

Rintisan

STARTUP • TALENTA DIGITAL • IDE • INOVASI

In-Depth

Startup Culture vs
Corporate Culture, Mana
yang Cocok Untukmu?

In-Depth

Inspirasi 10 Company
Values dari Berbagai
Perusahaan di Dunia



Profil Komunitas

UX Indonesia (UXiD)

Kata Founder

Tyovan Ari Widagdo

Pengarah

Semuel Abrijani Pangerapan

Pembina

Slamet Santoso

**Penanggung Jawab &
Pemimpin Redaksi**

Sonny Sudaryana

Editor

Fadhila Hasna Athaya
Putranto Adhi Nugroho

Penulis

Sofy Nito Amalia

Desain & Layout

Rizka Irfayanti
Adinda Hapsari

Produksi & Sirkulasi

Fahmi Riskian

Surat dari Redaksi

Mencari Gaya dan Budaya Kerja di Startup Kita

Saat merintis sebuah startup, kamu dan tim secara sadar ataupun tidak, juga membangun sebuah budaya kerja.

Katakan, satu co-foundermu selalu memulai hari kerja dengan meminta semua tim untuk melaporkan progres pekerjaan masing-masing, apa kendala yang dihadapi, apa solusi yang coba dilakukan, dan bantuan apa yang dibutuhkan. Dilakukan secara konsisten, itu akan menjadi sebuah budaya. Budaya speak up, misalnya.

Lalu, ada satu co-foundermu yang lain selalu memulai waktu kerja lebih siang karena merasa lebih produktif bekerja di sore dan malam hari. Kerjanya selalu beres dan tim yang lain tidak keberatan walau ia memiliki jam kerja yang berbeda. Ini pun juga akan tumbuh sebagai budaya. Kita namakan, budaya mengedepankan hasil dan tidak terikat rutinitas jam kerja, misalnya.

Yang ingin kami tekankan dengan contoh ini, budaya adalah sesuatu yang kamu jalankan sehari-hari. Budaya bukan hanya nilai-nilai yang kamu sepakati berdasarkan turunan dari visi misi perusahaan. Budaya adalah perilaku sehari-hari yang menjadi cerminan dari bagaimana kamu bertindak dan mengambil keputusan. Dengan demikian, penting bagimu untuk mempertajam *self-awareness* karena itu adalah modal utama untuk membangun kepekaan pada budaya

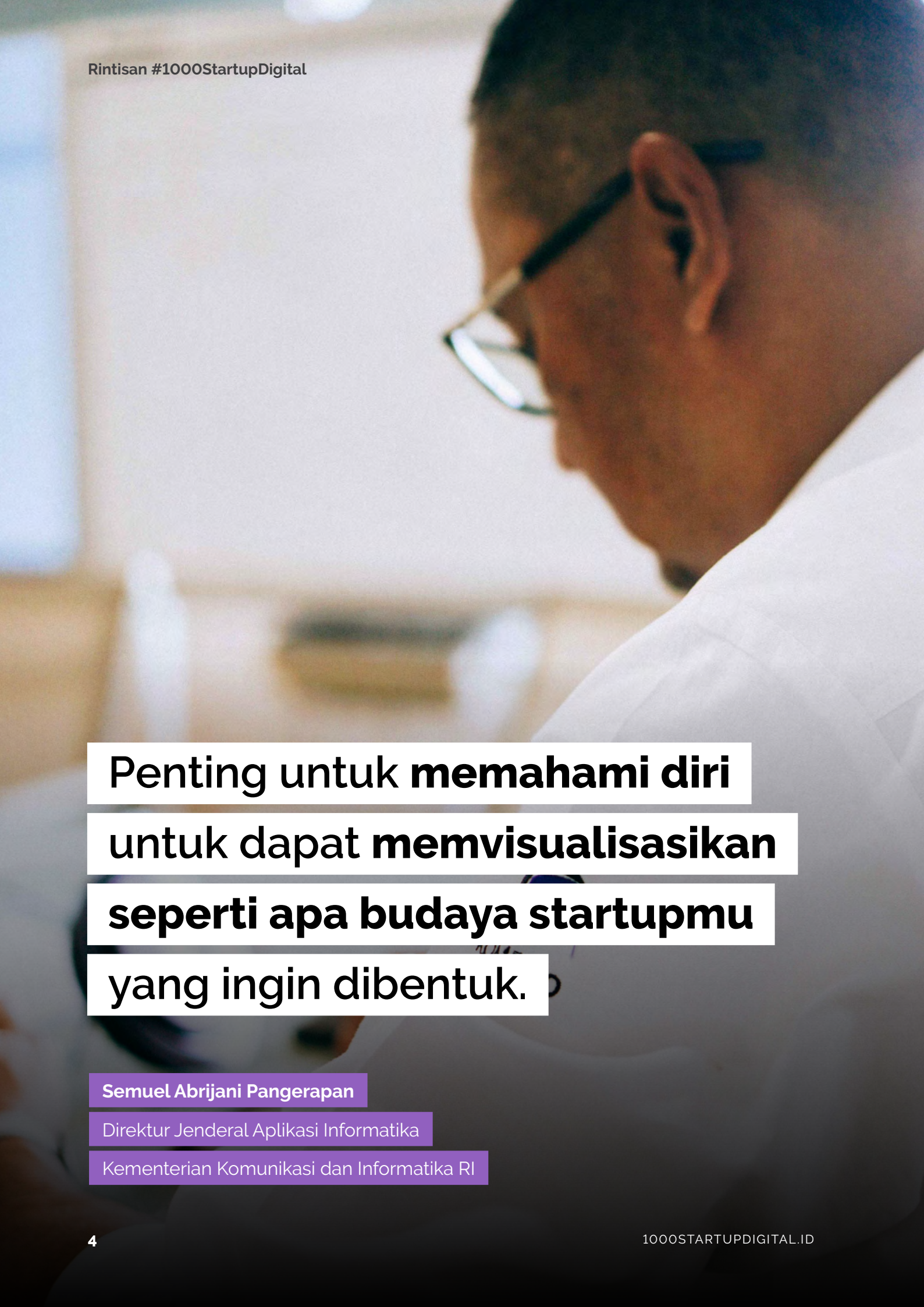
yang akan tercipta dalam startupmu.

Untuk menambah wawasanmu tentang budaya kerja di startup, dalam RINTISAN edisi November, kami sajikan kumpulan bacaan tentang: *Startup Culture*. Mengapa investasi dalam membangun budaya kerja sangat penting? Apa yang harus dilakukan untuk membangun budaya startup? Apa perbedaan budaya startup dan budaya korporat? Mengapa harus membuat Culture Handbook? Gimana membangun budaya remote working untuk tetap produktif saat pandemi? Bagaimana perusahaan global menentukan nilai dan prinsip budaya kerjanya? Dan beberapa artikel lainnya untuk menjadi referensi belajarmu tentang membentuk budaya kerja.

Kami harap, artikel-artikel dalam edisi ini dapat membantumu dalam membangun budaya kerja di startupmu. Oh iya, tak bosan-bosan kami ingatkan, bahwa kami menanti masukan darimu agar Buku Saku RINTISAN ini dapat menjadi lebih baik lagi ke depannya. Untuk menyampaikan masukan, silakan akses bit.ly/fbrintisan ya!

Selamat membaca dan semangat berkarya!

Tim Redaksi



**Penting untuk memahami diri
untuk dapat memvisualisasikan
seperti apa budaya startupmu
yang ingin dibentuk.**

Semuel Abrijani Pangerapan

Direktur Jenderal Aplikasi Informatika

Kementerian Komunikasi dan Informatika RI

Prakata Dirjen Aptika

Merealisasikan Visi Mulai dari Membangun Budaya

Berbicara tentang budaya institusi, bagi saya itu berarti membicarakan sesuatu yang abstrak. Memang, beberapa bagian dari budaya dapat terlihat dari artefak-artefak seperti, bagaimana orang-orang dalam institusi tersebut berpakaian dan bagaimana ruang kerja ditata. Namun, sebagian besar budaya itu terletak dalam perilaku dari orang-orang yang ada di dalam institusi tersebut dan itu tidak kasat mata. Dengan demikian, mari kita coba bahas definisi budaya dengan menggunakan sebuah analogi.

Jika diibaratkan dengan mengendarai sebuah mobil, visi institusi adalah destinasi yang ingin dituju, nilai-nilai institusi adalah aturan dalam mengemudikan mobil tersebut, dan budaya adalah kumpulan interaksi yang terjadi sepanjang perjalanan. Sehingga, di sini kita dapat melihat bahwa budaya adalah hal yang dapat dipengaruhi oleh berbagai hal. Budaya bukan sebuah variabel yang berdiri sendiri. Budaya bukan hal yang dapat ditentukan oleh pimpinan seorang, melainkan hal yang dicontohkan oleh pimpinan, dipelajari oleh tim dan diterapkan dalam keseharian selama berinteraksi.

Dengan demikian, jika budaya adalah hal yang bersumber dari kebiasaan yang terbangun selama interaksi, komponen

terbesarnya adalah bagaimana kita sebagai anggota dari sebuah institusi berperilaku satu sama lain. Dalam sebuah startup, 80% budaya dibentuk dari para co-founder dan para karyawan awal yang direkrut. Untuk itu, penting bagi Anda untuk memetakan kelebihan dan kekurangan diri, apa yang membedakan Anda dengan orang lainnya dalam tim, dan berbagai aspek lainnya dalam diri selama berinteraksi dengan tim. Ini berarti, penting untuk memahami diri untuk dapat memvisualisasikan seperti apa budaya startupmu yang ingin dibentuk.

Selain memahami diri, akan lebih baik jika Anda dapat mencari referensi di luar sana. Pelajari budaya apa yang berhasil membawa startup dan perusahaan teknologi ternama yang mungkin relevan dengan keadaan tim startupmu. Semakin banyak referensi, itu akan membuka wawasan tentang apa aspirasi yang ingin dicapai oleh startupmu. Untuk itu, saya harap RINTISAN edisi Budaya Startup ini dapat memperkaya referensi dan membuka wawasan startup Anda agar dapat berinovasi dengan lebih efisien dan efektif.

Semuel Abrijani Pangerapan

**Direktur Jenderal Aplikasi Informatika
Kementerian Komunikasi dan Informatika RI**

Daftar Isi

November 2020

In-Depth

**3 Alasan Mengapa
Investasi dalam
Budaya Kerja
Sangat Penting**

8

In-Depth

**Apa yang Harus
Dilakukan untuk
Membangun
Budaya Startup?**

14

Daftar Startup

**Daftar 15 Startup
Enabler UMKM
Indonesia**

30

Vacancy

**Lowongan
Pekerjaan**

39

Kata Founder

**The Startup
Triangle Team**

54

Bersama Tyovan Ari
Widagdo, kenali apa itu
Hustler, Hipster, dan Hacker.

Profil Komunitas

**UX Indonesia
(UXiD)**

60

Rekomendasi

Buku, Film, & Podcast

Telah dikurasi, tinggal
diresapi, dinikmati, dan dibagi
pada teman-teman lainnya!

20

In-Depth

Startup Culture vs Corporate Culture, Mana yang Cocok Untukmu?

24

In-Depth

Mengapa Startup Harus Membuat Culture Handbook?

40

In-Depth

17 Tips Membangun Budaya Remote Working

48

In-Depth

Inspirasi 10 Company Values dari Berbagai Perusahaan di Dunia

64

In-Depth

Karakteristik Budaya Startup yang Hebat

72

In-Depth



3 Alasan Mengapa Investasi dalam Budaya Kerja Sangat Penting

Pada dasarnya, budaya
bukan sesuatu yang abstrak.

Mereka mungkin tidak dapat dilihat secara langsung, tapi memberikan dampak besar terhadap keseluruhan elemen organisasi atau perusahaan.

Jika boleh dibandingkan, budaya hampir mirip dengan *soft skill*. Tidak bisa dilihat secara langsung, tapi punya peran besar dalam meningkatkan kemampuan seseorang.

Budaya perusahaan adalah sekumpulan dari nilai, tujuan, tindakan, norma, dan karakter dari perusahaan tersebut. Yang juga termasuk dalam budaya adalah aturan kerja serta harapan para karyawan dan konsumen terhadap perusahaan. Lalu, seberapa penting budaya kerja mempengaruhi perusahaan?

Menurut artikel yang dilansir dari Harvard Business Review, budaya adalah apa yang terjadi saat CEO meninggalkan ruangan kerja dan menyisakan para karyawan dalam sebuah kantor.

Kira-kira, apa yang akan para karyawan ini lakukan?

Bagaimana mereka menjalin interaksi satu sama lain?

Bagaimana mereka mengerjakan tugas dan menghadapi tantangan?

Apakah mereka merasa nyaman dalam mengekspresikan diri dan gagasannya saat di kantor?

Selanjutnya, mari kita ketahui mengapa *startup* perlu mempertimbangkan untuk berinvestasi dari segi waktu, tenaga, dan biaya dalam mengembangkan budaya kerja mulai dari saat ini:



Dapat Kualitas Kandidat yang Mumpuni

Orang-orang pada umumnya mencari perusahaan dengan reputasi dan kredibilitas yang baik. Perusahaan yang membangun budaya kerjanya, akan menarik orang-orang tertentu yang sesuai dengan kriteria serta penjelasan tentang budaya kerja yang mereka cantumkan. Bagi calon kandidat yang ingin mendaftar kerja, mereka sebagian akan menyortir atau menyeleksi, perusahaan mana yang punya visi, misi, dan budaya yang sejalan dengan apa yang mereka yakini. Dengan kata lain, budaya kerja sangat berperan sebagai faktor untuk menarik minat kandidat atau pelamar kerja dengan kriteria yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Menurut penelitian dari *Deloitte Millennial Survey* pada tahun 2018, yang sering terjadi terutama bagi generasi millennial dan Gen Z yakni cenderung mencari pekerjaan yang dapat membantu mereka berkembang secara personal dan profesional. Oleh karena itu, gaji dan tunjangan bukan hanya satu-satunya patokan yang dicari oleh calon karyawan. Dengan begitu, budaya perusahaan yang lebih baik, akan menyaring kandidat yang lebih baik. Ini menjadi alasan mengapa penting bagi perusahaan untuk berinvestasi dalam budaya kerja yang positif dan dapat membangkitkan semangat para karyawannya.





Meningkatkan Performa Kerja atau Kinerja Karyawan

Tahukah kamu, bahwa karyawan yang bahagia sangat mempengaruhi produktivitas kerja mereka? Kebahagiaan karyawan bisa ditingkatkan dengan menyusun budaya kerja yang sesuai dengan visi perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh *New Century Financial Corporation* menunjukkan bahwa karyawan yang bahagia, performa kerjanya akan terlihat lebih baik. Karyawan yang bahagia menunjukkan performa 20% lebih baik dan menghasilkan profit 1.2%-1,7% lebih besar daripada perusahaan sejenis.

Selain itu, terdapat studi menarik lainnya yang dikemukakan oleh Departemen Ekonomi dari University of

Warwick, bahwa karyawan yang bahagia 12% lebih produktif dari rata-rata karyawan yang lain. Bagaimana dengan sisanya? Karyawan yang tidak bahagia menunjukkan kinerja 10% kurang produktif.

Jika berbicara dari segi pendapatan, penelitian yang dilakukan oleh James L. Heskett dan John Kotter dari Harvard Business School, menunjukkan bahwa perusahaan dengan budaya yang kuat menghasilkan pendapatan 4x lebih besar dibandingkan perusahaan yang tidak membangun budaya kerja. Penelitian ini akhirnya diterbitkan dalam sebuah buku yang berjudul *Corporate Culture and Performance*.

Membangun Loyalitas Karyawan

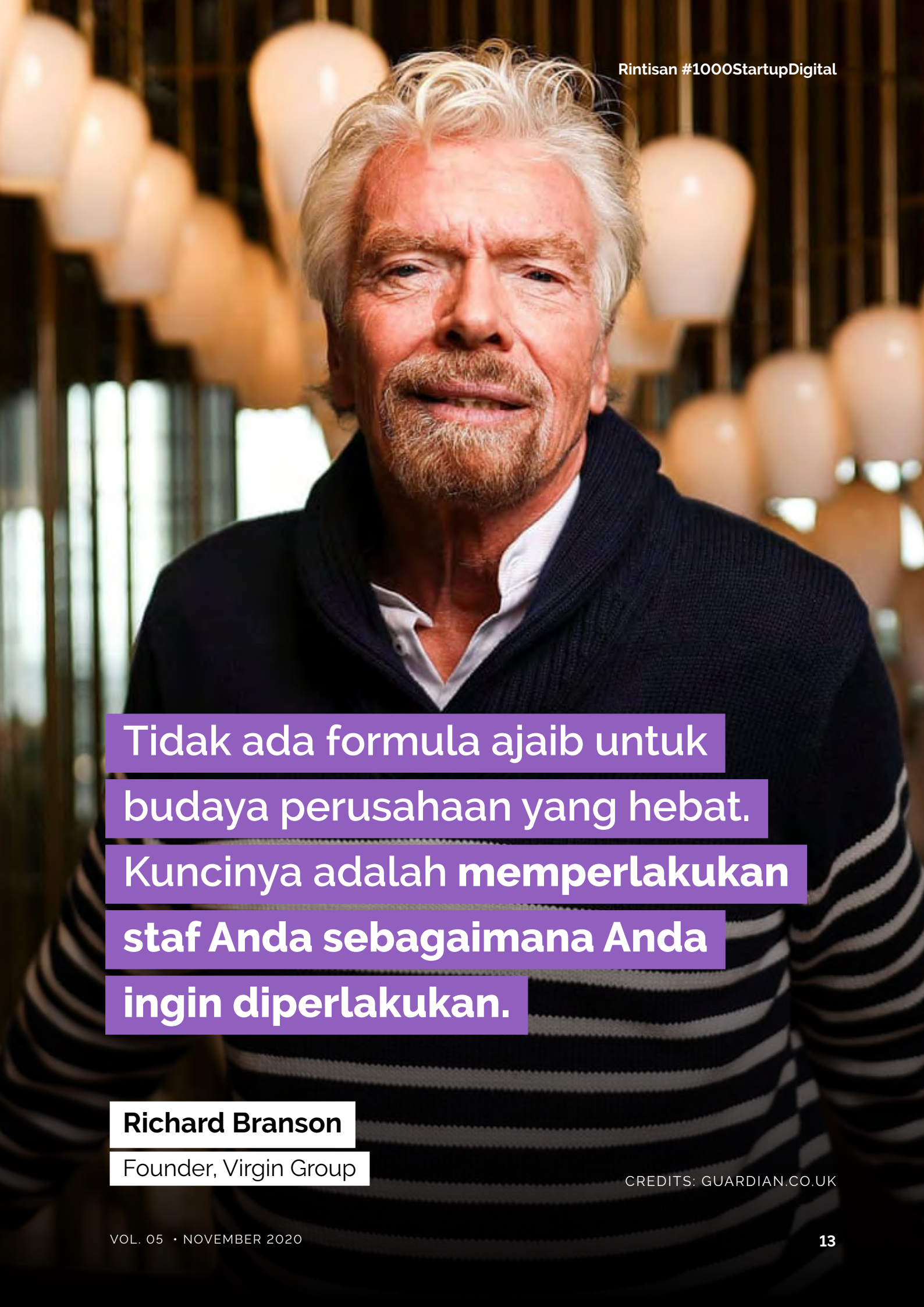
Karyawan yang memahami tentang budaya kerja di perusahaannya, cenderung lebih loyal dan mau berinteraksi lebih banyak dan melibatkan diri dalam memberikan kontribusi perusahaan. Berinvestasi lebih terhadap budaya perusahaan sama artinya dengan merencanakan biaya perekrutan secara lebih efektif. Perusahaan, terutama divisi HRD tidak perlu melakukan pemborosan dari segi wawancara dan merekrut kandidat baru.

Menanamkan budaya perusahaan, sama artinya dengan memberikan suntikan semangat kepada karyawan. Mereka akan rela datang lebih pagi dan pulang agak terlambat karena memiliki rasa memiliki dan antusias yang tinggi. Bahkan, ketika kondisi perusahaan sedang berada di fase yang kurang

baik, karyawan akan berusaha setia dan tetap percaya dengan misi perusahaan. Sebaliknya, jika perusahaan tidak punya budaya kerja, para karyawan cenderung akan mencari pekerjaan baru karena mereka tidak nyaman dan tidak betah terhadap lingkungan kerja dan budaya perusahaan yang dijalani.

Dari penjelasan di atas, sekarang kamu dan teman-temanmu memahami mengapa investasi dalam budaya adalah salah satu tindakan nyata untuk mendapatkan kandidat karyawan yang berkualitas, meningkatkan pendapatan, branding, kinerja tim, hingga loyalitas karyawan. Masa depan startupmu bisa jadi bergantung pada budaya kerja yang kamu bangun, jadi sekarang tidak perlu ragu lagi untuk berinvestasi di dalamnya, ya.



A portrait of Richard Branson, an older man with white hair and a beard, wearing a dark blue sweater over a white shirt. He is looking directly at the camera with a slight smile. The background is a warm, out-of-focus interior with many hanging light bulbs.

Tidak ada formula ajaib untuk budaya perusahaan yang hebat. Kuncinya adalah **memperlakukan staf Anda sebagaimana Anda ingin diperlakukan.**

Richard Branson

Founder, Virgin Group

CREDITS: GUARDIAN.CO.UK

In-Depth

Apa yang Harus Dilakukan Untuk Membangun Budaya Startup



*Mungkin kamu pernah melihat kantor startup (meskipun lewat internet), dan terkagum dengan tampilan kantornya yang keren, terlihat casual, banyak bangku dan bean bag bertebaran. Beberapa orang terlihat lalu lalang sambil menenteng laptop, berjalan santai mengenakan kaos, dan yang lainnya sedang berada di ruang meeting. Itu semua mungkin tampak dari luar. Namun jauh di dalam sana, **hal-hal yang kamu lihat barusan adalah hasil dalam membangun budaya perusahaan.***

Darimana budaya perusahaan itu berasal?

Budaya di berbagai organisasi, termasuk perusahaan, komunitas, dan tentunya startup, dimulai saat awal penciptaan organisasi tersebut. Budaya tercipta dari akumulasi proses interaksi yang terjalin setiap hari. Bagaimana seorang *founder* bertindak, menyampaikan pendapat, memberikan kritik, itu akan membentuk budaya yang akan dipelajari dan diadopsi oleh tim.

Budaya juga bisa dibentuk saat di tengah proses berkembangnya *startup*. Yang perlu kamu tahu, budaya *startup* itu hampir mirip seperti lem. Membuat aturan menjadi panduan dalam

merealisasikan visi misi yang ingin dicapai karena membuat orang-orang bisa berkolaborasi dengan efektif sesuai dengan gaya yang disepakati bersama.

Dengan adanya budaya, *startup* dapat menentukan keputusan dan tindakan dari setiap individu. Contoh tindakan dalam budaya kerja adalah saat kamu melakukan perekrutan, mengadakan meeting, mengukur kinerja, dan berbagai tindakan lainnya yang seringkali kamu lakukan, namun tidak sadar bahwa hal tersebut adalah penerapan dari budaya *startup*.

Kemudian, bagaimana cara menciptakan budaya startup?

1 Jangan Lupakan Persiapan

Startup yang membiasakan anggota timnya untuk memberikan ide, sama saja dengan membangun budaya perusahaan yang terbuka. Sebaiknya, tim atau karyawan dapat membicarakan ide, mengajukan hal-hal tentang ketidaksetujuan, memberikan pendapat, atau turut andil dalam memutuskan perubahan. Dengan ini, maka karyawan merasa dihargai dan didengarkan.

Bagaimana pun, karyawan adalah orang yang ada garis paling depan dan berhadapan langsung dengan konsumen. Maka dari itu, sangat penting bagi mereka untuk dapat mewujudkan

value dan budaya dari *startup*mu. Kamu dapat memancing umpan balik (*feedback*) dari karyawan saat *meeting*. Tanyakan bagaimana pendapat mereka dan respon yang harus diberikan. Jika ternyata dalam beberapa kali pertemuan *meeting*, ada anggota tim yang cenderung pasif, maka kamu berhak mengadakan sesi *1-on-1* untuk berbicara santai dan mengajak ia memberikan idenya. Karena pada akhirnya, karyawan yang merasa dihormati oleh atasannya pada umumnya akan bekerja lebih keras dan cenderung lebih loyal.

2 Kurangi Micro Management

Micro management adalah gaya kepemimpinan saat sedang mengarahkan atau mengawasi tim, namun dilakukan secara berlebihan. Biasanya, atasan yang *micro-managing* cenderung mengontrol dan terlalu banyak ikut campur atas *detail* pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh bawahan. Salah satu cara menghindarkan terjadinya *micro management*,

mau tidak mau, memang harus memberikan kepercayaan kepada karyawan. Dengan upaya ini, maka lebih memungkinkan produktivitas serta kreativitas mereka lebih tersalurkan. Selain itu, sebagai pemimpin, kamu justru punya waktu lebih untuk mengerjakan hal-hal yang sebenarnya memang *urgent*.



3 Gunakan Cerita

Cerita adalah pemersatu manusia. Dengan cerita, semua orang bisa relevan dan punya keterkaitan satu dengan yang lain. Melalui cerita, *startup* bisa tumbuh dan berkembang dengan dukungan dari para *founder* dan juga teman-teman tim. Adanya cerita juga memungkinkan anggota tim berinteraksi lebih banyak, sehingga mereka mau berkontribusi lebih untuk perusahaan.

Salah satu cara untuk mendorong para anggota tim dengan bercerita adalah

rutin mengadakan *sharing session*. Sampaikan kepada semua anggota tim bahwa *startup*mu muncul dengan visi dan misi yang terstruktur, mulia, dan juga memberikan dampak positif bagi banyak orang. Kamu juga bisa membiasakan mereka untuk diskusi, mengadakan *polling*, merumuskan strategi, dan aktivitas lain yang membutuhkan cerita. Semakin sering mereka bercerita, maka mereka biasanya akan merasakan nyaman berada dalam budaya *startup* yang kamu bangun.



4 Mencoba untuk Terus Bereksperimen

Budaya *startup* dapat lahir karena *founder* dan timnya yang selalu memiliki rasa *curiosity* (keingintahuan). Mereka mau mencoba untuk terus bereksperimen. Karena mereka yakin, melalui eksperimen akan lahir inovasi atau ide-ide yang mungkin sebelumnya tidak pernah terbayangkan.

“Pemimpin itu memimpin dengan contoh, bukan dengan paksaan.”

— Sun Tzu

Cara untuk mengajak anggota tim agar tidak takut untuk bereksperimen yakni, kamu dapat memberikan contoh nyata, tindakan-tindakan yang sekiranya bisa dilakukan dan memberikan dampak bagi *startup*. Ambil risiko untuk gagal, karena dengan kegagalan, akan ada orang lain yang belajar dari proses kegagalan tersebut. Namun, jika eksperimennya berhasil, orang lain juga bisa termotivasi, dan hasilnya bisa dinikmati bersama-sama dengan tim.

Kamu bisa melakukan empat hal ini untuk dapat membangun budaya startup. Lakukan hal ini secara konsisten. Jangan lupa lakukan evaluasi bersama tim. Gunanya untuk membahas, mana saja budaya yang cocok untuk diterapkan, atau budaya mana yang sekiranya kurang dan perlu untuk diperbaiki.

Alih-alih mencari jawaban, buatlah pilihan. Tidak peduli apa yang Anda pilih, Anda akan dikritik. Jika Anda takut dengan kritik itu, Anda tidak bisa membuat keputusan apa pun.

Han Ji Pyeong

CREDITS: WWW.COSMOPOLITAN.CO.ID

Rekomendasi

Buku, Film, & Podcast

Telah dikurasi, tinggal diresapi, dinikmati,
dan dibagi pada teman-teman lainnya!

Pada edisi kali ini, kami telah memilih sumber-sumber inspirasi yang akan membantumu untuk menyelami tentang *user research* lebih dalam. Kami harap, kamu dapat menemukan hal yang dapat diterapkan dalam karya-karyamu ke depannya!

Podcast



Rocketship.fm

Konsisten di feature sebagai top podcast di Huffington Post, Forbes, Inc, Entrepreneur dan beberapa publikasi bisnis lain. Memiliki lebih dari 400 episode, host dan tamu di podcast ini merinci konsep dan strategi yang perlu kamu tau berkaitan dengan manajemen product, marketing, sales, dan funding.

<https://rocketship.fm/>

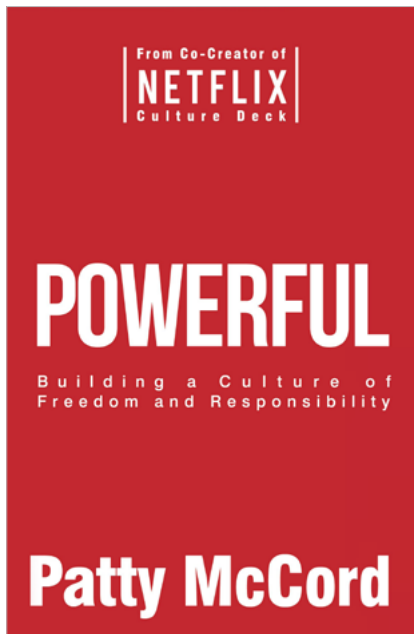


Mixergy

Dalam 1,000 wawancara, Andrew Warner menanyakan pertanyaan tak biasa yang menggali lebih dalam tentang kesuksesan dan kegagalan dari berbagai entrepreneur paling sukses di dunia. Salah satu tamunya, Jimmy Wales membagikan bagaimana dia membuat Wikipedia menjadi sebuah world-changing site.

<https://mixergy.com/interviews/>

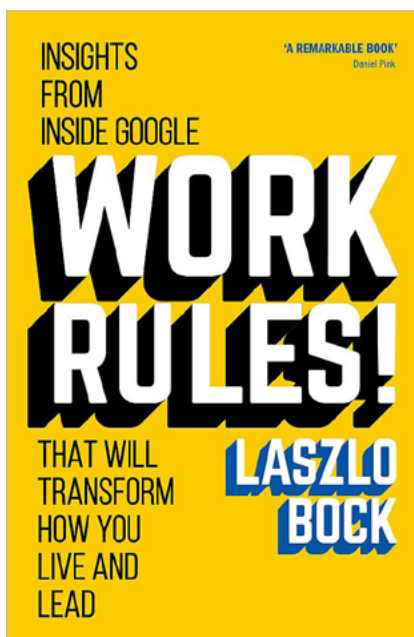
Buku



Powerful: Building a Culture of Freedom and Responsibility

Patty McCord

Dalam hal merekrut, memotivasi, dan menciptakan tim yang hebat, Patty McCord mengatakan sebagian besar perusahaan salah. McCord membantu menciptakan budaya unik dan berkinerja tinggi di Netflix, di mana dia adalah chief talent officer. Dalam ini, dia membagikan apa yang dia pelajari di sana dan di tempat lainnya di Silicon Valley.



Work Rules!: Insights from Inside Google That Will Transform How You Live and Lead

Laszlo Bock

Dari buah pikiran sosok visioner yang inovatif di divisi People Operations Google, temukan pertanyaan inovatif tentang filosofi kerja - dan cetak biru untuk menarik bakat paling spektakuler ke startup dan memastikan bahwa mereka berhasil.

Film

Start-Up

(2020)

Seo Dal Mi bermimpi menjadi Steve Jobs orang Korea sendiri, dan dengan cinta pertamanya yang jenius, seorang investor, dan orang dalam bisnis di sisinya, mimpinya mungkin lebih dekat daripada yang dia pikirkan.



Silicon Valley

(2014-2019)

Serial ini, parodi budaya Silicon Valley, berfokus pada Richard Hendricks, seorang programmer yang mendirikan perusahaan startup bernama Pied Piper, dan menceritakan perjuangannya mencoba mempertahankan perusahaannya sambil menghadapi persaingan dari entitas yang lebih besar.



In-Depth



Startup Culture vs Corporate Culture,

Mana yang Cocok Untukmu?

Jika berbicara tentang budaya *startup* dengan budaya di perusahaan, pada dasarnya mereka punya beberapa kesamaan. Seperti contohnya nilai-nilai yang dianut, tujuan bisnis dan pencapaian kerja, serta etika bisnis.

Namun, *startup* dan perusahaan dalam cakupan lebih luas, ternyata memiliki cara yang berbeda dalam melakukan pekerjaan masing-masing. Beberapa kategori dan perbedaan tentang budaya kerja akan dijabarkan menggunakan ilustrasi seperti berikut:

Kamu akan cocok dengan budaya di **startup** jika...

Kamu lebih menyukai suasana kerja yang bergerak cepat.

Di *startup*, kamu bisa mengerjakan banyak hal, selain di luar tanggung jawab utama. Suasana kerja di *startup* jauh dari mengerjakan hal yang serba rutin atau mengikuti *template*. Ini disebabkan karena tantangan yang besar sebagai perusahaan yang baru, sehingga mengharuskan para karyawan serta tim untuk bisa beradaptasi dengan cepat. *Agility* sangat

diutamakan dalam budaya kerja di *startup*, karena jika bekerja dengan lambat, artinya sama dengan memberi kesempatan lebih bagi kompetitor untuk selangkah lebih maju daripada *startup* milikmu. Di *startup*, kamu sering kali didorong untuk mengemukakan ide-ide segar dan *out of the box*.

Bekerja di startup artinya kamu berkomitmen untuk mengambil banyak tanggung jawab.

Maksudnya adalah, kamu tidak hanya menjalankan tugas individu saja, tapi punya peran sangat besar dalam tanggung jawab tim. Ini dikarenakan di *startup*, biasanya jumlah timnya lebih terbatas daripada di perusahaan,

sehingga keputusan sekecil apa pun dampaknya akan sangat terasa. Bekerja dengan tim yang lebih kecil, berarti mau mengambil konsekuensi untuk mengambil lebih banyak tanggung jawab dan terlibat dengan banyak pekerjaan.

Budaya di startup memungkinkanmu untuk bergerak lebih cepat, sehingga ada peluang maju untuk lebih cepat.

Tidak jarang orang yang bekerja di *startup* pada level paling bawah, seiring dengan peningkatan kompetensi karena sudah berhasil

mengambil tanggung jawab yang banyak, ia bisa dengan cepat naik ke level senior.

Dari segi komunikasi, interaksi antar individu atau lintas tim/divisi bisa dilakukan dengan lebih cepat dan lebih mudah.

Budaya *startup* cenderung *casual* sehingga memungkinkan individu untuk melakukan komunikasi dengan atasan, *Vice President*,

bahkan menyampaikan pendapat langsung kepada *founder* atau *C-level*.

Karyawan dituntut untuk Go Extra Miles.

Seringkali, dalam merintis bisnis, perusahaan belum bisa meluangkan banyak anggaran dalam pelaksanaan operasional, sehingga **karyawan dituntut untuk go extra miles**, misalnya saja dengan merangkap banyak jabatan, mengerjakan banyak tugas, dan menyelesaikan tanggung jawab dengan cara yang mengeluarkan biaya seminimal mungkin. Dengan ini, maka kamu dilatih untuk

berkembang dan bekerja dengan kreativitas. Di *startup*, kompensasi mungkin tidak sebesar seperti jika bekerja di perusahaan. Bisa jadi mendapatkan tunjangan yang minimal. Namun *benefit* yang bisa didapatkan lebih kepada fleksibilitas waktu, suasana kerja yang *casual*, *snack* atau makan siang gratis, hingga akses untuk *remote working*.



Kamu akan lebih cocok dengan budaya di perusahaan jika...

Kamu lebih menyukai stabilitas dalam bekerja dan merasa enjoy mengerjakan hal-hal yang bersifat rutin.

Dalam lingkungan perusahaan, peran dalam bekerja pada umumnya lebih jelas karena hirarki yang lebih terstruktur. Ini tidak memungkinkanmu untuk eksplorasi lebih jauh tentang pekerjaan lainnya sehingga lebih memudahkanmu untuk fokus

dengan apa yang sudah menjadi tanggung jawabmu. Perusahaan dengan cakupan yang lebih besar, biasanya memiliki aturan yang semakin ketat dan tidak rentan terhadap benturan.

Di perusahaan besar, setiap orang punya tanggung jawabnya masing-masing.

Perbedaannya, jika di *startup*, kamu bisa saja mengerjakan pekerjaan yang bukan menjadi ranahmu asalkan demi kemajuan tim. Namun, di perusahaan besar, peran antar individu ditetapkan dengan jelas. Ini menimbulkan kesan bahwa peran individu menjadi kurang terlihat

dibandingkan dengan cakupan perusahaan yang sangat besar. Karena dilibatkan dalam tim yang jumlahnya banyak, kamu jadi bisa lebih efektif dan menyelesaikan apa yang menjadi peran dan tanggung jawabmu.

Budaya perusahaan mencerminkan kestabilan dan juga ritme yang lebih teratur.

Untuk peningkatan karir di perusahaan, pada umumnya membutuhkan waktu yang lebih lama dibandingkan peningkatan karir di *startup*. Hal ini

bisa terjadi karena jalur serta struktur organisasi di perusahaan lebih kompleks.

Alur komunikasi yang lebih panjang namun memiliki hirarki yang terstruktur karena ada SOP (Standar Operational Procedure) yang mengatur.

Pada umumnya, karyawan dengan level *staff* akan lebih sulit untuk

berkomunikasi langsung dengan *manager*, *founder*, atau *C-level*.

Budaya kerja di perusahaan lebih mencerminkan kemapanan.

Perbedaannya, jika di *startup*, kamu bisa saja mengerjakan pekerjaan yang bukan menjadi ranahmu asalkan demi kemajuan tim. Namun, di perusahaan besar, peran antar individu ditetapkan dengan jelas. Ini menimbulkan kesan bahwa peran individu menjadi kurang terlihat dibandingkan dengan

cakupan perusahaan yang sangat besar. Karena dilibatkan dalam tim yang jumlahnya banyak, kamu jadi bisa lebih efektif dan menyelesaikan apa yang menjadi peran dan tanggung jawabmu.



Direktori *Startup*

Daftar 15 *Startup*

Enabler UMKM Indonesia



Mokapos

Menyediakan aplikasi kasir secara *online* dengan lebih mudah.

<https://mokapos.com>



Bukuwarung

Aplikasi pencatatan keuangan harian dan pembukuan usaha UMKM.

<https://bukuwarung.com>



moodah

Moodah

Aplikasi pembukuan dan catatan keuangan harian yang mudah digunakan.

<https://moodah.id>

Legalku



Jasa layanan hukum yang berkualitas dan terjangkau untuk mendukung bisnis skala besar dan kecil.

<https://legalku.com>

Jurnal



Layanan *software* akunting *online* yang aman dan andal untuk usaha kecil dan menengah.

<https://jurnal.id>

Bukukas



Membantu UMKM Indonesia memahami dan mengatur alur keuangan secara efektif dengan pembukuan digital.

<https://bukukas.co.id>

Sleekr



Platform bisnis terdiri dari *software* HR dan akuntansi sebagai solusi untuk UMKM Indonesia.

<https://sleekr.co>

Gadjian



Platform yang menangani sumber daya manusia dan penggajian berbasis *cloud*.

<https://gadjian.com>

Feedloop



Feedloop menyediakan perangkat untuk para staf pemasaran dalam membuat kampanye pemasaran yang sangat interaktif, seperti survei, kuis, dan cerita interaktif.

<https://feedloop.io>

GDIAntalytics



Membantu UMKM dengan sistem terpadu untuk memantau dan menganalisis performa pemasaran lewat media sosial.

<https://gdilab.com>

Paper.id



Aplikasi *invoicing* dan akuntansi untuk UMKM.

<https://paper.id>

Pawoon



Menyediakan layanan pengelolaan transaksi dan inventori dengan mudah.

<https://pawoon.com>

The logo for turboly features the word "turboly" in a lowercase, sans-serif font. The letter "o" is replaced by a blue power button icon. The text is surrounded by a faint, circular pattern of dots.

Turboly

Solusi ERP (*Enterprise Resource Planning*) berbasis *cloud* untuk usaha ritel dan grosir.

<https://turboly.com>

The logo for UKIRAMA features a stylized blue bar chart with several bars of varying heights. Below the chart, the word "UKIRAMA" is written in a blue, uppercase, sans-serif font.

Ukirama

Jasa penyedia layanan penyewaan gudang dan penyedia *fulfillment*.

<https://ukirama.com>

The logo for MTARGET features the word "MTARGET" in a bold, orange, uppercase, sans-serif font. The letter "O" is replaced by a stylized orange target icon with a bullseye. A small registered trademark symbol (®) is located to the right of the word.

Mtarget

Menyediakan *tools* otomasi pemasaran untuk bisnis dan UMKM.

<https://mtarget.co>

 **RECAP** PRESENTS

INSIGHT

THE INTERNATIONAL SPEAKER SERIES

EPS. 01

Building a Resilient Team Structure

Anne Caron

Founder, Anne Caron Consulting

EPS. 02

Fundraising Post-Pandemic: Start Now

Chirayu Wadke

*Member at XANetwork.co & Technical Advisor
at Prime Minister Office*

EPS. 03

How Business Decision Making Has Changed with Technology and Data

Evan Tan

Chief of Staff, Holistics Software

EPS. 04

Hiring The Best Talent

Kevin Haldeman

*Founder, Anne Caron Co Staffing
Lead, Southeast Asia at Google*

EPS. 05

Industry 5.0

Joe Vasquez

*Venture Partner at Revel Partners
Innovation Consultant*

EPS. 06

Finding The Silver Lining During Pandemic

Wayne Chan

Monitoring Executive, Gobi Partners



Watch on YouTube

bit.ly/insightsspeakers

Strategic Partner:



Community Partner:

KUMPUL

Strategic Partner:

selaksa

Ticketing Partner:

ziliun.com



Salah satu nilai kami adalah
Anda harus saling memperhatikan.
Setiap orang harus mencoba **membuat**
kehidupan setiap orang yang bekerja
di sini sedikit lebih simpel.

Stewart Butterfield

Founder, Slack

CREDITS: COMMONS.WIKIMEDIA.ORG



Peluang

Lowongan Pekerjaan

Startup dalam lowongan kerja ini merupakan startup terpilih dalam program Startup Studio Indonesia. Startup Studio Indonesia adalah program intensif yang diselenggarakan oleh Kemenkominfo untuk memberdayakan early-

stage startup, berfokus pada akselerasi produk dan tim, validasi strategi fundraising, validasi strategi growth marketing, assisting technology development, dan business skill.

Nectico



MISI

Memberikan solusi proses digitalisasi dan konektivitas di dalam ekosistem koperasi untuk mewujudkan koperasi yang unggul dan maju untuk kesejahteraan anggota koperasi.

DIVISI

Human Resource & General Affair

WEBSITE

nectico.com/jobs

Career Support



MISI

Menyediakan portal pusat karir digital yang terintegrasi & terdapat fitur fitur yang dapat membantu siswa & alumni mencari kerja.

DIVISI

Growth

WEBSITE

career.support

Rakamin Academy



MISI

Menyediakan portal pusat karir digital yang terintegrasi & terdapat fitur fitur yang dapat membantu siswa & alumni mencari kerja

PEKERJAAN

Tutor Live Session, Class Manager, Community Manager [Intern], Learning Operation, Digital Marketing [Intern]

WEBSITE

bit.ly/loker-rakamin

In-Depth

Mengapa *Startup* Harus Membuat *Culture Handbook?*



Membentuk tim dalam startup membutuhkan proses yang panjang. Mungkin pada awalnya hanya ada tiga hingga empat orang founder yang mengawali perjalanan. Di tahap ini, budaya kerja akan dibentuk sesuai dengan value yang diyakini oleh founder. Lambat laun seiring berkembangnya startup, maka founder merekrut karyawan baru.

Dari sini, budaya kerja rawan mengalami perubahan, atau hilang, akibat penambahan sumber daya manusia. Setiap karyawan baru yang masuk dengan kompetensi masing-masing, bisa jadi juga menerjemahkan budaya *startup* dengan cara yang berbeda. Pada akhirnya, budaya kerja di *startup* harus dirumuskan dan didokumentasikan agar apa yang dirumuskan tidak hilang atau

diterjemahkan dalam bentuk yang berbeda. Untuk itu, sangat penting bagi *startup* untuk membuat *culture handbook*.

Tips saat membuat *culture handbook* adalah menulis dengan bahasa yang jelas dan ringkas. Usahakan apa yang ditulis di dalam *culture handbook* tidak bertele-tele atau menimbulkan penafsiran yang berbeda.

Nah, supaya kamu lebih terbayang, seperti apa sih, bentuk culture handbook, cek dulu di artikel berikut ini, ya:

1 Rumuskan Bersama

Membuat *culture handbook* artinya membuat budaya yang akan 'dipakai' oleh semua orang yang ada di *startup*. Agar hasilnya sesuai, maka kamu harus menampung aspirasi dari tim. Tidak perlu semua orang, beberapa perwakilan sudah cukup untuk memberikan ide-ide terkait pembentukan budaya *startup*.

2 Tentukan Misi

Culture handbook berhubungan langsung dengan strategi perusahaan atau produk yang sedang kamu rancang. *Culture handbook* bahkan lebih dari itu. Sederhananya, dampak apa yang ingin kamu ciptakan melalui budaya kerja? Pertanyaan yang bisa kamu renungkan bersama dalam menentukan misi adalah: bagaimana caranya agar pekerjaan yang dilakukan bisa mengubah suasana kerja menjadi lebih baik?

3 Tentukan *Values*

Values atau nilai adalah hal-hal yang mendasari misi yang kamu buat. Nilai adalah apa saja yang menurutmu penting dan yang tidak penting. Kamu dapat menulis daftar nilai-nilai yang kamu dan tim yakini. Coret beberapa yang tidak sesuai dan prioritaskan pada *values* yang relevan diterapkan di dalam *startup*.

4 Tentukan Kadar Sukses

Menentukan misi dan *values* rasanya seperti melakukan hal-hal yang formalitas, karena terkesan 'menciptakan hal yang tidak tampak'. Agar terasa lebih konkret, maka kamu harus tentukan kadar kesuksesan dari misi dan nilai yang kamu yakini. Kapan bisa disebut sukses? Apa harapan dari tim tentang hal ini? Intinya, jadikan misi dan nilai sebagai hal-hal yang mudah dan realistis untuk dicapai.

5 Tentukan Tradisi

Yang istimewa dalam menentukan *culture handbook* adalah menentukan tradisi. Budaya bisa mempersatukan banyak orang, tanpa membuat mereka merasa terikat atau terkekang. Untuk itu, kamu dapat ciptakan tradisi khusus untuk membuat tim merasa betah serta tetap produktif dalam bekerja dan menjalin interaksi di *startup*.

5 Tentukan Tradisi

Yang istimewa dalam menentukan *culture handbook* adalah menentukan tradisi. Budaya bisa mempersatukan banyak orang, tanpa membuat mereka merasa terikat atau terkekang. Untuk itu, kamu dapat ciptakan tradisi khusus untuk membuat tim merasa betah serta tetap produktif dalam bekerja dan menjalin interaksi di *startup*.

6 Tentukan Bagaimana Perkembangannya

Membuat *culture handbook* bukan berarti digunakan untuk sekali dan selama-lamanya. Budaya tumbuh dan hidup seiring dengan pertumbuhan tim yang ada. Bahasa kerennya sih, "*people come and go*."

Bisa jadi hal-hal dari eksternal memicu terjadinya perubahan. Bisa juga perubahan terjadi karena ada kesuksesan yang berkembang dari dalam tim. Atau bahkan, ada kemungkinan perubahan didorong oleh sesuatu hal yang negatif.

Karena rentan terhadap perubahan, salah satu tantangan dalam membuat *culture handbook* adalah membiarkan budaya berkembang sembari mempertahankan nilai aslinya.

*Itu tadi beberapa tips tentang bagaimana merumuskan **culture handbook** dalam **startup**. Lalu, bagaimana sih, **bentuk culture handbook dari startup atau perusahaan digital lainnya**? Simak referensi di bawah ini, yuk!*

Netflix

Nilai yang diusung Netflix dalam *culture handbook* antara lain:

- **Performa tinggi**
- **Bebas dan bertanggung jawab**
- **Konteks, bukan kontrol**
- **Promosi dan pengembangan**



Spotify

Beberapa poin penting dalam *culture handbook* Spotify adalah:

- **Semua tugas harus selesai**
- **Dilakukan dengan maksimal**
- **Karyawan harus bahagia**
- **Pemimpin memberi arahan dan bimbingan untuk mendapatkan solusi**
- **Keberhasilan dirayakan**

Asana

Culture handbook di Asana cukup unik dan menekankan poin-poin seperti:

- ***Mindfulness***
- **Ketenangan hati**
- **Berinvestasi pada diri sendiri dan satu sama lain secara efisien**
- **Kurangi ego**


Hubspot

Mereka menyebut *culture handbook* versinya dengan Hubspot Culture Code:

- **Berkomitmen 'gila-gilaan' untuk misi dan metrik**
- **Kami melihat sesuatu sebagai jangka panjang dan memberikan solusi untuk pelanggan**
- **Kami berbagi secara terbuka dan transparan**
- **Kami percaya keuntungan terbaik adalah memiliki talenta yang luar biasa**

Buat kamu yang mau tahu lebih lanjutnya, dapat cek dengan scan QR code ini, ya:

Netflixbit.ly/netflix-cb**Spotify**bit.ly/spotify-cb**Asana**bit.ly/asana-cb**Hubspot**bit.ly/hubspot-cb

A portrait of Najwa Shihab, a woman with shoulder-length brown hair, wearing a dark blue blazer over a white shirt. She is looking slightly to the side with a gentle smile. The background is a soft, out-of-focus light color.

Inspirasi menjadi kunci,
agar semua mau berpartisipasi.
**Bahu-membahu perbaiki negeri,
bersama-sama mengabdikan
tanpa henti.**

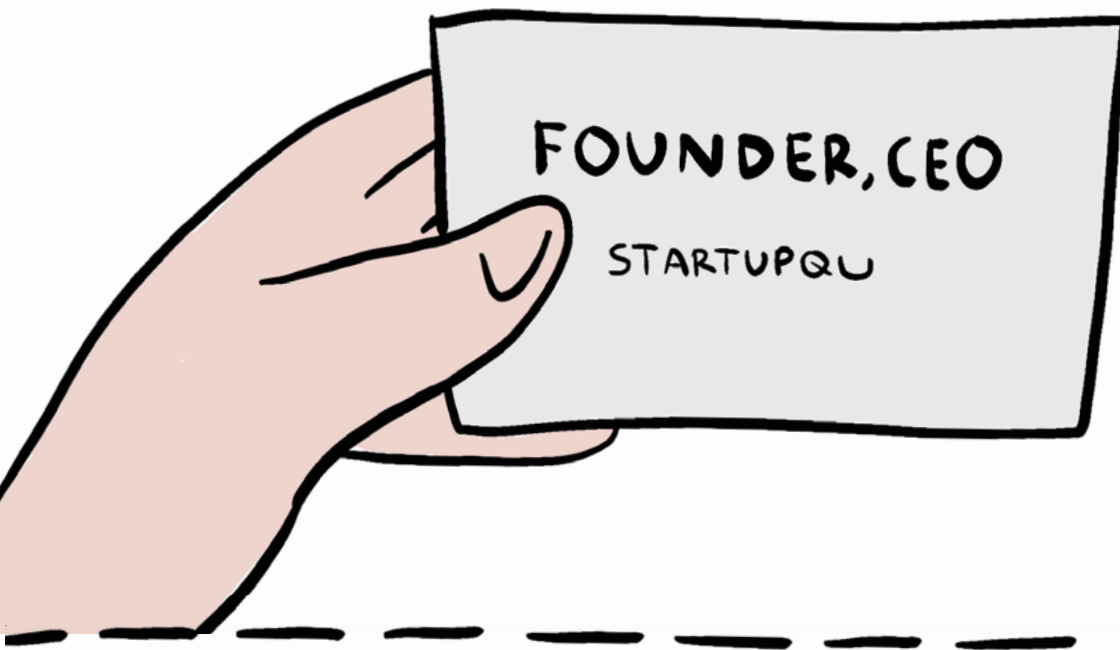
Najwa Shihab

Co-founder, Narasi

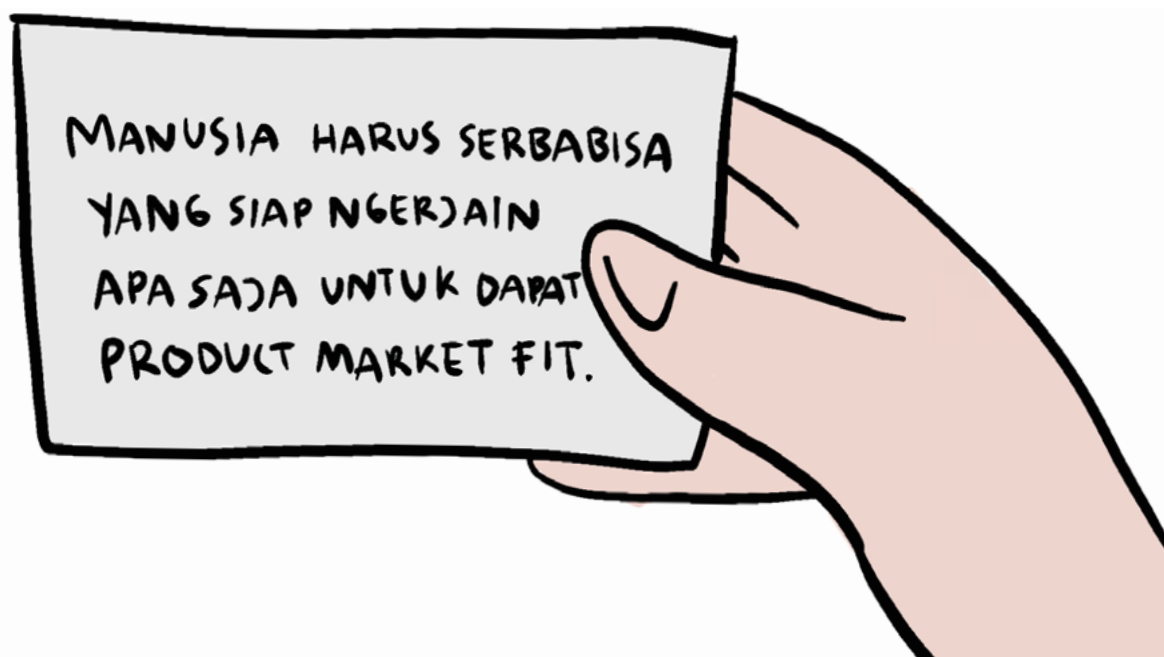
CREDITS: DEWIMAGAZINE.COM

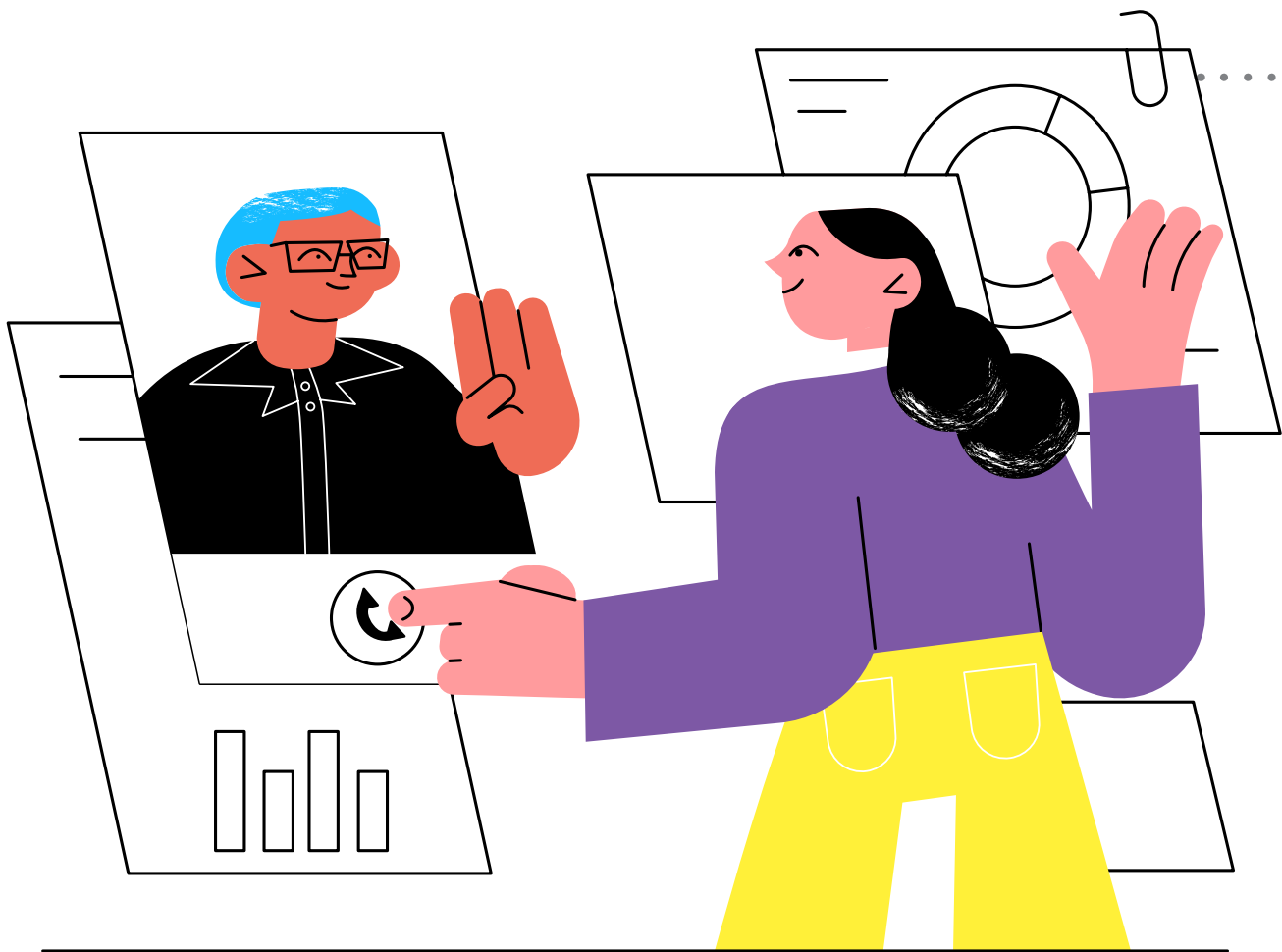
REALITA FOUNDER STARTUP

YANG TERTULIS DI KARTU NAMAMU...



REALITA YANG SEBENARNYA...





In-Depth

17 Tips Membangun Budaya *Remote* *Working*

1

Tulis *to-do-list* setiap hari sehingga kamu tahu apa saja yang harus dikerjakan. Kamu bisa tulis di malam hari sebelumnya atau pagi hari sebelum siap bekerja.

2

Bentuk *accountability system* dengan cara menyetorkan *to-do-list* setiap hari kepada tim, terutama kepada atasan. Dengan ini, kamu dan teman/atasan dapat saling mengingatkan dan meminimalisir hal-hal yang rawan untuk terlewat.

3

Video call 10 menit untuk membahas pekerjaan lebih baik daripada 40 menit texting lewat chat, karena kamu lebih bisa saving time dan fokus untuk mengerjakan hal lainnya.

4

Buat tempat khusus untukmu kerja dari rumah. Kamu dapat bekerja dimanapun kamu inginkan. Namun, pastikan tempatnya kondusif sehingga kamu bisa tetap produktif. Entah itu di meja kerja, di dapur, di dekat halaman, atau di teras.

5

Pisahkan tempat kerja dengan tempat istirahat. Usahakan tidak bekerja di tempat tidur karena akan mengaburkan batasan antara pekerjaan dan waktu rehat.

6

Pisahkan pekerjaan dengan keluarga. Ini mungkin menjadi tantangan bagi kamu yang bekerja dari rumah serta tinggal bersama dengan keluarga. Beri pengertian kepada keluargamu bahwa dengan bekerja di rumah, sama artinya seperti saat bekerja di kantor, sehingga tercipta komunikasi yang baik dan saling berempati.

7

Buat batasan jam kerja. Atur jam berapa kamu harus mulai bekerja, dan kamu juga harus patuh untuk mengakhiri jam kerja. Ingat bahwa tubuhmu juga perlu istirahat. Kesehatan fisik dan kesehatan mental sangat penting untuk dijaga ketika *remote working*.

8

Jadwalkan obrolan ringan seputar hal lain di luar pekerjaan. Kamu bisa set up untuk *conference call* atau *video call* yang membicarakan seputar hal ringan lain yang bisa membuatmu rehat sejenak dari pekerjaan. Anggaplah waktu ini sama seperti layaknya *chit-chat* santai di *pantry* kantor atau saat makan bersama di kantin.

9

Transisi dari *offline working* ke *remote working* bagi sebagian orang mungkin tidak berjalan dengan mulus. Ingatlah bahwa transisi ini adalah sebuah perjalanan. Mungkin memang di awal ada kesulitan, namun berusaha untuk tetap terbuka, menjaga komunikasi, dan bereksperimen terhadap style bekerjamu saat *remote working*.

10

Yang sering dilupakan saat membangun budaya *remote working* adalah memberikan motivasi, terutama bagi para *leader* kepada anggota timnya. Sebagai *leader*, kamu bisa memberikan pengakuan ke publik tentang kinerja yang baik bagi anggota tim, misalnya saja saat *video call meeting*. Beri apresiasi kepada tim dan bagikan untuk memotivasi yang lainnya. Begitu pula jika ada hal-hal yang perlu dikoreksi, sampaikan secara personal dan usahakan tidak melalui komunikasi tertulis karena akan membuat kesalahpahaman.

11

Lacak perkembangan dari setiap pekerjaan. Jadwalkan *follow up* kepada tim yang bersangkutan tentang *update progress*. Beri jeda waktu dan batasan yang pas, agar tim lain juga dapat mengerjakan pekerjaan tersebut secara maksimal. Hindari memberi pekerjaan dengan tenggat waktu yang terbatas secara mendadak. Untuk itu, penting sekali melakukan update pekerjaan menggunakan *timeline* yang terstruktur.

12

Dokumentasikan semuanya dengan rapi. Bagaimanapun, *remote working* adalah mengurangi arsip-arsip dokumen fisik yang tidak bisa dilihat oleh semua anggota tim. Catatlah segala hal secara tertulis dan bagikan kepada tim yang terlibat. Ini juga dapat mengurangi konflik akibat penugasan yang menumpuk karena semuanya dapat dilihat secara transparan dan *online*.

13

File dan folder yang tertata jelas akan memudahkan dan mempercepat pekerjaanmu. Bagikan *file dan folder* kepada anggota tim yang membutuhkan. Pastikan mereka memahami setiap bagiannya. Jika mereka bingung, maka berikan arahan sampai mereka memahami seperti apa yang kamu pahami (bersepakat untuk menyelaraskan pemikiran).

14

Arsipkan file lama yang sudah tidak relevan dengan project terbaru yang sedang kamu tangani. Jangan biarkan file menumpuk tidak beraturan dan menghambat proses kerjamu.

15

Buatlah *file* khusus yang menampung *attachment file* dari *email* penting yang masuk. Klasifikasikan berdasarkan kategori, *timeline*, atau *project*.

17

Ketahui kapan waktunya kamu harus berkomunikasi secara tertulis, dan kapan harus melakukan *voice/video call*. Pahami bahwa tidak semua pesan bisa disampaikan secara *verbal*, misalnya saja tentang revisi dokumen. Begitu pula dengan komunikasi secara *voice/video call*, akan lebih tepat dilakukan untuk membahas rancangan pekerjaan yang melibatkan banyak orang.

16

Komunikasi secara tertulis atau *texting* jadi hal yang tidak nyaman bagi orang-orang yang sering berkomunikasi langsung secara tatap muka. Misalnya koordinasi antar tim yang ternyata saat di kantor, tempat kerja mereka berhadapan. Membiasakan komunikasi dengan teks dan menggunakannya secara efektif membutuhkan waktu dan kesiapan mental. Hargai proses setiap orang saat sedang berkomunikasi dalam *remote working*. Tanyakan apa saja kesulitan yang dialami. Bahkan, para anggota tim yang lain juga dapat saling *sharing* bagaimana mereka mengatasi kesulitan tentang koordinasi pekerjaan saat *remote working*.

Kata Founder

PHOTO CREDITS: LOKADATA.ID

The Startup Triangle Team

Tyovan Ari Widagdo | Founder, Bahaso.com & Chairman, Vemobo

Membangun sebuah startup (perusahaan rintisan) tidak semudah yang dibayangkan, ada banyak hal yang akan kalian hadapi kedepan. Startup yang kuat juga harus memiliki tim yang kuat dan mau berkerja bersama untuk mencapai tujuan startup tersebut.

Kamu bisa memulai membangun startup tanpa tim, ya kamu bisa mengusahakan semuanya sendiri dan bekerja keras untuk mewujudkan startupmu ini sebagai *single fighter*. Tapi ingat, bekerja membangun startup sendirian sebagai *single fighter* itu berat, sob!

Saya memulai Vemobo saat masih kelas 1 SMA, saat itu produk pertama yang saya bikin berupa portal informasi untuk kota Wonosobo bernama ewonosobo.com. Pada saat awal membangun portal tersebut saya melakukan segalanya sendirian. Menyiapkan mesin CMS, membuat design website, membuat content, melengkapi data, marketing, cari iklan, PR dan sebagainya saya lakukan sendiri.

Pada saat itu, saya belum berpikiran

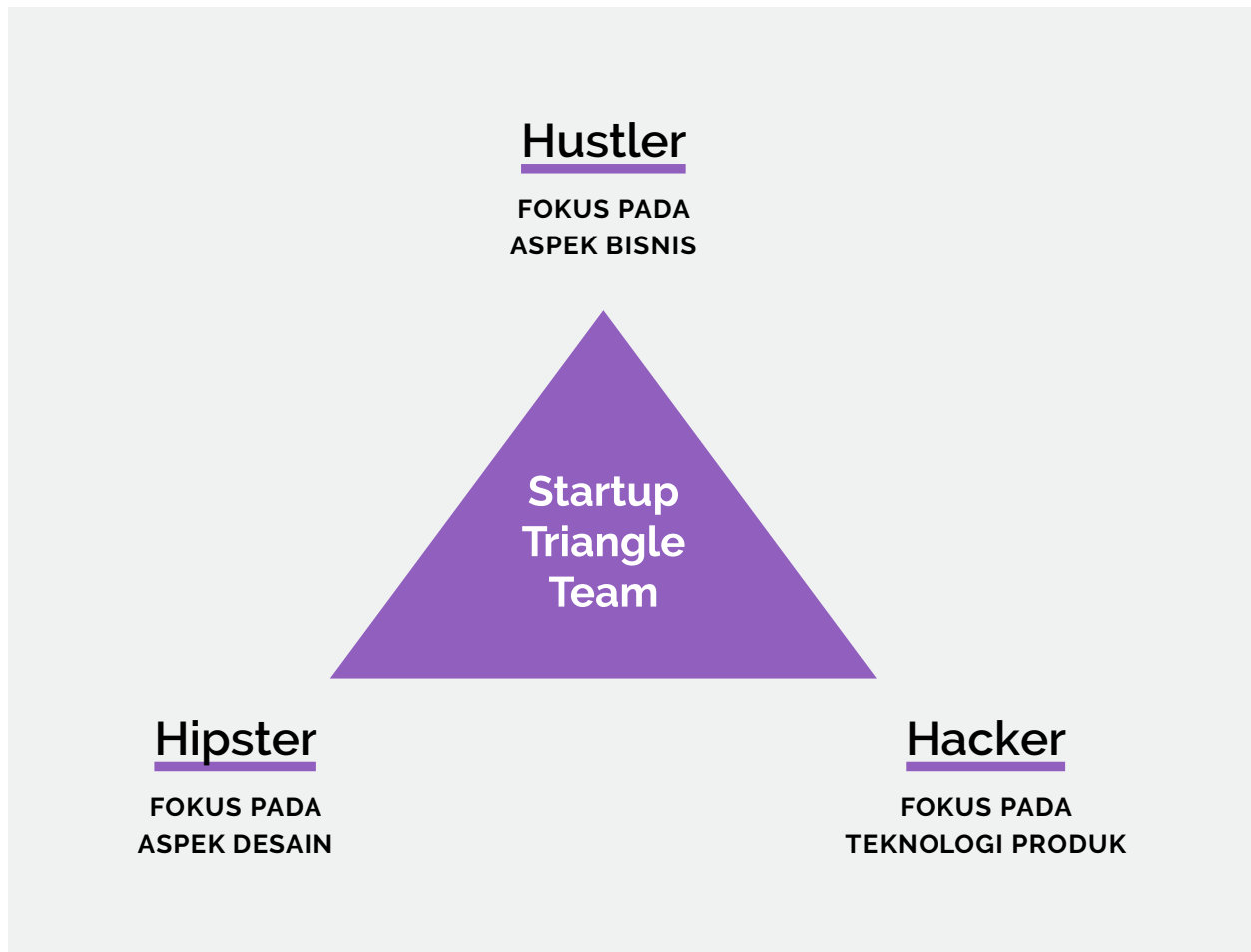
untuk membentuk sebuah tim, saya ingin melakukan semua sendiri, dan tahukah apa yang saya alami saat itu? Ya saya berkerja bagaikan robot, saya menghabiskan waktu hampir 24 jam untuk startup saya tersebut. Pada saat itu saya hanya tidur sehari maksimal 3 jam. Konsekuensi saya yang lain yaitu saya harus rela menjadi murid terdepan untuk mendapat teguran dari guru-guru saya waktu itu karena nilai-nilai mata pelajaran saya yang sangat jelek, ya saya adalah murid dengan ranking nomor 2 dari bawah hehe...

Saya hampir tak punya waktu untuk bermain saat itu, tidur pagi, berangkat sekolah selalu telat, pulang sekolah harus buka komputer sampai larut, tidur pagi, dan berangkat sekolah telat lagi, ya itu keseharian saya dulu.

**Ga kebayang beratnya saat itu,
ya itu karena saya memulai
semuanya sendirian, tanpa tim!**

Belajar dari pengalaman tersebut, saya selalu bilang ke teman-teman agar membuat tim terlebih dahulu jika ingin membangun sebuah startup yang kuat, bukan berarti sendirian tidak bisa membangun startup yang kuat, tetapi dengan tim kamu bakalan lebih ringan

dalam mengerjakan segalanya. Saya setuju dengan konsep dari Michael Thomas bahwa ada tiga hal yang harus diperhatikan jika kamu ingin membangun tim untuk startup kamu. Tiga hal yang disebut sebagai The Startup Triangle Team ini adalah:



Hustler



Hustler merupakan istilah bagi orang dalam sebuah startup yang memiliki tanggung jawab untuk pengembangan bisnis. Jangan identikan startup sebagai membangun se-

buah teknologi baru yang keren sehingga kamu hanya akan fokus kepada teknologi. Membangun sebuah startup harus memiliki landasan bisnis yang kuat.

Landasan bisnis yang kuat akan membuat startup kamu bertumbuh dan cepat dalam mencapai visi misi yang telah ditetapkan. Fokuslah kepada market dan seorang hustler harus mengetahui apa yang diinginkan oleh market (pasar / calon customer kita).

Saat memulai membangun startup, hustler harus fokus pada hal-hal berikut :

Customer Development

Hustler harus bertemu dan berbicara langsung dengan calon customer, bicaralah kepada mereka dan tanyakan apakah mereka betul-betul butuh dengan solusi yang kalian buat. Apakah mereka mau membeli atau memakai apa yang kalian ciptakan. Bicaralah kepada banyak orang setiap hari, dan dengarkan masukan-masukan dari calon customermu itu.

Product Management

Tanyakan kepada calon customermu, fitur-fitur apa saja yang mereka inginkan, taruh masukan dari customer tersebut ke dalam product roadmap untuk membangun fitur produk startupmu.

Selling

Setelah melakukan customer development, saatnya untuk berjualan! ya jualah jasa atau produk startupmu kepada calon customer potensialmu. Jika kamu bikin produk yang berbasis consumer, mulailah fokus dalam mencari investor untuk fundraising, jual idemu dan tawarkan kerjasama kepada calon investor.

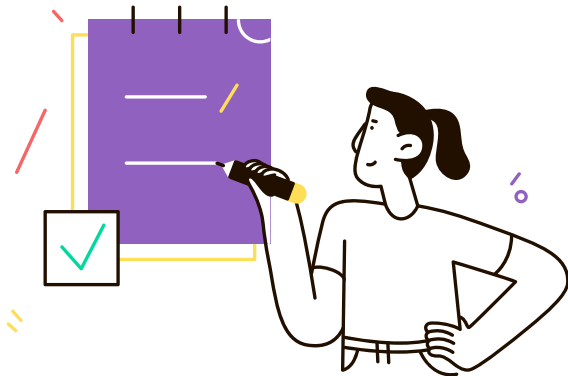
Blogging

Belajarlah menulis, tulislah semua masalah melalui blog startupmu tentang apa yang sedang terjadi saat ini, dan dengan kehadiran startupmu apa solusi yang bisa dibawa. Selain blog, maksimalkan penggunaan sosial media untuk membangun channel startupmu. Beberapa hal tersebut akan membuat brand atau citra startupmu memiliki value dimata customer atau orang lain.

Recruiting

Saat startupmu mulai tumbuh, fokuskan pada membangun SDM yang kuat, carilah SDM yang memiliki kemampuan dalam skill yang kamu butuhkan, pastikan dia memiliki passion dan kemauan untuk belajar. Carilah orang yang bisa cepat beradaptasi dengan lingkungan dan perubahan.

Hipster



Hipster adalah istilah lain dari designer, dalam mengawali startup kamu juga harus memiliki orang yang mengerti tentang

design, mengerti tentang bagaimana mencitrakan perusahaanmu sebagai sebuah brand yang keren. Sejatinya manusia itu lebih tertarik dengan sesuatu yang bersifat visual.

Hipster harus memiliki pengetahuan dalam membuat sesuatu agar tampak keren, dia juga harus bisa menerjemahkan keinginan user kedalam sebuah user experience produk startupmu.

Hal-hal yang harus diperhatikan hipster saat memulai adalah:

Buatlah Landing Page

Penting bagi startup saat mengawali membangun produk juga harus membuat sebuah landing page. Untuk apa? Landing page bisa berguna untuk memvalidasi ide, menerangkan apa yang sedang kalian lakukan, meng-grab calon customer potensial yang tertarik dengan produk startupmu.

Landing page yang dibuat haruslah memiliki deskripsi produk, gambar menarik atau screenshot, pricing, link social media atau blog, dan yang paling penting adalah form registrasi untuk mendapatkan data nama dan email customer.

Desain Produk

Hipster harus bekerja bersama dengan hustler untuk menentukan dan mendesain fitur-fitur apa saja yang ingin diberikan kepada customer, buatlah mockup atau wireframe menggunakan tool-tool seperti Balsamiq, Invision, JustInMind, KeyNote, OmniGraffle atau yang lagi hits, Figma.

Design Testing

Untuk melakukan testing, pasanglah mockup-mockup tersebut pada landing page yang telah dibuat, ajaklah hustler untuk menemui calon customer dan terangkan kepada mereka mengenai bentuk produk yang akan kalian tawarkan, mintalah input dari mereka.

Branding

Hal tak kalah penting adalah menentukan nama brand startupmu dan buatlah logonya. Selain itu, buatlah desain-desain lain yang akan mendukung pengemasan dari visi dan produk dari startup kamu.

Technical

Jika tim hipster-mu tidak mengerti hal-hal teknis, nah sekarang saatnya untuk belajar frontend Technical seperti HTML, Javascript, JSON, Ajax dll. Hal ini penting agar desain produk yang kamu buat juga bisa di convert dalam bentuk yang siap diolah oleh programmer.

Hacker



Tim terakhir yang harus ada saat memulai startup, yaitu hacker! Ya, dialah yang akan bertanggung jawab dalam hal teknologi. Hacker haruslah orang yang sangat cinta

dengan dunia programming, selalu update dengan teknologi-teknologi terbaru, dan yah carilah hacker yang bisa diajak untuk berkomunikasi dengan mudah.

Terkadang sebuah startup memiliki talent yang hebat dalam hal teknologi, tetapi acapkali sulit untuk diajak kerjasama dalam membangun produk. Sekali lagi, carilah hacker yang mau dan memiliki tekad kuat untuk bertumbuh dengan startup yang sedang kalian rintis. Fokus utama hacker adalah pada produk, produk dan produk.

Untuk lebih memahami tentang Startup Triangle Team, kamu juga dapat menonton videonya di sini:

bit.ly/katafounder-tyovan



UXiD

Profil Komunitas

UX Indonesia (UXiD)

MOTTO

UX Indonesia adalah komunitas terbuka, nirlaba (non-profit), untuk mereka yang tertarik dengan user experience (pengalaman pengguna) di Indonesia yang dijalankan secara sukarela.

VISI

Tempat belajar untuk membuat desain/produk terbaik yang bermanfaat bagi banyak orang.

PENGGAGAS DAN PENGGERAK AWAL

Borrys Hasian, Bayu Yunantias Amus, Cipta Pratama, Ketut Sulistyawati, Siti Hapsari Dyahningrum, dan Qonita Shahab.

DIDIRIKAN PADA

April 2011

JUMLAH ANGGOTA

18.302 anggota

FOKUS UTAMA

Desain Produk Digital

WEBSITE
uxid.org

FACEBOOK
SLACK
LINKEDIN

facebook.com/groups/uxindonesia
join-uxid.herokuapp.com
linkedin.com/groups/2972882

Apa awal mula UXiD didirikan?

UXiD dimulai secara organik dan informal dari terbentuknya Facebook dan LinkedIn group di tahun 2011. Kemudian, di bulan September 2012, kami mulai mengadakan meetup dengan skala yang lebih besar dan terorganisir. Semenjak meetup ini, komunitas UXiD semakin berkembang di berbagai

kota, meetup mulai dilakukan secara reguler, dengan semakin banyak anggota yang menjadi volunteer dalam penyelenggaraan kegiatan. Keadaan terkini, per 14 November 2020, jumlah anggota UXiD yang terdaftar di Facebook Group mencapai 18 ribu orang.

Apa visi yang ingin dicapai UXiD?

Visi yang ingin dicapai dari dirintisnya komunitas UXiD ini adalah untuk menjadi tempat belajar untuk membuat desain atau produk yang terbaik dan memberi manfaat bagi banyak orang.

Siapa saja yang ditargetkan untuk bergabung dalam jejaring UXiD?

Siapaapun yang tertarik dengan dunia UX boleh bergabung dengan UXiD. Tidak ada keanggotaan secara formal, cukup bergabung ke kanal UXiD di Facebook, LinkedIn, Twitter, Slack, datang dan berkontribusi ke meetup dan acara-acara UXiD lainnya, serta mengikuti pedoman komunitas.

UXiD adalah komunitas terbuka yang berjalan secara organik dan tidak memiliki struktur organisasi yang kaku, sehingga semua anggota UXiD bertanggung jawab terhadap perkembangan UXiD.

Apa saja program yang dilakukan oleh UXiD?

Kami mengadakan pertemuan secara teratur di mana praktisi UX di Indonesia berbagi dan mendiskusikan pengalaman

mereka menerapkan UX di bidang pekerjaan mereka. Kegiatan yang pernah dilakukan selama ini:

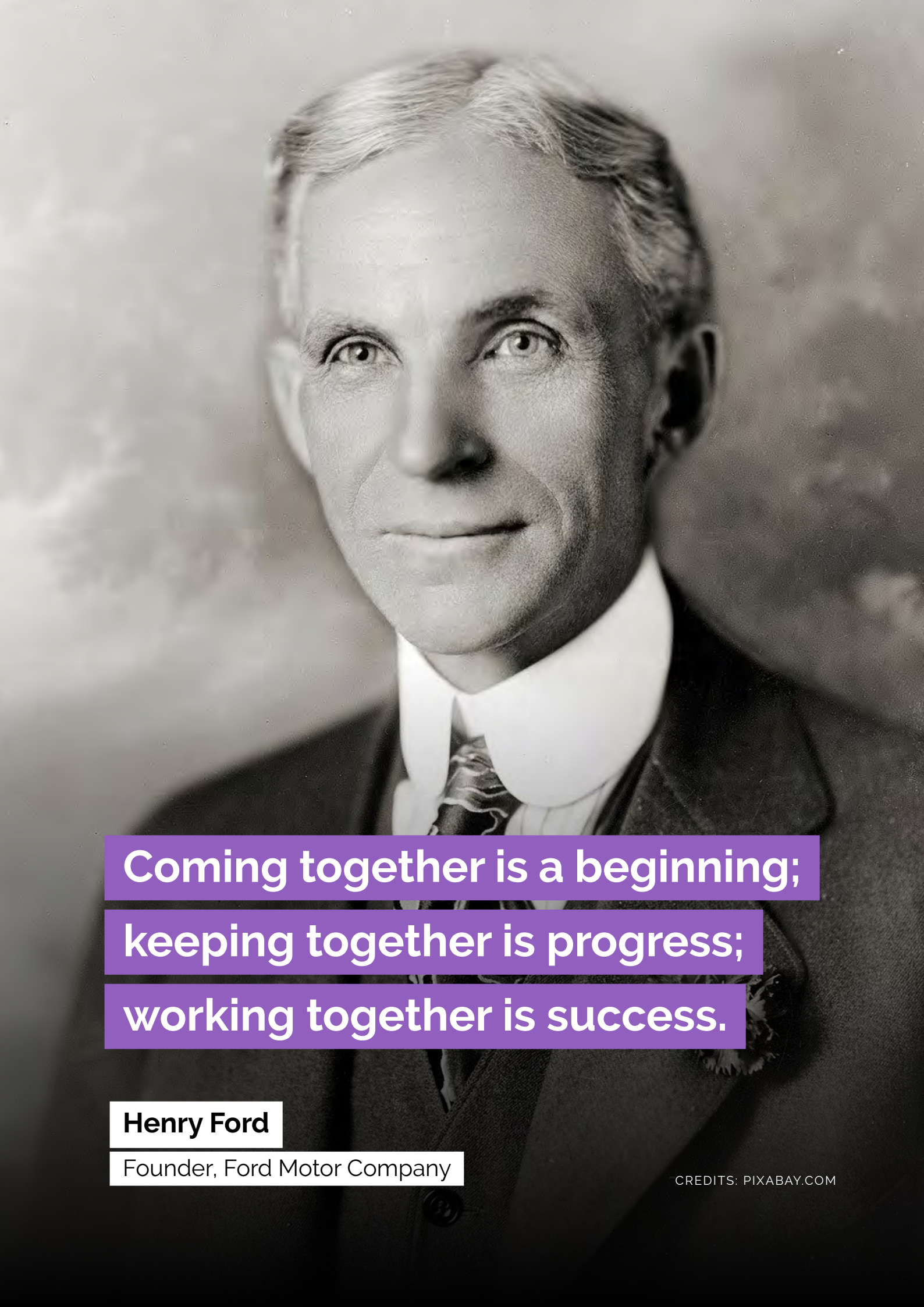
- Meetups di Jakarta, Bandung, dan Bali.
- UXiD 2014 conference
- Design Disruptor Film Screening di Jakarta dan Bandung di 2016
- Hangout over coffee (kongkow-kongkow bareng)

Apa rencana program ke depannya yang ingin dijalankan oleh UXiD?

Idealnya ada program terstruktur dan rutin yang dijalankan setiap kota. Untuk saat ini, dengan bentuk keanggotaan sukarela,

setiap anggota diharapkan memiliki inisiatif atau kemauan sendiri untuk belajar desain.



A black and white portrait of Henry Ford, an older man with light-colored hair, wearing a dark suit, white shirt, and patterned tie. He is looking slightly to the right with a gentle smile. The background is a soft, out-of-focus landscape.

**Coming together is a beginning;
keeping together is progress;
working together is success.**

Henry Ford

Founder, Ford Motor Company

CREDITS: PIXABAY.COM



In-Depth

Inspirasi 10 *Company Values* dari Berbagai Perusahaan di Dunia

Berbicara tentang *company values* atau nilai perusahaan, menjadi penting diaplikasikan di *startup*. Ini karena *company values* akan memandu atau menjadi pegangan paling dasar yang membantu *startup*mu untuk mencapai tujuan bersama.

Company values pada umumnya berkaitan dengan bisnis, bagaimana cara memperlakukan pelanggan, serta bagaimana perusahaan bisa berkembang. Secara tidak langsung, merumuskan *company values* artinya mengkomunikasikan prinsip kepada karyawan dan juga konsumen. Lebih

dari itu, *company values* juga berpengaruh pada pembuatan keputusan perusahaan dan juga budaya yang berkembang di perusahaan.

Sebagai inspirasi, berikut adalah 10 *company values* dari berbagai perusahaan di dunia.

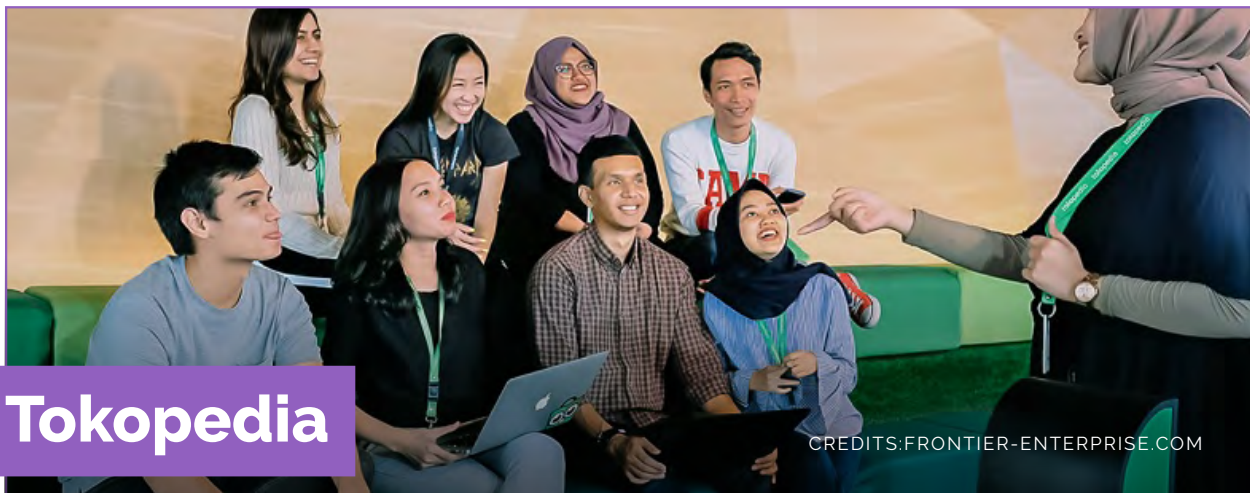




Bukalapak

CREDITS:MEDIUM.COM/INSIDEBUKALAPAK

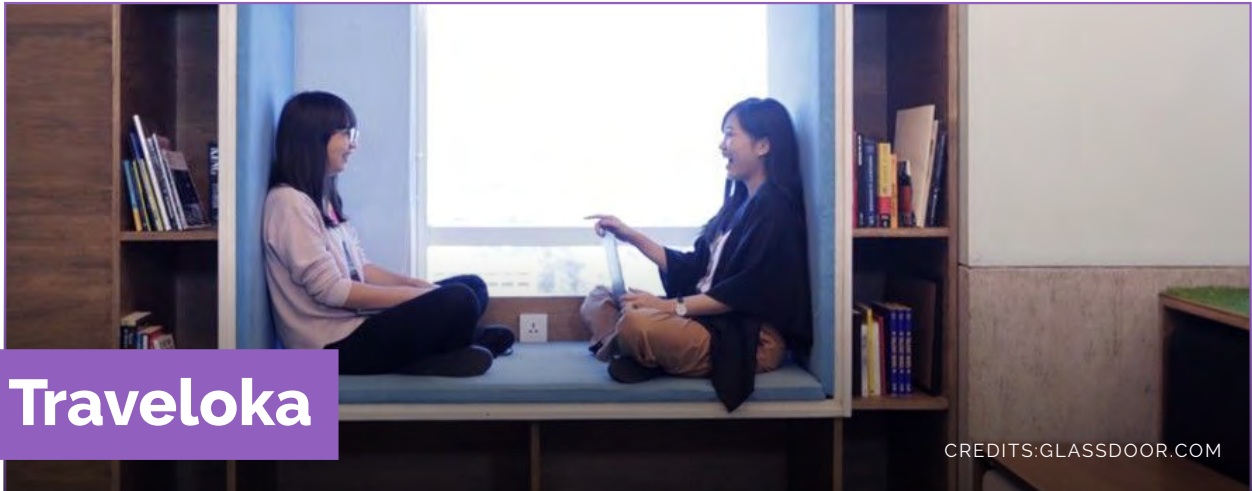
- **Go the extra mile**
(berjuang lebih jauh)
- **Customer obsessed**
(berorientasi dengan pelanggan)
- **Speak up** (berani berbicara)
- **Gotong royong**
- **Try, fail, and try again**
(eksperimen dan tidak takut gagal)



Tokopedia

CREDITS:FRONTIER-ENTERPRISE.COM

- **Focus on consumer**
(fokus pada konsumen)
- **Growth mindset**
(pola pikir yang berkembang)
- **Make it happen, make it better**
(wujudkan dan jadikan lebih baik)



Traveloka

CREDITS: GLASSDOOR.COM

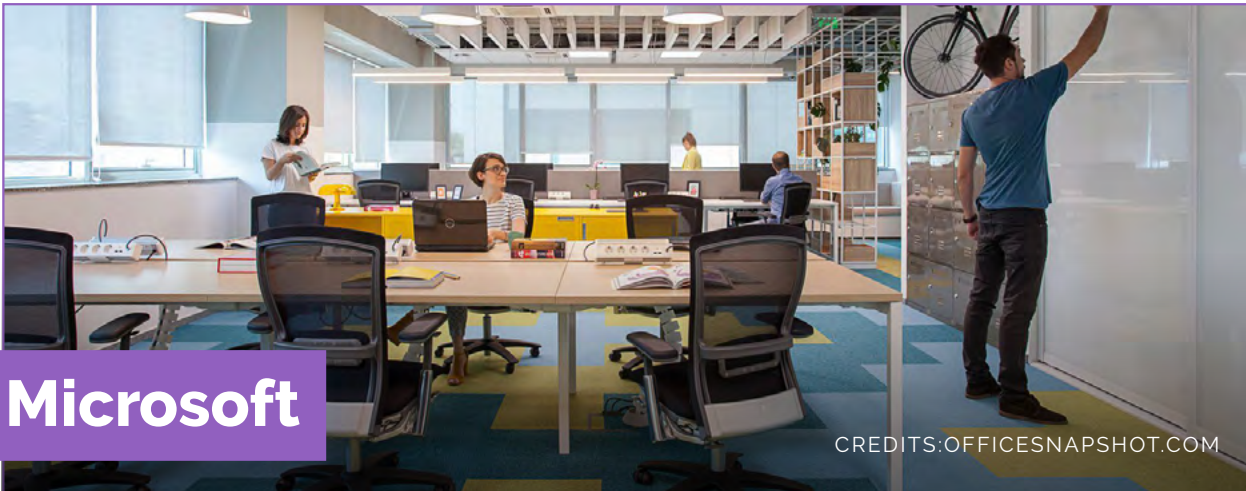
- **Dedication** (dedikasi)
- **Empathy** (empati)
- **Intellectual honesty** (kejujuran intelektual)
- **Humility** (rendah hati)
- **Curiosity** (keingintahuan)



Gojek

CREDITS: GOJEK.IO

- **Speed** (kecepatan)
- **Innovation** (inovasi)
- **Social impact** (dampak sosial)



Microsoft

- **Innovation** (inovasi)
- **Philanthropies** (filantropi)
- **Diversity and inclusion** (keragaman dan inklusif)
- **Environment** (lingkungan)
- **Corporate social responsibility** (tanggung jawab sosial perusahaan)
- **Trustworthy computing** (komputasi yang terpercaya)



Slack

- **Empathy** (empati)
- **Craftsmanship** (ahli)
- **Courtesy** (santun)
- **Playfulness** (kegembiraan)
- **Thriving** (berkembang)
- **Solidarity** (solidaritas)



Apple

CREDITS:FORBES.COM

- **Accessibility** (aksesibilitas)
- **Education** (pendidikan)
- **Environment** (lingkungan)
- **Inclusion and diversity** (inklusif dan keragaman)
- **Privacy** (kebebasan pribadi)
- **Supplier responsibility** (tanggung jawab pengembang)





Nike

CREDITS: GLASSDOOR.COM

- ***We dare to design the future of sport*** (kami berani merancang masa depan dari aktivitas olahraga)
- ***A team that's empowered, diverse, and inclusive*** (tim saling menguatkan, beragam, & inklusif)
- ***The world is our community*** (dunia adalah komunitas bersama)
- ***A fair sustainable future for every athlete*** (masa depan yang adil dan berkelanjutan untuk setiap atlet)



Amazon

CREDITS: ABOUTAMAZON.CO.UK

- ***Customer obsession*** (obsesi terhadap konsumen)
- ***Ownership*** (kepemilikan)
- ***Invent and simplify*** (ciptakan dan sederhanakan)
- ***Learn and be curious*** (belajar dan terus cari tahu)
- ***Think big*** (berpikir besar)



- ***Focus on the user and all else will follow*** (fokuslah kepada user dan semuanya akan mengikuti)
- ***It's best to do one thing really, really well*** (lakukan satu hal dengan sebaik mungkin)
- ***Fast is better than slow*** (cepat lebih baik daripada lambat)
- ***Democracy on the web works*** (kebebasan dalam menggunakan internet)
- ***You don't need to be at your desk to need an answer*** (jawaban atau solusi bisa dicari selain dari meja kerja)
- ***You can make money without doing evil*** (buatlah keuntungan tanpa harus berbuat kurang pantas)

Setelah melihat beberapa referensi di atas, mungkin kamu bertanya-tanya tentang, “berapa *company values* yang harus dibuat?”

Idealnya, *company values* berjumlah tiga hingga sepuluh poin. Usahakan agar *company values* ditulis secara jelas dan mudah diingat.

Kemudian, dari *company values* yang ada, yang terpenting adalah bagaimana *startup* dapat mengembangkan nilai-nilai tersebut dengan bekerja bersama tim dan mencapai tujuan perusahaan.

In-Depth



Karakteristik Budaya Startup yang Hebat

Kebanyakan orang akan menyangka, keberhasilan *startup* atau perusahaan biasanya meliputi beberapa faktor. Yang pertama, punya tim yang solid, memiliki kompetensi, dan kerja sama yang membangun. Kedua, produk atau layanannya memecahkan masalah dari pelanggan. Ketiga, pelanggan yang membutuhkan produk atau layanan dari *startup*.

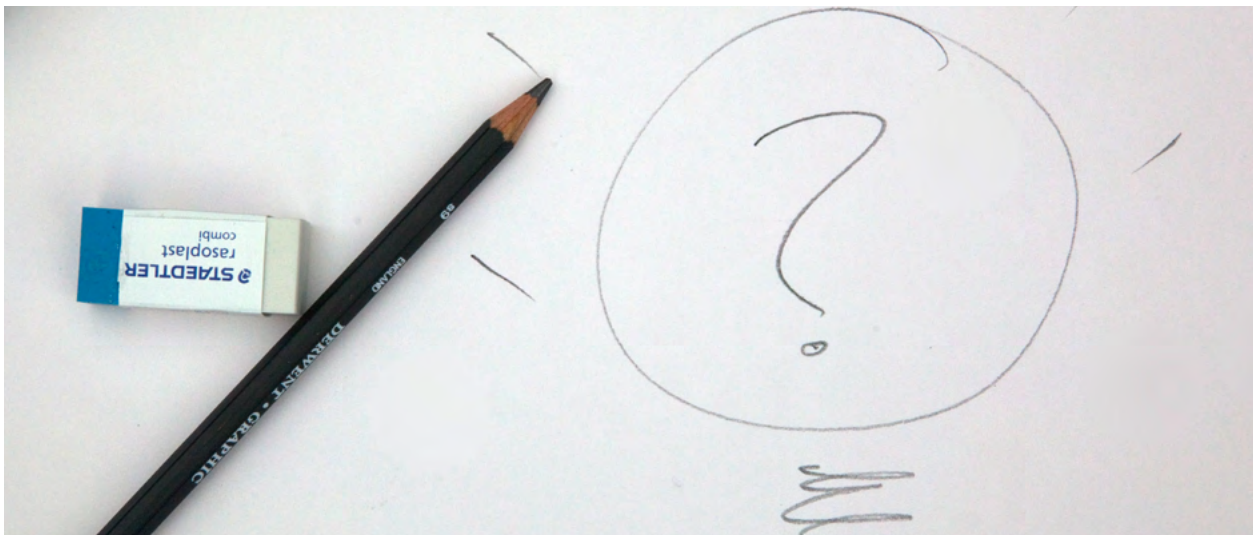
Akan tetapi, ada satu faktor lain yang tidak tampak di permukaan sebagai faktor pendorong keberhasilan *startup*, yaitu budaya kerja. Ya, faktor budaya kerja sering terlupakan sebagai hal

yang dapat mendorong kinerja tim, menciptakan produk solutif, dan *fit into market*. Lalu, seperti apa *sih*, karakteristik budaya dalam *startup* yang hebat? Berikut adalah ulasannya:

1 Bekerja dengan Misi

Misi adalah sesuatu yang ajaib. Lewat misi, maka sekelompok individu yang tergabung dalam tim tidak bisa bekerja sendiri-sendiri. Karakteristik budaya *startup* yang hebat adalah yang menjalankan sesuatunya tidak hanya berlandaskan pekerjaan atau sekadar menyelesaikan *job description*. Jika

hanya berpatokan pada *job description*, maka setelah tugas tersebut selesai, tanggung jawab anggota tim juga selesai. Namun melalui misi, semua tim tentu harus bergotong royong untuk dapat menyelesaikan misi tersebut dengan sukses.



2 Tidak ada Ruang untuk Mediocre

Di *startup*, semua pekerjaan harus dikerjakan secara cepat dan maksimal. Budaya kerja seperti ini minim memberikan ruang untuk karakter individu yang *mediocre* (biasa-biasa saja); bekerja tidak dengan semangat dan tidak pula bersungguh-sungguh. Budaya kerja di *startup* dibentuk dari

semangat para pendiri dan timnya untuk terus berusaha menjadi lebih baik. Maka dengan ini, *startup* membutuhkan sumber daya yang punya kompetensi, memiliki semangat dan etos kerja yang baik, serta tidak pernah setengah-setengah dalam mengerjakan sesuatu.

3 Komunikasi yang Tepat

Startup adalah tempat dimana para talenta terbaik bekerja dengan memanfaatkan peralatan dan teknologi. Dimana, orang-orang yang bekerja menggunakan teknologi berkomunikasi menggunakan bahasa pemrograman, membentuk *machine learning*, hingga menganalisis data. Namun, koordinasi antar tim tentu

dilakukan menggunakan komunikasi verbal atau non-verbal. Di sini, kemampuan koordinasi menjadi penting karena melibatkan sisi humanis. Misalnya saat *startup* sedang ada di masa kritis ataupun masa yang menyenangkan, budaya kerja melalui alur komunikasi yang hebat harus mulai dibiasakan.



4 Leader yang Problem Solver dan Mengayomi

Salah satu alasan mengapa seseorang nyaman dan terus meningkatkan kinerja kariernya adalah saat memiliki *leader* yang mengayomi. Begitu berpengaruhnya peran *leader* dalam performa tim yang hebat, jika ia adalah seorang *problem solver* serta bisa mengayomi anggota timnya. Menjadi orang yang bisa

peka terhadap masalah dan mencari celah untuk menciptakan peluang tidak diciptakan dalam waktu singkat. *Leader* dibentuk dengan tantangan serta kondisi sulit yang dihadapi sehari-hari. Maka, carilah *leader* yang punya kemampuan berpikir kritis, menjadi *problem solver*, dan mengayomi.

5 Pelanggan adalah Kunci

Karakteristik budaya *startup* selanjutnya adalah menyediakan solusi bagi pelanggan. *Startup* pada dasarnya bekerja dengan cara menyediakan solusi dan memecahkan masalah pelanggan. Artinya, budaya kerja yang pertama kali difokuskan adalah tentang pelanggan. Jadikan umpan balik (*feedback*) sebagai

sesuatu yang berharga dan bagian paling penting dari proses pembuatan produk. Dengan bersikap proaktif kepada pelanggan, maka budaya kerja yang berorientasi pada pelanggan akan berlaku.





Kamus Startup

Temukan makna dari jargon *startup* dan istilah lainnya dalam artikel-artikel di sini.

1 ON 1

Diskusi yang dilakukan antara dua orang. Bisa dilakukan oleh orang yang levelnya setara (misal sesama karyawan), atau level berbeda (misal antara karyawan dengan atasan).

Agility

Kemampuan individu, tim, atau organisasi untuk dapat mengubah arah dengan cepat tanpa kehilangan keseimbangan atau tujuan.

MBO

Kumpulan kegiatan komunikasi yang dilakukan organisasi dalam rangka membangun dan mengembangkan *brand*.

Culture Handbook

Panduan yang digunakan organisasi dalam menggunakan budaya organisasi, mengatur cara kerja, nilai yang diyakini, dan peraturan lain yang berhubungan dengan budaya.

C-Level

Merupakan kependekan dari *chief level*, yaitu orang yang memegang kendali dalam perusahaan. Mereka memiliki kekuasaan untuk bisa menentukan keputusan.

Machine Learning

Pembelajaran mesin, merupakan ilmu dari cabang kecerdasan buatan (*artificial intelligence*), mencakup perancangan dan pengembangan algoritma yang memungkinkan komputer untuk mengembangkan perilaku atas dasar data empiris.

Mediocre

Istilah yang mencerminkan kesan negatif karena mengandung pengertian biasa-biasa saja.

Micro Management

Istilah yang berkonotasi negatif dan digunakan dalam pengertian gaya memimpin yang terlalu ikut campur dan berlebihan mengontrol staff atau bawahannya.

Remote Working

Pekerjaan yang dikerjakan tanpa harus berada di kantor atau bekerja dari jarak jauh.

To-do-list

Urutan pekerjaan yang akan dikerjakan.

Daily Scrum

Kegiatan dengan batasan waktu maksimal 15 menit yang bertujuan untuk mensinkronisasikan pekerjaan antar tim. Tiap anggota tim harus melaporkan apa saja yang telah dilakukan pada hari sebelumnya dan membuat perencanaan selama 24 jam ke depan.

Bergabung Jadi Kontributor

Rintisan memiliki satu tujuan utama: menjadi sarana untuk membuka wawasan mengenai startup, talenta digital, ide, dan inovasi di ekosistem digital Indonesia.

Artikel di Rintisan memiliki topik yang beragam dan relevan untuk berbagai industri dan fungsi manajemen. Adapun beberapa area fokus yang dibahas adalah kepemimpinan, strategi, teknologi,

operasional, branding, marketing, legal, keuangan, manajemen sumber daya manusia, produktivitas, dan kreativitas. Dalam memilih artikel yang diterbitkan, ini adalah 4 poin yang Rintisan cari:

KEAHLIAN

Siapa pun dapat menjadi kontributor, asalkan ia benar-benar menguasai materi dalam tulisannya.

BUKTI

Menulis secara deskriptif itu bagus. Namun, lebih baik lagi jika tulisanmu didukung dengan data dan fakta.

ORISINALITAS

Walaupun suatu topik mungkin sudah banyak yang membahas, selalu ada cara untuk melihatnya dari sudut pandang yang berbeda. Temukan itu dan bagikan pada pembaca.

KEGUNAAN

Utamakan gagasan yang praktis dan dapat dengan mudah dimengerti. Jika kamu bisa menjelaskan pemikiranmu sehingga pembaca mengerti bagaimana menerapkannya dalam situasi nyata, artikelmumu dapat mengubah hidup seseorang!

Ingin menjadi kontributor bagi Rintisan?

Kirim tulisanmu ke **gerak@1000startupdigital.id** dengan subjek "**Artikel untuk Rintisan**". Kami akan memberikan honorarium bagi kontributor yang artikelnya terpilih untuk diterbitkan.

Kritik & Saran

Kami ingin mendengar pendapatmu mengenai artikel dan topik yang kami sajikan. Yuk, sampaikan kritik dan saranmu di **bit.ly/fbrintisan**

