

PRAKTIK SUMBER DAYA MANUSIA PADA PERUSAHAAN STARTUP EDUTECH DI CV. BIG EDU INDONESIA

HUMAN RESOURCES PRACTICES AT EDUTECH STARTUP COMPANY AT CV. BIG EDU INDONESIA

Nurkholifatul Maula

Big Edu Indonesia, Cirebon Jawa Barat
maulanurkholifatul89@gmail.com

ABSTRACT

Lately, many startup companies have sprung up in Indonesia. Not a few startup companies did not last long. This is because startup companies are very vulnerable to changes that occur. One of the references mentioned the problems that startups often experience are human resource problems. Therefore, this study has the aim of identifying and describing the problems or challenges that occur at startups, as well as the strategies undertaken by these startups. This study used a qualitative research method with the Miles and Huberman analysis technique. The results of this study indicate that startups have problems controlling team performance and improving team capabilities due to limited budget funds. Therefore, the startup has a strategy including: education from the founder to the team, collaboration with experts to provide training for the team, and build knowledge.

Keywords: Practices, Human Resources, Startup

ABSTRAK

Akhir-akhir ini, banyak perusahaan startup bermunculan di Indonesia. Tidak sedikit juga perusahaan startup yang tidak bertahan lama. Hal ini dikarenakan perusahaan startup sangat rentan dengan perubahan yang terjadi. Salah satu referensi menyebutkan permasalahan yang sering dialami startup ialah permasalahan sumber daya manusia. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan permasalahan atau tantangan yang terjadi di startup, serta strategi yang dilakukan oleh startup tersebut. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan teknik analisis *Miles and Huberman*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa startup memiliki permasalahan dalam mengontrol kinerja tim dan meningkatkan kemampuan tim karena keterbatasan anggaran dana. Oleh karena itu, startup tersebut memiliki strategi diantaranya: edukasi dari founder kepada tim, kolaborasi dengan para ahli untuk mengisi pelatihan kepada para timnya, dan membangun ilmu pengetahuan. Penelitian ini memberikan implikasi kepada pegiat startup dan pemerintah bahwa lebih memperhatikan keefektifan sumber daya manusia pada startup tersebut.

Kata kunci: Praktik, Sumber Daya Manusia, Startup

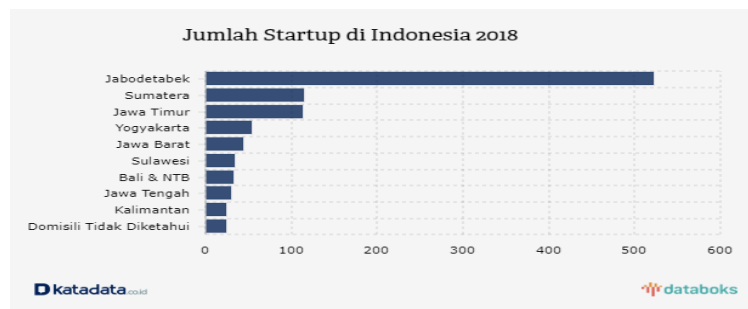
PENDAHULUAN

Pada saat ini, mulai banyak bermunculan perusahaan startup di Indonesia. Perkembangan startup di Indonesia menunjukkan perkembangan yang cukup pesat dan positif. Pertumbuhan startup di Indonesia dapat dilihat pada Gambar 1.

Melihat tren *startup* di Indonesia yang terus menerus naik dan hampir merata diberbagai daerah di Indonesia, tentu saja banyak mengalami beberapa kendala atau tantangan dalam pertumbuhannya. Merujuk pada hasil riset dari (Kofanov & Zozul'ov, 2018) menjelaskan bahwa faktor yang

mempengaruhi keberhasilan suatu startup ialah berasal dari eksternal dan internal factor. Yaitu sumber daya manusia atau tim didalam startup tersebut, organisasi, proses dan lingkungan.

Hal tersebut didukung juga berdasar hasil penelitian dari (Perry et al., 2018) yang melakukan survey di Amerika terkait faktor yang mempengaruhi kesuksesan sebuah startup selama lima tahun. ialah: (1) membangun tim; (2) membangun hubungan yang baik dengan bisnis lain; (3) belajar dari pengalaman; dan (4) menjaga keuangan.



Gambar 1. Pertumbuhan Startup Indonesia

Sumber: databoks.katadata.co.id

Merujuk pada kedua pendapat di atas terkait faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesuksesan atau kegagalan sebuah startup salah satunya ialah faktor sumber daya manusia didalam startup tersebut. Situasi SDM saat inipun cukup kompleks. Seperti yang dipaparkan dalam bukunya (Waluyo, 2015) menjelaskan bahwa situasi SDM dibidang bisnis sangat memprihatinkan salah satu persoalan yang dihadapi di dunia kerja sangat kompleks akibat peraturan-peraturan yang mengikuti trend dan situasi kondisi dunia kerja.

Begitupun juga dengan startup yang diteliti pada artikel ini, mulai beroperasi pada tahun 2019. Startup ini bergerak dibidang pendidikan. Lebih spesifiknya, memberikan layanan pelatihan dan konsultasi riset. Pada artikel ini akan dibahas mengenai tantangan dan strategi untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia serta membangun loyalitas sumber daya manusia.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, penelitian ini bertujuan: untuk mendeskripsikan tantangan sumber daya manusia di startup; dan untuk mengidentifikasi strategi manajemen sumber daya manusia di startup Big Edu Indonesia.

LANDASAN TEORI

Merujuk pendapat dari (Laursen dan Pedersen, 2011) dalam (Foss & Laursen, 2012) praktik HRM dapat dikategorikan dengan beberapa kegiatan. Yaitu: pendelegasian tanggungjawab, pembagian insentif, komunikasi karyawan, pelatihan karyawan dan perekrutan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat dari (Osmani, 2016) yang menjelaskan bahwa HRM meliputi beberapa hal. Diantaranya: proses mempekerjakan orang lain, pelatihan, memberi kompensasi, mengembangkan

kebijakan yang berkaitan dengan mereka, dan mengembangkan strategi mempertahankannya.

Agar dapat memahami lebih dalam terkait perhatian sumber daya manusia pada perusahaan startup, dapat diperhatikan perkembangan teori sumber daya manusia menurut (Hamzah, 2020)

Tabel 1. Perkembangan Teori Sumber Daya Manusia

TAHUN	PERHATIAN UMUM
Sebelum 1900	Teknologi produksi
1900 - 1910	Kesejahteraan karyawan
1960 - 1970	Partisipasi
1970 - 1980	Tantangan tugas dan mutu kehidupan kerja
1980 - 1990	Mutasi karyawan
1990 - 2000	Produktifitas, mutu dan kemampuan beradaptasi
2000 - sekarang	Harga, mutu, teknologi, produktivitas, dan perubahan mindset.

Sumber: Herman S, (2008)

Terdapat beberapa poin yang dapat dijadikan sebagai barometer kesuksesan sumber daya manusia di startup. Hal ini diungkapkan oleh (Jaya et al., 2017) dalam hasil risetnya menyatakan bahwa terdapat 5 faktor yang menjadi kesuksesan sebuah startup:

1. Rekrutmen

Sebanyak 75% mengatakan perekrutan yang tepat dapat menjadi cara untuk memperkuat tim. Sebelum merekrut anggota baru, penting untuk membayangkan seperti apa calon ideal

yang dibutuhkan. Membuat daftar keahlian dan karakter lalu membuat peringkat untuk membantu proses ini.

2. Pelatihan

Sebanyak 50% startup mengatakan melakukan pelatihan khusus kepada SDMnya secara berkala merupakan cara yang baik untuk meningkatkan kemampuan SDM yang dimilikinya, 50% lagi 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.

3. Tugas dan Tanggungjawab

Sebanyak 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.

4. Lingkungan Kerja

Sebanyak 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.

5. 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.

Terdapat beberapa penelitian terkait sumber daya manusia. Penelitian dari (F. Nagel, 2018) menunjukkan bahwa pengembangan SDM adalah sebuah nilai yang harus dipertahankan disebuah perusahaan. Pengembangan SDM ini termasuk pelatihan kerja, pengembangan kepemimpinan,

pengembangan kompetensi teknis, strategi untuk menghasilkan pengetahuan taktik perusahaan, dan strategi jejaring sosial.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, membahas mengenai sumber daya manusia secara umum. Namun, pada penelitian ini dibahas mengenai sumber daya manusia pada startup pendidikan.

METODE

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah disebutkan di atas, penelitian ini termasuk pada penelitian studi kasus. Menurut (Robbins, 1994) dalam (Silalahi, 2012:186) menjelaskan bahwa studi kasus merupakan jenis penelitian yang mempelajari secara intensif atau mendalam suatu anggota dari kelompok sasaran suatu objek penelitian.

(Gay dan Diehl, 1992) memperjelas mengenai studi kasus merupakan "*a case study is the in-depth investigation of an individual, group, or institution*". Artinya, studi kasus merupakan jenis penelitian yang mencari suatu peristiwa, lembaga atau secara individu dengan mengeksplor data secara mendalam.

Sampel pada penelitian ini sebanyak 4 orang, dengan sumber data utama yaitu direktur utama dan direktur personalia. Sumber data pendukung yaitu 2 orang karyawan. Sumber data ini dipilih berdasarkan situasi sosial dan tujuan penelitian, yaitu dengan melakukan wawancara kepada orang-orang yang memiliki pengalaman dan dipandang memahami mengenai situasi sosial di lapangan. Adapun pengumpulan data dilakukan dengan melakukan wawancara mendalam, studi dokumentasi dan observasi.

Uji keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi. (Sugiyono, 2015:372) menjabarkan bahwa Triangulasi diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Pada penelitian ini teknik validitas dan reliabilitas menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi metode. Triangulasi sumber ini dilakukan dengan mewawancarai berbagai sumber selain kepala sekolah dengan melakukan wawancara mendalam. Pada triangulasi metode menggunakan teknik pengambilan data dengan wawancara. Instrumen wawancara diambil dari teori dari Leithwood yang telah disebutkan pada landasan teori. observasi dan dokumentasi.

Analisis data penelitian ini menggunakan teknis analisis data kualitatif. (Creswell, 2014:

251) menjelaskan bahwa analisis data yang dilakukan untuk penelitian kualitatif dimulai dengan menyiapkan dan mengorganisasikan data berupa teks atau gambar, lalu mereduksi data tersebut menjadi tema melalui proses pengodean sekaligus peringkasan data, dan diakhiri dengan menyajikan data melalui bagan, tabel atau pembahasan.

Adapun langkah-langkah analisis data dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1). Mengorganisasikan data: Pada bagian ini, data hasil wawancara dibuat transkrip wawancara dengan dibuatkan tabel.
- 2). Memoing: mengambil bagian transkrip wawancara yang sesuai dengan teori.

3). Mengklasifikasikan tema atau kode: dibuatkan tema sesuai dengan per jawaban yang didapat dari wawancara. Tema ditentukan berdasarkan teori yang telah ditentukan pada penelitian ini.

4). Menafsirkan data: setelah membuat tema pada setiap jawaban dari wawancara, kemudian dapat disimpulkan berdasarkan tema yang telah ditetapkan.

Penyajian data pada tahap ini data dapat langsung disajikan di laporan penelitian. Contoh koding penelitian dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Contoh Proses Analisis Data

Wawancara	Open Coding (Properties atau Indikator)	Kategori
M: Penelitian saya mengenai tantangan dan strategi sumber daya manusia di stratup anda. Lalu, apa sih tantangan di SDM yang selama ini dihadapi?		
A: tantangannya yaitu meningkatkan kemampuan pada SDM di perusahaan.		Konteks
M: lalu, apa yang dilakukan oleh anda untuk mengatasi tantangan tersebut?		
A: Tentu kami mengadakan pelatihan secara berkala.		Konteks

Sumber: Primer (Hasil riset), Sekunder (Creswell, 2014: 251)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Startup CV. Big Edu Indonesia

Pada bagian ini, dibahas mengenai tantangan yang dihadapi perusahaan stratup terkait manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dan meningkatkan loyalitas SDM di perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan direktur personalia, ada beberapa tantangan yang dihadapi. Yaitu: monitoring karyawan; dan peningkatan kemampuan atau kompetensi karyawan. Hal senadapun dipaparkan oleh salah satu karyawan, mengatakan bahwa selama ini belum ada monitoring yang sifatnya teratur.

Monitoring karyawan masih menjadi sebuah kendala bagi startup. Dikarenakan saat pandemi ini mulai bekerja jarak jauh atau *remote working*. Karena bekerja dalam

Remote working karyawan merasa kesulitan untuk beradaptasi dengan kegiatan-kegiatan di rumah. Sehingga pekerjaan bersifat fleksibel. Oleh karena itu membutuhkan monitoring secara terus menerus. Hal inipun sejalan dengan hasil penelitian dari (Lazarova, 2020) menyatakan bahwa bekerja jarak jauh dapat meminimalisir stress dengan atasan di kantor. Namun perusahaan mengalami tantangan untuk membuat karyawan tepat waktu dalam mengerjakan tugasnya.

Selain monitoring karyawan, peningkatan kemampuan karyawan juga masih dirasa menjadi permasalahan bagi startup. Sehubungan kondisi keuangan startup yang masih belum stabil, pembiayaan pelatihan untuk karyawanpun masih sangat terbatas. Peningkatan kemampuan karyawan merupakan hal yang sangat krusial. Hal ini sejalan dengan pendapat dari (Mukminin, 2019) menyatakan bahwa sebuah tim yang

sukses harus memiliki kompetensi dalam kemampuan tugas dan psikologis, Kompetensi kemampuan tugas adalah yang memungkinkan menyelesaikan tugas dan sumber daya tim, sedangkan lingkungan psikologis tim tergantung pada kompetensi yang membantu menyatukan tim bersama dan mendorong untuk afiliasi.

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di Startup CV. Big Edu Indonesia

Setelah dipaparkan terkait permasalahan yang dihadapi oleh startup dalam kaitannya manajemen sumber daya manusia, berdasarkan hasil wawancara dan observasi, berikut beberapa strategi yang dipakai oleh startup tersebut untuk mengatasi tantangan atau permasalahan yang dihadapi dalam manajemen sumber daya manusia.

1. Edukasi Founder

Edukasi founder ialah founder memiliki peran untuk mengedukasi tim dibawahnya. Edukasi diberikan saat rapat atau pertemuan secara berkala. Founder dapat mengedukasi tim terkait kepemimpinan, proses produksi, ataupun secara teknis. Sehingga peran para founder di startup sangat krusial. Founder harus benar-benar memiliki kemampuan dan pengalaman terkait startup yang sedang dikembangkannya.

2. Kolaborasi

Berdasarkan hasil wawancara dengan direktur utama dan personalia startup tersebut, kolaborasi yang dimaksud ialah kolaborasi dengan para ahli dibidangnya untuk memberikan pelatihan bagi para karyawan di startup. Setiap bulannya, startup tersebut mengadakan workshop internal. Adapun tema-tema workshop internal ialah membangun berpikir kritis, teknik analisis customer, dan lainnya.

Sejalan dengan strategi kolaborasi dengan para ahli yang bertujuan untuk melaksanakan pelatihan bagi para anggota startup, (Bendickson et al., 2017) menyatakan bahwa sistem kinerja tinggi manajemen sumber daya manusia, meliputi: kepegawaian, tim manajemen diri, keputusan desentralisasi, pelatihan, penugasan kerja yang fleksibel, komunikasi dan sensasi.

3. Membangun Ilmu Pengetahuan

Maksud dari membangun ilmu pengetahuan ini ialah para tim di startup membuat materi yang berdasarkan hasil pengalamannya selama di startup dengan dikombinasikan referensi-referensi terkait. Setiap tim diberikan kesempatan untuk menjelaskan hasil belajarnya dan pengalaman.

Strategi-strategi tersebut dirasa memberi dampak yang cukup bagus bagi startup tersebut. Dari hal meningkatkan motivasi tim, meningkatkan kreativitas, dan kemampuan dalam bekerja.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa startup memiliki permasalahan dalam mengontrol kinerja tim dan meningkatkan kemampuan tim karena keterbatasan anggaran dana. Oleh karena itu, startup tersebut memiliki strategi diantaranya: edukasi dari founder kepada tim, kolaborasi dengan para ahli untuk mengisi pelatihan kepada para timnya, dan membangun ilmu pengetahuan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti memiliki saran terhadap peneliti selanjutnya agar menambahkan bahan kajian terkait komunikasi antar anggota tim, dan aspek-aspek manajemen sumber daya lainnya. Serta pemerintah dan startup yang ada di Jawa Barat, agar lebih memperhatikan faktor sumber daya manusia pada startup maupun UMKM di wilayah Jawa Barat. Pengembangan UMKM dan startup di Jawa Barat dapat dibuatkan program seperti *bootcamp startup* dari pemerintah, yang didalamnya dapat difokuskan untuk membangun aspek sumber daya manusia pada startup dan UMKM.

DAFTAR PUSTAKA

- Bendickson, J., Muldoon, J., Ligouri, E., & Midgett, C. (2017). High performance work systems: A necessity for startups. *Journal of Small Business Strategy*, 27(2), 1–12.
- Cresweel, J.W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th.Ed). Thousands Oaks, CA: Sage.
- Dr. MintoWaluyo, I. M. (2015). *Tren MSDM Masa depan*. 1–190.
- F. Nagel, P. J. (2018). Peningkatan Modal Manusia Yang Berdaya Saing. *IPTEK Journal of Proceedings Series*, 0(5), 38. <https://doi.org/10.12962/j23546026.y2018i5.4419>
- Foss, N. J., & Laursen, K. (2012). Human Resource Management Practices and Innovation. *SSRN Electronic Journal*, January. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2149464>
- Hamzah, A. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Jaya, M. A., Ferdiana, R., & Fauziyati, S. (2017). Analisis Faktor Keberhasilan Startup Digital di Yogyakarta Mardi Arya Jaya 1 , Ridi Ferdiana 2 , Silmi Fauziati 3. *Jurnal.Umk.Ac.Id*, 4(1), 167–173. <https://jurnal.umk.ac.id/index.php/SNA/article/view/1261>
- Kofanov, O., & Zozul'ov, O. (2018). Successful development of startups as a global trend of innovative socio-economic transformations. *International and Multidisciplinary Journal of Social Sciences*, 7(2), 191. <https://doi.org/10.17583/rimcis.2018.3576>
- Lazarova, T. (2020). *the Economic Perspective of Remote Working Places*. 2(July), 30–41.
- Mukminin, Amirul (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Osmani, F. (2016). The importance of human resources for companies with energy profiles and their influence in raising the operating efficiency. *Review of Innovation and Competitiveness*, 2(2), 115–124. <https://doi.org/10.32728/ric.2016.22/4>
- Perry, A., Rahim, E., & Davis, B. (2018). Startup Success Trends in Small Business Beyond Five-Years. *International Journal of Sustainable Entrepreneurship and Corporate Social Responsibility*, 3(1), 1–16. <https://doi.org/10.4018/ijsecsr.2018010101>
- Silalahi, Ulber. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama