

Faktor Keberhasilan Startup Digital Berdasarkan Kepemimpinan Implikasinya terhadap Ketahanan Pribadi

¹Padlun Fauzi, ²Ryand Daddy Setyawan

^{1,2}Universitas Bangka Belitung
Kabupaten Bangka, Indonesia

padlunfauzi@ubb.ac.id

*Penulis Korespondensi

Diajukan : 06/01/2023

Diterima : 16/01/2023

Dipublikasi : 16/01/2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor keberhasilan startup digital berdasarkan kepemimpinan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif kualitatif. Penentuan subyek penelitian ini dengan menggunakan *purposive sampling*. Adapun para informan yang ditentukan dalam penelitian ini meliputi: CEO Startup, Mentor, dan Pengelola Tanahwari Pangkalpinang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah: observasi, wawancara, dokumentasi, kepustakaan, dan internet. Adapun teknik analisis data yang digunakan: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa yang paling efektif digunakan adalah kepemimpinan situasional (*Leadership Situational*). Adapun gaya kepemimpinan yang dapat dilakukan yaitu: *directing*, *selling*, *participating* dan *delegating*. *Output* keberhasilan startup digital mampu mendukung ketahanan pribadi CEO karena melalui startup tersebut CEO dapat meningkatkan kapasitas dirinya seperti kepercayaan diri, optimis, berpegang teguh pada prinsip, kemandirian, kreatif, inovatif, mendambakan kebersamaan dan rasa tanggung jawab.

Kata Kunci: Startup, Kepemimpinan, Kepemimpinan Situasional, Ketahanan Pribadi

I. PENDAHULUAN

Revolusi industri 4.0 mendorong perkembangan teknologi sangat cepat sehingga berdampak pada pertumbuhan ekonomi sektor digital. Akibatnya banyak muncul perusahaan rintisan (startup) baru, khususnya dibidang digital. Macam-macam ide baru muncul.

Kisah keberhasilan startup digital Indonesia yang sudah mendunia, seperti Gojek, Tokopedia, dan Traveloka membuktikan bahwa Indonesia dapat bersaing secara global. Pertumbuhan yang baik terhadap sektor ekonomi digital ini menjadi juru selamat terhadap perekonomian Indonesia tahun 2017. Tren baru perusahaan startup digital kebanjiran modal menjadi fenomena menarik untuk pertumbuhan ekonomi Indonesia. Ada 3 perusahaan startup digital Indonesia yang memiliki nilai Investasi terbesar pada tahun 2017, yaitu Gojek Rp. 16.244 triliun, Tokopedia Rp. 14.890 triliun dan Traveloka Rp. 6.768 triliun, tentu keberhasilan tersebut tidak pernah terlepas dari keberhasilan dalam mengelola tim (Hamdi, 2018)

Tabel Peringkat Startup Indonesia di Dunia

No	Negara	Jumlah Startup	Peringkat
1	Amerika Serikat	28.794	1
2	India	4.713	2
3	Inggris	2.971	3
4	India	1.705	4

(Sumber: Startup Rangking beritasatu.com diakses 23 Maret 2019)

Jumlah startup Indonesia sampai tahun 2019 mengalami peningkatan yang signifikan, terbukti Indonesia masuk dalam daftar empat besar negara di dunia dengan jumlah startup terbanyak. Totalnya mencapai 1.705 menempatkan Indonesia di urutan keempat setelah Amerika Serikat (28.794), India (4.713), dan Inggris (2.971). Sebagai perbandingan, di kawasan Asia Tenggara seperti Singapura (508), Filipina (103), Malaysia (144), Thailand (81), dan Vietnam (73).

Startup Digital merupakan suatu organisasi yang dirancang untuk menemukan model bisnis baru untuk mendapatkan keuntungan yang besar (Blank, 2014). Namun dalam perjalanannya, ada banyak rintangan yang seringkali dihadapi sebelum sebuah startup digital dari awal pendirian hingga menjadi perusahaan lebih besar, dan tidak sedikit pula startup digital yang gagal dan tidak dapat bangkit kembali. Menurut riset yang dilakukan oleh Shikhar Ghosh melibatkan sekitar 2.000 perusahaan startup digital yang menerima pendanaan usaha antara tahun 2004 sampai 2010 menemukan bahwa tiga dari empat perusahaan startup digital gagal mengembalikan modal investor (Chris, 2017). Ada beberapa penyebab startup digital gagal salah satunya adalah tim yang kurang baik.

Bill melakukan riset kepada 200 startup digital yang berada di naungan Idealab, dari 5 (lima) faktor keberhasilan startup digital, tim menduduki peringkat kedua setelah timing (Chris, 2017). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah tonggak utama dalam startup digital. Mengutip dari sudut pandang Venture Capitalist, Tim adalah salah satu faktor penentu seorang investor akan memberikan dananya atau tidak (Uzzaman, 2015).

Menurut Rida (Arjanti & Mosal, 2012) mengungkapkan dari sekitar 1.500 hingga 1.700 startup digital di Indonesia, yang sukses masih relatif kecil, sekitar 1 persen, 99 persennya gagal. Faktor utamanya adalah mayoritas startup gagal dalam mengembangkan bisnisnya. Kegagalan itu, terjadi karena kebanyakan startup di Indonesia tidak menghadirkan solusi yang benar-benar baru atau inovatif dalam menjawab kebutuhan masyarakat. Ibaratnya, sudah ada ride hailing sebesar Gojek, lantas ramai-ramai membuat platform yang sama Golek, Lojek, Tripy di Pontianak, Bloon di Bengkulu, dan M-Jek di Mataram. Sehingga terkesan duplikasi yang sudah ada, sehingga jika mendengar sudah ada yang berhasil, baru turut membuat. Padahal jika ingin berhasil harus bisa membuat sesuatu yang baru dan original.

II. STUDI LITERATUR

Startup

Startup adalah sebuah perusahaan rintisan, atau perusahaan yang belum lama beroperasi. Startup adalah institusi manusia yang dirancang untuk menciptakan produk atau jasa di tengah ketidakpastian yang ekstrem. Startup dirancang untuk menemukan sebuah model bisnis yang dapat berulang dan berskala (Blank, 2014). Dari definisi tersebut dapat diartikan startup adalah sebuah perusahaan rintisan yang dirancang untuk menemukan model bisnis yang tepat untuk perusahaannya agar dapat bertahan di tengah ketidakpastian yang ekstrem. Bill gross melakukan riset dengan melakukan analisis 200 startup yang sukses dan gagal dari startup yang berada di dalam idealab dan beberapa startup di luar Idealab seperti Uber, AirBnb, YouTube, dan lainnya, mengungkapkan ada 5 faktor yang menentukan kesuksesan sebuah startup. Kelima faktor tersebut adalah timing, team, idea, business model, dan funding (Chris, 2017). Dari 200 startup tersebut, 42 persen kesuksesan mereka dipengaruhi oleh faktor timing yang tepat. Kemudian diikuti oleh

faktor team sebanyak 32 persen, idea 28 persen, business model 24 persen dan funding 14 persen.



Berdasarkan gambar diatas dapat diartikan bahwa sebuah startup sebelum melakukan transisi menjadi sebuah perusahaan, startup tersebut perlu menemukan model bisnis, pasar yang tepat untuk produknya, dan menemukan model penjualan yang berulang. Jika sebuah startup sudah melewati fase tersebut, dan sudah memiliki karyawan lebih dari 150 orang, dapat disimpulkan bahwa perusahaan tersebut tidak lagi disebut sebagai startup, tetapi sebuah perusahaan.

Faktor Keberhasilan Startup

Timing

Timing adalah pemilihan waktu atau momentum yang tepat untuk melakukan sesuatu. Timing merupakan faktor utama dalam startup yang telah dibuktikan oleh sejumlah startup yang sukses (Chris, 2017). Bill memberikan contoh bagaimana timing sangat mempengaruhi startup, pertama adalah Airbnb, banyak orang beranggapan tidak akan ada orang yang akan mau menyewakan rumah mereka ke orang asing, anggapan itu ternyata salah. Airbnb muncul di saat orang-orang sangat memerlukan pendapatan tambahan dan salah satu cara yang disediakan oleh Airbnb adalah dengan menyewakan tempat tinggal mereka. Kedua adalah UBER, Bill mengungkapkan bahwa UBER muncul saat kebutuhan akan transportasi sangat tinggi dan juga banyak supir yang ingin mendapat pendapatan tambahan.

Tim

Setiap perusahaan berpikir bahwa sudah bekerja dengan baik dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki (Uzzaman, 2015). Perusahaan akan berkata karyawan adalah aset yang paling berharga, namun kebanyakan perusahaan tidak benar-benar melakukannya. Gilt sebuah perusahaan situs belanja diskon merupakan contoh dari sebuah startup yang sepenuhnya mengandalkan tim. Kevin Ryan, founder GILT menambah dua co-founder yang kemudian mengubah masa depan perusahaan, kehadiran Alexis Mayback, salah seorang founding member eBay, memberikan GILT jaringan bisnis untuk menjangkau merek-merek terkenal agar bergabung dengan situsnya. Alexandra Wilson, yang sebelumnya bekerja di Louis Vuitton dan Bvlgari memiliki keterampilan negosiasi dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjadi sebuah E-Commerce yang sukses. GILT 14 berhasil mencapai US\$30 juta dalam tahun pertamanya. Kisah GILT menggambarkan dengan jelas pentingnya tim bagi sebuah startup. Kualitas tim merupakan salah satu tolak ukur penting untuk mempercayakan modalnya dalam perusahaan tersebut atau tidak. Bill Gross pendiri Idealab yang juga seorang serial entrepreneur meneliti berdasarkan pengalamannya ada 5 faktor yang menentukan kesuksesan sebuah startup, menempatkan team pada posisi penting kedua setelah timing. Ross Kimbarovsky pendiri CrowdSPRING, sebuah startup yang bergerak di bidang crowd sourcing design mengatakan sebuah tim yang baik adalah yang bersemangat, fleksibel, dan jujur.

Ide

Sama halnya dengan bisnis lainnya, dalam sebuah startup juga membutuhkan ide sebagai modal awal mengembangkan bisnis startup yang dijalankan. Ide ini nantinya akan mendasari untuk menamakan sebuah brand perusahaan.

Menurut penelitian, ide akan sangat memengaruhi kesuksesan perusahaan sekitar 24%, sehingga dalam memulai sebuah startup, pertimbangkan dengan baik ide apa yang akan pilih. Pastikan jika

ide tersebut akan sangat bermanfaat untuk banyak orang karena itulah tujuan dari bisnis startup.

Model Bisnis

Model bisnis merupakan alat bantu yang menjelaskan bagaimana suatu organisasi menciptakan, memberikan, dan menangkap suatu nilai tambah (Almakenzi, Bramantoro, & Rashideh, 2015). Sebuah startup memerlukan alat ini untuk memberikan pandangan yang menyeluruh akan proses bisnis yang akan direncanakan, atau bahkan menjelaskan bisnis yang sedang berjalan. Banyak bisnis yang baru mulai mengalami banyak kendala selama operasionalnya. Model bisnis dapat membantu menganalisis masalah dan mencari solusinya. Startup baru dapat menggunakan model bisnis untuk merancang bentuk yang sesuai dengan kondisi startupnya. Model bisnis merupakan suatu model yang menjelaskan tentang bagaimana suatu perusahaan bergerak dalam mencapai keuntungan. Model ini diibaratkan sebagai sebuah kendaraan yang dibangun oleh perusahaan dalam rangka mengantar mereka ke tempat tujuan. Sebuah startup memerlukan model bisnis yang tepat untuk meningkatkan daya saing dan mencapai tujuan akhirnya (Uzzaman, 2015). Faktor pendukung kesuksesan startup adalah model bisnis yang baik, tiga keuntungan memiliki model bisnis yang baik, yaitu mampu memberikan pandangan kepada perusahaan mengenai bagaimana respon pasar terhadap produk yang dimiliki, melemahkan daya saing perusahaan kompetitor, dan mendorong persekutuan dengan perusahaan kompetitor (mutualisme) dalam menciptakan produk yang mampu menjawab kebutuhan pasar. Keuntungan-keuntungan tersebut mampu menjadi kunci bagi perusahaan dalam memenangkan persaingan di pasar.

Funding

Rekanan bisnis dan investor mengetahui bahwa organisasi sebuah perusahaan berkaitan erat dengan kesuksesannya. Jika perusahaan memiliki organisasi yang buruk, pihak luar tidak akan mempercayai. SDM startup yang baik, kualitas tim berbanding lurus dengan minat investor untuk menanam modal selain nama besar perusahaan (Uzzaman, 2015). Bill mengungkapkan bahwa startup sekarang sangat mudah memperoleh investasi. Asalkan mereka memiliki tim yang kuat dan solid, mendapat investasi bukanlah yang yang mustahil (Chris, 2017).

Startup sukses Tujuan dari sebuah bisnis adalah mendapatkan keuntungan yang tinggi dengan cara yang lebih efektif dan efisien. Startup merupakan salah satu perusahaan digital yang mengutamakan kecepatan dan ketepatan dalam berbisnis, tetapi startup dirancang untuk menciptakan produk dan jasa di tengah ketidakpastian yang ekstrim. Startup dirancang untuk menemukan model bisnis yang tepat dapat berulang dan berskala.

Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan dan organisasi adalah hal yang tidak dipisahkan. Suatu organisasi yang baik dan eksis untuk waktu lama memiliki budaya kerja yang mengakar pada diri setiap karyawan dan secara turun-temurun mampu diteruskan oleh kepemimpinan yang silih berganti (Blanchard & Hersey, 1982). Hal yang berbeda berlaku untuk suatu organisasi atau perusahaan yang baru terbentuk, di mana seorang pemimpin perlu mengarahkan organisasi untuk mencapai visi dan membentuk budaya kerja supaya terjadi keteraturan operasional. Penelitian ini fokus pada penggunaan teori gaya kepemimpinan. Teori utama yang digunakan adalah teori dari Blanchard dan Hersey, *Situational Leadership Theory* (1982). Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai cara yang diambil pemimpin dalam rangka memimpin organisasi, pola perilaku kepemimpinan yang konsisten dilakukan dalam bekerja, dan cara untuk mempengaruhi bawahan.

Kepemimpinan dan organisasi adalah hal yang tidak dipisahkan. Suatu organisasi yang baik dan eksis untuk waktu lama memiliki budaya kerja yang mengakar pada diri setiap karyawan dan secara turun-temurun mampu diteruskan oleh kepemimpinan yang silih berganti (Blanchard & Hersey, 1982) Hal yang berbeda berlaku untuk suatu organisasi atau perusahaan yang baru terbentuk, di mana seorang pemimpin perlu mengarahkan organisasi untuk mencapai visi dan membentuk budaya kerja supaya terjadi keteraturan operasional.

Penelitian ini fokus pada menggunakan teori gaya kepemimpinan. Teori utama yang digunakan adalah teori dari Blanchard dan Hersey, *Situational Leadership Theory* (1982). Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai cara yang diambil pemimpin dalam rangka memimpin organisasi, pola perilaku kepemimpinan yang konsisten dilakukan dalam bekerja, dan cara untuk mempengaruhi bawahan (Nastiti, Nugroho, & Ferdiana, 2015).

Gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Blanchard dan Hersey (1982) ada 4 model disesuaikan dengan Teori Kebutuhan Maslow (1987), yaitu:

1. *Telling/Directing*: Pemimpin memberi tahu bawahan apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukannya;
2. *Selling/Coaching*: Pemimpin memberikan informasi dan arahan untuk suatu tugas, beberapa pesan yang menyuruh bawahan untuk bergerak tersirat dalam penugasan;
3. *Participating/Consulting*: Pemimpin fokus pada pembinaan hubungan baik dengan bawahan, setiap penugasan lebih ke arah diskusi untuk pengambilan keputusan;
4. *Delegating*: Pemimpin menyerahkan suatu tugas kepada bawahan tetapi tetap melakukan pengawasan proses pelaksanaan.

Resiliensi/Ketahanan Pribadi

Secara etimologis resiliensi diadaptasi dari kata dalam Bahasa Inggris *resilience* yang berarti daya lenting atau kemampuan untuk kembali dalam bentuk semula (Soedarsono, 1997). Menurut Reivich & Shatte (2002) resiliensi merupakan kemampuan seseorang untuk bertahan, bangkit, dan menyesuaikan dengan kondisi yang sulit. Resiliensi adalah kapasitas untuk merespon secara sehat dan produktif ketika berhadapan dengan kesengsaraan atau trauma, yang diperlukan untuk mengelola tekanan hidup sehari-hari.

Grotberg (dalam Schoon, 2006) menyatakan bahwa resiliensi adalah kemampuan seseorang untuk menilai, mengatasi, dan meningkatkan diri ataupun mengubah dirinya dari keterpurukan atau kesengsaraan dalam hidup. Karena setiap orang itu pasti mengalami kesulitan ataupun sebuah masalah dan tidak ada seseorang yang hidup di dunia tanpa suatu masalah ataupun kesulitan.

Jadi, dapat disimpulkan resiliensi adalah suatu kemampuan untuk bertahan dan bangkit dalam menghadapi berbagai kesulitan hidup. Faktor – faktor Pembentuk Resiliensi menurut Reivich dan Shatte (2002), memaparkan tujuh kemampuan yang membentuk resiliensi, yaitu regulasi emosi, pengendalian impuls, optimisme, empati, analisis penyebab masalah, efikasi diri, dan reaching out.

1. III. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menjelaskan faktor keberhasilan startup digital berdasarkan kepemimpinan. Metode ini cukup relevan untuk mengumpulkan informasi dari individu yang pernah mengalami pengalaman dari permasalahan tersebut. Keuntungan utama dari penggunaan metode kualitatif yakni menghasilkan informasi yang lebih mendalam dan komprehensif pada tema yang sedang diteliti (Creswell, 2010).

Pengumpulan data primer dilakukan dengan observasi partisipan dan wawancara mendalam (*indepth interview*) dengan mewawancarai CEO dari sebuah startup. Observasi partisipan dan wawancara *face-to-face* dilakukan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam dari responden. Tahapan pertama dalam penelitian ini dimulai dengan studi literatur mencari data-data yang terkait serta literatur yang menjadi landasan teori dari penelitian ini, kemudian mengumpulkan data di lapangan dengan cara observasi partisipan dan wawancara langsung dengan startup-startup yang ada di Pangkalpinang khususnya Tanahwari.

Data yang diperoleh kemudian dan dianalisis kemudian dicocokkan dengan teori-teori terdahulu untuk dibuatkan suatu model pengembangan startup yang cocok untuk startup baru yang nantinya ingin mengembangkan startupnya dengan lingkungan yang ada. Secara khusus startup yang ada di Pangkalpinang khususnya Tanahwari.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor Keberhasilan Startup Digital

Timing

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif. Oleh karena itu untuk mendapatkan data yang diperlukan, peneliti melakukan wawancara mendalam terhadap 4 (empat) CEO informan yang telah dipilih. Hasil wawancara informan terkait *Timing* menunjukkan bahwa seorang CEO punya peran besar dalam menentukan *Timing* yang tepat dalam proses memandafatkan momentum di berbagai kesempatan. *Timing* itu sendiri adalah pemilihan waktu atau momentum yang tepat untuk melakukan sesuatu. *Timing* merupakan faktor utama dalam startup yang telah dibuktikan oleh sejumlah startup yang sukses (Chris, 2017). Bill memberikan contoh bagaimana *timing* sangat mempengaruhi startup, pertama adalah AirBnb, banyak orang beranggapan tidak akan ada orang yang akan mau menyewakan rumah mereka ke orang asing, anggapan itu ternyata salah. AirBnb muncul di saat orang-orang sangat memerlukan pendapatan tambahan dan salah satu cara yang disediakan oleh AirBnb adalah dengan menyewakan tempat tinggal mereka. Kedua adalah UBER, Bill mengungkapkan bahwa UBER muncul saat kebutuhan akan transportasi sangat tinggi dan juga banyak supir yang ingin mendapat pendapatan tambahan. Mengutip dari salah satu CEO Startup Tanahwari,

“Ketika saya dulu merintis startup, saya memang sempat bingung mau bikin apa. Tapi dari pengamatan dan riset sederhana, memanfaatkan *Timing* juga penting dalam proses penentuan, kita mau bikin startup apa, untuk menyelesaikan persoalan apa. Ini menjadi penting, mengingat *Timing* adalah faktor kesuksesan sebuah startup di awal merintis.” (Wawancara MRP, 13 Mei 2022)

MRP mengungkapkan bahwa *Timing* menjadi satu-satunya alasan terbesar untuk kesuksesan sebuah startup. Banyak pendiri ataupun pimpinan startup merasa bahwa proses ini adalah yang menentukan kesuksesan dan kegagalan secara signifikan didasarkan pada keberuntungan dan kerja keras.

Ada sebuah pepatah, "jangan mencoba mengatur waktu pasar." Pengaturan waktu pasar dalam konteks ini adalah tentang memprediksi kapan pasar saham yang lebih luas akan meningkat atau menurun secara bertahap. Meskipun itu sesuatu yang tepat untuk tidak mencoba mengatur waktu pasar saham yang lebih luas, seorang pemimpin harus peka terhadap situasi dan sangat penting bagi seorang CEO untuk bekerja keras mengatur waktu pasar karena hal itu berkaitan dengan potensi ledakan pertumbuhan pasar target pada sebuah startup, ini dinamakan sebagai implementasi dari gaya kepemimpinan delegating. Hampir semua kasus yang berkaitan dengan peluncuran produk atau layanan baru pada sebuah startup, ada ekosistem yang lebih luas yang harus dihadapi agar peluang bisnis berpotensi besar ke depannya. Ini benar - benar berkaitan dengan kemampuan seorang CEO untuk menilai ekosistem yang lebih luas dari hal-hal yang diperlukan untuk melihat peluang bisnis kedepan. Sehingga penerapan gaya kepemimpinan Coaching tentu sangat perlu dalam menghadapi persoalan di atas. Berikut ini salah satu petikan wawancara peneliti dengan CEO yang lainnya, terkait penerapan gaya kepemimpinan di startup digital,

“Terkait gaya kepemimpinan, saya tidak terlalu harus kaku seperti begini, atau begitu, intinya sih sebenarnya bagaimana kita bisa men-delivered apa yang kita pikirkan ke tim, di sini menjadi penting karena kunci utama dalam proses ini adalah pembagian (delegating) tugas. Saya biasa dengan cara-cara selow aja sih kalau sama tim di sini.” (Wawancara CEO, 13 Mei 2022).

Melihat peluang yang ada akan menjadi salah satu kunci seorang CEO untuk mendapatkan keberuntungan dan memotong peluang pasar yang besar, tetapi selalu lebih baik jika CEO dapat pangsa pasar dan melihat tren yang lebih luas yang akan berdampak positif atau negatif pada kemampuan seorang CEO dalam menggerakkan bisnis yang berkembang pesat.

Tim

Setiap perusahaan berpikir bahwa sudah bekerja dengan baik dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki (Uzzaman, 2015). Perusahaan akan berkata karyawan adalah aset yang paling berharga. Namun kebanyakan perusahaan tidak benar-benar melakukannya. Gilt sebuah perusahaan situs belanja diskon merupakan contoh dari sebuah startup yang sepenuhnya mengandalkan tim. Kevin Ryan, Founder GILT menambah dua Co-Founder yang kemudian mengubah masa depan perusahaan, kehadiran Alexis Mayback, salah seorang founding member eBay, memberikan GILT jaringan bisnis untuk menjangkau merek-merek terkenal agar bergabung dengan situsnya. Alexandra Wilson, yang sebelumnya bekerja di Louis Vuitton dan Bvlgari memiliki keterampilan negosiasi dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjadi sebuah E-Commerce yang sukses. GILT 14 berhasil mencapai US\$30 juta dalam tahun pertamanya. Kisah GILT menggambarkan dengan jelas pentingnya tim bagi sebuah startup. Kualitas tim merupakan salah satu tolak ukur penting untuk mempercayakan modalnya dalam perusahaan tersebut atau tidak.

“Saya percaya, salah satu faktor kesuksesan sebuah startup adalah tim. Bagaimana seorang CEO dapat mengelola dengan baik SDM-SDM yang mereka miliki. Tidak bisa dipungkiri ya, tim adalah aset terbesar dan berharga dalam sebuah startup. Mereka memang otak dari berjalannya sebuah startup dimanapun. Saya punya prinsip, bahwa sebagai seorang CEO saya harus bisa memberikan rasa nyaman pada mereka, jangan sampai apa yang kita lakukan terlalu kaku dan tidak manusiawi, sehingga menghambat performance mereka dalam bekerja.” (Wawancara CEO, 15 Mei 2022).

Mengutip dari Bill Gross pendiri Idealab yang juga seorang serial entrepreneur meneliti berdasarkan pengalamannya ada 5 faktor yang menentukan kesuksesan sebuah startup, menempatkan team pada posisi penting kedua setelah *timing*. Sebuah startup idealnya diisi oleh beberapa posisi yang dapat memperkuat tim, seperti *Chief Technical Officer (CTO)*, *Chief Marketing Officer (CMO)*, *Chief Financial Officer (CFO)* dan *Chief Operating Officer (COO)*.

Membangun sebuah startup bukanlah perkara yang mudah, itu semua membutuhkan kerja keras dan usaha luar biasa. Sulit sekali ketika CEO mengerjakan semua sendiri, akan lebih mudah jika mengerjakannya bersama sebuah tim. Pokok persoalan kemudian adalah bagaimana mendapatkan struktur tim yang ideal untuk mengembangkan sebuah startup. Tim yang memiliki kompetensi dengan struktur yang ideal, bisa menjadi salah satu faktor penting untuk mencapai keberhasilan dalam membangun sebuah startup. Seringkali founder atau CEO sebuah startup mengabaikan struktur tim yang ideal, mereka hanya berfokus kepada pencarian seseorang yang kompeten. struktur dalam startup sangat penting sekali, ini berfungsi sebagai alat untuk mempertegas dan memperjelas garis koordinasi serta tanggung jawab orang yang ada di dalam tim. Maka CEO tidak bisa mengabaikan peran serta CTO, CMO, CFO & COO (Wawancara MRP, 13 Mei 2022).

Startup membutuhkan struktur tim yang sesuai dengan kebutuhan kerja. Seorang CEO jangan memaksakan memenuhi pos - pos penting yang ada seperti pada perusahaan. Tidak usah juga mengada-adakan jabatan tertentu dan menyamakannya layaknya sebuah perusahaan. Seorang CEO harus menyadari bahwa yang dikelola adalah startup yang masih dalam masa pengembangan dan pertumbuhan. Secara perlahan nanti juga akan mengarah ke sana, yang terpenting saat ini adalah bergerak dengan cepat, efektif dan efisien.

Menurut (Jaya, Analisis Faktor Keberhasilan Startup Digital di Yogyakarta, 2017) proporsi struktur tim dalam sebuah startup sangat penting. Ini berhubungan dengan bagaimana nantinya CEO akan menggerakkan (*delegating*) sebuah tim ketika melangkah dalam pekerjaan. Hindari membuat struktur tim dengan proporsi yang gemuk, ini sangat menghambat pergerakan startup. Pertahankan struktur yang ramping, maksudnya adalah seorang CEO harus bisa memasang orang yang tepat pada peran strategis yang dibutuhkan. Ramping bukan berarti kurang, namun lebih kepada bagaimana bisa mengefektifkan orang-orang di dalam tim. CEO tidak bisa hanya memakai struktur tim yang sama ketika bisnis mulai berkembang, harus mampu

menyesuaikan struktur tim dalam menghadapi perkembangan yang pasti akan selalu terjadi. Salah satu yang bisa dilakukan adalah dengan menambah orang dalam tim ketika perusahaan mengalami kemajuan. Tentu saja ini harus dilakukan karena akan ada banyak tanggung jawab baru yang harus ada yang menghandle-nya sendiri. Seiring perkembangan startup, maka struktur tim idealnya juga harus mengalami penambahan. Ini lebih kepada kepemimpinan, jangan sampai ada tumpang tindih di sini. Sebagai founder juga harus memikirkannya sejak dini bagaimana kejelasan garis koordinasi ini. Garis kepemimpinan sangat dibutuhkan untuk menjaga proses pemenuhan tugas dan tanggung jawab di dalam sebuah perusahaan. Untuk itu, harus ada garis koordinasi yang jelas dan detail dalam struktur tim startup. Artinya adalah ada wewenang dari atasan untuk memerintah bawahan, atau bisa juga dibagi dengan bawahan hanya bisa diperintah oleh atasan yang terkait saja. Atau mungkin harus memiliki cara pembagian lain, bisa saja, yang terpenting adalah ada kejelasan dalam garis koordinasi dalam struktur tim.

Selain kejelasan dalam garis koordinasi, CEO juga dituntut untuk bisa dengan tegas tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing orang dalam struktur tim startup. Bukan hanya kepada bawahan, namun atasan yang mengkoordinasikan bawahan juga harus dikelola dengan jelas. Jangan sampai ada tumpang tindih dari masing-masing anggota tim yang justru akan menghambat dan mengacaukan langkah kerja startup yang dibangun. Dan ini harus dilakukan mulai dari sekarang agar ke depan tidak dipusingkan lagi dengan masalah ini ketika perusahaan sudah menjadi semakin besar (Arjanti & Mosal, 2012).

Model Bisnis

Faktor selanjutnya adalah Model Bisnis. Peneliti di lapangan melihat bahwa salah satu yang menentukan kesuksesan sebuah startup adalah tepat atau tidaknya dalam menentukan bisnis model untuk menyelesaikan permasalahan. Sejak awal berdiri, seorang CEO harus mampu mendiskusikan bersama tim, apa saja yang harus difikirkan untuk langkah awal merintis startup. Permasalahan ini berkaitan langsung dengan apa yang mereka suguhkan, baik dalam strategi ataupun pengembangan produk, dalam bisnis model.

“Ketika awal berdiri, saya sangat memikirkan apa yang bisa buat untuk menyelesaikan persoalan di lingkungan masyarakat, khususnya bidang peternakan. Saya dan tim berfikir keras, tentang apa yang mungkin bisa kita inisiasi untuk dapat memulai dari awal tentang perusahaan rintisan yang akan saya buat. Makanya bisnis model menjadi amat penting, ketika sebuah startup untuk kali pertama akan dibuat, sehingga kedepan bisa menjadi alternatif menyelesaikan persoalan bangsa.” (Wawancara CEO, 15 Mei 2022).

Sebuah startup bisa dibilang salah sasaran karena memang produk yang dikembangkan tidak cocok dengan pangsa pasar yang ditargetkan atau karena pangsa pasar yang ditargetkan masih jauh dari kata siap untuk penerapan solusi terkait. Misalnya saja tentang sebuah startup yang mencoba menyajikan solusi berbasis big data untuk sektor pendidikan dan kesehatan pada awal tahun 2015. Akselerasinya tidak begitu terlihat sampai sekarang, bahkan bisa dibilang stagnan. Terbukti dengan website yang saat ini tidak dikembangkan, bahkan salah satu portofolionya tidak jalan lagi. Sektor pendidikan dan kesehatan, proses masih sangat terpaku dengan model konvensional. Kalaupun komputerisasi digunakan, masih sebatas operasional dasar. Kalangan *digital immigrant* masih sangat mendominasi di sektor tersebut. Konsep seperti *big data*, *artificial intelligence* dan banyak terobosan teknologi lain sifatnya masih berupa riset (untuk dua sektor tersebut).

Funding

Rekanan bisnis dan investor mengetahui bahwa organisasi sebuah perusahaan berkaitan erat dengan kesuksesannya. Jika perusahaan memiliki organisasi yang buruk, pihak luar tidak akan mempercayai. SDM startup yang baik, kualitas tim berbanding lurus dengan minat investor untuk menanam modal selain nama besar perusahaan (Uzzaman, 2015). Bill mengungkapkan

bahwa startup sekarang sangat mudah memperoleh investasi. Asalkan mereka memiliki tim dan traksi yang kuat, mendapat investasi bukanlah yang yang mustahil (Chris, 2017).

“Ketika saya merintis startup digital, hal yang sempat saya pikirkan benar-benar adalah investor. Bagaimana cara agar investor bisa mau mendanai startup kita. Maka kala itu yang saya fokuskan adalah penguatan tim dan model bisnis. Mengapa? Karena salah satu daya tawar kita ke investor adalah kesolidan tim. Ini penting karena SDM adalah perangkat paling penting dalam menjalankan bisnis ini. Selain itu diperkuat dengan model bisnis yang memang masuk di pasaran. Kemampuan kepemimpinan saya dalam handle tim pun jadi nilai lebih.” (Wawancara EN, 15 Mei 2022).

Tujuan dari sebuah bisnis adalah mendapatkan keuntungan yang tinggi dengan cara yang lebih efektif dan efisien. Startup merupakan salah satu perusahaan digital yang mengutamakan kecepatan dan ketepatan dalam berbisnis, tetapi startup dirancang untuk menciptakan produk dan jasa ditengah ketidakpastian yang ekstrim. Startup dirancang untuk menemukan model bisnis yang tepat dapat berulang dan berskala.

“Harus diakui, penting memang komunikasi yang meyakinkan investor untuk nitip dana ke startup kita. Saya Cuma mengedepankan satu hal dalam proses lobi dengan investor, yakinkan bahwa tim kita solid dan siap memberikan yang terbaik melalui strategi bisnis dan targetan yang realistis namun juga menantang.” (Wawancara MRP, 13 Mei 2022).

Saat membangun sebuah bisnis startup, tentu harus memikirkan bagaimana caranya agar banyak investor yang tertarik untuk menanamkan modal di bisnis tersebut. Suntikan modal ini penting bagi kelangsungan bisnis startup ke depan, karena pengembangan usaha membutuhkan kucuran dana yang tak sedikit. Semakin banyak investor yang dapat dipikat, maka semakin banyak pula bantuan finansial atau keuangan yang dapat diperoleh. Dengan begitu, startup memiliki kepastian sumber pendanaan guna membangun dan mengembangkan bisnis startup. Bicara soal menarik investor bukan perkara mudah seperti membalikkan telapak tangan. Perlu trik tersendiri, agar si penanam modal merasa yakin bahwa uang yang digelontorkannya akan bertumbuh di perusahaan yang tepat. Tidak mungkin kan, mereka menaruh modal di perusahaan yang tidak memiliki prospek. CEO punya peran penting dalam proses ini, negosiasi saja tidak cukup tanpa dibarengi dengan hal lain yang lebih penting, terutama soal bagaimana CEO dapat menjaga stabilitas tim yang bekerja.

Investor memiliki pertimbangan sebelum berinvestasi atau menjalin kerja sama. Namun buat mereka pendiri startup, jika bisa meyakinkan calon investor, maka uang akan mudah mengalir ke dompet perusahaan. Investor tentu ingin menanamkan modal di bisnis yang benar-benar serius didirikan. Memiliki konsep dan strategi usaha yang matang, serta target bisnis yang realistis, namun tetap menantang. Oleh karenanya, CEO harus menunjukkan keseriusan itu melalui penjabaran konsep. Dengan menjelaskan konsep bisnis, calon investor akan menilai sisi ketahananbantuan startup terhadap perubahan keadaan yang kapan saja bisa terjadi. Tidak ada yang ingin menanamkan saham di usaha yang sejak awal sudah terlihat akan berhenti di tengah jalan. Jangan sesekali hanya memberikan ide apalagi ide-ide yang bersifat umum. Hal tersebut hanya akan membuat calon investor kabur karena takut menanamkan uang di usaha startup yang kita rintis, apalagi jika modal tersebut bernominal besar (Wawancara AAM, 15 Mei 2022).

Implikasi Terhadap Ketahanan Pribadi

Ketahanan pribadi disebut juga sebagai resiliensi yang diartikan sebagai sebuah konsep yang menggambarkan kekuatan dan ketangguhan yang ada dalam diri seseorang ketika menghadapi kesulitan atau kondisi yang menekan. Resiliensi psikologis dapat dilihat dari kemampuan untuk bangkit dari pengalaman emosional yang negatif, seperti bangkit dari kondisi stres (Jaya, Faktor-Faktor Kesuksesan SDM Startup Berdasarkan Manajemen Sumber Daya

Manusia, 2017).

Ketahanan pribadi terbentuk dari 2 (dua) unsur yang harus terpadu menjadi satu kesatuan, yaitu kompetensi dan karakter (Soedarsono, 1997). Kompetensi berkaitan dengan kemampuan individu untuk melakukan segala sesuatu atau memberdayakan dirinya (*what he can*). Sedangkan karakter berkaitan dengan segala sifat yang melekat pada individu untuk melakukan segala sesuatu atau memberdayakan dirinya (*what he is*). Kriteria ketahanan pribadi yang tangguh inilah yang dimiliki oleh pemuda, khususnya pemuda yang menjadi seorang pimpinan dalam sebuah startup digital.

Setiap hal pasti memiliki karakter maupun ciri-ciri khusus yang membedakannya dengan hal lainnya. Begitu pula dalam sebuah startup digital, ada beberapa ciri yang menunjukkan karakter seorang pemimpin dalam sebuah startup digital. Menurut (Blank, 2014) menyebutkan ciri-ciri seorang pemimpin sebuah perusahaan startup digital sebagai berikut.

1. Memiliki rasa percaya diri, mandiri, dan mampu bersikap positif terhadap diri dan lingkungannya;
2. Memiliki inisiatif, keuletan, kegigihan, dan berpegang teguh pada prinsip;
3. Kreatif dan inovatif;
4. Berpandangan luas dan memiliki visi ke depan;
5. Berani mengambil risiko yang diperhitungkan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa parameter ketahanan pribadi seseorang dapat diukur dari rasa percaya diri dan optimis yang dimiliki, yaitu mampu bersikap positif dalam situasi apapun, berpegang teguh pada prinsip, kemandirian, memiliki jiwa kreatif dan inovatif, serta seseorang yang memiliki rasa tanggung jawab.

Rasa percaya Diri dan Optimis

Rasa percaya diri adalah sebuah keyakinan kuat terhadap kemampuan diri sendiri dalam melakukan suatu aktivitas maupun berperilaku. Menurut (Jaya, Faktor-Faktor Kesuksesan SDM Startup Berdasarkan Manajemen Sumber Daya Manusia, 2017) kepercayaan diri sebagai suatu perasaan atau sikap dan keyakinan atas kemampuan diri sendiri sehingga dalam tindakan-tindakannya tidak terlalu cemas, merasa bebas untuk melakukan hal hal yang sesuai keinginan dan tanggung jawab atas apa yang diperbuat, sopan santun dalam berinteraksi dengan orang lain, memiliki dorongan prestasi serta dapat mengenal kelebihan dan kekurangan diri sendiri. Sedangkan pendapat lain tentang kepercayaan diri adalah suatu sikap positif individu, yakin dengan kemampuan diri untuk mengembangkan penilaian positif, baik terhadap diri sendiri maupun terhadap lingkungan atau situasi yang tengah dihadapi.

Seseorang yang mempunyai rasa percaya diri bisa dikatakan sebagai orang yang memiliki perasaan positif terhadap dirinya, punya keyakinan yang kuat atas dirinya dan punya pengetahuan yang akurat terhadap kemampuan yang dimiliki. Orang yang mempunyai rasa percaya diri yang baik bukan orang yang merasa mampu, melainkan orang yang mengetahui bahwa dirinya mampu berdasarkan pengalaman dan pengetahuannya.

Rasa percaya diri adalah sesuatu yang harus melekat pada jiwa seorang pemimpin. Ketika memutuskan untuk menjadi seorang CEO dalam sebuah startup digital, berarti ia harus mampu untuk bisa menjalankan semua tugasnya dengan baik sesuai kemampuan. Karena itu penting untuk dapat menganalisis tentang keuntungan dan kerugian perusahaan yang dipimpin. Ester adalah seorang CEO pada sebuah startup digital yang sedang berkembang di Pangkalpinang memiliki rasa kepercayaan diri yang mengikat setelah menjadi seorang pemimpin dalam sebuah startup digital rintisan ia dan teman-temannya, seperti yang diungkapkannya berikut ini.

“Setelah didaulat menjadi CEO startup, sebenarnya percaya gak percaya yah. Karena dari awal saya tidak narget untuk jadi CEO. Tapi memang keadaan memungkinkan untuk saya jadi CEO di startup yang sedang saya kembangkan. Saya menjadi pribadi yang tidak seperti biasanya, menjadi lebih percaya diri ketika berhadapan dengan orang lain. Mungkin sisi lain dari mengemban posisi ini adalah meningkatnya *personal skill* saya khususnya dari sisi leadership-nya. Tapi masih sambil proses

kok.” (Wawancara Ester, 19 Maret 2019).

Menjadi seorang CEO dalam sebuah startup bentukannya mampu mengembangkan sisi percaya diri dan optimisme dari kesehariannya. Seperti yang dirasakan oleh Ester sebagai salah satu anggota di Tanahwari, dirinya dan tim semakin optimis bahwa produknya sudah memiliki nilai jual yang akan menjadi sisi unik dari produknya dan percaya bahwa produknya akan bisa mendapatkan tempat di hati konsumen.

Berpegang Teguh pada Prinsip

Sikap yang harus dimiliki oleh seseorang yang ingin memiliki ketahanan pribadi yang kuat dan tangguh adalah sikap berpegang teguh pada prinsip dalam proses untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Prinsip-prinsip yang dipegang secara teguh akan menjaga konsistensi seorang individu dalam melakukan segala aktivitasnya. Dengan demikian prinsip tersebut akan tetap berpegang teguh dengan apa yang ia yakini dan percayai, tidak mudah terpengaruh oleh siapapun.

Secara harfiah, prinsip diartikan sebagai suatu kebenaran yang diyakini seseorang yang menjadikannya pokok dasar dalam berfikir dan bertindak. Sedangkan teguh diartikan sebagai suatu sikap yang kukuh atau kuat. Dapat disimpulkan, berpegang teguh pada prinsip dapat dimaknai sebagai pokok dasar pemikiran yang dipegang atau dianut oleh seseorang dengan kukuh dan kuat yang diyakini kebenarannya. Menurut (Blanchard & Hersey, 1982) menjelaskan bahwa prinsip hidup adalah suatu pernyataan fundamental atau kebenaran umum maupun individual yang dijadikan oleh seseorang atau kelompok sebagai pedoman untuk berfikir dan bertindak.

Begitu pula jika dikaitkan dengan seorang pemimpin dalam sebuah startup digital harus selalu berpegang tegu terhadap prinsip yang diyakininya. Prinsip tersebut juga harus diimbangi dengan bersikap terbuka terhadap hal apapun, serta mau membuka diri untuk menerima masukan dari orang lain. Hal itu sangat penting karena akan membantu dalam proses kemajuan perusahaan yang dipimpin. RDF juga seorang pemimpin sebuah startup digital yang sedang berkembang di Pangkalpinang hasil program akslerasi dari pengembangan startup memiliki sikap berpegang teguh pada prinsip dan semakin yakin dengan usahanya, seperti yang diungkapkan berikut ini.

“Soal prinsip, saya termasuk orang yang paling tidak tolerir sama apa yang sudah saya pegang. Saya berupaya untuk dapat menjaga ritme saya untuk terus bisa berpegang teguh atas apa yang saya yakini, sesuai syariat agama dan norma kemanusiaan. Saya yakin ketika saya dapat menjalankan segala sesuatunya dengan prinsip yang saya pegang, akan selalu bisa memberikan hal positif dalam diri, khususnya dalam bersikap.” (Wawancara RDF, 14 Mei 2022)

Memiliki sikap teguh dan berpegang pada prinsip mampu memberikan kekuatan pada seseorang, seorang CEO harus selalu berpegang teguh pada prinsip bahwa usaha akan berhasil dan dapat menjaga ritme semangat dalam dirinya kaitannya dengan menjalankan usaha. Ini bisa menjadi penguatan mental ke depan dalam menghadapi segala tantangan. Tidak hanya itu, tingkat religi seseorang juga sangat berpengaruh terhadap pola pikir dan cara pandang seseorang. Pernyataan ini diperkuat oleh penelitian terdahulu bahwa religiusitas mempunyai pengaruh terhadap tingkat kecemasan dalam menghadapi karir di masa yang akan datang. (Nastiti, Nugroho, & Ferdiana, 2015) menyebutkan hal tersebut sebagai kecerdasan spiritual, dimana terdapat berbagai aspek di dalamnya, yakni keberanian, optimis, kreativitas, fleksibel, dan visioner. Seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual yang baik cenderung lebih berani, semangat dan memiliki keteguhan hati dalam melangkah.

Kemandirian

Berdasarkan hasil temuan bahwa gambaran kemandirian berwirausaha dilihat dari poin tidak bergantung pada orang lain warga belajar adalah ada kecenderungan bergantung pada pihak pengelola dan narasumber dalam pemasaran (promosi), itu artinya kepercayaan diri warga belajar masih terbilang kurang. Sejalan dengan hal tersebut, berpendapat bahwa, “Orang dewasa yang telah memiliki kematangan dalam hidup ialah mereka yang tidak menggantungkan hidupnya kepada orang lain”. Apa yang disampaikan oleh Dewi, salah satu CEO nya pun berkorelasi

dengan apa yang dirasakan:

“Kalau soal kemandirian, dari awal memang saya sudah tegaskan bahwa apa yang saya lakukan pasti akan sedikitnya berdampak pada keseharian. Benar memang, saya lebih menjadi individu yang lebih mandiri lagi, karena memang secara tidak langsung apa yang saya lakukan di sini punya andil besar dalam proses perubahan diri.” (Wawancara Dewi, 15 Mei 2022)

Apabila dikaitkan antara pendapat Salim dengan kondisi para CEO belajar yang masih kurang dalam pemasaran (promosi) bahkan cenderung bergantung pada orang lain artinya tidak ada kesesuaian antara teori dengan kondisi lapangan. Walaupun termasuk usia produktif dimana menurut teori dapat membantu dari segi perekonomian dan pembangunan dalam satu wilayah, akan tetapi kembali lagi pada pribadi masing-masing individu tersebut, juga apabila melihat usia warga belajar yang masih dalam proses transisi dari fase remaja akhir ke dewasa awal sehingga masih memerlukan proses untuk menjadi orang dewasa yang mapan, orang dewasa yang menurut Knowles (Hamdi, 2018) yang membahas mengenai salah satu asumsi belajar orang dewasa adalah bahwa, “semakin dewasa peserta didik konsep dirinya semakin berubah dan sikap ketergantungan terhadap pendidik menuju sikap mengarahkan diri dan saling belajar di antara mereka”. Jika merujuk pada apa yang diucapkan oleh Knowles tersebut, tentu pada akhirnya waktu yang membuat seseorang itu dapat berubah.

Berani Mengambil Resiko yang Diperhentikan

Seorang CEO startup digital harus mampu menciptakan sesuatu yang berbeda dan mampu menangkap peluang yang ada. Salah satu karakteristik seorang wirausaha yaitu berani mengambil resiko. Resiko dapat diartikan sebagai suatu ketidakpastian di masa yang akan datang dan dapat diartikan juga sebagai suatu konsekuensi yang memunculkan dampak yang merugikan. Resiko bagi para CEO bukan sebagai suatu hambatan untuk meraih kesuksesan tetapi dijadikan sebagai suatu tantangan. Dalam hal ini mereka orang yang lebih menyukai hal-hal yang menantang untuk lebih mencapai kesuksesan dalam hidup. Pengambilan resiko menurut perspektif wirausaha yaitu dengan mengambil resiko yang tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah. Karena seorang wirausaha selalu ingin berhasil mereka menjauhi resiko yang tinggi, dan menghindari resiko yang lebih rendah karena bagi mereka tidak ada tantangan. Reno juga seorang pemimpin sebuah startup digital yang sedang berkembang di Pangkalpinang hasil program akslerasi dari pengembangan startup memiliki sikap berani mengambil resiko, seperti yang diungkapkan berikut ini.

“Sudah resiko, ketika saya harus terjun di dunia ini. Saya dihadapkan dengan resiko yang mungkin bisa mengakhiri semua. Tapi saya anggap sebuah tantangan saja, karena pada dasarnya saya termasuk yang begitu menikmati semua tantangan-tantangan yang ada di depan mata.” (Wawancara Reno, 14 Mei 2022)

Dalam pengambilan resiko para CEO Startup selalu memperhitungkan matang - matang keputusan yang akan diambil. Pengambilan resiko berkaitan erat dengan kepercayaan diri. Semakin besar keyakinan pada kemampuan diri sendiri, semakin besar pula keyakinan dalam mempengaruhi hasil dan keputusan, serta semakin siap pula mencoba apa yang menurut orang lain penuh dengan resiko. Yang membedakan seorang CEO dengan yang lainnya adalah kesiapan dalam pengambilan resiko. Kebanyakan orang lebih suka berada dalam titik yang aman dan nyaman dengan tidak mengambil hal yang beresiko atau lebih memilih resiko yang lebih rendah. Berbeda dengan CEO resiko dijadikan sebagai tantangan untuk mencapai kesuksesan, bukan suatu hambatan yang menjadikan kita gagal. Dari aspek ketahanan pribadi ini dapat dilihat bahwa dalam menjalani proses, secara tidak langsung juga menempa hidup mereka menjadi lebih baik lagi dan lebih keras lagi dalam menargetkan segala sesuatunya, tentu secara terukur.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan pada pembahasan sebelumnya maka kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pertama, faktor-faktor keberhasilan startup digital berdasarkan kepemimpinan CEO di Tanahwari yang paling efektif digunakan adalah kepemimpinan situasional (*Leadership Situational*). Adapun gaya kepemimpinan yang dapat dilakukan yaitu: 1) *Directing* (memberitahu, menunjukkan, memimpin, menetapkan), 2) *Selling* (menjelaskan, membujuk, menjual), 3) *Participating* (memberi semangat, kerja sama, mengikutsertakan) dan 4) *Delegating* (mengawasi, mengamati, mendelegasikan, menyelesaikan). Gaya kepemimpinan ini sangat cocok diterapkan di startup digital di lingkungan Tanahwari Pangkalpinang mengingat kondisi bisnisnya yang cenderung belum stabil jika dibandingkan perusahaan besar.

Kedua, keberhasilan startup digital mampu mendukung ketahanan pribadi CEO di Tanahwari Pangkalpinang, karena melalui startup tersebut para CEO dapat meningkatkan kapasitas dirinya seperti: kepercayaan diri, optimis, berpegang teguh pada prinsip, kemandirian, kreatif, inovatif, mendambakan kebersamaan dan rasa tanggung jawab.

VI. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada tempat mengabdikan kami di Universitas Bangka Belitung (UBB) yang sudah memberikan motivasi terhadap kami dan terima kasih kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) UBB yang sudah mendukung melalui skema pendanaan hibah internal, sehingga jurnal ini dapat diterbitkan.

VII. REFERENSI

- Almakenzi, A., Bramantoro, A., & Rashideh, W. (2015). A Survivability Model for Suadi ICT Start-Up. *International Journal of Computer Science & Information Technology (IJCSIT)*, 153-154.
- Arjanti, R. A., & Mosal, R. L. (2012). *Startup Indonesia*. Jakarta: Penerbit Buku Kompas.
- Blanchard, K., & Hersey, P. (1982). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Blank, S. (2014). What's A Startup? First Principles. *Nat. Rev. Drug Discov*, 570.
- Chris, D. (2017, Desember 14). *5 Top Indicators for Startup Success, According to This Ted Talk*. Retrieved from Inc: www.inc.com
- Creswell, J. W. (2010). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Jaya, M. A. (2017). Analisis Faktor Keberhasilan Startup Digital di Yogyakarta. *Prosiding Snatif* (p. 172). Yogyakarta: Prosiding Snatif.
- Jaya, M. A. (2017). *Faktor-Faktor Kesuksesan SDM Startup Berdasarkan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Nastiti, P., Nugroho, E., & Ferdiana, R. (2015). Model Perencanaan Strategis SI / TI Untuk Industri Startup Menggunakan Metode Ward Peparad. *Snik*, 101-108.
- Soedarsono. (1997). *Ketahanan Pribadi & Ketahanan Keluarga Sebagai Tumpuan Ketahanan Nasional*. Jakarta: PT. Intermedia.
- Uzzaman, A. (2015). *Startuppedia*. Yogyakarta: Bentang.