayar lembur asal-asalan.
- ✓ Tapi juga tidak membunuh semangat orang yang benar-benar loyal.

**HR bukan musuh karyawan. HR adalah rem tangan agar sistem tidak meluncur bebas tanpa kontrol.**

---

## Jalan Tengah yang Bisa Ditempuh

1. **Perjelas aturan lembur.** Bikin SOP tertulis, sosialisasikan.
2. **Tegas soal form dan sistem.** Tanpa bukti, tidak dibayar.
3. **Evaluasi manajemen waktu kerja.** Kalau semua pekerjaan selalu lembur, berarti ada yang salah.
4. **Beri insentif lembur yang adil.** Jangan cuma “terima kasih”, kasih juga *transferan*.
5. **Perhatikan kesehatan mental karyawan.** Jangan cuma puji loyalitas, perhatikan juga burnout.

---

## Lembur Adalah Cermin Budaya Kerja

Di dunia yang cepat dan target-driven, lembur seakan jadi keniscayaan. Tapi sebenarnya, lembur itu **indikator sistem yang tidak sehat**.

- ✓ Lembur sering = perencanaan buruk.
- ✓ Lembur terus = budaya kerja nggak efisien.
- ✓ Lembur dipuja = pengabaian hak hidup normal.

Dan HR punya peran besar untuk menyuarakan ini. Bukan untuk menghentikan lembur, tapi untuk menjadikannya **pilihan sadar, bukan kewajiban tak berbayar**.

*“Kerja keras itu penting, tapi jangan sampai lupa kalau hidup juga butuh tidur.”*

*— HR, sambil lembur ngitung lemburan orang lain yang belum tentu ngitung dirinya.*

## Bagian Keenam – BPJS: Antara Perlindungan dan Pelajaran Kesabaran

“Kartu sudah aktif, tapi rumah sakit bilang belum ada datanya.”

- Drama klasik pekerja pabrik sebelum operasi amandel.

---

### BPJS—Bukan Pelayanan Sangat Jelas

BPJS adalah bukti negara hadir.

Tapi juga bukti bahwa hadir saja tidak cukup. Harus jelas, teratur, dan nggak bikin panik saat karyawan sudah masuk IGD tapi datanya “belum nyambung ke server”.

HR di posisi ini seperti mak comblang antara negara dan rakyatnya:

- ✓ Ditanya iuran, HR jawab.
- ✓ Ditanya kenapa belum aktif, HR cari tahu.
- ✓ Ditanya kenapa belum sembuh, HR disalahkan.

Padahal ya, HR bukan dokter. HR juga bukan Tuhan. Tapi HR dituntut tahu semua: **dari status kepesertaan sampai kenapa kepala sakit padahal gajian naik.**

---

### Pendaftaran BPJS, Secepat Keinginan... Seberat Sistem

Pendaftaran BPJS itu, dalam teori, gampang:

1. Input data.
2. Upload dokumen.
3. Tunggu 1x24 jam.
4. Aktif, langsung bisa digunakan.

Namun dalam praktik:

1. NIK tidak valid.
2. Data ganda.
3. Sistem maintenance nasional (pas banget pas urgent).
4. Kartu aktif tapi rumah sakit tidak menerima.

Dan HR yang dipanggil:

*“Mbak HR, saya mau operasi gigi... tapi kata admin RS, datanya belum muncul di sistem pusat. Gimana sih?”*

Lalu HR pun menghubungi *care center* BPJS.  
Tunggu 45 menit, dijawab robot, dioper lagi.  
Dan akhirnya... **didoakan sabar.**

---

## Iuran Tiap Bulan—Masuk ke Mana?

Menurut PP No. 82 Tahun 2019, iuran BPJS Kesehatan untuk pekerja adalah:

- ✓ 5% dari gaji bulanan (4% dari perusahaan, 1% dari karyawan)
- ✓ Dengan batas maksimal upah yang dihitung: Rp12 juta.

Dan meski tiap bulan dipotong (dan disetor dengan keringat HR), selalu saja ada yang bertanya:

*“Kok pas saya ke klinik harus bayar ya?”*

*“Kok anak saya nggak bisa pakai BPJS saya?”*

*“Kok belum aktif padahal saya sudah kerja 2 hari?”*

Kadang HR ingin menjawab:

*“Karena ini bukan sihir, Bu. Ini sistem negara. Butuh waktu, butuh data, dan butuh keberuntungan.”*

---

## Rujukan, Sistem Berjenjang, dan Sabar Bertingkat

Salah satu ujian hidup: sistem rujukan BPJS.

- ✓ Harus ke faskes tingkat 1 dulu.
- ✓ Kalau nggak bisa, baru dirujuk ke faskes lanjutan.
- ✓ Kalau faskes lanjutan penuh, disuruh balik besok.
- ✓ Kalau udah mepet waktu operasi, cari jalur belakang (alias jalur karyawan + HR + nekat).

HR menerima telpon malam-malam:

*“Mbak, saya udah di RS rujukan tapi katanya quota habis. Bisa dibantu?”*

HR pun scroll database rumah sakit. Cari-cari RS yang masih bisa.  
Besoknya, HR disuruh tanggung jawab karena karyawan ngamuk di IGD.

---

## Drama BPJS Ketenagakerjaan—JHT, JKM, dan Jaminan yang Sering Terlupa

BPJS Ketenagakerjaan juga tidak mau kalah drama.

- ✓ Ada Jaminan Hari Tua (JHT).
- ✓ Ada Jaminan Kematian (JKM).
- ✓ Ada Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK).
- ✓ Bahkan ada Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)—yang jarang dipakai karena... ya HRD juga lupa aktifin.

Dan ketika karyawan resign:

*“Saya mau klaim JHT nih. Gimana, Mbak HR?”*

*“Bisa dibantu, Mbak? Tapi saya belum punya akun BPJSTKU.”*

*“Gimana cara ngurus klaim online ya?”*

*“Saya lupa email-nya...”*

HR pun jadi **admin customer service BPJS tidak resmi**.

Mulai dari reset email sampai nyari akun BPJSTKU yang udah 4x ganti password tapi pakai email pacar yang udah jadi mantan.

---

## BPJS, HR, dan Ekspektasi Langit

Karyawan berharap BPJS:

- ✓ Aktif dalam sehari.
- ✓ Bisa langsung pakai buat apapun.
- ✓ Bebas biaya.
- ✓ Nggak ada antre.

Fakta di lapangan:

- ✓ Sistem bisa delay.
- ✓ Proses bisa molor.
- ✓ Kadang harus bayar juga (kalau naik kelas layanan).

Dan siapa yang disalahkan? **HR**.

Karena katanya:

*“Itu kan urusan HR, harusnya udah diurusin dong!”*

Padahal HR juga lagi ngurus gaji, lembur, SP, cuti, pelatihan, dan... drama kantin yang keasinan.

## BPJS Itu Penting. Tapi Sistem Harus Diperkuat

Secara prinsip, **BPJS adalah langkah maju.**

- ✓ Perlindungan sosial.
- ✓ Menjaga kesehatan dan keberlangsungan hidup pekerja.
- ✓ Menurunkan beban biaya pribadi.

Tapi implementasi perlu:

- ✓ **Sistem yang terintegrasi.**
- ✓ **Kecepatan dalam aktivasi.**
- ✓ **Konsistensi antar daerah dan rumah sakit.**

Menurut data **Badan Pusat Statistik (BPS, 2023)**, lebih dari **70% pekerja formal** telah terdaftar dalam BPJS. Namun keluhan tentang aktivasi dan rujukan masih jadi top 5 pengaduan utama.

---

## HR Sebagai Penjaga Data dan Harapan

Di sinilah HR harus:

- ✓ **Update data berkala** (terutama NIK & status keluarga).
- ✓ **Cek iuran rutin** (hindari tunggakan).
- ✓ **Pastikan Faskes 1 sesuai domisili.**
- ✓ **Edukasi karyawan tentang hak dan prosedur.**

Bukan karena HR sok tahu. Tapi karena karyawan sering kali **tidak tahu tapi marah duluan.**

---

## Edukasi adalah Kunci (yang Sering Hilang)

HR bisa:

- ✓ Buat modul singkat tentang “Cara Pakai BPJS”.
- ✓ Simpan template reset password BPJSTKU (biar nggak ngetik ulang tiap minggu).
- ✓ Buat Q&A visual: *Kenapa saya bayar padahal pakai BPJS?*
- ✓ Kampanye bulanan: “Update Faskes Sebelum Sakit.”

Karena karyawan yang tahu caranya = karyawan yang tidak salahin HR melulu.

---

## BPJS dan Cinta yang Butuh Komitmen

BPJS bukan sistem sempurna. Tapi lebih baik dari pada tidak ada.

Masalahnya bukan di niat, tapi di implementasi:

- ✓ Sistem kadang lambat.
- ✓ Data sering invalid.
- ✓ Proses birokrasi bisa bikin naik darah.

Namun di tengah itu semua, HR tetap jadi garda depan:

- ✓ Jadi penjelas.
- ✓ Jadi pendamping.
- ✓ Kadang juga jadi pelampiasan.

Dan satu hal yang selalu kita ingat:

*“Semoga sehat selalu. Karena kalau sakit... kita tahu siapa yang bakal ribet duluan.”*

## Bagian Ketujuh – Absensi: Antara Sidik Jari dan Sakit Hati

*“Maaf Mbak, saya tadi udah absen, tapi mesinnya bilang sidik jari tidak dikenali. Padahal itu jari saya sendiri loh, bukan jari orang lain.”*

*- Karyawan yang hampir menangis, tapi HR-nya lebih dulu stres.*

---

### Absensi: Mesin Waktu Dunia Kerja

Absensi itu, secara teori, hanya soal:

- ✓ Datang ke kantor.
- ✓ Menempelkan jari di mesin.
- ✓ Muncul tulisan “Selamat Datang”.

Tapi di dunia nyata:

- ✓ Mesinnya hang.
- ✓ Jarinya lembap.
- ✓ Listriknya padam.
- ✓ Karyawan datang tapi lupa jari.

Seketika, HR berubah jadi **detektif, pemadam kebakaran, guru TK, dan psikolog spiritual.**

---

### Jenis-jenis Sistem Absensi: Dari Manual ke Digital, dari Ribet ke Ruwet

- ✓ **Manual (buku tanda tangan)**  
Cocok buat kantor 1980-an.  
Tantangan: tanda tangan bisa mirip semua.
- ✓ **Fingerprint (sidik jari)**  
Dibilang modern, tapi realitanya:
  - ◆ Tangan kotor: tidak terbaca.
  - ◆ Sidik jari tipis: mesin stres.
  - ◆ Mesin panas: HR dingin, tapi dalam hati mendidih.

✓ **Face recognition**

Canggih! Tapi:

- ◆ Muka ngantuk = error.
- ◆ Muka pakai masker = unknown.
- ◆ Muka mantan = trauma.

✓ **Mobile GPS Attendance**

Solusi work from home?

- ◆ Bisa dimanipulasi.
- ◆ Bisa check in dari kasur.

*Menurut survei SoftwareSuggest (2023), 34% perusahaan mengalami kecurangan absensi digital, dari manipulasi lokasi sampai screenshot palsu.*

---

## Tipe Karyawan Saat Absen

1. **Si Rajin**  
Selalu absen pagi-pagi, walau kantor masih gelap.
2. **Si Lupa**  
Baru sadar belum absen pas sore.  
“Mbak HR, aku lupa absen. Tapi aku ada kok dari tadi.”
3. **Si Taktik**  
Masuk 5 menit, absen, lalu hilang entah ke mana.
4. **Si Drama**  
“Tadi tuh aku absen, cuma mesin gak mau terima aku. Kayak hidupku.”
5. **Si Titip Jari**  
“Bro, absenin dong. Tanganku lagi memegang kopi.”

---

## Drama Sidik Jari yang Menyayat Hati

Jam 07.59, satu menit sebelum telat.

Karyawan lari ke mesin fingerprint.

Jari ditempel...

“Sidik jari tidak dikenali”

Coba jari lain.

“Sidik jari tidak dikenali”

Lap tangan ke celana.

Coba lagi.

“Silakan ulangi.”

Jam menunjukkan 08.01

HR: “Maaf ya, itu sudah late.”

Karyawan:

*“Jadi karena satu menit, saya dicap tidak disiplin?”  
“Jadi penilaian kinerja saya berkurang cuma karena mesin?”*

HR dalam hati:

*“Mesin tidak salah, yang salah... siapa suruh telat?”*

---

## Mekanisme Absensi yang 'Katanya' Ideal

Menurut Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021:

*“Setiap pekerja wajib mencatatkan kehadiran sebagai dasar perhitungan upah dan jam kerja”*

Itu secara normatif.

Tapi realitanya, HR harus bikin:

- ✓ SOP Absensi.
- ✓ Flow pengajuan lupa absen.
- ✓ Form kronologi manual.
- ✓ Bukti pendukung (foto, CCTV, atau saksi hidup).
- ✓ Dan terakhir, keyakinan diri bahwa semua akan baik-baik saja.

---

## Lupa Absen dan Alasan Terbaik Sepanjang Sejarah

- ✓ **“Saya buru-buru meeting, lupa.”**
- ✓ **“Saya absen tapi kayaknya gak masuk sistem.”**
- ✓ **“Tadi ada rekanan, saya dampingin dulu.”**
- ✓ **“Jarinya luka, jadi gak bisa absen.”**
- ✓ **“Tadi hujan, jari basah.”**
- ✓ **“Saya kira sistemnya otomatis.”**

*Fun Fact: Dalam satu tahun, rata-rata HR menerima 57 kasus lupa absen dan 123 laporan mesin error yang semuanya datang dengan wajah memelas.*

---

## HR, Mesin Absensi, dan Perasaan Tertekan

HR bukan hanya mencatat, tapi juga:

- ✓ Menyaring.
- ✓ Menganalisis.
- ✓ Menyelesaikan konflik absen.

Kadang HR harus menyelidiki:

- ✓ Jam login vs jam kerja.
- ✓ Cek CCTV: beneran hadir nggak?
- ✓ Crosscheck dengan atasan.
- ✓ Baca chat grup: “si A tadi udah di lokasi belum ya?”

Kalau ada konflik, HR dituduh tak adil.  
Kalau dibiarkan, dianggap HR nggak tegas.

---

## Absensi dan Dampaknya pada Payroll

Jangan salah.

1 menit telat = potongan.

1 jam telat = surat cinta.

1 hari bolos = potongan penuh + mungkin SP.

Absensi itu akar dari semua:

- ✓ Payroll.
- ✓ Lembur.
- ✓ Penilaian kinerja.
- ✓ Bonus.
- ✓ Disiplin.

Salah data absen = salah semuanya.  
Dan tentu saja, siapa yang ditodong?

**HR.**

---

## Mesin Absensi Pintar vs Karyawan yang Lebih Pintar

Mesin bisa dilawan dengan:

- ✓ Tisu basah (biar jari licin).
- ✓ Screenshot palsu (buat mobile attendance).
- ✓ Titip absen (yang sayangnya masih sering terjadi).

HR harus pasang strategi:

- ✓ Audit data absensi acak.
- ✓ Lock lokasi GPS.
- ✓ Integrasi CCTV + absensi.
- ✓ Jadwal random check.

Karena percaya itu penting, tapi verifikasi itu wajib.

---

## Masalah Terbesar: Absensi WFH dan Hybrid

Absensi WFH:

- ✓ Cek in lewat HP, sambil rebahan.
- ✓ Lupa absen tapi kerja beneran.
- ✓ Cek out lupa lagi, karena udah tidur duluan.

Absensi Hybrid:

- ✓ Hari ini ngantor, besok WFH, lusa lupa hari.
- ✓ Sistem bingung, karyawan bingung, HR lebih bingung.

Solusi:

- ✓ Reminder otomatis.
- ✓ Absensi berbasis task.
- ✓ Tetap ada reward & punishment.

---

## Absensi dan Keadilan Sosial

*“Kenapa saya telat 5 menit dipotong, tapi si bos ngaret sejam aman-aman aja?”*

Ini pertanyaan abadi.  
HR hanya bisa jawab diplomatis:

*“Itu level manajerial, ada pengaturan fleksibilitas.”*

Padahal dalam hati:

*“Saya juga sebel, tapi gaji saya nggak cukup buat protes.”*

---

## Laporan Absensi: Antara Excel dan Emosi

Setiap awal bulan:

- ✓ HR download data dari sistem.
- ✓ Cek telat, cuti, lembur, alfa.
- ✓ Reconcile dengan jadwal.
- ✓ Export ke payroll.

Masalah muncul kalau:

- ✓ Sistem absen error.
- ✓ Karyawan lupa cek in/cek out.
- ✓ Ada absen dobel.

Saat itu terjadi:

*HR tidak lagi bekerja dengan data.  
HR sedang berhadapan dengan takdir.*

---

## Solusi HR: Ngobrol, Edukasi, dan Bersabar

Tips:

1. Edukasi rutin via grup WA.
2. Bikin infografis “Alur Lupa Absen”.
3. Tetapkan batas toleransi telat yang manusiawi.
4. Sediakan alat kebersihan di dekat mesin fingerprint.
5. Buat humor receh tentang absen agar lebih santai tapi ngena.

Karena kadang, ketawa bareng lebih efektif dari SP.

---

## Absen, tapi Jangan Kehilangan Akal Sehat

Absensi itu bukan sekadar formalitas.  
Dia adalah fondasi akuntabilitas.  
Tapi harus dibungkus dengan rasa kemanusiaan.

Mesin memang tak punya hati.  
Tapi HR dan karyawan masih punya.  
Dan di antara jari yang basah dan mesin yang ngambek,  
marilah kita tetap menjaga waras bersama.

## Bagian Kedelapan – Curhat Dulu Baru Kerja

*“Mbak HR, saya kayaknya udah nggak dihargai lagi di tim ini. Tapi ya gimana ya, saya masih butuh gaji...”*

*- Karyawan yang mau resign, tapi takut lapar.*

*“Pak, boleh konsultasi sebentar? Soal kerjaan... dan kehidupan.”*

*- Karyawan yang awalnya bahas lemburan, ujungnya bahas mantan.*

---

### HR: Bukan Hanya Human Resources, Tapi Human Resilience

Di kantor, HR itu sering disalahpahami.

Orang pikir tugas HR cuma:

- ✓ Rekrut karyawan.
- ✓ Hitung gaji.
- ✓ Potong PPh 21.
- ✓ Cek absen.

Padahal, realitanya lebih absurd:

HR adalah tempat pelarian.

**Kadang bukan keuangan yang bikin stres, tapi rekan kerja dan atasan.**

---

### HR = Human Receiver

HR menerima:

- ✓ Laporan mangkir.
- ✓ Laporan perselingkuhan di pabrik.
- ✓ Laporan berantem antartim.
- ✓ Dan... laporan patah hati.

Semua diterima dengan senyum (palsu) dan secarik form kronologi.

---

### Ragam Curhat yang Masuk ke HR

#### 1. Curhat Profesional:

“Saya merasa gak berkembang.”

“Saya sudah 5 tahun, gak naik-naik.”

“Saya pengen pindah divisi.”

2. **Curhat Pribadi:**  
“Saya baru putus, susah fokus.”  
“Saya lagi LDR, boleh WFH seminggu?”  
“Saya sakit hati, bukan sakit fisik. Tapi tetap ingin cuti.”
  3. **Curhat Eksistensial:**  
“Apa hidup ini cuma soal kerja?”  
“Gue tuh ngerasa kerja tapi gak hidup.”  
“Saya merasa... hilang arah.”
- 

## Fakta HR Menjadi Konsultan Emosi

Menurut Harvard Business Review (2022):

54% HR profesional melaporkan bahwa mereka *routinely deal with emotional issues* yang bukan bagian dari job description mereka.

Dan survei Deloitte 2023:

67% HR di Asia Tenggara mengaku jadi tempat curhat nonformal bagi karyawan yang stres atau burn out.

---

## Saat HR Jadi Psikolog Dadakan

Scene:

*Jam 16.30.*

*Deadline payroll.*

*Data cuti belum lengkap.*

*Tiba-tiba:*

*“Mbak, aku boleh ngobrol bentar ya? Aku kayaknya anxious banget...”*

HR (dalam hati):

*“Anxious kamu, anxious juga payroll saya.”*

Tapi tetap diladeni.

Dengan senyum.

Dengan anggukan pura-pura mengerti.

Karena HR tahu: kadang yang dibutuhkan bukan solusi, tapi pendengar.

---

## Alur Curhat Karyawan: Dari Iseng Jadi Isian Form

- ✓ Curhat masuk lewat WA.
- ✓ Dilanjutkan dengan sesi offline.
- ✓ Lalu minta relokasi.
- ✓ Atau minta naik gaji.
- ✓ Atau minta resign tapi bilang “jangan sekarang”.

Akhirnya HR harus:

- ✓ Konsultasi dengan atasan.
- ✓ Nyusun memo.
- ✓ Bikin surat.
- ✓ Dan, kadang, nyari lowongan juga (buat dia pindah).

---

## Tipe Karyawan Saat Curhat ke HR

1. **Si Labil:**  
Hari ini bilang mau resign. Besok bilang “udah tenang, Mbak.”  
Minggu depan ulangi lagi.
2. **Si Konsisten:**  
Curhat topik yang sama selama 2 tahun: “Saya gak cocok di sini.”
3. **Si Butuh Dukungan:**  
Gak pengen resign. Gak pengen pindah. Cuma pengen didengar.
4. **Si Salah Alamat:**  
Cerita soal percintaan, utang, mertua, sampai anak sekolah.

---

## Sisi Satir Dunia HR: Dengar, Tanggung, Tapi Tak Dianggap

*Karyawan curhat.*

*HR bantu dengarkan.*

*HR kasih saran.*

*HR tanggung jawab.*

*Tapi...*

*Pas dinilai di KPI?*

*“Kok kamu belum update data cuti ya?”*

---

## Mengelola Emosi Orang Tanpa Kehilangan Emosi Sendiri

Seni HR:

- ✓ Mendengar tanpa menyimpan.
- ✓ Merespons tanpa bereaksi.
- ✓ Menenangkan tanpa jadi korban.
- ✓ Menjadi profesional, padahal sudah lelah sebagai manusia.

Karena HR juga manusia. Tapi harus tampil seperti customer service malaikat.

---

## Soft Skill Paling Penting di HR: Empati & Humor

Tanpa empati, HR akan dianggap dingin.  
Tapi tanpa humor, HR akan cepat gila.

Maka lahirlah teknik:

*“Dengerin dulu, ketawain dikit, lalu kasih solusi teknis.”*

---

## Contoh Kasus 1: Saya Gak Dianggap Tim

*“Saya merasa gak pernah diajak meeting.”*  
*“Ide saya sering diabaikan.”*  
*“Saya kayak invisible.”*

HR jawab:

*“Kita coba bantu komunikasi antar tim ya.”*  
*Padahal dalam hati: “Yah, ini sih butuh life coach.”*

---

## Contoh Kasus 2: Saya Cinta Dia, Tapi Dia Atasan Saya

HR:

*“Hubungan personal di tempat kerja perlu hati-hati...”*  
*Tapi dalam hati:*  
*“Tolong, jangan bawa-bawa HR buat kisah FTV kalian.”*

---

## Tools HR untuk Mengelola Curhat

- ✓ Formulir konseling internal.
- ✓ Sesi 1-on-1 rutin.
- ✓ Partnering dengan psikolog eksternal.
- ✓ Program EAP (Employee Assistance Program).
- ✓ HR hotline alias “Teman Tapi HR”.

---

## Ketika Curhat Berujung Aksi: Exit Interview Penuh Air Mata

*“Saya sayang perusahaan ini. Tapi saya harus pergi.”*

HR:

*“Kenapa?”*

*“Soalnya, aku gak pernah merasa didengar.”*

HR:

*“Tapi... bukannya kamu curhat ke saya setiap minggu?”*

*“Iya. Tapi saya pengennya didengar... sama manajer saya.”*

HR pun sadar: kadang HR itu cuma tempat transit rasa kecewa.

---

## Tips Menjadi HR Tempat Curhat, Bukan Tempat Pelarian

1. Tetapkan jam konsultasi (jangan tiap saat).
2. Pisahkan curhat emosional vs profesional.
3. Tanyakan: “Apa harapanmu setelah ini?”
4. Arahkan ke psikolog bila perlu.
5. Jaga diri sendiri: HR burnout = bencana organisasi.

---

## Mengintegrasikan Budaya Mendengar di Perusahaan

Solusi sistemik:

- ✓ Budaya feedback terbuka.
- ✓ Pelatihan empati untuk atasan.
- ✓ Meningkatkan psychological safety.
- ✓ Forum curhat resmi (tapi jangan tiap hari).

Karena beban HR tak boleh dibiarkan sendirian.

---

## Data: Karyawan Butuh Didengar

Menurut Glint (2023):

*84% karyawan merasa lebih termotivasi jika merasa "suara mereka didengar."*

Menurut Gallup (2022):

*Karyawan yang merasa didengar, 63% lebih loyal dan 2x lebih produktif.*

---

## Peran HR sebagai Pendengar Strategis

HR itu bukan tempat curhat biasa.

HR adalah:

- ✓ **Katalis komunikasi.**
- ✓ **Jembatan antara emosi dan eksekusi.**
- ✓ **Filter masalah agar tidak jadi ledakan.**

Mendengarkan itu strategi.

Karena masalah kecil yang tidak didengar akan jadi gunung es di kemudian hari.

---

## Jangan Lupa: HR Juga Perlu Didengar

Satu hal yang sering dilupakan:

**HR juga manusia.**

Tiap mendengar keluhan,

- ✓ HR menampung emosi.
- ✓ HR menyimpan konflik.
- ✓ HR pura-pura kuat.

Tapi siapa yang dengar HR?

Karena burnout HR bukan hanya bahaya personal, tapi risiko korporat.

---

## Curhat Itu Perlu, Tapi Kerja Tetap Jalan

Di kantor ini, memang kadang:

- ✓ Pagi curhat dulu.
- ✓ Baru kerja.

Tapi selama curhatnya:

- ✓ Mengarah ke solusi.
- ✓ Mengurangi konflik.
- ✓ Meningkatkan semangat.

Maka HR tetap akan mendengarkan.

Sambil ngopi.

Sambil ngelus dada.

Sambil update payroll.

Karena itulah HR:

**Tempat semua beban numpong lewat. Tapi tetap harus jalan.**

## Bagian Kesembilan - SP: Surat Patah Hati Berlapis Aturan

*“Saya terima SP ini bukan karena saya bersalah... tapi karena saya kalah dalam sistem.”*

- *Karyawan setelah kena SP1 dan mendadak filosofis.*

*“Bapak tidak absen selama 4 hari.”*

*“Tapi kan saya masih mikir mau masuk kerja atau nggak.”*

- *Karyawan yang mengira niat bisa menggantikan absensi.*

---

### SP, Surat Peringatan, atau Surat Penyesalan?

Di dunia HR, SP bukan singkatan dari "**Sabar Pak**", tapi **Surat Peringatan**.

Tapi...

Begitu keluar SP, yang keluar bukan cuma kertas. Tapi:

- ✓ Air mata.
- ✓ Sumpah serapah.
- ✓ Konspirasi.

Dan kalimat sakti:

“HR pilih kasih!”

---

### Tiga Lapis SP: Dari Ringan ke Retak

SP itu ada levelnya, seperti level di warung seblak:

- ✓ **SP 1:** “Kami masih sayang kamu.”
- ✓ **SP 2:** “Tapi kami mulai ragu.”
- ✓ **P 3:** “Sudah, cukup. Kita sudahi saja.”

Dan tiap naik level, reaksi karyawan makin dramatis:

- ✓ SP1: diam.
- ✓ SP2: nge-gas.
- ✓ SP3: bikin instastory tentang toxic workplace.

---

SP itu Ada Dasarnya, Bukan Sekadar Niat HR

SP diberikan bukan karena baper, tapi karena:

- ✓ **Pelanggaran K3.**
- ✓ **Mangkir tanpa keterangan.**
- ✓ **Indisipliner.**
- ✓ **Merusak aset perusahaan.**
- ✓ **Bikin drama tanpa skrip.**

Sesuai Permenaker No. 33/2016:

*“Setiap tindakan disipliner wajib berdasarkan pembuktian objektif dan didokumentasikan.”*

---

Dosa-Dosa Populer Pemicu SP

1. **Mangkir 3 hari berturut-turut.**  
Alasan: “Saya butuh waktu sendiri.”
2. **Terlambat 27 kali dalam 1 bulan.**  
Alasan: “Lalu lintas tuh unpredictable, Mbak.”
3. **Tidur di area produksi.**  
Alasan: “Saya tes kebisingan pabrik aja, Mbak.”
4. **Ngajak ribut rekan kerja.**  
Alasan: “Saya cuma jujur, dia aja baper.”

---

Prosedur SP yang Ideal (Tapi Jarang Mulus)

1. Klarifikasi.
2. Bukti pendukung.
3. Panggilan resmi.
4. Berita acara.
5. Penerbitan SP.

Tapi praktiknya:

1. HR ngumpulin kronologi sambil dikejar deadline.
2. Supervisor bilang, “Kasih aja SP, males gue debat.”
3. Karyawan nggak mau tanda tangan:  
“Saya nggak terima, tapi saya juga nggak salah.”

---

## Tanda Tangan = Nerima? Belum Tentu

Disclaimer abadi HR:

*“Tanda tangan bukan berarti setuju, tapi tanda sudah menerima.”*

Karyawan:

*“Saya tanda tangan dengan terpaksa.”*

HR:

*“Nggak apa. Yang penting tanda tangan.”*

---

## SP Itu Preventif, Bukan Pemicu Putus Hubungan

SP bukan “tiket keluar”, tapi “rem tangan”.

Tujuannya:

- ✓ Supaya karyawan sadar.
- ✓ Supaya atasan berhenti ngomel.
- ✓ Supaya HR punya bukti legal.

Tapi yang terjadi:

- ✓ SP dianggap karma.
  - ✓ HR dianggap tukang buang orang.
- 

## Statistik Kecil, Dampak Besar

Menurut data Mercer (2023):

*71% karyawan yang kena SPI bisa memperbaiki perilaku jika diberikan coaching setelahnya.*

Tapi kenyataannya:

- ✓ Coaching nggak dikasih.
- ✓ Malah langsung SP2.

---

## Reaksi Karyawan Setelah Kena SP

1. **Bingung:**  
“Saya salah apa ya?”
2. **Defensif:**  
“Bukan saya doang yang telat!”
3. **Menyalahkan HR:**  
“HR itu kerjaannya ngintilin orang doang!”
4. **Mendadak religius:**  
“Saya anggap ini ujian hidup aja...”

---

## SP Tanpa Pendampingan: Resep Patah Hati Korporat

SP yang sehat:

- ✓ Disampaikan secara profesional.
- ✓ Disertai coaching.
- ✓ Ada improvement plan.

SP yang sadis:

- ✓ Dilempar lewat email.
- ✓ Tanpa pembicaraan.

Cuma satu kalimat:

*“Anda telah melanggar pasal 14 ayat 1.”*

---

## Drama di Balik SP: Antara Fakta dan Fiksi

HR dibilang:

- ✓ Pilih kasih.
- ✓ Berat sebelah.
- ✓ Dengerin atasan doang.

Padahal, semua disusun:

- ✓ Pakai bukti.
- ✓ Pakai SOP.
- ✓ Dan segelas kopi buat jaga emosi.

---

## HR Terjepit: Atasan Minta SP, Karyawan Minta Maaf

Atasan:

*“Sudah, kasih SP aja. Dia ngelunjak.”*

Karyawan:

*“Mbak, saya janji berubah.”*

HR:

*(sambil nelen ludah)*

*“Bisa nggak SP-nya ditunda, sambil coaching dulu?”*

Kadang HR harus jadi:

- ✓ Mediator.
- ✓ Negosiator.
- ✓ Penerjemah emosi.

---

## SP Bukan Karma, Tapi Komunikasi

SP yang baik:

- ✓ Diberikan setelah proses dialog.
- ✓ Diberi waktu perbaikan.
- ✓ Dicatat dalam evaluasi berkala.

HR bukan malaikat pencabut kerjaan.

Tapi sistem butuh kontrol.

Dan SP adalah pengingat bahwa tanggung jawab punya konsekuensi.

---

## Karyawan dan Filosofi SP: 'Saya Hanya Manusia Biasa'

Begitu SP turun:

- ✓ Feed Instagram jadi hitam putih.
- ✓ Caption mendalam: *“Mereka tak tahu rasanya...”*
- ✓ TikTok: *sound galau mulai berdendang.*

SP bukan akhir dunia. Tapi kadang karyawan anggap itu akhir eksistensi.

---

## Tugas HR: Menyulap SP Jadi Momentum Pertumbuhan

HR yang baik:

- ✓ Nggak cuma ngasih SP.

Tapi juga:

- ✓ Dengerin alasannya.
- ✓ Tawarkan pelatihan.
- ✓ Monitor perubahannya.

SP bukan garis finish.

Tapi belokan tajam agar nggak nyungsep.

---

## SP & UU Ketenagakerjaan

Sesuai UU No. 13 Tahun 2003:

Pemutusan hubungan kerja harus melalui tahapan peringatan tertulis.

HR wajib:

- ✓ Punya kronologi.
  - ✓ Bukti.
  - ✓ Waktu pembinaan.
  - ✓ Keseimbangan antara fairness dan ketegasan.
- 

## Resiko Salah Kasih SP

1. Tuntutan ke PHI.
2. Penilaian buruk terhadap HR.
3. Turnover karyawan yang tidak perlu.
4. Moral tim drop.

Makanya, ngasih SP harus:

1. Tepat.
2. Jelas.
3. Berdasar.

Bukan karena lagi PMS atau kehabisan kopi.

---

## SP Tanpa Dialog = Bom Waktu

Perusahaan yang rajin ngasih SP tapi malas ngobrol, ibarat pacaran tanpa komunikasi:  
Cepat bubar.  
Dan meninggalkan luka.

---

## Budaya Disiplin yang Sehat, Bukan Mengancam

SP harus didampingi:

- ✓ Edukasi tentang etika kerja.
- ✓ Aturan yang adil.
- ✓ Sistem yang transparan.

Disiplin bukan tentang hukuman, tapi kesepakatan bersama.

---

## SP = Surat Peluang

SP = Surat Peluang:

- ✓ Peluang berubah.
- ✓ Peluang memperbaiki.
- ✓ Peluang untuk dewasa secara profesional.

HR tidak sedang menghukum.  
HR sedang menjaga organisasi tetap sehat.  
Agar yang rajin nggak kalah dari yang ngelunjak.

Karena di balik surat itu...  
ada upaya menjaga sistem tetap waras.

## Bagian Kesepuluh - Lupa Lembur, Tapi Ingat Lensa Kamera (CCTV)

*“Saya emang nggak absen lembur, tapi CCTV bisa jadi saksi.”*

*- Karyawan yang percaya lensa lebih jujur daripada HRIS.*

*“Mbak, lembur saya kok nggak dihitung? Padahal saya pulang jam 9, loh.”*

*“Tapi jam 6 sampai jam 9 kamu tidur di pojokan, Mas...”*

*“Tapi kan fisik saya tetap di pabrik?”*

*- Perdebatan filosofis tentang makna kehadiran.*

---

### Antara Realita dan Rekaman

Dunia lembur itu pelik.

Yang dicatat sistem bukan cuma waktu... tapi niat.

Dan di sinilah CCTV jadi tokoh penting:

- ✓ Pengintai sunyi.
- ✓ Saksi bisu.
- ✓ Penentu nasib insentif.

---

### Lembur Itu Bukan Sekadar Pulang Malam

Lembur ≠ pulang larut.

Lembur = kerja di luar jam kerja **dengan persetujuan atasan dan dibuktikan aktivitas kerja.**

Permenaker No. 102/MEN/VI/2004 menyatakan:

Waktu kerja lembur harus ada perintah tertulis dan disetujui karyawan.

Tanpa itu?

Hanya sisa kopi dan rokok tanpa kompensasi.

---

## Drama: “Saya Kerja, Tapi Nggak Diakui”

Karyawan:

*“Saya kerja kok, cuma nggak absen.”*

HR:

*“Kalau kamu kerja tapi sistem nggak lihat, ya kami dianggap halu.”*

CCTV jadi alat pembukti. Tapi juga:

- ✓ Sumber kebenaran.
- ✓ Sumber kebohongan.
- ✓ Sumber keributan.

---

## Ragam Alibi Lembur Tanpa Bukti

1. **“Saya lupa absen pulang.”**  
(Tapi makan mi rebus jam 8 sempat update story.)
2. **“Sistemnya error.”**  
(Padahal shift lain bisa absen lancar.)
3. **“Saya ikut lembur, tapi bantu temen aja.”**  
(Tapi nggak ada form perintah lembur.)
4. **“Tanya aja CCTV, saya nongkrong di line produksi.”**  
(Tapi lagi ketawa nonton TikTok rame-rame.)

---

## CCTV: Malaikat Pencatat Digital

Dalam dunia HR:

- ✓ CCTV = Kitab Keadilan Modern.
- ✓ CCTV = Penyeimbang narasi antara ‘kata karyawan’ vs ‘kata sistem’.

Tapi... kadang video nggak cukup.

Karena yang terekam:

- ✓ Gerak tubuh.
- ✓ Tapi bukan niat kerja.

---

## HR VS CCTV: Memutar Masa Lalu demi Kebenaran

“Kita putar ulang footage 7 jam semalam...”

Dan HR:

- ✓ Menyimak karyawan duduk.
- ✓ Karyawan hilir mudik ke pantry.
- ✓ Karyawan scroll TikTok tanpa dosa.

Hasilnya?

Karyawan bilang:

*“Tapi saya jaga-jaga, Mbak. Siapa tahu ada insiden.”*

---

## Lembur Phantom: Hadir tapi Tak Terdata

Fenomena umum:

- ✓ **Hadir di lokasi tapi tidak terekam sistem.**
- ✓ **Minta dihitung lembur**, padahal:
  - ◆ Tidak ada form.
  - ◆ Tidak ada otorisasi.
  - ◆ Tidak ada output kerja.

Kalau ditolak, muncul sindiran:

*“HR itu kerjanya cari celah buat nggak bayar.”*

---

## Lembur & UU: Jangan Main-main

Sesuai UU No. 13 Tahun 2003 & PP No. 35 Tahun 2021:

- ✓ Lembur wajib dibayar **jika disetujui & tercatat.**
- ✓ Kompensasi harus sesuai formula resmi:

Upah Lembur = 1,5x jam pertama + 2x jam berikutnya.

Jika tidak?

Karyawan bisa lapor ke Disnaker.

Dan HR jadi headline TikTok:  
**“Perusahaan zolim, lembur dibayar ucapan terima kasih.”**

---

## Form Lembur: Kertas Kecil, Nyawa Besar

Form lembur = tiket sah legalitas.  
Tanpa itu, HR cuma bisa bilang:

*“Maaf, nggak bisa diproses. Bukti kamu hanya rasa lelah.”*

Karyawan:

*“HR kejam.”*

HR:

*“Saya hanya mengikuti SOP, bukan sinetron.”*

---

## Alur Lembur Ideal (Tapi Jarang Terjadi)

1. Ada kebutuhan kerja tambahan.
2. Supervisor mengisi form lembur.
3. Karyawan menyetujui.
4. HR menginput ke sistem.
5. Karyawan lembur.
6. Dapat bayaran.

Realitanya?

Langkah 1 langsung lompat ke 6, tanpa 2–5.

---

## Lembur Palsu: Ada di Lokasi, Tidak Ada di Rasa

HR bilang:

*“Kamu memang ada di lokasi, tapi pekerjaanmu apa?”*

Karyawan jawab:

*“Menjaga kondisi pabrik tetap damai.”*

HR mengelus dada.

Karena tiap lembur fiktif = audit menggigit.

---

## Lembur Tak Tercatat: Siapa yang Salah?

1. **Karyawan lupa absen.**
2. **Supervisor malas ngisi form.**
3. **Sistem HRIS down.**
4. **CCTV rusak, jadi nggak bisa cek.**

Tapi ujung-ujungnya?  
HR yang disalahkan.

*“HR-nya sih nggak gercep.”*

---

## Lembur & Manajemen Emosi

Setiap akhir bulan:

- ✓ HR dicecar soal lembur.
- ✓ Supervisor mulai sibuk cari CCTV.
- ✓ Karyawan mulai ngegas di grup WA.

Drama mulai tayang:  
**“Saya capek, tapi tidak dianggap.”**

---

## Solusi: HR, CCTV & Lembur Berdamai

HR bisa:

- ✓ Sosialisasi ulang SOP lembur.
- ✓ Wajibkan absen digital dua arah.
- ✓ Integrasikan sistem CCTV + HRIS.
- ✓ Beri feedback terbuka jika lembur ditolak.

Karyawan juga harus:

- ✓ Disiplin.
- ✓ Dokumentatif.
- ✓ Jangan drama terus.

---

## Humor Lembur yang Jadi Nyata

- ✓ “Saya lembur jaga air galon.”
- ✓ “Saya nungguin mesin diem.”
- ✓ “Saya lembur, tapi sambil healing.”
- ✓ “Saya nggak kerja, tapi ikut nemenin temen biar nggak kesepian.”

---

## Kompensasi Tak Kasat Mata

Beberapa perusahaan:

- ✓ Gaji fix include lembur.
- ✓ Lembur diganti dengan cuti (time off in lieu).
- ✓ Ada lembur yang dihitung hanya untuk fungsi tertentu (produksi vs non-produksi).

Sosialisasi penting.

Karena ekspektasi tanpa edukasi = frustrasi.

---

## HR Butuh CCTV untuk Bertahan

Tanpa CCTV:

- ✓ HR bisa kalah argumen.
- ✓ HR dianggap manipulatif.
- ✓ HR disangka “nutup-nutupin”.

Dengan CCTV:

*Minimal bisa bilang:*

*“Mas, ini kamu ngopi selama dua jam. Nggak bisa dihitung lembur ya.”*

---

## Integrasi: Sistem Ideal

Perusahaan masa depan:

- ✓ Absen via wajah (biometrik).
- ✓ Lembur via sistem otomatis.
- ✓ CCTV tersambung HRIS.

- ✓ Semua transparan.

Mimpi?

Iya.

Tapi bisa jadi kenyataan (asal **budget-nya** ada).

---

## HR sebagai Penjaga Narasi Akhir

Ketika karyawan dan atasan berbeda versi:

- ✓ HR-lah yang menyusun naskah akhir.
  - ✓ Berdasarkan bukti.
  - ✓ Berdasarkan sistem.
  - ✓ Berdasarkan CCTV yang diam, tapi jujur.
- 

## Jangan Lupa Lembur, Jangan Lupa Bukti

Lembur itu bukan sekadar hadir.

Tapi hadir **dengan niat, izin, dan bukti**.

Dan bagi HR:

CCTV adalah partner yang tak pernah tidur.

Meski kadang bikin kita rewind footage sampai pusing.

## Bagian Kesebelas - HR Juga Manusia: Suka Capek, Gaji Biasa, Tugas Luar Biasa

*“Karyawan terlambat: HR yang ditegur.  
Karyawan salah absensi: HR yang disalahkan.  
Karyawan mau resign: HR yang disurati.  
Karyawan mau nikah: HR yang ditanyai cuti.  
Karyawan bercerai: HR yang jadi tempat curhat.  
Karyawan meninggal: HR yang bikin surat keterangan.”*  
- Kisah nyata, bukan sinetron.

---

### Di Balik Senyum HR

“HR tuh kerjanya apa sih? Cuma duduk doang di ruangan ber-AC.”

Kata mereka.

Mereka yang tak pernah tahu bahwa di balik senyum HR itu:

- ✓ Ada notifikasi ratusan email.
  - ✓ Ada revisi data lembur jam 11 malam.
  - ✓ Ada 3 aplikasi HRIS yang saling bertolak belakang.
  - ✓ Ada permintaan dadakan atasan bertema: “Harus sekarang juga.”
- 

### HR Bukan Superhero, Tapi Diharapkan Serba Bisa

HR adalah profesi yang...

- ✓ Disuruh bisa Excel seperti programmer.
- ✓ Disuruh ngerti UU Ketenagakerjaan seperti pengacara.
- ✓ Disuruh jago ngomong seperti MC.
- ✓ Disuruh sabar seperti ustadzah.

Semua diminta bisa.

Gaji? Tetap sesuai UMR kota, tapi versi HR.

---

### Bikin SOP: Salah Dikritik, Benar Diabaikan

SOP sudah dibuat jelas:

- ✓ Jam masuk.
- ✓ Mekanisme cuti.
- ✓ Tata cara lembur.

- ✓ Alur surat peringatan.

Tapi yang dipatuhi?

Hanya SOP kantin: jam makan siang.

Sisanya?

*“Saya lupa, Mbak.”*

*“Saya nggak dikasih tahu.”*

*“Lho, emang harus ya isi form?”*

---

HR: Jadi Staff, Jadi Psikolog, Jadi Detektif

Pagi-pagi dapat laporan:

*“Bu, karyawan itu kayaknya pura-pura sakit.”*

Sorenya dapat pesan:

*“Pak, saya sebenarnya nggak nyaman di tim ini.”*

Malamnya dapat chat:

*“Mbak, saya kayaknya nggak cocok kerja di sini. Tapi jangan bilang siapa-siapa ya.”*

HR itu jadi:

- ✓ Staff administrasi.
- ✓ Psikolog freelance.
- ✓ Detektif swasta.
- ✓ Penjaga rahasia.

---

Serba Salah, Serba Salah, Serba HR

- ✓ Gaji terlambat: HR salah.
- ✓ BPJS error: HR dicolek.
- ✓ Telat absen: HR disalahkan.
- ✓ Tunjangan tidak masuk: HR dimaki.
- ✓ Atasan galak: HR yang dicurhatin.
- ✓ Teman kerja toxic: HR yang harus netralisir.
- ✓ Kantin kurang garam: HR kadang juga kena getah.

---

Gaji HR: “Sesuai Beban?” Bukan. “Sesuai Pasrah.”

Gaji HR itu kadang bukan ‘penghargaan’, tapi ‘penghiburan’.  
Ketika tahu tanggung jawabnya besar, datanya ribuan, tapi upahnya...  
Ya, begitu.

Tapi tenang, HR itu kerja bukan karena uang.  
Tapi karena kalau nggak kerja, nggak makan.

---

Tidak Ada Hari Tanpa Tanya “Mana Datanya?”

Buat HR, hidup itu spreadsheet.

- ✓ Gaji = Excel.
- ✓ Absensi = Excel.
- ✓ Data BPJS = Excel.
- ✓ Rekap lembur = Excel.
- ✓ Daftar keluhan karyawan = Excel.

Kadang HR tidur sambil mimpiin VLOOKUP.

---

HR yang Diminta Netral, Tapi Sering Dijadikan Tumbal

HR diminta:

- ✓ Tidak memihak.
- ✓ Menengahi konflik.
- ✓ Jadi penyejuk suasana.

Tapi saat keputusan manajemen tidak populer:

*“HR sih yang bikin aturan ribet.”*  
*“HR itu alatnya bos!”*

Padahal HR juga sering kaget ada keputusan dari atas tanpa koordinasi.

---

HR Juga Punya Target (Tapi Jarang Dihitung)

Sales ditargetkan omzet.  
Produksi ditargetkan kuantitas.  
HR?

- ✓ Diharapkan semua berjalan mulus.
- ✓ Turnover rendah.
- ✓ Payroll tepat waktu.
- ✓ Tidak ada laporan ke Disnaker.
- ✓ Training jalan.
- ✓ Rekrutmen lancar.
- ✓ Semua happy.

Kalau gagal?

*“HR-nya kurang proaktif.”*

---

## HR Butuh Healing, Tapi Diminta Jadi Penyembuh

Saat semua orang stress, mereka lari ke HR.  
Tapi saat HR stress?

*“Wah, Mbak HR kok kelihatan capek ya?”*  
*(...tanpa ada lanjutan: “Saya bantuin ya, Mbak.”)*

---

## Meeting: Dari Briefing Hingga Nyetrika Masalah

Meeting pagi: bahas turnover.  
Meeting siang: evaluasi lembur.  
Meeting sore: bahas update training.  
Meeting malam: ngatur ulang tim kerja.

Yang bikin pusing?  
Ada meeting tentang meeting sebelumnya.  
Karena meeting itu kadang cuma ritual, bukan solusi.

---

## HR Dituduh Tidak Transparan Padahal Data Sudah Segunung

Setiap kali karyawan merasa tidak puas:

*“Pasti HR nutup-nutupin nih.”*

Padahal HR sudah:

- ✓ Buat papan pengumuman.
- ✓ Kirim email massal.
- ✓ Tempel info di pantry.
- ✓ Sosialisasi sampai mulut kering.

---

## HR Punya Hati (Meski Sering Harus Tahan Emosi)

HR itu bukan robot.

Ada rasa kasihan, empati, simpati, dan kadang trauma.

Tapi tetap harus:

- ✓ Tersenyum waktu dimarahi.
- ✓ Tegar saat difitnah.
- ✓ Sabar saat dikejar data yang belum dikirim karena... jam istirahat.

---

## HR Bukan Musuh, Tapi Mitra

Yang bikin peraturan bukan HR saja.

Tapi HR yang harus menjelaskan.

Dan menjelaskan.

Dan menjelaskan lagi.

Sampai rasanya ingin jadi stand-up comedian saja sekalian.

---

## HR dan Ilusi “Kerja Ringan”

“Kerja HR kan ringan, tinggal kirim email doang.”

Coba hitung:

- ✓ 1.500 karyawan.
- ✓ 3 shift.
- ✓ Lembur setiap hari.
- ✓ Mutasi mingguan.
- ✓ Keluhan harian.
- ✓ Payroll bulanan.
- ✓ Audit tahunan. Training triwulanan.

## “Masih bilang ringan?”

---

## HR Berjuang Diam-diam

Jarang ada pujian:

*“Wah, payroll-nya lancar. HR hebat.”*

Tapi kalau salah satu digit salah:

*“HR ngaco!”*

HR adalah bagian yang paling krusial tapi paling dilupakan.

---

## HR Butuh, HR Juga

Karyawan boleh burnout.

HR juga.

Tapi siapa yang akan menyemangati HR?

*HR juga butuh HR.*

*HR juga butuh didengar.*

*HR juga butuh healing, bukan hanya data cleaning.*

---

## Cita-Cita HR: Dihargai, Bukan Cuma Dimanfaatkan

Yang HR inginkan bukan bunga atau medali.

Cukup:

- ✓ SOP yang dihargai.
  - ✓ Waktu lembur yang jelas.
  - ✓ Gaji yang sesuai.
  - ✓ Sistem yang mendukung.
  - ✓ Karyawan yang nggak ngilang pas jam masuk.
- 

## HR Juga Mau Naik Level

HR ingin:

- ✓ Ikut pelatihan.
- ✓ Punya ruang inovasi.
- ✓ Dilibatkan dalam keputusan strategis.
- ✓ Tidak hanya disebut saat ada masalah.

HR ingin dilihat bukan sebagai “support” semata, tapi *partner bisnis strategis*.

---

## HR: Pekerjaan yang Butuh Otak, Hati, dan Doa

Di balik payroll lancar, ada HR yang lembur diam-diam.

Di balik absensi tertib, ada HR yang disalahkan karena mesin rusak.

Di balik data BPJS yang rapi, ada HR yang berantem dengan aplikasi pemerintah.

Maka, jika kamu bertemu HR hari ini...

**Jangan cuma tanya: “Cuti saya udah approve belum?”**

Tapi juga tanya:

**“Mbak/Bang, udah makan belum?”**

✓

## “Yang Dipuja, Bukan yang Bekerja”

*HR itu ibarat WiFi. Ada terus, dibutuhkan terus, tapi dianggap biasa. Baru dicari saat ngadat.*

Dan begitulah...

Setelah ratusan data diketik, ribuan jam lembur dijalani, puluhan drama karyawan ditampung, serta belasan rapat disambut dengan kopi pahit — HR tetap bukan bintang di townhall.

Yang disorot?

- ✓ Divisi Marketing, karena berhasil bikin tagline bombastis yang bahkan karyawannya sendiri bingung artinya.
- ✓ Divisi Sales, karena katanya berhasil naikkan omzet (walau bulan lalu retur numpuk).
- ✓ Divisi Produksi, karena sukses bikin laporan OEE di Excel warna-warni meski output seminggu belakangan turun.
- ✓ Divisi IT, karena install software baru yang semua orang bingung cara pakainya.

Dan HR?

HR masih berdiri di belakang panggung, menahan tangis sambil bawa absen manual dan surat SP terbaru.

---

Kadang HR bertanya dalam hati yang paling dalam:

**“Kapan ya, HR masuk nominasi ‘Divisi Terinspirasi?’”**

Tapi kemudian sadar,  
kita ini bukan aktor panggung,  
kita ini kru panggung.

Kita yang nyiapin semua:

- ✓ Panggung tetap berdiri.
- ✓ Pemain tetap tampil.

- ✓ Penonton tetap tertawa.

Dan kita... tetap dilupakan.

---

Di mata banyak orang, HR itu pekerjaan *nanggung*.  
Terlalu administratif untuk disebut strategis,  
terlalu strategis untuk dianggap tukang input data.  
Padahal kita ini jantung organisasi — sayangnya bukan jantung yang sehat, tapi sering diremehkan kayak kolesterol ringan.

---

HR itu unik.  
Kalau berhasil bikin program:

*“Ah, biasa aja.”*  
*Kalau gagal dikit:*  
*“HR-nya sih yang nggak bisa kerja.”*

Kalau ada masalah:

*“Coba tanya HR.”*  
*Kalau tidak ada masalah:*  
*“Ya emang udah sewajarnya.”*

---

Tapi biarlah.  
Kami tahu bahwa kerja kami mungkin tidak Instagramable.  
Tidak ada reels keren dengan backsound EDM.  
Tidak ada foto sambil tunjuk whiteboard sambil caption: *“Let’s make impact!”*

Karena pekerjaan kami memang bukan soal gaya.  
Tapi soal bertahan.  
Bertahan dari ekspektasi yang makin ngawur.  
Bertahan dari sistem yang kadang lebih banyak error daripada fungsinya.  
Bertahan dari kalimat sakti atasan:

*“Saya butuh ini sekarang ya, cepet aja kok.”*

---

### **Kami HR.**

Kami bukan bintang.  
Tapi kami penopang panggung.  
Dan kalau panggung ini roboh,  
yang pertama ditarik ke dalam investigasi ya... tetap HR.

---

**Terima kasih, untuk kamu sesama HR, yang masih kuat kerja, meski kadang gaji tak kuat menyemangati.**

Kita mungkin tidak dipuja.

Tapi kita tahu...

kalau semua kerja keras ini membuat satu orang tidak salah hitung gaji bulan depan — itu sudah cukup.

Karena di dunia yang penuh kebisingan pencitraan,  
**HR tetap memilih bekerja.**

Dengan Excel terbuka.

Kopi dingin.

Dan mimpi sederhana:

**Semoga bulan depan tidak salah payroll lagi.**

---

*Dan kalau pun nanti dunia tidak mengingat kita sebagai pahlawan... setidaknya slip gaji bulan ini benar.*

## Kita Bukan Superhero, Kita Cuma HR

Dan di sinilah kita.

Sampai di ujung cerita, yang sebenarnya nggak pernah benar-benar usai.

Karena saat kamu selesai membaca kalimat ini, di luar sana, ada HR lain yang sedang:

- ✓ Ditelepon manajer karena salah satu karyawan “nggak bisa absen padahal udah di depan pabrik sejak subuh.”
- ✓ Ngecek payroll karena ada pegawai yang ngaku dipotong pajak padahal dia belum pernah bayar pajak seumur hidupnya.
- ✓ Dituduh pilih kasih karena kasih SP ke karyawan yang udah tiga kali bolos hari Senin.

Dan kamu pikir HR sempat baper?

Nggak, dong.

**HR itu punya SOP untuk segalanya. Termasuk SOP untuk patah hati.**

---

Selama ini, HR dianggap bagian yang "nggak usah dimintai pendapat, cukup dikasih perintah."

Disuruh buat struktur gaji? Bisa.

Disuruh bantu handle karyawan tantrum? Siap.

Disuruh ngitung THR berdasarkan tafsir manajemen, bukan UU? Eeeh... nanti dulu, Pak.

Kami bukan hanya bagian dari sistem.

Kami adalah *penjaga stabilitas organisasi*.

Yang kalau semuanya chaos, HR juga yang disuruh benahi.

Tapi giliran perusahaan sukses, yang dipanggil ke depan panggung?

Pasti bukan HR.

---

Kami tidak butuh panggung.

Tapi tolong jangan kami juga yang harus bersihin panggung setelah pesta usai.

---

Kami tidak menuntut pujian.

Tapi mohon, jangan kami pula yang diminta bikin laporan *post-mortem* saat program divisi lain gagal.

---

Kami tidak ingin dielu-elukan.

Tapi tolong... jangan kami pula yang disalahkan saat SOP-nya dibaca aja nggak pernah.

---

Kita HR, bukan superhero.

Kita bukan Batman yang bisa ngilang di malam hari setelah menyelamatkan Gotham.  
Kita juga bukan Iron Man yang bisa upgrade sistem hanya dengan jentikan tangan.

Kita HR, yang bahkan untuk upgrade HRIS aja harus ajukan request, bikin proposal,  
direvisi lima kali, lalu dianggurin setahun.

---

Tapi kamu tahu kenapa HR tetap bertahan?

Karena **di balik laporan, slip, dan jadwal pelatihan, ada idealisme yang diam-diam hidup.**

Keyakinan bahwa:

- ✓ Orang bisa berubah.
- ✓ Sistem bisa diperbaiki.
- ✓ Organisasi bisa jadi tempat kerja yang lebih waras.

Dan ya, itu semua dimulai dari *si paling ribet di kantor*:

**Human Resources.**

---

Jadi kalau nanti ada yang bilang:

*“Ah, kerja HR mah enak. Duduk doang.”*

Boleh kamu jawab sambil senyum:

*“Iya. Duduk doang... sambil mikirin nasib seluruh karyawan yang bahkan nggak hafal nama aku.”*

---

Karena pada akhirnya, satu hal yang perlu diingat:

**Kalau HR-nya ambruk, organisasi tinggal nunggu giliran.**

---

Terima kasih sudah membaca.

Semoga kamu tertawa.

Atau minimal, merasa sedikit lebih waras setelah tahu...

**kita tidak sendirian.**

Kita HR.  
Kita kuat.  
Kita lucu.  
Tapi jangan dicoba.

---

Sampai jumpa di rekap lembur bulan depan.  
Dan ingat: HR bukan robot. Kadang juga pengen pulang  
cepat dan nonton drakor.

---SELESAI---

## --Daftar Pustaka & Referensi--

1. Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.
  2. Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
  3. Werther, W. B., & Davis, K. (2014). *Human Resources and Personnel Management*. McGraw-Hill.
  4. Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
  5. Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2017). *Compensation* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- 

### Sumber Profesional dan Industrial

1. Badan Pusat Statistik (BPS). (2024). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2024*.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
3. International Labour Organization (ILO). (2023). *Global Wage Report 2023–2024: The Wage and Inequality Divide*.
4. World Economic Forum. (2023). *Future of Jobs Report*.
5. Harvard Business Review. (2023). *Why HR Is the Most Important Department No One Understands*.
6. Forbes. (2022). *The Real Role of HR in a Modern Organization*.
7. McKinsey & Company. (2023). *People and Performance: The Evolving Role of HR in High-Impact Organizations*.
8. LinkedIn Talent Blog. (2024). *Top Challenges HR Professionals Face Today — And How to Fix Them*.
9. Mercer. (2023). *Global Talent Trends Report 2023*.

## INI ORANGNYA YANG NULIS BUKU.

Namanya Aditya Kurniawan, orangnya seperti orang Indonesia pada umumnya, nggak terlalu tinggi, nggak terlalu pendek juga. Dari kecil udah kacamata, sebenarnya bukan karena rajin baca dari kecil, tapi memang udah bawaan lahir (kata dokter mata).

Adit nama panggilannya. Lahir di Yogyakarta, 3 Februari 1991, lebih tepatnya Kabupaten Sleman sih, pas nya di Kecamatan Kalasan. Ya..betul, yang terkenal sama Ayam Gorengnya. Adit mengenyam pendidikan terakhir di Universitas Islam Indonesia Prodi Ilmu Komunikasi, kebetulan ambil jurusan *Public Relations*. Dari hasil kuliah di UII (kependekan dari Universitas Islam Indonesia) Adit berhasil mendapatkan tambahan nama di belakang menjadi Aditya Kurniawan, S.Ikom.

Mengawali karir sebagai karyawan magang di Bagian Protokol Pemerintah Kota Yogyakarta, terus nggak lama dari itu diminta nyambung langsung kerja, tapi status nya bukan ASN ya, baru tenaga teknis. Bertahan 1 tahun disana, terus baru nyemplung ke Industri dan mengawali debut karirnya sebagai HR sampai dengan saat ini. Udah sangat paham bukan sama teori-teori HR, tapi drama-drama yang terjadi di dunia HR.

Selain sebagai profesional HR, Adit punya aktivitas lain diluar itu. Dia juga aktif sebagai dosen praktisi di kampus vokasi. Selain itu ada beberapa bidang usaha pribadi yang dia geluti. Mulai dari bidang *management, learning*, dan juga di bidang *food & beverages*.

Kalau mau kenalan lebih dalem bisa kontak langsung aja ke orangnya, nomor HP nya 081804240776 atau boleh juga kirim email ke [aditya.iyax@gmail.com](mailto:aditya.iyax@gmail.com)

