

Peran Birokrasi Pada Perusahaan Startup PT Generasi Retail Bersama (GREBE) Indonesia

Jasmin Jannatania¹, Jenny R. Suminar², Purwanti Hadisiwi³, Yustikasari⁴

¹Universitas Padjadjaran

²Universitas Padjadjaran

³Universitas Padjadjaran

⁴Universitas Padjadjaran

E-mail: jasmin16001@mail.unpad.ac.id

Abstract – This study investigates the role of bureaucracy in the startup company PT Movement Retail Bersama (GREBE) Indonesia, which is located in DKI Jakarta, Indonesia. This study aims to see whether startup companies that startup companies are still have formalization and standardization of work in the bureaucracy as stated by Weber. The method used in this research is a qualitative method with a case study approach. By using a case study approach, researchers triangulate data using expert informants in the company to be able to explore the case under study. The data collection technique in this study was to interview employees of the startup company GREBE Indonesia, which consisted of 5 permanent employees and 1 intern. The results of the analysis in this study are bureaucratic practices and the adoption of the term bureaucracy by employees of the GREBE startup company. In GREBE startup company, the decision on a rule is made by way of deliberation, with fines and penalties that have also been mutually agreed upon, as well as a deliberation that indirectly appoints someone within the company to be able to become a supervisor for other employees based on their professional background before joining the company the GREBE company.

Keywords: bureaucracy, startup company, organizational communication

Pendahuluan

Perusahaan *startup* merupakan sebuah perusahaan rintisan atau masih dalam tahap pengembangan bisnis dan belum lama beroperasi. Pada dasarnya, sebuah organisasi atau perusahaan memiliki siklus hidup yang terdiri dari empat fase; *startup* (merintis), *emerging growth* (pertumbuhan), *maturity* (kedewasaan), dan *revival* (kebangkitan) (Jawahar & McLaughlin dalam Nurcahyo et al., 2018). Organisasi atau perusahaan *startup* mengimplementasikan produk atau jasa baru di pasar dengan memanfaatkan peluang yang muncul dan pengusaha bersikap acuh tak acuh terhadap sumber daya yang dimilikinya saat itu (Barringer & Ireland, 2016). Pengusaha mengambil resiko berinovasi pada bidang tertentu dan memanfaatkan teknologi yang paling maju atau peluang baru di pasar untuk membangun nilai sosial, menciptakan produk atau layanan baru yang inovatif, kreatif, untuk memenuhi kebutuhan dan minat pelanggan dengan berkontribusi pada peningkatan kualitas hidup (Bessant & Tidd, 2017). Seperti halnya dalam penelitian ini yang menggunakan perusahaan *startup* GREBE sebagai objek untuk diteliti, perusahaan GREBE merupakan perusahaan *startup* yang baru saja berdiri pada awal tahun 2020 lalu. Pada awal berdirinya, sesuai dengan namanya PT Gerakan Retail Bersama, perusahaan ini bergerak dalam bidang retail yang mengkhususkan penjualan dari produk-produk dalam negeri atau produk UMKM. Tentu saja ini merupakan sebuah inovasi baru bagi perusahaan retail karena perusahaan *startup* GREBE ini hanya menjual produk hasil karya anak bangsa dan tidak menjual satupun produk dari luar hasil karya anak bangsa. Mulai dari pakaian, makanan, minuman, tas, sepatu, sepeda, bahkan alat elektronik tersedia di GREBE. Selain itu, perusahaan *startup* GREBE berlokasi di sebuah pusat perbelanjaan di Jakarta Barat dan di dalam GREBE ini terdapat beberapa fasilitas yang dapat digunakan bagi pengunjung seperti lapangan basket, juga aula dan panggung yang bisa disewakan untuk acara-acara.

Peneliti memilih untuk membahas perusahaan *startup* yang notabene masih dalam fase pertama berdirinya sebuah perusahaan karena penelitian ini ingin membahas bagaimana peran birokrasi yang ada dalam sebuah perusahaan *startup*. Sebuah birokrasi dapat dijalankan “secara formal” jika terdapat aturan jelas di dalamnya seperti memiliki spesialisasi pekerjaan; hierarki; kemampuan teknis tertentu; jabatan dan kedudukan dalam kepemilikan organisasi terpisah; dan impersonal seperti yang dikemukakan oleh Weber (Lumby, 2019). Birokrasi merupakan bagian dari proses formalisasi, yaitu cara untuk mendefinisikan ulang, menafsirkan kembali realitas, dan mengklasifikasikan kembali elemen-elemennya yang berpusat pada peningkatan kapasitas untuk mengontrol dan mengarahkan, dan memungkinkan perluasan bidang untuk tindakan institusi (Ferreira & Serpa, 2019). Perusahaan *startup* GREBE sendiri belum memiliki aturan jelas yang mengikat para karyawannya, tetapi saat peneliti meminta perizinan untuk melakukan wawancara, narahubung dari pihak GREBE secara tidak langsung menyebutkan istilah-istilah yang biasa digunakan dalam praktik birokrasi seperti supervisor, hierarki, rencana, dan alur permohonan izin terhadap atasan.

Di awal abad ke-20, Weber mengamati pergeseran ideologis yang disebutnya sebagai ‘kekecewaan dunia’, maka dari itu ia menciptakan birokrasi sebagai tipe organisasi yang didasari oleh otoritas legal-rasional, didorong oleh kebangkitan pasar keuangan, didorong oleh pertumbuhan ukuran dan kompleksitas organisasi, dan didorong oleh peningkatan permintaan profesional layanan dan kemajuan teknologi (Clegg, 2016). Sampai pada akhirnya selama abad ke-20 tersebut, birokrasi Weber ini mencapai puncak dari keahlian kekuasaan, kelembagaan dimana-mana, mendorong banyak peneliti untuk melakukan studi ilmiah tentang peran, sifat, dan fungsi birokrasi di seluruh dunia (Farazmand, dalam Yasmeari et al., 2019). Berdasarkan legitimasinya, Weber membagi tiga jenis otoritas; (1) otoritas tradisional yang disahkan oleh waktu dan kesucian tradisi; (2) otoritas karismatik yang dilegitimasi oleh karakteristik kepemimpinan pribadi; dan (3) otoritas legal-rasional yang dilegitimasi oleh kesesuaiannya dengan aturan formal yang benar dan oleh hak mereka yang berwenang untuk mengeluarkan perintah (Koven, dalam Yasmeari et al., 2019).

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa organisasi birokrasi ideal Weber dicirikan oleh aturan, tugas, dan hak di setiap posisi untuk menghasilkan sistem yang super dan subordinasi yang tertata dengan kuat. Konsep birokrasi yang dikemukakan oleh Weber memiliki beberapa syarat; (1) posisi yang diisi oleh para profesional yang memenuhi syarat; (2) proses perekrutan yang impersonal; (3) para birokrat atau pemegang kekuasaan membuat keputusan berdasarkan perhitungan yang rasional terlepas dari keinginan pribadi atau hasrat sendiri; (4) para birokrat kemudian mendokumentasikan putusan dalam sebuah fail untuk dapat dipertanggungjawabkan; (5) memiliki garis hierarki yang jelas beserta regulasi yang formal (Florian, 2018). Namun pada perjalanannya, Weber sendiri mengkritik konsep birokrasi yang ia kemukakan ini. Menurutnya, dalam era modern, praktik birokrasi ini memiliki konsekuensi yang tidak diinginkan, seperti mengejar sebuah tujuan yang tidak etis dan pengeras hubungan kekuasaan yang dapat mengorbankan rasa kebersamaan dalam suatu organisasi. Sebagian besar kegiatan birokrasi tidak sesuai dengan kondisi modern, karena dilakukan dengan sangat buruk oleh organisasi birokrasi (Santosa, 2012). Weber juga mengkritik bahwa birokrasi ini dapat mendorong sikap anti demokrasi dan merusak keahlian, otonomi, dan menghambat individualitas dalam sebuah organisasi. Para peneliti sudah banyak mengkritik konsep birokrasi Weber akibat dari kelambatan, kekakuan, kegagalannya dalam berinovasi, juga kapasitas birokrasi untuk kebutaan moral (Bauman, 2013). Kritik lain menyebutkan bahwa birokrasi dapat menumbuhkan kecenderungan untuk memusatkan kekuasaan, menghambat individualitas, dan menumbuhkan rasa

kecewa di tempat kerja (Cummings & Bridgman, 2011). Konsep birokrasi milik Weber ini telah diterapkan pada penelitian yang dilakukan oleh Kadir (2015), dalam membahas mengenai rasionalisasi birokrasi pada organisasi perangkat daerah Kota Kendari, Sulawesi Tenggara. Pada penelitiannya, Kadir (2015) menemukan bahwa prinsip-prinsip rasionalisasi birokrasi milik Weber kurang sesuai untuk diterapkan dalam organisasi perangkat daerah Kota Kendari tersebut. Walau seluruh konsep birokrasi seperti standarisasi dan formalisasi, pembagian kerja dan spesialisasi, adanya hierarki otoritas, profesionalisasi, dan dokumentasi tertulis seluruhnya ditemukan, namun penelitian ini menemukan bahwa praktik-praktik dari prinsip birokrasi dalam organisasi ini tidak diterapkan dengan baik (Kadir, 2015).

Sebuah ide baru muncul untuk mengoreksi konsep birokrasi yang dikemukakan oleh Weber. Dalam beberapa penelitian, "*counter-bureaucratic*" merupakan istilah yang digunakan untuk menentang atau mengoreksi konsep birokrasi dari Weber (Ashcraft dalam Florian, 2018). Penentangan ini kemudian melahirkan sebuah ide baru bagi birokrasi yang dirasa ideal untuk menjawab peran bagi organisasi-organisasi yang berfluktuasi dengan cepat seperti perusahaan *startup*, yaitu; (1) adanya aturan yang diciptakan oleh nilai-nilai dan motivasi bersama dari anggota organisasi; (2) koordinasi yang informal; (3) pengambilan keputusan yang demokratis dan; (4) hubungan interpersonal yang kuat (Chen & Queen, 2013). Dengan terbentuknya ide baru tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana peran birokrasi yang ada dalam perusahaan *startup* GREBE Indonesia, dan untuk menjelaskan penerapan birokrasi yang digunakan dalam perusahaan *startup* tersebut. Pasalnya, sebuah perusahaan *startup* terdiri dari sejumlah kecil karyawan, yang menyebabkan komunikasi di antara mereka masih difasilitasi dan birokrasi terlalu ketat, juga tingkat formalisasi yang masih rendah. Dalam perusahaan *startup* juga masih fleksibel, fleksibel dalam arti seluruh karyawan adalah satu, yang saling membantu dan belum ada peran yang tidak diperlukan, setiap anggota perusahaan tahu persis apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Komunikasi antar karyawan juga dilakukan dalam tingkat informal, motivasi intrinsik masih berlaku dan budaya organisasi yang berorientasi pada hasil (Cismaru, 2013). Perusahaan *startup* sendiri belum dapat dikatakan sebagai perusahaan dengan aturan yang formal karena masih banyak berfluktuasi atau berubah dengan cepat di dalam perusahaannya itu sendiri.

Penelitian mengenai birokrasi dari perusahaan atau organisasi informal telah dilakukan sebelumnya oleh Mona Florian dengan penelitian yang berjudul "*Unlikely allies: Bureaucracy as a cultural trope in a grassroots volunteer organization*" pada tahun 2018. Sesuai dengan judulnya, '*grassroots volunteer organization*' merupakan sebuah organisasi sukarelawan akar rumput yang berlokasi di Berlin, Jerman, yang bergerak dalam bidang sukarelawan untuk membantu menyediakan tempat tinggal bagi para imigran yang berlokasi di Berlin. Penelitian dari Florian ini memiliki tujuan untuk mengeksplorasi ketegangan antara asumsi dari literatur yang sudah ada dengan hasil laporan dari relawan. Seperti yang terlihat pada Tabel 1, penelitian Florian menunjukkan perbandingan dari tipe ideal birokrasi Weber dengan birokrasi organisasi akar rumput yang diteliti. Penelitian ini kemudian akan mengadaptasi penelitian dari Florian (2018) karena sama-sama meneliti organisasi atau perusahaan informal. Tetapi, hal yang membedakan penelitian dari (Florian, 2018) dengan penelitian ini adalah objek penelitiannya. Florian (2018) menggunakan organisasi sukarelawan akar rumput sebagai objeknya, dan penelitian ini menggunakan perusahaan *startup* GREBE sebagai objek penelitiannya. Dengan menjadikan sebuah perusahaan *startup* sebagai objek penelitian, maka akan terlihat perbedaan dalam praktik birokrasinya karena perusahaan *startup* memiliki karyawan tetap, sedangkan organisasi sukarelawan akar rumput yang diteliti

oleh Florian (2018) tidak memiliki karyawan dan cenderung silih berganti untuk menjadi sukarelawan.

Tabel 1. Tipe ideal birokrasi Weber dan birokrasi organisasi sukarelawan akar rumput

Kriteria	Birokrasi Weber	Organisasi sukarelawan akar rumput
<i>Rationality</i>	Instrumental	Berdasarkan nilai-nilai
<i>Mode of coordination</i>	Aturan sistem yang formal, standardisasi pekerjaan	Aturan sistem yang informal, negosiasi, fleksibel
<i>Power distribution</i>	Hierarki, pengambilan putusan dari atas ke bawah	Egalitarian, pengambilan putusan secara demokratis
<i>Workforce</i>	Professional yang berkualifikasi	Amatir
<i>Membership relations</i>	Impersonal: hubungan kerjaan dengan hubungan personal terpisah	Personal: hubungan kekeluargaan
<i>Relation to clients</i>	Impersonal: membuat jarak secara professional	Personal: 'sentuhan manusia'

Sumber: Florian (2018)

Seperti pada penelitian dari Florian (2018), penelitian ini menggunakan konsep tipe ideal birokrasi dari Weber sebagai awal untuk menganalisis praktik birokrasi yang ada dalam perusahaan *startup* GREBE. Namun, bukan berarti penelitian ini ingin membuktikan adakah praktik birokrasi milik Weber yang dilakukan oleh para karyawan perusahaan *startup* GREBE, melainkan ingin memahami mengapa dan bagaimana para karyawan di perusahaan *startup* menggunakan istilah dan fungsi apa yang mereka miliki dalam perusahaan *startup* GREBE. Konsep birokrasi milik Weber seperti yang telah dijelaskan sebelumnya dapat menjadi tolak ukur bagi peneliti dalam melakukan penelitian. Maka, masalah yang ditemukan dalam artikel ini adalah bagaimana peran birokrasi yang ada pada perusahaan *startup* GREBE dan apakah para karyawan *start up* GREBE mengadopsi, menerima, atau bahkan mengakui bahwa para karyawan melakukan praktik birokrasi.

Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus sebagai fokus utamanya. Dalam ilmu sosial, pendekatan studi kasus merupakan salah satu strategi yang tepat untuk dapat meneliti secara mendalam sebuah permasalahan. Penelitian studi kasus adalah pendekatan kualitatif yang penelitiannya mengeksplorasi kehidupan secara nyata, sistem terbatas kontemporer atau beragam sistem terbatas melalui pengumpulan data yang detail dan mendalam yang melibatkan berbagai sumber informasi atau sumber informasi majemuk, dan melaporkan deskripsi kasus dan tema kasus (Creswell, 2013). Pendekatan studi kasus dilakukan guna mendalami masalah yang ingin diteliti, dalam hal ini adalah peran birokrasi yang terdapat dalam perusahaan *startup* GREBE Indonesia. Untuk mendalami masalah yang ingin diteliti, peneliti melakukan wawancara sebagai teknik pengumpulan data yang utama. Peneliti mewawancarai 6 karyawan tetap dari perusahaan *startup* GREBE Indonesia dengan 1 karyawan magang. Keenam karyawan tetap ini memiliki latar belakang profesional yang berbeda, ada yang sudah pernah bekerja lebih dari 10 tahun, ada yang merupakan *fresh graduate*, dan ada juga yang memang sudah bersama GREBE dari mulai awal perusahaan *startup* GREBE didirikan.

Wawancara dilakukan dengan memulai dari pertanyaan umum ke khusus. Pertanyaan yang diajukan untuk mendapat jawaban mendalam yang diinginkan dimulai

dari pengalaman selama bekerja di perusahaan *startup* GREBE, tentang perubahan yang signifikan sebelum dan sesudah adanya pandemi COVID-19, kemudian dilanjut dengan pertanyaan seputar praktik birokrasi yang dilakukan. Adakah aturan-aturan formal yang mengikat, hubungan dari atasan dengan karyawan dan karyawan dengan karyawan (hierarki), lalu bagaimana pemilihan supervisor dalam kantor, bagaimana musyawarah bersama dapat diputuskan secara kekeluargaan, dan sebagainya. Pertanyaan-pertanyaan seputar regulasi juga turut ditanyakan guna melihat adakah hukuman atau denda tertentu bagi karyawan jika melanggar aturan tersebut. Wawancara dilakukan melalui aplikasi *zoom* karena kondisi akibat pandemi COVID-19 yang tidak memungkinkan untuk bertemu secara langsung dengan para informan. Walaupun melakukan wawancara secara virtual, pelaksanaan wawancara yang baik tetap dapat dijalankan karena adanya fitur *on camera* atau peneliti dapat melihat wajah informan dan sebaliknya, juga terdapat fitur *recording* atau rekaman sehingga seluruh jawaban dari informan dapat direkam dengan baik secara riil.

Selain melakukan wawancara secara virtual, peneliti juga melakukan triangulasi data. Triangulasi data merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh peneliti kualitatif untuk dapat menjawab keraguan dan memastikan kebenaran dari penelitian yang dilakukan, karena seorang peneliti harus terlebih memahami validitas yang ingin dipenuhi (Zamili, 2015). Dengan menggunakan triangulasi data, peneliti dapat mewujudkan validitas tersebut dalam informasi. Triangulasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber yang berarti menguji data dari berbagai informan yang sudah diwawancarai, kepada informan ahli yang dapat dipercaya (Sugiyono, 2016). Dalam hal ini, peneliti mewawancarai satu informan ahli yang juga merupakan salah satu karyawan tetap dalam perusahaan *startup* GREBE Indonesia untuk dapat mengecek kebenaran atau fakta dari keseluruhan jawaban informan yang telah diwawancarai. Hal ini dilakukan guna mendapat jawaban yang menyeluruh dan untuk membandingkan beberapa jawaban kemudian menyimpulkannya dengan memastikan terlebih dahulu pada satu informan ahli tersebut. Setelah melakukan triangulasi data tersebut peneliti barulah mendapat simpulan yang dapat dijadikan hasil analisis.

Hasil Penelitian

Setelah melakukan wawancara terhadap para karyawan yang bekerja di perusahaan *startup* GREBE, peneliti menemukan beberapa hasil dengan mengadaptasi perbandingan dari tipe ideal Weber dengan organisasi sukarelawan akar rumput dari Florian (2018). Berikut hasil wawancara peneliti dengan para informan serta pembahasannya yang akan dianalisis lebih lanjut.

Pembagian Tugas: Fleksibel

Terdapat 7 divisi berbeda yang ada dalam perusahaan *startup* GREBE; divisi komunikasi penjualan; divisi media sosial; divisi keuangan; divisi teknologi dan informasi; divisi penjualan; divisi *merchandise*; dan divisi *warehouse*. Pembagian tugas dalam perusahaan *startup* GREBE dapat dikatakan jelas, semua memiliki *job description*-nya masing-masing, tetapi dalam praktiknya sering sekali para karyawannya mengerjakan tugas yang bukan menjadi pembagian kerjanya, atau saling beririsan.

“Walaupun pekerjaan saya di bidang keuangan, seringnya saya juga membantu divisi lain, misalnya teknologi informasi, atau divisi komunikasi dan penjualan. Terutama divisi komunikasi dan penjualan dan divisi penjualan karena sama-sama terkait di bagian *sponsorship*, juga masalah penyewaan *tenant*.” (Informan 1)

“Saya bekerja di divisi teknologi dan informasi, tapi saya seringnya juga ikut bantu dalam divisi *merchandise*, bantu-bantu di bagian *warehouse* (gudang) juga. Karena di bagian gudang kan tempat masuk keluarnya barang dan saya sekalian *input* data yang masuk-keluar, untuk pelabelan barangnya juga.” (Informan 2)

“Iya keuntungan bekerja di perusahaan startup menurut saya adalah saya jadi bisa belajar ilmu baru, karena pekerjaannya emang bergerak dengan cepat, gak monoton, jadi gak selalu terpaku dengan pekerjaan yang udah dibagi aja.” (Informan 3)

“Kan saya di bagian *warehouse* (gudang) yang kerjanya itu mencatat masuk-keluar barang, dan karena sekarang GREBE juga buka *online store*, saya juga ikut fotoin produk sesuai permintaan *tenant*. Karena bagian saya juga ikut foto produk, saya jadi bisa belajar desain dari bagian media sosial. Belajar desain, belajar penjualan karena saya harus mengelola *online store* itu, jadi saya merasa saya lebih berkembang selama bekerja.” (Informan 5)

Informan 1, 2, 3 dan 5 sama-sama mengatakan pembagian kerja yang fleksibel sebagai karyawan di perusahaan startup GREBE. Bagi Informan 1, 2 dan 3, hal-hal baru yang mereka terima sebagai karyawan di perusahaan startup GREBE dijadikan sebagai pengalaman yang baru dan sebagai tempat untuk belajar. Sama halnya dengan Informan 5 yang dapat belajar ilmu yang baru yaitu tentang desain karena harus memfoto produk sesuai permintaan *tenant* dan untuk mengelola toko daring yang baru diberlakukan oleh perusahaan startup GREBE.

“Memang pada awal berdirinya GREBE ini, kami semua bekerja di luar *jobdesc* yang telah diberikan. Segala sesuatunya menjadi tanggung bersama, jadi harus sadar diri aja untuk saling bantu dan menutupi kekurangan dari karyawan lainnya.” (Informan 1)

“... rata-rata memang pekerjaan itu saling bantu aja apalagi kalau sudah berhubungan dengan toko dan gudang, itu bisa seluruh karyawan yang di kantor juga ikut turun tangan. Masalah dalam divisi lain juga kami memang saling bantu, misalnya pas bagian penjualan ada masalah dengan *tenant* terkait, itu bagian media sosial (sebagai narahubung) ikut serta sebagai jembatan antara *tenant* dan divisi penjualan.” (Informan 2)

Dalam hal ini memang para karyawan di perusahaan startup memiliki tujuan untuk saling membantu dan menutupi kekurangan yang dimiliki masing-masing karyawan. Seperti yang dikatakan oleh Informan 1 dan 2 bahwa pekerjaan dan kendala yang terdapat di perusahaan *startup* GREBE adalah milik bersama, sehingga ketika seluruh karyawan juga harus turut ikut serta dalam penyelesaiannya. Tetapi ada beberapa hal yang hanya dapat diselesaikan atau diurus oleh beberapa karyawan saja, tidak seluruhnya.

“Kalau masalah uang, pastinya cukup saya dan bos saja yang tahu. Karena uang kan masalah krusial dan sensitif jadi memang selama ini pun yang pegang hanya saya dan bos, arus koordinasi pun hanya sebatas dari saya terhadap bos, tidak perlu dan tidak bisa ada campur tangan dari karyawan lain.” (Informan 1)

“Saya bekerja kan di bagian komunikasi penjualan, jadi saya bekerja untuk masalah eksternal seperti sponsor, *event*, kerjasama dengan *brand*, kalau ada perusahaan

yang ingin mengadakan *campaign* juga bisa melalui GREBE. Intinya pekerjaan saya ini lebih banyak ke masalah luar kantor, kerjasama dengan pihak luar, dan pastinya gak bisa gitu aja dibagi dengan karyawan lain. Maka dari itu saya banyak bekerja sendiri dan hanya melapor kepada bos, jadi cukup saya dan bos yang tau, sama bagian keuangan jika memang ada investor dan sponsor yang ingin masuk.” (Informan 4)

Bagi Informan 1 dan 4, mereka merasa memiliki pekerjaan yang sensitif dan butuh keputusan secara langsung dari bos untuk melakukan pekerjaannya. Hal ini tentu tidak dapat diikutsertakan oleh karyawan lain karena merupakan di luar kendali mereka.

Koordinasi Antar Karyawan

Perusahaan startup GREBE terbilang masih perusahaan yang sangat baru, hingga penelitian ini dibuat, terhitung baru dua tahun berdirinya perusahaan GREBE. Dengan umur yang masih singkat, tentu regulasi yang ada dan dilaksanakan belum terlalu formal dan mengikat, tetapi, di antara para karyawannya sendiri, mereka memiliki beberapa aturan dalam kantor yang dinegosiasikan dan diputuskan secara bersama-sama.

“Ada aturan jelas dan tertulis, seperti jam masuk kantor dan jam pulang kantor. Kantor kami kan bertempat di sebuah pusat perbelanjaan ya (mall), jadi jam masuknya pun ikut dengan jam buka mall ini, artinya kami semua masuk lebih siang dibandingkan perkantoran biasa.” (Informan 1)

“aturan ada, tapi belum yang formal banget. Hanya ada jam masuk dan pulang, jam istirahat dari jam sekian sampai sekian.” (Informan 2)

Informan 1 dan 2 menjelaskan bahwa adanya aturan mengenai jam masuk dan pulang kantor, juga jam istirahat yang telah ditentukan. Informan 1 juga menjelaskan bahwa adanya perbedaan dari perusahaan *startup* GREBE dengan perkantoran pada umumnya yang jam masuk 9-5, karena perusahaan startup GREBE ini bertempat di sebuah mall di Jakarta, maka jam masuk kantornya dapat dikatakan lebih fleksibel dan agak siang, dibandingkan perkantoran biasa.

“Tetapi walau sudah ada aturan jelas mengenai jam masuk dan pulang kantor, masih ada saja karyawan yang semakin telat masuknya, semakin siang, dan sebagainya. Akhirnya saya dan salah satu karyawan yang dituakan disini membuat sebuah aturan yang isinya jika para karyawan telat masuk kantor, maka mereka harus membayar denda.” (Informan 1)

“Kami di sini punya semacam aturan informal, ya di antara kami saja (para karyawan). Hal ini disetujui oleh kami semua karena beberapa kali memang banyak sekali pelanggaran terkait jam masuk kantor.” (Informan 3)

“Mungkin karena kami semua masih muda, jadi masih belum disiplin, dan akhirnya jadi sesuka hati aja jam masuknya. Makanya pas musyawarah untuk menentukan denda bagi yang telat masuk kantor, kami jadi lebih disiplin sih.” (Informan 4)

Informan 1,3, dan 4 menjelaskan terbentuknya aturan dari sebuah musyawarah yang disetujui oleh para karyawan, dan memiliki hasil akhir yang sukses karena akhirnya jadi lebih disiplin dibandingkan saat belum diberlakukannya aturan tersebut. Kegiatan

musyawarah ini berbeda dengan putusan sepihak dari sistem perusahaan formal lainnya dan ditemukan dalam perusahaan startup GREBE.

“Kebetulan saya di sini yang paling senior dari segi umur, pengalaman kerja, dan secara emosional, jadi apaya istilahnya saya yang dituakan. Jika ada masalah, kendala di bagian toko ataupun masalah antar karyawan, saya yang pasti dipanggil dan diminta untuk menengahi dan menyelesaikan. Saya juga yang diminta untuk mendisiplinkan karyawan bersama dengan salah satu karyawan (Informan 1) yang akhirnya mengajukan sebuah aturan akan dikenakan denda jika telat masuk kantor.” (Informan 2)

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya oleh Informan 1, bahwa ia bersama dengan karyawan yang dituakan (Informan 2) membuat sebuah aturan mengenai denda jika telat masuk kantor. Dalam perusahaan startup GREBE ini ternyata memiliki sistem yang menjadikan salah satu karyawannya, yang notabene dalam hal ini merupakan yang paling senior, untuk dijadikan sebagai *supervisor* dalam perusahaan. Informan 2 tidak menjadi *supervisor* secara formal, melainkan dibentuk dengan informal oleh para karyawannya.

“Secara otomatis aja sih kami (para karyawan) memilih Pak X (Informan 2) sebagai istilahnya *supervisor*, karena kami sadar di sini masih pada muda-muda umurnya, masih gampang panas dan emosian kalau lagi ada masalah. Nah, Pak X (Informan 2) ini selalu hadir sebagai yang kepala dingin, dan menengahi kami jika kami semua sedang emosi.” (Informan 4)

“Ya apa-apa itu memang tempat untuk mengadu ya di Pak X (Informan 2), karena beliau memang yang paling senior. Bos kan tidak selalu ada di kantor, jadi ya jika ada kendala yang masih bisa diselesaikan oleh kami (para karyawan), biasanya kami minta arahan atau pendapat dari Pak X (Informan 2) terlebih dahulu.” (Informan 3)

Dijelaskan oleh Informan 3 dan 4 bahwa dalam perusahaan startup GREBE karyawannya masih terbilang berusia muda, dan akibatnya sering terjadi salah paham dan cekcok antar karyawan yang menimbulkan masalah. Hal ini kemudian ditengahi oleh Pak X yang dalam penelitian ini adalah Informan 2, yang ditunjuk secara tidak langsung oleh para karyawan sebagai *supervisor* yang mengatur para karyawan dalam perusahaan startup GREBE. Seperti yang dijelaskan juga bahwa putusan ini merupakan putusan bersama dari para karyawan karena melihat Pak X yang merupakan senior dari segi umur, pengalaman kerja, dan secara emosional karena jam terbangnya yang sudah tinggi. Para karyawan juga berpendapat jika Pak X (Informan 2) lebih dapat menyelesaikan masalah dengan kepala dingin dibandingkan para karyawan lainnya.

“Uang yang dikumpulkan dari hasil denda pun akan digunakan untuk para karyawan juga nantinya. Jadi dikumpulkan ke bagian keuangan, kemudian nanti jika ada acara atau kerja lembur yang mendadak, uang itu bisa digunakan untuk bersama-sama.” (Informan 1)

Uang yang telah dikumpulkan dari hasil denda kemudian digunakan untuk kepentingan bersama juga sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Informan 1. Tentu demi menghilangkan kesalahpahaman karena agak sensitif jika menyangkut masalah uang, maka secara transparan uang tersebut digunakan untuk para karyawan juga. Jadi tidak ada yang merasa dirugikan.

Pengambilan Keputusan

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, adanya koordinasi antar karyawan yang juga berpengaruh dalam pengambilan keputusan di antara para karyawannya. Hierarki yang ditemukan dalam perusahaan startup GREBE ini bisa dikatakan dari atas ke bawah, juga secara horizontal.

“Dari awal GREBE berdiri hingga sekarang, saya masih menjabat di bagian keuangan. Alasannya karena bagian keuangan agak sensitif apalagi pada perusahaan rintisan yang masih baru banget berdiri ini ya, masih harus mengelola keuangan dengan baik. Karena uang merupakan hal yang sensitif juga saya tidak bisa ambil keputusan gitu aja. Tetap harus ada persetujuan dari bos.” (Informan 1)

“Saya kerja di bagian komunikasi penjualan, jadi kerjaan saya *mostly* hubungan eksternal antara GREBE dengan perusahaan lain. Pekerjaan saya ini banyak menuntut saya untuk cepat dalam mengambil keputusan karena terkait dengan perusahaan lain dan kerja sama. Tapi dalam hal mengambil keputusan yang berkaitan dengan uang (seperti *sponsorship*), saya tetap harus meminta persetujuan dari bos.” (Informan 4)

Informan 1 dan 4 sama-sama memiliki pembagian tugas yang menyangkut dengan hal sensitif, seperti Informan 1 yang bertanggung jawab untuk bagian keuangan, dan Informan 4 yang berhubungan dengan pihak eksternal. Kedua Informan ini memberikan pernyataan bahwa keputusan final jika menyangkut masalah uang tetap harus ada di tangan bos, tetapi untuk keputusan-keputusan yang tidak berkaitan dengan uang, bos memberikan kewenangan dan kepercayaan pada karyawannya untuk memutuskan dan memecahkan masalahnya sendiri.

“Tim dalam kantor perusahaan *startup* GREBE ini ada 7 orang, dan bisa dibilang kami semua ini selalu musyawarah untuk mendapat hasil yang terbaik, dalam urusan pekerjaan pastinya. Misalnya seperti saat ingin merekrut karyawan baru, di sini kami diberi kewenangan oleh bos untuk memilih karyawan mana yang cocok untuk diterima.” (Informan 1)

“Kami diberi kewenangan untuk menilai mana kandidat yang cocok untuk diterima sebagai karyawan mana yang tidak. Proses wawancara memang tetap melalui bos, dan keputusan final juga ada di bos. Tetapi bos melempar lagi keputusan tersebut kepada kami (para karyawan) karena beliau berkata bahwa kamilah yang akan bekerja dengan kandidat ini, sehingga penilaian kami juga diperlukan.” (Informan 3)

“Keputusan akan kandidat mana yang akan dipilih kami (para karyawan) musyawarahkan secara bersama, kami membuat rapat informal yang tanpa kehadiran bos dan menilai para kandidat secara objektif. Keputusan kami memang belum final, bos bisa saja memiliki alasan dan pendapat lain terhadap para kandidat yang kami pilih, tetapi bos tetap akan mempertimbangkan keputusan kami.” (Informan 2)

Penjelasan Informan 1,2 dan 3 mengenai pemilihan kandidat untuk kemudian diangkat menjadi karyawan menekankan bahwa para karyawan bernegosiasi dalam rapat untuk memilih kandidat yang cocok. Tetapi dalam hal ini juga bos tetap turut andil dalam pemilihannya karena bos yang mewawancarai kandidat dan pastinya memiliki

pendapatnya sendiri, sehingga tetap ada penilaian dari bos mengenai kandidat-kandidat ini. Kemudian para karyawan bermusyawarah untuk memutuskan karyawan mana yang sesuai dengan kriteria, lalu dicocokkan dengan pendapat bos yang jika memang sesuai, maka akan dilanjut proses penerimanya. Hal ini sejalan dengan pengambilan keputusan yang dari atas ke bawah, tetapi juga secara egaliter karena melalui musyawarah bersama antar karyawan.

“Kami di sini juga suka buka rekrut untuk *internship* terutama pada divisi media sosial. Perekrutan ini dilakukan langsung oleh saya selaku karyawan bagian media sosial, saya memposting di akun media sosial GREBE, saya sendiri juga yang mewawancarai para kandidat tanpa melalui bos. Bos memang memberi kewenangan kepada saya karena *internship* ini nantinya akan jadi bawahan saya secara langsung, jadi bos tidak perlu turun tangan.” (Informan 3)

Informan 3 menjelaskan perekrutan untuk anak magang dalam perusahaan startup GREBE dilakukan langsung oleh karyawan dari divisi yang bersangkutan. Bos tidak akan ikut campur dalam proses pemilihan karena kriteria dan kemampuan yang dibutuhkan dipercayakan oleh bos pada Informan 3. Dengan kemampuan dan kriteria yang telah ditentukan oleh Informan 3 mengenai staf magang untuk divisi media sosial telah disetujui, maka Informan 3 dapat menentukan siapa saja kandidat yang lolos dan dapat bekerja dengannya selama menjadi staf magang. Pengambilan putusan akan kandidat yang lolos dan diterima sebagai karyawan secara penuh berada pada Informan 3 selaku karyawan dari divisi media sosial.

“Saya sebagai anak magang di divisi media sosial memiliki *job description* sebagai *videographer* sekaligus admin untuk salah satu akun media sosial GREBE. Saya membuat video dan melakukan editing foto produk untuk kemudian diposting di media sosial GREBE. Sebelum saya posting, seperti *upload reels* juga di Instagram, saya pasti terlebih dahulu bertanya pada atasan saya yaitu kepala divisi media sosial, apakah desain yang saya buat disetujui atau masih ada yang harus diubah, dan kapan saya bisa memposting konten tersebut.” (Informan 6)

Informan 6 yang merupakan staf magang dari divisi media sosial menjelaskan bahwa segala sesuatunya yang menyangkut untuk posting konten harus melalui izin dari kepala divisi media sosial terlebih dahulu. Hal-hal terkait desain dan waktu untuk meng-*upload* harus terlebih dahulu melalui kepala divisi baru dapat dilakukan. Tetapi sebelumnya sudah pernah dibuat terlebih dahulu *timeline* untuk *upload* foto dan video produk tersebut sehingga tidak perlu lagi ada perizinan kepada kepala divisi.

“Tapi seringkali kepala divisi media sosial ini udah memberi saya *timeline* yang jelas terkait dengan waktu untuk *upload* konten tersebut. Jadi paling tinggal kirim desain aja di beberapa hari sebelumnya untuk memastikan kalau konten ini sudah oke. Tapi kadang juga kalau ada yang mendesak, kepala divisi media sosial ini memberi saya kepercayaan untuk mengambil keputusan secara mendadak.” (Informan 6)

Alur keputusan dari kepala divisi media sosial terhadap staf magang (Informan 6) tidak begitu sulit mengingat kepala divisi media sosial memberi kepercayaan terhadap Informan 6 untuk mengambil keputusan jika memang ada sesuatu yang mendesak dan kepala divisi media sosial tidak dapat dihubungi. Dengan begitu, segala sesuatunya jadi lebih lancar dan tidak ada hambatan karena koordinasi yang baik.

Hubungan Antar Karyawan

Impersonalitas juga ditemukan dalam perusahaan *startup* GREBE yang notabene masih merupakan perusahaan *startup* yang berbasis kekeluargaan. Hal ini dilihat dari bagaimana para karyawannya bermusyawarah untuk mencapai kesepakatan, bagaimana para karyawannya bermusyawarah untuk sama-sama membangun perusahaan startup GREBE, dan sebagainya. Tetapi ternyata hubungan dari para karyawannya pun ada yang impersonal, tapi beberapa juga terbilang cukup dekat secara personal.

“... saya di sini jadi tempat curhatnya orang-orang sih, mungkin karena saya sudah tua ya? Hahaha. Banyak karyawan yang curhat ke saya, mulai dari masalah kerjaan, keluarga, masalah pribadi dirinya, macam-macam deh. Saya sendiri pun memang terbuka dengan semuanya, jadi mungkin memang pada nyaman untuk cerita sama saya.” (Informan 2)

“Saya termasuk orang yang santai ya, dan di GREBE ini juga kan sebagian besar masih muda-muda, jadi saya merasa klop dan gak kaku kalau mau ngobrol dengan sesama karyawan.” (Informan 4)

“Saya banyak ikut *nongkrong* sama Mas Y (Informan 4) kalau lagi jam istirahat, atau suka *chat* dengan beliau di luar jam kerja. Kami biasa sih begitu karena kami yang muda-muda di sini, jadi suka *hang out* bareng. Saya juga punya beberapa kesamaan hobi dengan Pak X (Informan 2), kami sering *chat* ya lebih tepatnya saya sih yang banyak nanya ke beliau karena beliau ahli dalam hobi ini, jadi saya suka konsultasi.” (Informan 5)

Informan 2 dan 4 menjelaskan bahwa mereka lebih terbuka dengan karyawan lainnya, terlebih pada Informan 2 yang selalu menjadi tempat curhat dari para karyawan. Dengan penjelasan ini, dapat dikatakan bahwa Informan 2 memiliki hubungan yang personal dengan para karyawan, karena ia sendiri pun merasa dirinya lebih terbuka dengan karyawan yang akhirnya membuat para karyawan dengan sukarela curhat pada Informan 2. Informan 5 pun menjelaskan bahwa ia memiliki hobi yang sama dengan Informan 2 sehingga sering berinteraksi di luar jam kerja untuk membicarakan hobinya tersebut. Sama halnya dengan Informan 4 yang merasa terbuka dengan karyawan lain juga merasa lebih *enjoy* karena umur yang tidak terlalu jauh. Dalam kasus ini Informan 4 juga memiliki hubungan personal dengan Informan 5 karena umur yang tidak jauh dan karena masih berjiwa muda maka sering *hangout* bersama di luar jam kerja.

“Sebenarnya kalau dibilang impersonal banget sih enggak, tapi saya memang jarang ikut jika diajak *nongkrong* di luar jam kerja. Sayangnya juga membatasi diri karena saya sudah berkeluarga, jadi untuk ikut-ikutan pergi dengan kolega di luar jam kerja itu sudah tidak saya lakukan lagi sekarang. Di kantor pun saya mengobrol dan berbincang dengan para karyawan tapi ya hanya untuk masalah pekerjaan saja, walaupun sekali-kali saya curhat dengan Pak X (Informan 2) karena saya merasa cocok dengan beliau, gitu aja sih.” (Informan 1)

“Hmm kalau dibilang saya tertutup sih enggak, tapi memang saya banyak membatasi diri saja. Kalau bukan urusan pekerjaan, saya cenderung memilih diam dan hanya membalas pesan kalau benar-benar dibutuhkan saja.” (Informan 3)

Berbeda dengan informan 2, 4 dan 5, informan 1 dan 3 menjelaskan bahwa mereka lebih tertutup dan cenderung membatasi diri dalam hubungan dengan karyawan lainnya.

Beberapa alasan telah disebutkan seperti Informan 1 yang sudah berkeluarga dan lebih memilih untuk menghabiskan waktu bersama keluarganya di luar jam kerja, dan informan 3 yang memang memilih untuk membatasi diri selain yang berhubungan dengan masalah pekerjaan. Hal ini dilandasi oleh informan 3 yang ingin membedakan masalah pribadinya dengan masalah kerja sehingga jika tidak terlalu penting, maka tidak perlu menghubungi informan 3 untuk masalah yang di luar pekerjaan.

Pembahasan

Setelah memaparkan hasil penelitian dari wawancara keenam informan yang merupakan karyawan dari perusahaan startup GREBE, peneliti akan membahas beberapa temuan yang telah disebutkan sebelumnya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tipe ideal birokrasi dari Weber sebagai kacamata atau acuan untuk melihat dalam perusahaan startup GREBE yang juga memiliki aturan, prosedur, juga hal-hal lainnya yang berkaitan dengan birokrasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat apakah sebuah perusahaan startup menggunakan istilah-istilah formal dalam birokrasi sebagai praktik dalam perusahaannya, yang dimana perusahaan startup masih merupakan perusahaan informal yang belum butuh birokrasi formal untuk dipraktikkan.

Sesuai dengan tujuan dari penelitian ini yaitu mencari tahu istilah birokrasi yang diadopsi oleh perusahaan startup GREBE dan hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa dari 7 konsep tipe ideal birokrasi Weber, 4 di antaranya diadopsi oleh para karyawan perusahaan *startup* GREBE. Keempat unsur ini adalah pembagian kerja yang fleksibel, koordinasi antar karyawan, pengambilan keputusan, dan hubungan antar karyawan. Sesuai dengan penelitian dari Florian (2018) yang dijadikan sebagai sumber referensi utama dalam penelitian ini, bahwa organisasi akar rumput dan perusahaan rintisan (*startup*) dapat mengadopsi tipe ideal birokrasi dari Weber yang biasanya digunakan oleh perusahaan formal yang sudah memiliki struktur dan sistem yang jelas dan tertulis.

Dapat dilihat pada hasil, terdapat empat poin penting dalam praktik birokrasi yang dilakukan oleh perusahaan *startup* GREBE yaitu (1) pembagian kerja yang fleksibel, (2) koordinasi antar karyawan, (3) pengambilan keputusan, dan (4) hubungan antar karyawan. Keempat struktur ini diadopsi oleh perusahaan startup GREBE sebagai istilah birokrasi yang dipraktikkan oleh para karyawannya. Pembagian kerja yang fleksibel dalam hal ini dijelaskan oleh para informan bahwa mereka memiliki kesempatan yang lebih ketika bekerja menjadi karyawan di perusahaan startup GREBE. Mereka jadi mendapat ilmu baru dan pengetahuan baru karena keharusan saling membantu karyawan lain untuk menutupi kekurangan yang dimiliki. Dengan kesempatan ini pula para karyawan jadi merasa pekerjaannya tidak monoton dan terpaksa pada satu pekerjaan yang telah diminta, tapi hal ini bukan berarti para pekerjanya tidak kompeten saat mendaftar sebagai karyawan. Mereka tetap memiliki spesialisasinya masing-masing dengan kemampuan yang sudah pasti dapat dipertanggung jawabkan, tetapi dalam perjalanannya di perusahaan startup GREBE, karena masih terhitung sebagai perusahaan baru, maka banyak yang harus dilakukan dengan hanya sedikit karyawan, sehingga membuat para karyawannya menjadi saling bantu dalam praktiknya. Selanjutnya juga para karyawan merasa tidak terlalu ada aturan yang mengikat, formal, dan sebagainya, sebagaimana dijelaskan pada hasil koordinasi antar karyawan.

Koordinasi antar karyawan membahas mengenai aturan yang dibuat oleh para karyawan di perusahaan *startup* GREBE. Sebelum masuk dalam konteks, perlu diketahui bahwa perusahaan startup GREBE sama seperti perusahaan startup lainnya yang belum memiliki aturan mengikat terkait jam masuk dan pulang, jam istirahat, juga penampilan. Penampilan seperti rambut yang tidak harus dipotong cepak bagi laki-laki, baju yang

tidak melulu berupa kemeja, celana bahan atau rok untuk perempuan, dan aturan formal lainnya. Aturan penampilan dalam perusahaan startup GREBE ini bebas selama masih dalam batas sopan, dan pastinya untuk alas kaki diwajibkan menggunakan sepatu. Untuk baju dan celana, dibebaskan bagi para karyawannya jika ingin memakai kaos dan celana jeans saja tidak masalah selama masih dalam batas kesopanan yang wajar. Masuk dalam konteks koordinasi antar karyawan seperti jam masuk dan pulang kerja, dalam wawancara para informan memberikan jawaban terkait aturan informal yaitu dibuatnya keputusan akan denda yang harus dibayarkan jika karyawan telat masuk kantor sesuai jam yang telah ditentukan. Hal ini diputuskan secara musyawarah oleh para karyawan untuk mendisiplinkan para karyawan yang sering telat masuk kantor. Adanya musyawarah ini juga dipimpin oleh Informan 2 yang menurut informan lain adalah sebagai orang yang dituakan, karena Informan 2 merupakan karyawan yang paling senior dari karyawan lainnya. Senior dalam hal umur, pengalaman kerja, dan juga pengendalian emosi. Menurut para informan, Informan 2 ini memang memiliki kedudukan sebagai *supervisor* bagi para karyawan, karena Informan 2 adalah orang yang paling sabar, mengayomi, dan mendengar keluh kesah para karyawannya. Hal ini mendukung tujuan penelitian yang mencari bagaimana istilah birokrasi diadopsi oleh para karyawan di perusahaan startup GREBE, dan salah satunya adalah penggunaan istilah *supervisor* walaupun jabatan formal yang dimiliki oleh Informan 2 bukan sebagai *supervisor*.

Selanjutnya adalah alur pengambilan keputusan yang terdapat dalam perusahaan startup GREBE. Dalam perusahaan startup GREBE, peneliti menemukan 2 alur pengambilan keputusan utama, yaitu keputusan tetap ada pada bos, juga musyawarah untuk menemukan hasil terbaik. Untuk keputusan yang hanya bisa diambil oleh bos adalah segala sesuatunya yang berkenaan dengan masalah finansial dan keputusan final mengenai perekrutan. Masalah finansial memang merupakan masalah yang krusial dan tidak bisa diputuskan secara sepihak oleh karyawan terkait, tetap harus ada keputusan dari bos. Untuk masalah lainnya terkait perekrutan karyawan misalnya, bos memberikan kewenangan kepada para karyawan untuk memberikan pendapatnya dan memilih kandidat yang cocok untuk diterima. Tetapi walaupun bos tetap ikut serta dalam proses wawancara dan penerimaannya, juga keputusan final yang berada di tangan bos, karyawan tetap diberi kewenangan dan pendapat dari karyawan juga dijadikan pertimbangan oleh bos. Bagi divisi yang juga menginginkan karyawan magang untuk tambahan staf, bos mempersilahkan untuk membuka perekrutan dan mengurusnya sendiri tanpa ada campur tangan dari bos. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Informan 3 yang mengatakan bahwa segala sesuatu yang berkaitan dengan hal perekrutan karyawan magang, semua diserahkan pada divisi yang bersangkutan, sehingga bos tidak perlu ikut campur dan turun langsung seperti perekrutan karyawan biasa. Bagi karyawan magang sendiri yang kini adalah karyawan magang dari divisi media sosial yaitu Informan 6, ia mengatakan bahwa keputusan mengenai konten yang harus diposting harus melalui perizinan dari kepala divisi media sosial terlebih dahulu. Jadi segala sesuatunya harus tetap mendapat izin dari kepala divisi, juga untuk karyawan tetap, mereka harus meminta keputusan final dari bos.

Unsur terakhir adalah hubungan antar karyawan yang jika menurut tipe ideal Weber adalah impersonal, yang juga ditemukan di perusahaan *startup* GREBE. Dalam perusahaan startup GREBE, peneliti menemukan dua hubungan yang terjadi yaitu personal dan impersonal. Hubungan personal yang ditemukan adalah bagi beberapa informan, menerima curhat, berbagi hobi, dan *hangout* bersama merupakan hal yang wajar. Bahkan untuk beberapa informan juga mereka sering untuk saling meminta pendapat satu sama lain di luar hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Tetapi bagi beberapa informan juga hubungan yang bisa terjalin hanyalah sebatas hubungan

pekerjaan. Seperti pembatasan diri terhadap hal-hal yang berhubungan dengan masalah pribadi dan bukan masalah pekerjaan, juga tidak terlalu membuka diri terhadap ajakan-ajakan di luar masalah pekerjaan. Banyak faktor yang mendasari perilaku para informan ini, begitu pula dengan yang memilih untuk berhubungan secara personal.

Simpulan

Dengan keempat unsur yang telah dijabarkan dalam hasil dan pembahasan sebelumnya, peneliti menyimpulkan adanya praktik birokrasi yang terjadi dalam perusahaan *startup* GREBE, dan istilah tipe ideal birokrasi Weber yang diadopsi oleh para karyawannya. Perusahaan *startup* seperti yang telah dijadikan saran untuk penelitian selanjutnya oleh Florian (2018), telah dibuktikan dalam penelitian ini bahwa perusahaan *startup*, yang masih merupakan perusahaan baru, merintis, belum memiliki struktur dan sistem yang jelas, juga yang sistem pekerjaan karyawannya adalah bekerja secara cepat, melakukan praktik birokrasi dan mengadopsi istilah-istilah yang biasa digunakan dalam praktik birokrasi formal. Penelitian ini dibatasi hanya sebatas untuk pembuktian adopsi istilah birokrasi yang digunakan dalam perusahaan *startup* GREBE. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti berharap adanya penelitian lanjutan mengenai birokrasi pada perusahaan *startup* tingkat lainnya seperti tingkat *unicorn*, *decacorn*, dan *hectocorn*, yang termasuk dalam 3 tingkat tertinggi perusahaan *startup*.

Referensi

- Barringer, B. R., & Ireland, D. R. (2016). *Entrepreneurship Successfully launching new ventures*. Pearson.
- Bauman, Z. (2013). *Modernity and the holocaust*. Polity.
- Bessant, J., & Tidd, J. (2017). *Innovation and Enterpreneruship*. Wiley.
- Chen, K. K., & Queen, E. L. (2013). How values shape and are shaped by nonprofit and voluntary organizations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 42(5), 856–885.
- Cismaru, D. M. (2013). *Antreprenoriatul și performanța în afaceri [Entrepreneurship and performance in business]*. Comunicare.ro.
- Clegg, S. R. (2016). Puritans, visionaries and survivors. *Organization Studies*, 26(4), 527–545.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing Among Five Approaches* (Third Edit). SAGE Publications Ltd.
- Cummings, S., & Bridgman, T. (2011). The relevant past: Why the history of management should be critical for our future. *Academy of Management Learning & Education*, 10(1), 77–93.
- Ferreira, C. M., & Serpa, S. (2019). Rationalization and bureaucracy: Ideal-type bureaucracy by Max Weber. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(2), 187–195. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7220>
- Florian, M. (2018). Unlikely allies: Bureaucracy as a cultural trope in a grassroots volunteer organization. *Scandinavian Journal of Management*, 34(2), 151–161. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2018.03.002>
- Kadir, A. (2015). Prinsip-Prinsip Dasar Rasionalisasi Birokrasi Max Weber Pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Analisis Kebijakan Dan Pelayanan Publik*, 1(1). <https://journal.unhas.ac.id/index.php/jakpp/article/view/17>
- Lumby, J. (2019). Distributed Leadership and bureaucracy. *Educational Management Administration and Leadership*, 47(1), 5–19. <https://doi.org/10.1177/1741143217711190>
- Nurchahyo, R., Akbar, M. I., & Gabriel, D. S. (2018). Characteristics of startup company and
-

its strategy: Analysis of Indonesia fashion startup companies. *International Journal of Engineering and Technology(UAE)*, 7(2), 44–47.

<https://doi.org/10.14419/ijet.v7i2.34.13908>

Santosa, P. (2012). *Administrasi publik: teori dan aplikasi good governance*. PT Refika Aditama.

Sugiyono, H. (2016). Metode kualitatif dan kuantitatif Cetakan ke-23. In *Alf. Bandung* (23rd ed.). Alfabeta.

Yasmeardi, F., Rizke, D., & Loupias, H. H. (2019). *The Role of Bureaucracy in Improving Public Service*. 7. <https://doi.org/10.2307/2127672>

Zamili, M. (2015). Menghindar dari Bias: Praktik Triangulasi dan Kesahihan Riset Kualitatif. *LISAN AL-HAL: Jurnal Pengembangan Pemikiran Dan Kebudayaan*, 9(2), 283–304.
