

ANALISIS FAKTOR KEBERHASILAN SDM STARTUP YANG ADA DI YOGYAKARTA

Mardi Arya Jaya¹, Ridi Ferdiana², Silmi Fauziati³

^{1,2,3}Teknik Elektro, Fakultas Teknologi Informasi, Universitas Gadjah Mada Yogyakarta

*¹Mardi.cio15@mail.ugm.ac.id, ²Ridi@ugm.ac.id, ³Silmif@te.ugm.ac.id

Abstrak

Kemajuan teknologi yang semakin pesat menyebabkan banyak startup baru muncul, banyak yang berhasil tetapi tidak sedikit yang gagal dan harus gulung tikar, berdasarkan survey dari majalah forbes 90% startup didunia gagal mengembangkan startupnya, banyak faktor yang mempengaruhi kesuksesan startup salah satunya adalah SDM, tetapi masih sedikit pelaku startup yang peduli tentang faktor SDM, oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kesuksesan SDM startup dengan cara melakukan observasi langsung dan wawancara kepada beberapa startup yang telah berhasil mengembangkan startupnya. Hasilnya diusulkan model kesuksesan startup berdasarkan studi kasus yang dilakukan kepada empat satrtup yang ada di Yogyakarta.

Kata kunci: Factor SDM Startup, SDM Succses, SDM Startup

1. PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi yang semakin pesat, mengakibatkan banyak startup baru muncul. Startup adalah “perusahaan baru yang belum mapan (biasanya 1-3 tahun)” (Almakenzi, Bramantoro, & Rashideh, 2015). Seringkali dengan bantuan dana eksternal, pendiri atau pengusaha menerapkan ide bisnis yang inovatif. Startup teknologi adalah “bisnis baru yang berkaitan dengan perkembangan teknologi dan kemajuan teknologi (Eric, 2012). Pemerintah Indonesia sangat mendukung pertumbuhan startup di Indonesia, beberapa program dilakukan untuk menunjukkan sikap bentuk dukungan pemerintah, salah satunya adalah gerakan seribu startup, melalui gerakan ini pemerintah ingin mencetak 1000 startup baru di Indonesia ([Http://1000startupdigital.id/](http://1000startupdigital.id/), 2016). Tetapi kenyataannya 90% startup (disemua sektor) dari seluruh dunia gagal mengembangkan startupnya (Neil, 2015). Sebuah studi oleh Shikhar Ghosh yang melibatkan sekitar 2.000 perusahaan yang menerima pendanaan usaha antar tahun 2004 sampai 2010 menemukan bahwa tiga dari empat perusahaan startup gagal mengembalikan modal investor (Deborah, 2012). Ada beberapa penyebab startup gagal salah satunya adalah tim yang kurang baik (Griffith, 2014). Bill melakukan riset terhadap 200 perusahaan startup yang berada di dalam idealab, dan mendapatkan lima faktor kesuksesan startup, tim menempati posisi kedua teratas setelah timing (Chris, 2017). Sumber daya manusia adalah aspek utama dari startup. Dari sudut pandang venture capitalist, tim adalah elemen paling penting saat menentukan apakah seorang investor akan berinvestasi atau tidak (Uzzaman, 2015). Berdasarkan pada fenomena tersebut penelitian ini mencoba meneliti faktor apa saja yang menentukan keberhasilan startup dari segi tata kelola sumber daya manusia pada perusahaan startup. Studi kasus dilakukan pada perusahaan startup yang ada di yogyakarta. Penelitian terdahulu yang meneliti tentang faktor keberhasilan startup diantaranya: Fathin (Fathin, 2016) meneliti tentang faktor yang mempengaruhi pertumbuhan startup di yogyakarta, ada 3 aktor yang dijadikan bahan analisis yaitu: peraturan pemerintah, sektor swasta, dan universitas. Hasilnya peran pemerintah tidak terlalu berpengaruh terhadap pertumbuhan startup di yogyakarta, sektor swasta dan universitas yang mempunyai peran besar dalam pertumbuhan startup di Yogyakarta. Almakenzi (Almakenzi et al., 2015) dalam publikasi ilmiah yang berjudul “a survivability model for saudi ict startups” berisi uraian tentang faktor apa saja yang mempengaruhi ICT startup dapat bertahan dan berhasil dalam membangun startupnya, dengan mewawancarai serta menganalisa 34 responden yang berada dalam BADIR ICT incubator menghasilkan suatu model bertahan hidup yang dapat digunakan untuk startup ICT yang ada di Saudi. Gelderen (Van Gelderen, Thurik, & Bosma, 2006) melakukan penelitian tentang faktor kesuksesan dan resiko pada fase awal pembentukan startup. Mengemukakan bahwa usaha kesuksesan startup

ditentukan dari karakter individunya yang memulai startup, organisasi yang diciptakan, lingkungan sekitarnya dan proses bagaimana perusahaan tersebut dimulai.

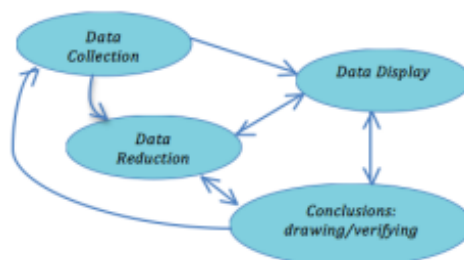
2. METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif eksploratif, dimana menurut Sugiyono penelitian kualitatif merupakan pendekatan penelitian dengan dasar fenomenologi serta memiliki paradigma konstruktif yang diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan (Sugiyono, 2012). Penelitian dilakukan dengan pendekatan studi kasus, studi kasus dipilih karena penelitian ini berfokus pada pertanyaan penjelasan tentang suatu fenomena yang ingin diteliti (Yin, 2013). Studi kasus dilakukan dalam beberapa tahap perancangan studi kasus, persiapan pengumpulan data, pengumpulan bukti, analisis data yang dikumpulkan, dan pelaporan hasil.

Pengumpulan data dilakukan selama 2 bulan, data diperoleh dari observasi langsung dan wawancara. Observasi dilakukan untuk mendapatkan informasi yang implisit tentang SDM startup, seperti budaya bekerja (jam kerja, cara bersosialisasi dengan pegawai lain, cara menyelesaikan suatu tugas), dan lingkungan kerja (suasana tempat kerja, fasilitas tempat kerja). Setelah itu dilakukan wawancara secara mendalam dengan menanyakan beberapa faktor terkait tentang SDM startup. Diantaranya:

- Bagaimana startup merekrut SDM?
- Bagaimana startup menciptakan sebuah Tim?
- Bagaimana startup mengembangkan SDM yang dimiliki?
- Bagaimana jenjang karir SDM startup?
- Bagaimana startup menangani konflik yang terjadi dalam organisasinya?

Setelah itu data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara dianalisis dengan menggunakan teknik analisis kualitatif berdasarkan model Miles & Huberman (Sugiyono, 2012).



Gambar 1. Analisis data miles dan huberman
Sumber: Sugiyono 2012

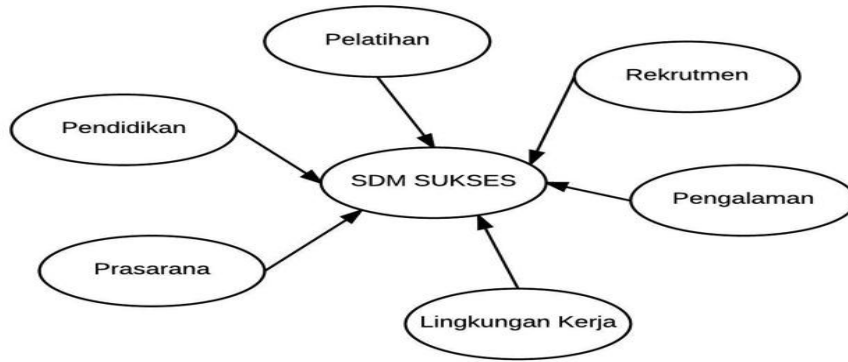
Gambar 1 menjelaskan tahapan dalam analisis data, yaitu:

1. Mereduksi data dengan cara memilih data yang sesuai dengan strategi distribusi.
2. Melakukan uji keabsahan data dengan metode triangulasi teknik.
3. Selanjutnya data disajikan secara sistematis dalam bentuk teks naratif.
4. Merumuskan simpulan dari hasil penelitian

Model analisis digambarkan dalam Gambar 2 yang menunjukkan bahwa keberhasilan SDM startup.

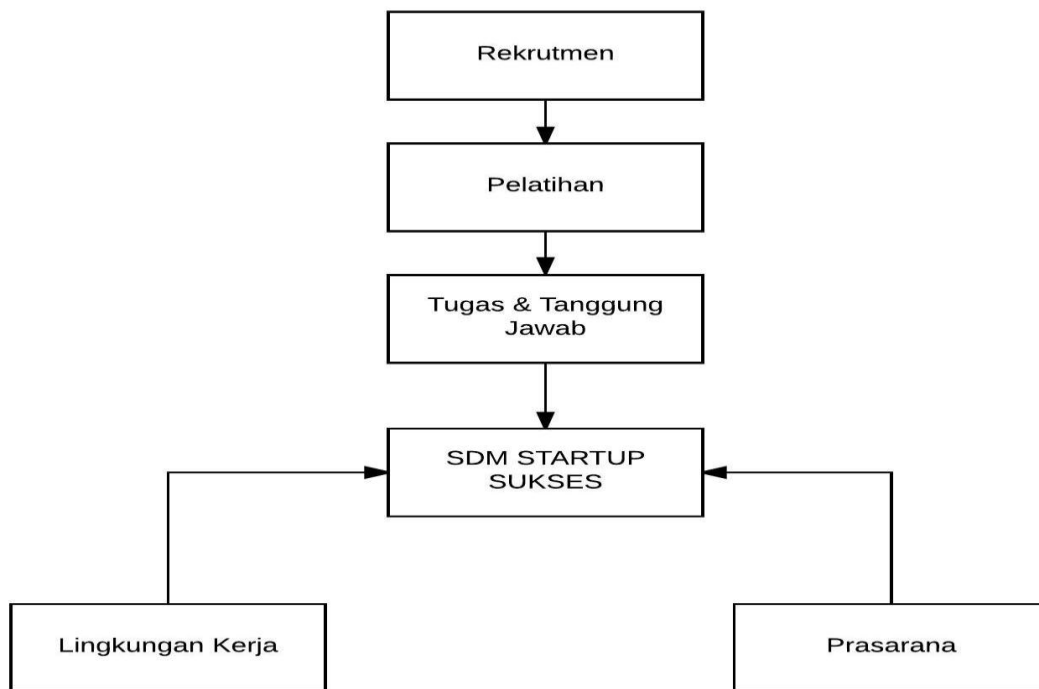
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil studi kasus penelitian ini ditemukan beberapa faktor yang mempengaruhi SDM startup sukses dan mengusulkan suatu model untuk mencapai sdm startup sukses, yang di peroleh dari hasil observasi dan di validasi dengan wawancara.



Gambar 2 model analisis SDM startup sukses

Sumber : SNI manajemen mutu & Uzaman (SNI-ISO9001:2008(E), 2008) (Uzzaman, 2015)



Gambar 3. Rekomendasi model SDM startup sukses

sesuai dengan model yang dihasilkan pada penelitian ini, ada lima faktor yang mempengaruhi kesuksesan SDM startup.

Rekrutmen

Proses rekrutmen sebuah startup menjadi cara yang sangat penting untuk mendapatkan SDM yang sesuai kebutuhan dari setiap startup. 75% mengatakan perekrutan yang tepat dapat menjadi cara untuk memperkuat tim, tetapi sebaliknya mendapatkan SDM yang tidak sesuai kebutuhan startup akan memperburuk kondisi startup. Startup harus mampu menciptakan suatu proses rekrutmen yang tepat untuk mendapatkan SDM yang baik. Sebelum merekrut anggota baru, penting untuk membayangkan seperti apa calon ideal yang dibutuhkan. Membuat daftar keahlian dan karakter lalu membuat peringkat akan membantu proses ini. Penting untuk tahu tipe orang yang ingin direkrut sebelum memulai proses perekrutan. Cara terbaik untuk merekrut adalah dengan memanfaatkan jaringan pertemanan dan meminta kepada teman atau orang yang dipercayai untuk membantu menemukan orang yang potensia dan juga dengan saran dari seorang yang profesional dibidangnya.

Pelatihan

Setiap perusahaan seharusnya perlu untuk mengembangkan SDM yang dimilikinya, karena SDM merupakan aset yang paling berharga dalam perusahaan startup (Uzzaman, 2015), semakin baik SDM yang dimiliki akan semakin baik juga performa kerja startup. Semua startup yang diteliti dalam penelitian ini mengatakan SDM startup merupakan aset yang paling berharga yang dimiliki. Faktor lain yang mengharuskan SDM startup berkembang adalah teknologi yang sangat cepat berubah, serta kualitas tim yang berbanding lurus dengan minat investor untuk menanam modal selain nama besar perusahaan. Proses pelatihan dapat dilakukan dengan berbagai cara, 50% startup mengatakan melakukan pelatihan khusus terhadap SDM nya secara berkala merupakan cara yang baik untuk meningkatkan kemampuan SDM yang dimilikinya, 50% lainnya mengatakan cukup dengan belajar mandiri, belajar bersama anggota tim yang lain, atau belajar dari pengalaman sebagai cara untuk melakukan pelatihan terhadap SDM yang dimilikinya, hal ini dikarenakan terbatasnya dana untuk melakukan pelatihan khusus terhadap SDM yang dimiliki startup.

Tugas dan tanggung jawab

Tugas dan tanggung jawab merupakan hal yang penting dalam SDM startup, dikarenakan penting untuk menyerahkan tanggung jawab secara jelas dan rapi pada departemen-departemen didalam startup, agar semua berfungsi secara efisien dan efektif. SDM perlu diatur berdasarkan kemampuan, juga sesuai ukuran perusahaan. Pada level tertinggi semua startup yang sukses memiliki enam anggota inti: CEO, CTO, CFO, WP pemasaran, CMO, dan COO. Setiap anggota didalam startup perlu mengetahui tugas pokok masing masing untuk dapat bekerja dengan baik sesuai tugasnya masing-masing. 75% startup mengatakan tugas yang diberikan perusahaan dapat menjadi sarana untuk lebih meningkatkan kemampuan dari SDM startup. 100% startup mengatakan tidak terlalu menuntut SDM nya untuk bekerja sesuai tempat dan waktu yang telah ditentukan (jam kantor normal) tetapi yang terpenting dapat bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Tanggung jawab juga menjadi tolak ukur CEO startup dalam menentukan jenjang karir dan bonus bagi SDMnya. 75% startup mengatakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dapat menjadi semangat bagi SDM yang ada, semakin terpacu untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya, serta semangat untuk belajar tentang hal baru yang terkait dengan tanggung jawab yang diberikan.

Lingkungan kerja

Berdasarkan hasil observasi peneliti menemukan kesamaan dari keempat startup yang diteliti, peneliti melihat lingkungan kerja yang berbeda dibanding instansi/perusahaan pada umumnya. Lingkungan kerja startup sangat mendukung kenyamanan dari SDM nya, mulai dari kebebasan berpakaian, suasana kantor yang tidak kaku (informal), dan jam kerja yang flexible (walaupun sudah ada waktu yang disepakati). Lingkungan kerja yang baik menjadikan SDM yang bekerja distartup dapat bekerja dengan maksimal, startup merupakan perusahaan yang bekerja tidak hanya dengan teoritis, tetapi membutuhkan kreatifitas yang baik untuk mendapatkan hasil yang baik, SDM yang bekerja diperusahaan besar seperti Google dan Microsoft, mempunyai lingkungan kerja yang baik, bukan hanya dari bangunan yang besar, tetapi lingkungan yang nyaman serta suasana kerja yang baik. 75% startup yang diteliti masih menggunakan cara kekeluargaan dalam menyelesaikan konflik yang terjadi dalam startupnya, fleksibilitas aturan yang terjadi dalam startup berdampak pada kenyamanan startup dalam bekerja, walaupun begitu tetap ada aturan yang harus dihormati oleh setiap anggota startup.

Prasarana

Semua startup yang diteliti dalam penelitian ini memiliki prasarana yang baik untuk bekerja dibidang kreatif, seperti halnya mereka memiliki ruangan khusus untuk istirahat yang dilengkapi dengan fasilitas permainan yang baik, seperti PS4, Xbox, Layar Besar, Sofa yang nyaman, dan juga fasilitas penghibur lainnya, seperti meja pingpong, halaman belakang yang nyaman dan prasarana pendukung lainnya.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan kegiatan penelitian ini, makalah ini mengusulkan beberapa kesimpulan berdasarkan Pertanyaan penelitian yaitu:

- Ada 5 faktor yang mempengaruhi kesuksesan SDM startup yaitu rekrutmen, pelatihan, tugas dan tanggung jawab, prasarana, serta lingkungan kerja.
- Proses rekrutmen merupakan cara startup untuk menciptakan sebuah tim yang baik, proses rekrutmen harus mampu menciptakan suatu proses rekrutmen yang sesuai dengan karakteristik startupnya untuk dapat menciptakan tim yang sesuai.
- SDM startup dapat berkembang seiring dengan pengalaman dari tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, oleh karena startup harus mampu menyeleksi SDM yang sesuai dengan startup tersebut pada awal proses perekrutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis berterimakasih kepada jurusan teknik elektro dan informasi universitas gadjah mada dan startup-startup yang telah membantu dalam proses penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Almakenzi, S., Bramantoro, A., & Rashideh, W. (2015). A Survivability Model for Saudi ICT Startups. *International Journal of Computer Science and Information Technology*, 7(2), 145–157. <http://doi.org/10.5121/ijcsit.2015.7213>
- Chris, D. (2017). 5 Top Indicators for Startup Success , According to This TED Talk. Retrieved from www.inc.com
- Deborah, G. (2012). The Venture Capital Secret: 3 Out of 4 Start-Ups Fail. Retrieved from <https://www.wsj.com/articles>
- Eric, B. (2012). High-Tech Startups: It's About the Business. Retrieved from <https://www.asme.org/engineering-topics/articles/high-tech-startups/high-tech-startups-it-s-about-the-business>
- Fathin, C. A. (2016). Analysis of Three Actors : Roles of Government , Private Sector , and University toward Startup Growth in Yogyakarta, 20(1).
- Griffith, E. (2014). Why startups fail, according to their founders. *Wsj.Com*, 1. Retrieved from <http://fortune.com/2014/09/25/why-startups-fail-according-to-their-founders/>
- Http://1000startupdigital.id/. (2016). Gerakan 1000 StratUp, 6–7. Retrieved from <http://1000startupdigital.id/>
- Neil, P. (2015). 90% Of Startups Fail: Here's What You Need To Know About The 10%. Retrieved from <https://www.forbes.com/sites/neilpatel/2015/01/16/90-of-startups-will-fail-heres-what-you-need-to-know-about-the-10/#46a5836b6679>
- SNI-ISO9001:2008(E). (2008). Sistem manajemen mutu – Persyaratan.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Uzzaman, A. (2015). *STARTUPEDIA*. Bentang.
- Van Gelderen, M., Thurik, R., & Bosma, N. (2006). Success and risk factors in the pre-startup phase. *Small Business Economics*, 26(4), 319–335. <http://doi.org/10.1007/s11187-004-6837-5>
- Yin, R. K. (2013). *Case Study Research: Design and Methods*. SAGE.