

IMPLEMENTASI FUNGSI MANAJEMEN SDM PADA PERUSAHAAN START UP

(STUDI KASUS : PT. MEDSOS DIGITAL INDONESIA)

Ladija Triana Dewi

Pascasarjana ISI Yogyakarta, Kota Yogyakarta

Email : dewiladyja@gmail.com

ABSTRAK

Fungsi manajemen SDM berupa perencanaan SDM, pengorganisasian SDM dan bentuk evaluasi pengendaliannya sudah sepatutnya diimplementasikan pada perusahaan. PT. Medsos Digital Indonesia, dengan unit startegic bussiness nya yakni MID Production dan MID Event Organizer dapat menjadi percontohan bagaimana dinamika proses pembentukan rintisan perusahaan menerapkan fungsi-fungsi manajemen SDM. Bagaimana tahap awal perencanaan hingga mengapa pada akhirnya perusahaan ini memutuskan adanya restrukturasi organisasi sebagai bentuk evaluasi kinerja merupakan peta besar kerangka analisis penelitian ini. Pertanyaan tersebut dijawab menggunakan metode penelitian kualitatif dengan sumber data berasal dari wawancara dan studi analisis dokumen arsip. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Medsos Digital Indonesia, dengan unit startegic bussiness nya yakni MID Production dan MID Event Organizer sudah memiliki kesadaran akan pentingnya penerapan fungsi manajemen SDM kendati belum dapat memaksimalkan aktualisasinya. Perusahaan dengan SDM yang dipadatkan, masih berada dalam kepentingan menguji mutu kualitas invoasi produk dan layanan yang dimiliki perusahaan. Penelitian ini juga dapat menjadi pijakan penelitian keberlanjutan mengenai bagaimana merumuskan formula pertumbuhan rintisan perusahaan.

Kata Kunci : Rintisan Perusahaan; *Start-Up*; Fungsi Manajemen SDM; PT. Medsos Digital Indonesia

ABSTRACT

The function of HR management in the form of HR planning, HR organization and the form of control evaluation should be implemented in the company. PT. Medsos Digital Indonesia, with its strategic business units, namely MID Production and MID Event Organizer, can be an example of how the dynamics of the process of forming a pioneering company implement HR management functions. How the initial planning stage was until why the company finally decided on organizational restructuring as a form of performance evaluation is a big map of the analytical framework of this research. The question was answered using a qualitative research method with data sources from interviews and archival document analysis studies. The results of the study indicate that PT. Medsos Digital Indonesia, with its strategic business units, namely MID Production and MID Event Organizer, already has an awareness of the importance of implementing HR management functions even though it has not been able to maximize its actualization. Companies with compacted HR are still in the interests of testing the quality of product and service innovations owned by the company. This research can also be a basis for sustainable research on how to formulate a growth formula for pioneering companies.

Keywords : Startup Company; Start-Up; HR Management Function; PT. Medsos Digital Indonesia

PENDAHULUAN

Mudahnya akses informasi saat ini turut berpengaruh dengan perkembangan dan pertumbuhan lapangan pekerjaan, salah satunya yang menjadi trend di kalangan generasi muda adalah merintis perusahaannya sendiri. Banyak diantaranya adalah SDM yang telah terlebih dahulu terserap oleh lapangan pekerjaan yang telah tersedia, kemudian dengan berbekal pengetahuan dan pengalaman yang telah didapat serta memiliki visi misi tersendiri, terbentuklah lapangan pekerjaan baru dengan rintisan perusahaan. Hal penting dalam merintis perusahaan adalah dengan mengimplementasikan praktik manajemen yang baik. Praktik manajemen dasar seperti perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian perlu dilakukan dengan menyesuaikan visi misi organisasi. PT. Medsos Digital Indonesia adalah induk perusahaan yang dirintis pada tahun 2021 dan mulai berjalan pada tahun 2022. Perusahaan ini bergerak pada bidang media, namun pada awal tahun berjalannya, perusahaan ini mengandalkan lini cabangnya yakni MID Production dan MID Event Organizer sebagai moda penggerak perekonomian perusahaan. MID Production adalah Lini Bisnis dari PT Medsos Digital Indonesia perusahaan jasa di bidang komunikasi yang menyediakan produk layanan mencakup strategi komunikasi, perencanaan event, dan promosi.

Melalui kepiawaian PT Medsos Digital Indonesia dalam membangun relasi, MID Production dan MID Event Organizer sebagai lini cabang telah berhasil bermitra dengan klien baik dari sektor pemerintahan maupun swasta. Hal ini didukung dengan loyalitas SDM yang turut serta membangun dan merintis perusahaan dari awal. Lokasi kantor MID Production dan MID Event Organizer berada di Yogyakarta, dengan memiliki karyawan *in house* dan pekerja lepas. Perencanaan dan pengadaan SDM beserta dengan instruksi deskripsi pekerjaannya ini disesuaikan dengan keperluan aktualisasi di masing-masing event. Pada awal terbentuknya, lini cabang ini menyelenggarakan event-event berbasis di Yogyakarta, kemudian seiring waktu merambah hingga luar Yogyakarta bahkan hingga luar pulau Jawa. Event-event yang diselenggarakan beragam jenisnya, diantaranya adalah event seni budaya, event olahraga, hingga konferensi.

Penelitian ini berupaya untuk menganalisis proses implementasi fungsi manajemen SDM yang dilakukan oleh MID Production dan MID Event Organizer dalam mengelola layanan yang diberikan untuk klien. Adapun pembahasan dari temuan

data akan difokuskan pada perencanaan SDM yang diperlukan, pengadaan SDM, pengorganisasian SDM hingga bentuk pengendaliannya. Temuan data dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan literasi bagaimana rintisan perusahaan membentuk, mengembangkan serta menumbuhkan perusahaan melalui lini cabang perusahaan. Serta untuk menjelaskan bagaimana dinamika proses implementasi fungsi-fungsi manajemen SDM pada event organizer dalam mempersiapkan layanan jasanya kepada klien.

TINJAUAN PUSTAKA DAN FOKUS STUDI

Perusahaan Start Up

Start-up merupakan perusahaan rintisan yang bertujuan untuk terus tumbuh, institusi yang didesain untuk mengembangkan produk atau jasa baru dan berada dalam kondisi yang penuh ketidakpastian (Febrina, Helen & Tewu, M.L.. (2023). Dinamika proses rintisan perusahaan ini sangat bergantung pada faktor awal pembentukan, yakni diantaranya adalah SDM yang terlibat sebagai inisiator dan pendiri dari Start-Up. Peran pendiri ini menjadi kunci dikarenakan organisasi “awalnya muncul dari jenis orang yang mendirikan (mendirikan) organisasi”; oleh karena itu, seiring dengan semakin matangnya organisasi, orang-orang di dalamnya—yang merupakan kunci untuk memahami perbedaan individu dalam suatu organisasi serta perbedaan antar organisasi (Brymer, Rhett & Rocha, Vera. (2023). Sehingga, peran pendiri dalam merencanakan SDM serta melakukan pengadaan SDM yang akan terlibat di tahun awal perusahaan menjadi pondasi bagi kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, meskipun perekrutan dini tidak menjamin kesuksesan jangka panjang, hal ini sering kali merupakan tonggak sejarah menuju kelangsungan hidup dan pertumbuhan berkelanjutan (Rocha, Vera & Grilli, Luca. (2023).

Meskipun Start-up hadir dengan ragam inovasi, biasanya rintisan ini diawali dengan pemadatan jumlah SDM atau meminimalisir SDM yang terlibat dengan memaksimalkan kinerjanya. Akibatnya, sebagian besar perusahaan rintisan menghadapi tantangan unik dalam memobilisasi karyawan pertama mereka (Coad et al., 2017; Fairlie & Miranda, 2017; Lancker et al., 2022). Manusia menjadi sumber daya penting bagi setiap lini aktivitas untuk menerapkan fungsi manajemen pada perusahaan. Namun yang mengejutkan, literatur lebih banyak memberikan perhatian pada cara start-up menarik sumber daya finansial (Clough dkk., 2019)

Fungsi Manajemen SDM : Perencanaan, Pengorganisasian, Pengendalian.

Pada dasarnya, setiap aspek aktivitas manusia melalui proses yang mengimplementasikan fungsi dari manajemen SDM. Salah satunya adalah tahapan perencanaan, dimana proses ini mencakup dalam penentuan visi misi atau target sasaran dan membuat prosedur standar aturan. Menurut Larasati (2018) perencanaan sumber daya manusia merupakan proses analisis dan identifikasi tersedianya kebutuhan akan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber lain menyebutkan bahwa perencanaan SDM adalah proses sistemis yang digunakan untuk memprediksi permintaan dan penyediaan SDM di masa datang (Rachmawati, 2008:56). Oleh Rivai (2005), adanya manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga bisa berfungsi secara efektif, produktif, serta efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Fungsi dari perencanaan SDM adalah untuk memprediksi kebutuhan SDM yang diperlukan untuk merealisasikan visi misi, target sasaran atau rencana yang telah disusun organisasi.

Dalam rangka mengaktualisasi perencanaan tersebut, diperlukan adanya pengorganisasian dimana peran tersebut berfungsi untuk memberikan tugas spesifik kepada setiap bawahan; membuat divisi-divisi; mendelegasikan wewenang kepada bawahan; membuat jalur wewenang dan komunikasi; mengoordinasikan pekerjaan bawahan. (Gary Dessler, 2018). Tahap ini juga memerlukan analisis matang yang berkaitan dengan kemampuan organisasi dalam mengelola SDM yang ada untuk menjalankan pekerjaannya. Sehingga menemukan SDM yang tepat untuk mengisi pekerjaan yang sesuai merupakan faktor penting dalam keberhasilan perencanaan dan pengorganisasian perusahaan. Dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan istilah "*the right man on the right place*" yang artinya manajemen sumber daya manusia yang tepat harus bisa mengusahakan agar tenaga kerja itu ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan minat & kemampuannya. (Juwita, Kristin & Kurniawati, Mei : 2023)

Menyusun staff adalah menentukan tipe orang yang harus dipekerjakakan; merekrut calon karyawan; memilih karyawan; menetapkan standar prestasi; memberikan kompensasi kepada karyawan; mengevaluasi prestasi; memberikan konseling kepada karyawan; melatih dan mengembangkan karyawan. (Gary Dessler,

2018) Penyusunan staff ini melalui proses rekrutmen yang merupakan kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan (Kasmir. (2017). Perkembangan dan pertumbuhan rintisan perusahaan dapat dianalisis melalui proses evaluasi pada setiap lini operasional dan fungsional SDM. Salah satu metode evaluasi adalah dengan melakukan penilaian kinerja yang berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan / atau di masa lalu relatif terhadap standar kinerjanya.

METODE PENELITIAN

Metode adalah suatu cara kerja yang dapat digunakan untuk memperoleh sesuatu. Sedangkan metode penelitian dapat diartikan sebagai tata cara kerja di dalam proses penelitian, baik dalam pencarian data ataupun pengungkapan fenomena yang ada (Zulkarnaen, W., et al., 2020:229). Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif yang bertujuan untuk menganalisis dinamika proses pembentukan perusahaan hingga pengembangan dan percepatan perusahaan. Penelitian ini dibagi menjadi dua tahap, yakni tahap pertama telah menganalisis PT. Medsos Digital Indonesia sebagai perusahaan start up yang memiliki lini perusahaan Mid Production dan Mid Event Organizer dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia pada proses pembentukan dan pengembangan perusahaannya. Hal ini memunculkan penelitian tahap kedua yang menganalisis bagaimana menggunakan fungsi-fungsi manajemen SDM tersebut dalam membaca dan menganalisis dinamika proses pengorganisasian event yang diselenggarakan oleh agensi perusahaan tersebut.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui proses wawancara yang dilakukan melalui beberapa tahap. Adapun data sekunder diperoleh melalui pengumpulan berbagai data arsip dokumen perusahaan, foto, video, dan media sosial. Temuan data yang diperoleh dianalisis dengan melakukan reduksi dan mengolah ulang penyajian data, adapun proses verifikasi data sudah dilakukan saat melakukan proses wawancara. Melalui proses reduksi data, dapat diidentifikasi informasi sekaligus menyederhanakan informasi yang paling relevan dengan penelitian.

Pengamatan yang sudah dilakukan adalah dengan menganalisis data berupa transkrip audio wawancara yang dilakukan secara nonformal kepada 2 pekerja, yakni melalui panggilan seluler dan bertatap muka. Tahapan selanjutnya adalah studi analisis

dokumen profil perusahaan. Analisis data pengamatannya adalah dengan membuat bagan struktur organisasi, membuat tabel layanan jasa yang ditawarkan dan portofolio layanan yang telah dilakukan. Data tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan fungsi-fungsi manajemen SDM dengan metode pembahasan naratif deskriptif. Pendekatan naratif deskriptif dipercaya sebagai langkah yang paling tepat untuk menggambarkan dan menyampaikan temuan penelitian secara detail dan mendalam kepada pembaca untuk lebih dapat memahami fenomena dan konteks penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Perencanaan SDM dan pengaruhnya pada pengembangan produk dan layanan perusahaan

Merujuk pada bagan struktur organisasi (lihat gambar 1), rintisan perusahaan ini memiliki struktur organisasi yang cenderung lebih sederhana jika dibandingkan dengan perencanaan output perusahaan (lihat gambar 2). Disampaikan oleh (Gumilang:2023) bahwa perusahaan ini sebenarnya diproyeksikan menjadi perusahaan media, namun untuk dapat menuju ke tujuan tersebut, perusahaan menggunakan lini unit bisnis lain untuk menjadi penggerak keuangan perusahaan. PT. Medsos Digital Indonesia yang dirumuskan pada tahun 2021 direncanakan akan mampu menjadi induk perusahaan yang menjadi holding dan membawahi setiap regional daerah. Pada tahun 2022 - 2023, penggerak utama perusahaan tersebut masih berada di regional D.I Yogyakarta dengan unit bisnis MID Production dan MID Event Organizer.

Pendiri dari perusahaan ini adalah orang-orang yang saling mempunyai relasi sebelumnya. Pada posisi Direktur Utama sebagai pemilik saham, sebelumnya adalah klien dari Pimpinan Redaksi di sebuah perusahaan media mainstream. Begitupula dengan *Project Leader* yang sebelumnya juga adalah karyawan di perusahaan media yang sama. Keinginan untuk menjaga marwah profesi jurnalis kemudian mengantarkan pada perencanaan pembentukan rintisan perusahaan media tersebut. Menyadari pentingnya investor, Direktur Utama sebagai pemilik saham juga berelasi dengan Komisaris yang selain memberikan suntikan dana investasi, namun juga berperan sebagai penasihat perusahaan. Melalui temuan data yang telah disajikan, dapat dianalisis bahwa perencanaan SDM yang berkaitan dengan deskripsi pekerjaan pada struktur bagan organisasi kurang lebih dapat diuraikan sebagai berikut :

1. **Komisaris** : Berperan sebagai investor yang juga sebagai penasihat. Tidak hanya memberi arahan nasihat dalam mempercepat pertumbuhan perusahaan namun juga perihal domestik operasional perusahaan.
2. **Direktur Utama** : Berperan untuk membuka relasi kemitraan. Menentukan arah kendali percepatan pertumbuhan perusahaan, mengatur perjanjian dalam kontrak kerja serta menentukan nilai kompensasi karyawan berupa insentif, bonus, dan kepemilikan saham.
3. **Pimpinan Redaksi** : Menjadi pusat dalam perencanaan redaksional pada berbagai unit bisnis media yang telah direncanakan. Mengkurasi berita yang ditayangkan pada berbagai platform unit bisnis media baik itu berbasis website maupun platform meta.
4. **Project Leader** : Memimpin project dengan melakukan korespondensi dengan mitra. Mengawal keberlangsungan project dari awal pada tahap perencanaan project, penyusunan kepanitiaan project hingga pada pelaksanaan dan evaluasi project.
5. **Staff Administrasi kantor** : Mengelola kantor yang berkaitan dengan operasional harian, honorarium, kebersihan dan keamanan kantor.
6. **Freelancer** : Berperan sebagai kepanitiaan eksternal yang bekerja dalam project-project. Cakupan pekerjaannya beragam mulai dari yang berbasis administrasi hingga pekerjaan lapangan.

Lokasi kantor PT. Medsos Digital Indonesia yang mengoperasikan unit bisnis MID Production dan MID Event Organizer terletak di Jl. Patangpuluhan No.04 RT 053 RW 1 Wirobrajan, Kota Yogyakarta. Idealnya, Strategic Business Unit yang dijelaskan pada tabel 4.2 dapat dipimpin oleh masing-masing koordinator. Namun, sepanjang 2022-2023, koordinator Strategic Business Unit MID Production dan MID Event Organizer dilebur menjadi 1. Terdapat unit business sudah terlaksana namun belum maksimal atau yang belum terlaksana dan difungsikan menjadi bank konsep terlebih dahulu. Berbicara mengenai aktualisasi perencanaan unit business MID Production dan MID Event Organizer, keputusan untuk menjadikannya penggerak perputaran keuangan perusahaan dirasa sudah tepat. Hal ini didukung dengan ekosistem D.I Yogyakarta sebagai base camp yang sangat lekat dengan ragam penyelenggaraan event. Kemudian dimaksimalkan dengan latar belakang SDM yang bekerja baik itu adalah karyawan *in house* maupun *freelancer* yang sudah akrab dengan pengelolaan event.

Proses pengorganisasian *unit business*

Portofolio event yang telah dikelola di awal tahun pertumbuhan perusahaan sudah cukup padat (lihat tabel 2 – 4). Terdapat keterangan project sample yang menarik perhatian dikarenakan event ini bisa digunakan sebagai percontohan yang bisa diperlihatkan kepada calon klien. Proses pengorganisasian event dilakukan dengan terlebih dahulu melakukan perencanaan baik itu perencanaan project dengan bersepakat dengan mitra, kemudian dilanjutkan dengan mematangkan kembali perencanaan internal berkaitan dengan SDM yang diperlukan untuk aktualisasi project event. Untuk pengadaan SDM, masing-masing Project Leader sudah memiliki ekosistem pekerja freelance nya tersendiri. Setiap Project Leader diberi kewenangan untuk menyusun kepanitiaan dari project yang akan dipimpinnya.

Proses mendapatkan SDM ini sama hal nya dengan proses terbentuknya rintisan perusahaan, yakni berbasis relasi. Bisa dikatakan, rekrutmen *freelancer* dilakukan secara informal tanpa melalui serangkaian proses wawancara dan seleksi melainkan berdasarkan rekomendasi atau pengalaman bekerja sama sebelumnya. Kepanitiaan yang terlibat ini memiliki deskripsi pekerjaannya masing-masing, kendati satu dan yang lainnya masih kerap melakukan rangkap kerja. Jika karyawan *in house* mendapatkan kontrak kerja, idealnya *freelancer* ini juga mendapatkan SPK (Surat Kesepakatan Kerja), seperti yang disampaikan oleh Gumilang, bahwasanya salah satu yang luput dari bagian administrasi adalah pemberian SPK kepada *freelancer*. Akan tetapi, SPK ini telah berlaku kepada vendor-vendor yang terlibat sebagai pihak ke tiga. Fenomena ini peneliti asumsikan karena banyaknya output yang ingin dicapai perusahaan, padatnya pekerjaan lapangan dan minimnya karyawan *in house* yang mengakomodir pekerjaan operasional administrasi perusahaan.

Adapun *startegic unit business* lain yang berada pada bidang media telah mampu mengaktualisasikan 7 dari 10 unit business media yang direncanakan. (lihat gambar 2 dan tabel 3). Kendati pada beberapa platform tersebut belum memiliki konten yang sesuai dengan variasi yang dikategorikan dan mengunggah konten yang sama dengan yang lainnya. Kendati demikian, platform medsos ID berbasis website telah mampu secara konsisten menghadirkan beragam konten variatif dengan kategori rubrik yang menarik. Analisis yang diperoleh melalui rekam jejak digital, ditemukan bahwa kontributor tetap untuk artikel yang diunggah pada platform website berjumlah 3 orang.

Peran pengendalian pimpinan pada pertumbuhan perusahaan

Salah satu faktor penting untuk keberlanjutan sebuah organisasi adalah peran pemimpin dalam mengendalikan perusahaan. Tidak hanya sebagai pusat kendali, namun bagaimana pemimpin bisa memiliki kesadaran akan situasi organisasi beserta dengan SDM yang terlibat di dalamnya. Pada studi kasus PT. Medsos Digital Indonesia, rintisan perusahaan ini berada pada bidang media nya. Oleh karena itu, unit bisnis dari media masih perlu disokong oleh unit business MID Creative hal ini dikarenakan unit bisnis media belum mampu memberikan keuntungan finansial secara signifikan. MID Creative yang membawa unit bisnis MID Production, MID Event Organizer dan MID Promotor juga mengalami evaluasi tatkala MID Promotor mengalami kerugian besar di awal pelaksanaannya. Sehingga setelah itu diputuskan untuk menunda pelaksanaan unit bisnis MID Promotor.

Perencanaan pertumbuhan perusahaan idealnya perlu diimbangi dengan perencanaan matang SDMnya. Sebelumnya, freelancer mendapatkan deal pekerjaan beserta dengan deskrisnya hanya melalui *gentlement aggrement*. Mengingat bahwa sebagian besar freelancer ini diserap berbasis relasi pertemanan, perusahaan menyadari pentingnya mekanisme pengadaan SPK bagi *freelancer* untuk membangun kepercayaan dan loyalitas antar keduanya. Dan utamanya adalah untuk tidak merusak hubungan pertemanan. Mekanisme *gentlement aggrement* ini masih sangat dimungkinkan terjadi di ekosistem event di D.I Yogyakarta, mengingat betapa fluktuatifnya dinamika pekerja industri kreatif di dalamnya. Namun apabila mengingat visi misi perusahaan yang memiliki rencana jangka panjang dengan cakupan nasional, tentunya perihal jaring pengaman pekerja melalui kontrak maupun SPK perlu menjadi perhatian dalam pengadaan SDM.

Peran pengendalian piminan dari perusahaan ini juga dapat dilihat melalui evaluasi kinerja karyawan. Selain memberikan honor, insentif dan bonus, perusahaan mempunyai *beauty challenge* yang ditinjau dari *revenue project*. Perusahaan bertujuan bahwa semua karyawan *in house* nantinya akan memiliki saham pada perusahaan. Pengendalian dalam bentuk lain adalah bagaimana pemimpin kemudian merespon berbagai evaluasi kinerja serta kepentingan untuk menumbuhkan perusahaan ini melalui proses restrukturasi organisasi pada durasi pelaksanaan tahun 2024.

KESIMPULAN

Temuan penting dari penelitian ini adalah bahwa aktualisasi perencanaan pada rintisan perusahaan bisa dilihat perkembangannya pada 2 tahun pertama dan memerlukan proses evaluasi kinerja secara berkala. PT Medsos Digital Indonesia sebagai induk perusahaan telah mampu membawahi anak perusahaan dengan beragam *strategic unit* bisnis kendati belum semua membuahkan hasil seperti target kendati. Hal ini peneliti amati dikarenakan faktor masih banyaknya SDM yang merangkap jabatan dan pekerjaan di unit bisnis yang lain. Namun keputusan ini dilihat tepat melihat pengorganisasian kerja masih dominan di regional D.I Yogyakarta, dimana lokasi kantor dan para SDM nya bermukim di kota tersebut.

SDM yang terlibat pada perusahaan ini sepanjang rintisan karir masih dilihat berdasarkan trend rasio yang menyesuaikan keperluan dari project yang akan dikerjakan. Begitu pula dengan pengadaan SDM berbasis relasi pertemanan, keputusan PT. Medsos Digital Indonesia untuk berbenah diri dan memberikan SPK pada *manpower* eksternal adalah keputusan tepat, mengingat D.I Yogyakarta memiliki kultur sosial tersendiri yang dapat memungkinkan pekerjaan berbasis gotong royong namun mengutamakan loyalitas, sehingga menjaga relasi kepercayaan menjadi poin penting untuk dapat membantu dalam pengadaan SDM perusahaan di masa mendatang.

Kekuatan dari penelitian ini terletak pada studi kasus perusahaan yang memiliki inovasi dan mutu tinggi akan perusahaannya. Adapun keterbatasannya terletak pada reduksi data yang dilakukan dengan hanya menyajikan dan menganalisis data yang sesuai dengan topik penelitian. Mengingat usia perusahaan yang masih terbilang muda dan adanya kepentingan untuk melakukan restrukturisasi organisasi di tahun 2024 mendatang, peneliti merasa perlu untuk melakukan pengawalan dan pengamatan lebih lanjut terhadap rintisan perusahaan PT. Medsos Digital Indonesia dengan berbagai *strategic unit business* di dalam naungannya. Penelitian ini melengkapi kajian literasi ilmiah mengenai fungsi manajemen SDM pada perusahaan. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi rujukan literature terkait dengan implementasi fungsi manajemen SDM sekaligus dapat memberi referensi dan motivasi terkait dengan dinamika proses pembentukan rintisan perusahaan. Adapun bagi perusahaan, diharapkan penelitian ini bermanfaat untuk memberikan sudut pandang dari eksternal

serta menjadi arsip yang dapat ditinjau kembali seiring dengan pertumbuhan perusahaan.

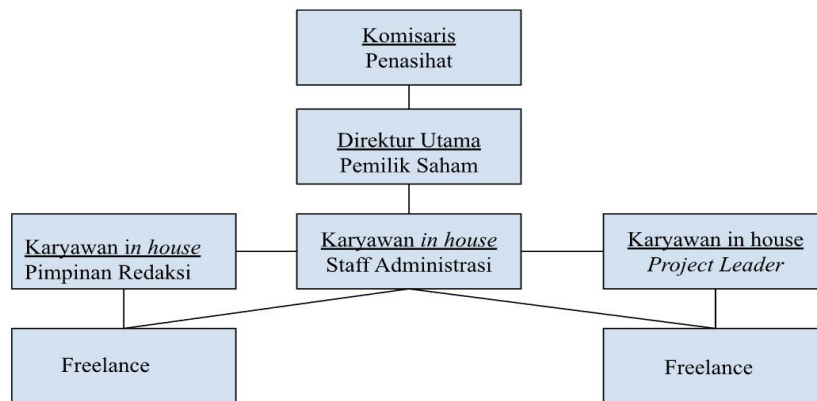
Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada informan penelitian dan PT. Medsos Digital Indonesia.

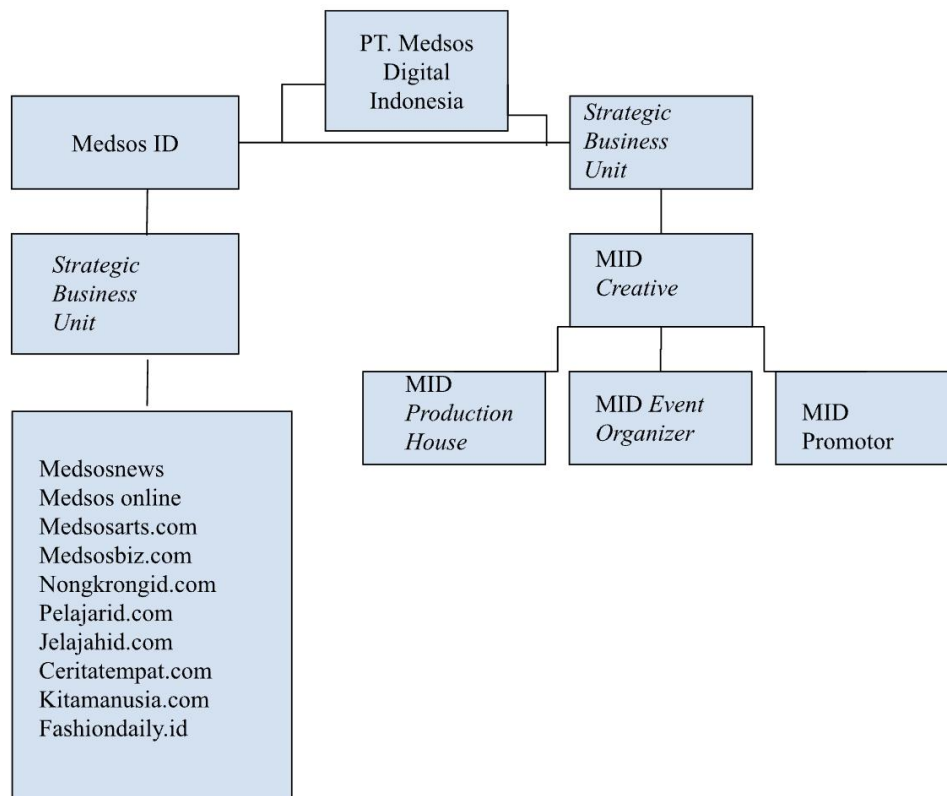
DAFTAR PUSTAKA

- Brymer, Rhett & Rocha, Vera. (2023). Affiliation-based Hiring in Startups and the Origins of Organizational Diversity. *Personnel Psychology*. 10.1111/peps.12612.
- Clough, D. R., Fang, T. P., Vissa, B., & Wu, A. (2019). Turn- ing lead into gold: How do entrepreneurs mobilize resources to exploit opportunities? *Academy of Management Annals*, 13(1), 240–271. <https://doi.org/10.5465/annals.2016.0132>
- Coad, A., Nielsen, K., & Timmermans, B. (2017). My first employee: An empirical investigation. *Small Business Economics*, 48(1), 25–45. <https://doi.org/10.1007/s11187-016-9748-3>
- Dessler, Gary. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1. PT Indeks. Jakarta.
- Febrina, Helen & Tewu, M.L.. (2023). Resiko Sistem Manajemen Kinerja yang Buruk Terhadap Perusahaan Start Up di Indonesia.. *JURNAL MANAJEMEN RISIKO*. 3. 131-146. 10.33541/mr.v3i2.5051.
- Juwita, Kristin & Kurniawati, Mei. (2023). The Right Man On The Right Place : Rekrutmen Crew Pada Event Organizer. *MARGIN ECO*. 7. 79-88. 10.32764/margin.v7i2.4116.
- Kasmir. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. C.V Andi Offset. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari teori Ke Praktik. Jakarta:PT. Raja ISSN Print 2548-8341 ISSN Online 2580-9725 88 Persada.
- Rocha, Vera & Grilli, Luca. (2023). Early-stage start-up hiring: the interplay between start-ups' initial resources and innovation orientation. *Small Business Economics*. 10.1007/s11187-023-00818-7.
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I., & Yuningsih, N. (2020). Pengembangan Supply Chain Management Dalam Pengelolaan Distribusi Logistik Pemilu Yang Lebih Tepat Jenis, Tepat Jumlah Dan Tepat Waktu Berbasis Human Resources Competency Development Di KPU Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 222-243. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss2.pp222-243>.

GAMBAR DAN TABEL



Gambar 1 : Bagan struktur organisasi perusahaan PT. Medsos Digital Indonesia
Sumber : PT. Medsos Digital Indonesia



Gambar 2 : Bagan struktur perencanaan produk dan layanan
Sumber : PT. Medsos Digital Indonesia

Tabel 1 : Layanan jasa Medsos ID Creative

Tabel layanan jasa Medsos ID Creative	
	Kategori Layanan
Medsos ID Creative ↓	Small event
	Medium Event
	Big Event

Medsos ID Creative ↓ Mid Production ↔ Mid Event Organizer	Mega Event
	Jenis Event
	Festival dan Expo Event
	Leisure Event (Competition Event)
	Cultural & Art Event
	Promotor Event
	MICE (Meeting, Incentive, Conference, Exhibition) Event
	Launching & Brand Activation
	Gathering & Outbond (Corporate/Government)

Sumber : PT. Medsos Digital Indonesia

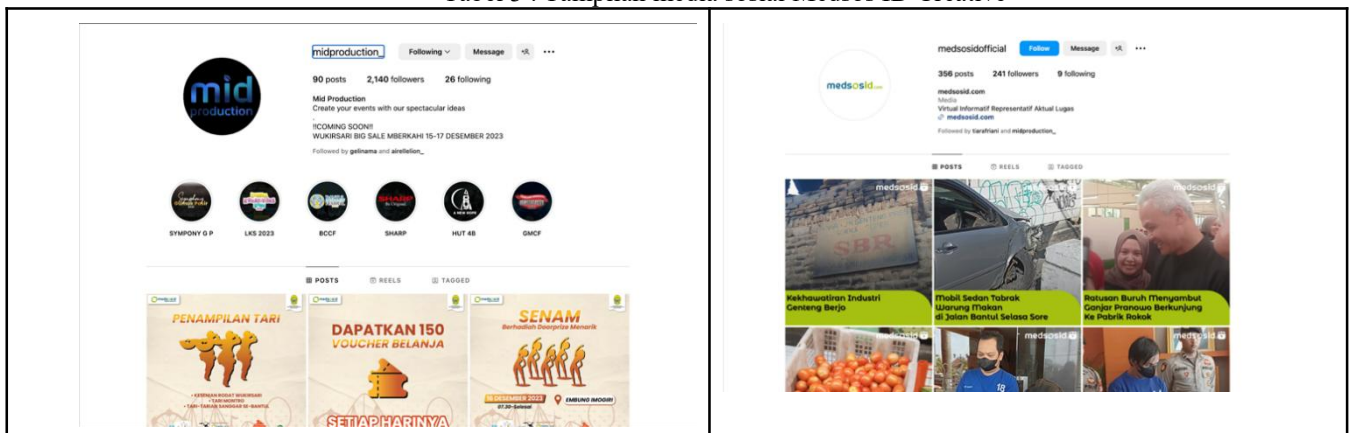
Tabel 2 : Portofolio project Medsos ID Creative

Tabel portofolio project Medsos ID Creative				
No	Kategori	Nama Project	Klien	Project Leader
1	VVIP Audience	Launching SPKLU Borobudur	PLN Reg Jateng - DIY	A S M
2	VVIP Audience	Penutupan Panitia W20 (Rangkaian G20)	Kadin DIY Frank & Co	A S M
3	VVIP Audience	Parade Motor Listrik (Rangkaian G20)	PLN Reg. Jateng - DIY Kementrian ESDM	A S M
4	VVIP Audience	Talkshow Nasional & Tribun Inspiring Awards	Kemenparekraf Pertama BPD DIY	A S M
5	Sportainment International	PRU RIDE Pruride Indonesia (Prudential Ride)	Prudential South East Asia	A S M
6	Expo	Matahari Jaya Expo		A S M
7	Expo	Otomotif Expo		A S M
8	Launching	DPARAGON	DPARAGON	A S M
9	Launching	WULING	WULING	A S M
10	Launching	PIAGIO VESPA	PIAGIO VESPA	A S M
11	Launching	TVS	TVS	A S M
12	Gathering	HP Inc		A S M
13	Gathering	Isuzu		A S M
14	Music	Kunto Aji Risky Febian		A S M
15	Music	KPU		A S M
16	Sportainment Nasional	PT. KAI Rail Run	PT. KAI	A S M

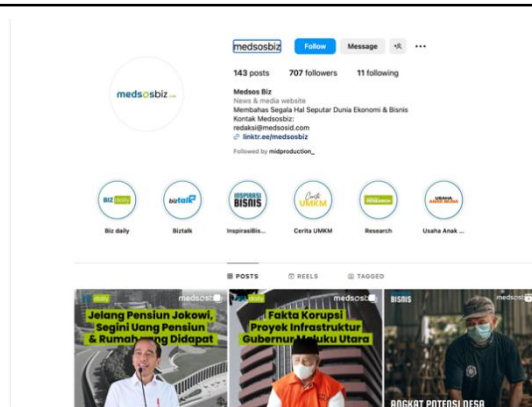
17	Sportainment Lokal	Funbike Kadin		A S M
18	Sportainment Lokal	Gowes GK		A S M
19	Art & Expo	Pekan Budaya Difabel	Dinas Kebudayaan DIY	G B K
20	Art & Expo	Jogja Creative Fest		G B K
21	Webinar & Virtual Meeting	Webinar JNE	JNE	G B K
22	Digital Activity	Website & Aplikasi Gerbang Pak Probo		G B K
23	Virtual Exhibition	DIY - Kyoto 2021	Dinas Kebudayaan DIY	G B K
24	Project Sample Sportainment Lokal - Government Support	Pesona Nusantara		A S M
25	Project Sample Live Streaming	GRAB MUSIC Dari Rumah		A S M
26	Project Sample Live Streaming	PRANATA ANYAR PLESIRAN	Dinpar DIY	A S M
27	Project Sample Digital Activity	Music Vibes & Ramadhan Vibes	Astra Honda	A S M
28	Project Sample Digital Activity	Kendi Sembada	Dinkop UKM Sleman	A S M
29	Project Sample Sportainment Lokal	BOB Forest Run		G B K
30	Project Sample Sportainment Lokal	SIBAKUL Sportfest 2022	Dinas Koperasi DIY	G B K

Sumber : PT. Medsos Digital Indonesia

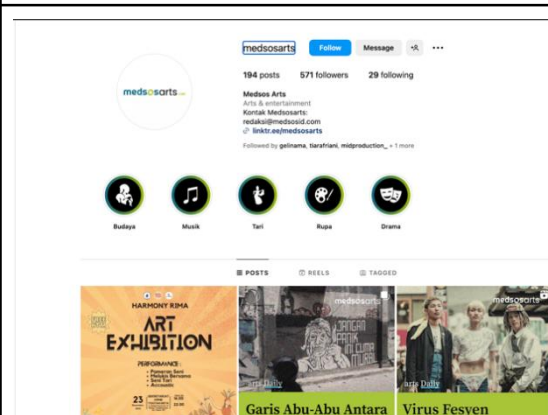
Tabel 3 : Tampilan media sosial Medsos ID Creative



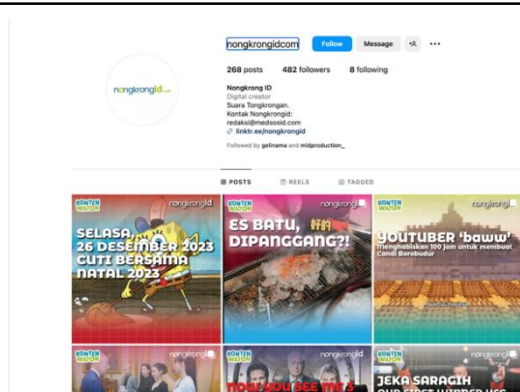
Gambar 3. Instagram MID Production. Strategi unit bisnis dari MID Creative.



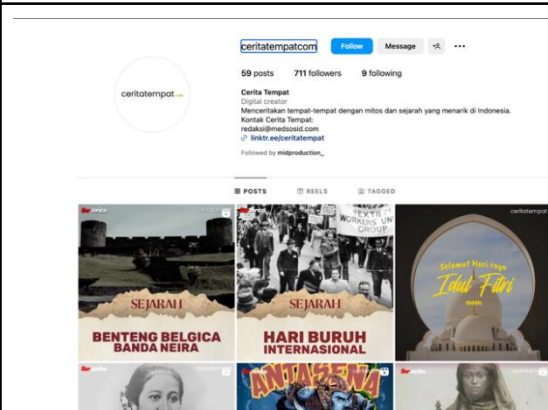
Gambar 4. Instagram Medsos ID Official



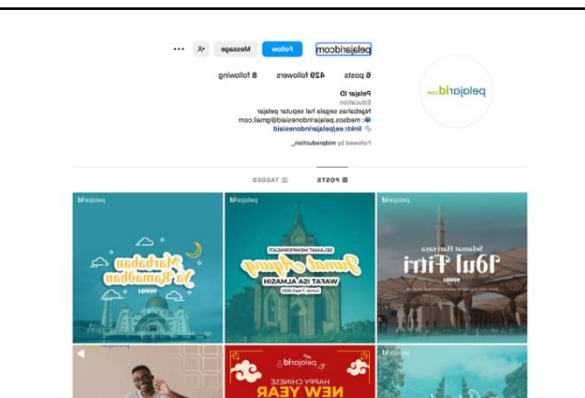
Gambar 5. Instagram medsosbiz. Startegi unit bisnis dari Medsos ID



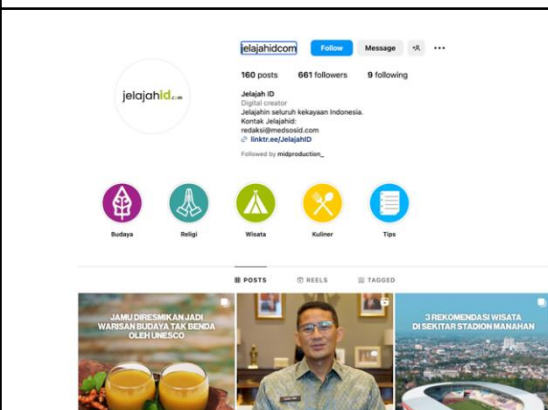
Gambar 6. Instagram medsosarts. Startegi unit bisnis dari Medsos ID



Gambar 7. Instagram nongkrong.com. Startegi unit bisnis dari Medsos ID

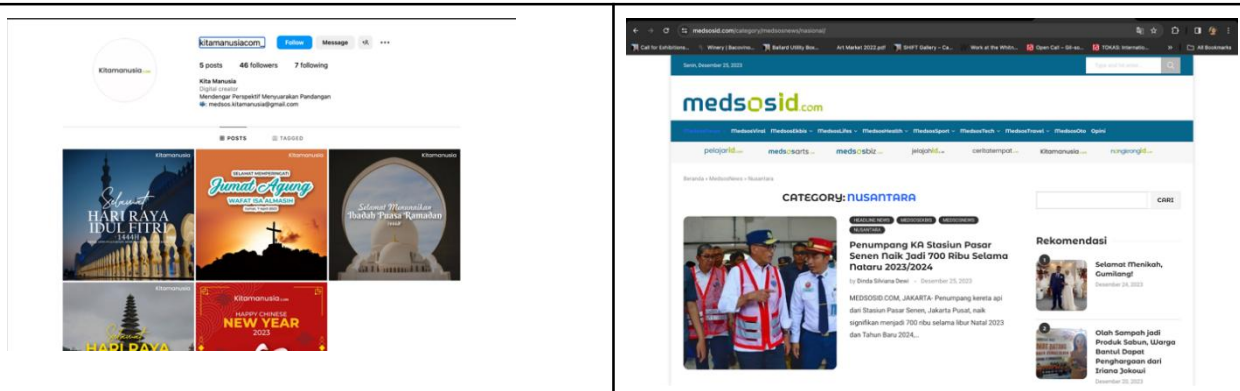


Gambar 8. Instagram ceritatempat.com. Startegi unit bisnis dari Medsos ID



Gambar 9. Instagram pelajar.com . Startegi unit bisnis dari Medsos ID

Gambar 10. Instagram jelajahid.com . Startegi unit bisnis dari Medsos ID



Gambar 11. Instagram kitamanusia.com . Strategi unit bisnis dari Medsos ID

Gambar 12. Website Medsos ID. Com

Sumber : PT. Medsos Digital Indonesia