

## PERAN STRATEGIS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGGERAKKAN INOVASI KEWIRAUSAHAAN PERUSAHAAN

Hesti Kusumaningrum<sup>1</sup>, Shalwa Azzahra<sup>2</sup>, Azma Auliya Rifqiya<sup>3</sup>

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

[hesti.kusumaningrum@uinjkt.ac.id](mailto:hesti.kusumaningrum@uinjkt.ac.id)<sup>1</sup>, [shalwazhr25@gmail.com](mailto:shalwazhr25@gmail.com)<sup>2</sup>, [azmaaulia56@gmail.com](mailto:azmaaulia56@gmail.com)<sup>3</sup>

### Abstract

*Innovation and entrepreneurship are vital factors in spurring company progress in the era of competitive globalization. Rapid changes in technology, markets, and consumer needs emphasize the need for companies to continually adapt and evolve. In the context of increasingly fierce competition, innovation is the main key that differentiates between growing and stagnant companies. Entrepreneurship brings a broader concept of turning creative ideas into real business opportunities. Although awareness of the importance of innovation and entrepreneurship is increasing, there are still a number of challenges that must be overcome in implementing these concepts effectively in Indonesia. Overall, companies that are successful in managing innovation and developing entrepreneurship have several key factors that support their success. A strong innovation culture, high management support, and employee involvement in the innovation process are very important elements to be accepted by companies to improve innovative and entrepreneurial performance.*

**Keywords:** *Strategic; Innovation; Entrepreneurship.*

**Abstrak:** Inovasi dan kewirausahaan menjadi faktor vital dalam memacu kemajuan perusahaan di tengah era globalisasi yang kompetitif. Perubahan cepat dalam teknologi, pasar, dan kebutuhan konsumen menekankan perlunya perusahaan untuk terus beradaptasi dan berkembang. Dalam konteks persaingan yang semakin ketat, inovasi menjadi kunci utama yang membedakan antara perusahaan yang berkembang dan stagnan. Kewirausahaan membawa konsep yang lebih luas dalam mengubah ide-ide kreatif menjadi peluang bisnis yang nyata. Meskipun kesadaran akan pentingnya inovasi dan kewirausahaan semakin meningkat, masih ada sejumlah tantangan yang harus diatasi dalam menerapkan konsep-konsep tersebut secara efektif di Indonesia. Secara keseluruhan, perusahaan yang berhasil dalam mengelola inovasi dan mengembangkan kewirausahaan memiliki beberapa faktor kunci yang mendukung kesuksesan mereka. Budaya inovasi yang kuat, dukungan manajemen yang tinggi, dan keterlibatan karyawan dalam proses inovasi, menjadi elemen yang sangat penting agar dapat diterima oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja inovatif dan kewirausahaan.

**Kata Kunci:** Strategis; Inovasi; Kewirausahaan.

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, MSDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, MSDM juga menjadi bagian dari *Management Science* yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan (Mahyarni Mahyarni et al., 2011).

Dalam bisnis dan wirausaha manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi komponen yang penting dalam menjaga kenyamanan para pekerja. Hal ini tidak terbatas pada jenis bisnis apa saja yang tergolong besar atau kecil. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor utama yang menggerakkan perusahaan. Sebagai salah satu faktor strategis dalam perusahaan, peran Manajemen Sumber Daya Manusia dapat menentukan maju tidaknya dan hidup matinya sebuah perusahaan (Erliyanti et al., 2021).

Dalam konteks ini, peran MSDM menjadi semakin vital di era globalisasi dan perubahan pasar yang cepat. Organisasi yang berhasil mengelola sumber daya manusianya dengan efektif akan lebih siap dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang, sehingga dapat bertahan dan berkembang dalam lingkungan bisnis yang kompetitif (Sartika, 2024).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peranan krusial dalam peningkatan efektivitas organisasi. Armstrong menekankan bahwa MSDM bukan sekadar tentang pengelolaan tenaga kerja, melainkan meliputi serangkaian strategi dan proses yang komprehensif. Tujuan utama dari MSDM, seperti dijelaskan oleh Armstrong, adalah untuk mengoptimalkan kontribusi sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan dan strategi organisasi. Hal ini mencakup berbagai aspek, mulai dari rekrutmen, pelatihan, pengembangan, hingga retensi karyawan (Sucipto, 2020).

Di era bisnis yang terus berkembang dan persaingan semakin erat, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Artikel ini mengkaji strategi membangun kemampuan inovasi sumber daya manusia sebagai elemen kunci untuk mendukung pertumbuhan bisnis di era globalisasi dan kompleksitas tantangan keamanan. Sumber daya manusia harus memiliki peranan aktif dalam kegiatan organisasi, karena hal itu merupakan perencana, pelaksana, dan

penentu untuk pencapaian tujuan suatu organisasi. Sekalipun suatu organisasi dilengkapi dengan peralatan canggih, akan tetapi sumber daya manusia yang tidak menjalankan tugas dengan baik, maka tujuan organisasi tidak akan tercapai. Peralatan canggih yang dimiliki perusahaan tidak akan berguna tanpa peran aktif dari *human resources* (HR). Mengelola sumber daya manusia itu sulit dan kompleks karena mereka mempunyai pemikiran, perasaan, status, aspirasi, dan latar belakang yang berbeda-beda.

Dalam hal pertahanan suatu negara, pentingnya sumber daya manusia yang baik dan penggunaan sumber daya alam secara bijaksana. Keduanya merupakan elemen penting dalam menjaga ketahanan nasional. Sebagai salah satu sektor utama perekonomian suatu negara, industri mempunyai peranan yang strategis dalam menunjang keberlangsungan dan pertumbuhan perekonomian. Namun kendala dalam pengelolaan sumber daya manusia dan sumber daya alam seringkali menjadi hambatan yang cukup besar dalam mencapai tujuan tersebut. Permasalahan seperti kurangnya tenaga kerja terampil, eksploitasi sumber daya alam yang berlebihan, dan ketidakmampuan beradaptasi terhadap perubahan teknologi seringkali mempengaruhi daya saing suatu industri. Pemikiran yang inovatif, kolaboratif, dan berkelanjutan menjadi hal yang perlu diperhatikan, karena ketiga hal tersebut berperan penting dalam menentukan daya saing industri dan kontribusinya terhadap kelestarian lingkungan dan ketahanan nasional.

Perusahaan harus mengubah strategi pengelolaan sumber dayanya agar tidak kritis melainkan memutuskan bagaimana manusia dalam persaingan global jika ingin bertahan dan bahkan dapat berpartisipasi dalam pasar tunggal ASEAN dan pasar global. Lebih banyak peran diperlukan sebagai manajemen sumber daya manusia untuk mempengaruhi perubahan dalam manajemen, karena sumber daya manusia dipandang sebagai komponen penting dalam mencapai keunggulan kompetitif perusahaan (An Nisaa Shabrina et al., 2023).

Oleh karena itu, Inovasi dan kewirausahaan merupakan faktor kunci yang berjalan beriringan untuk mendorong kemajuan bisnis dan perekonomian di era globalisasi saat ini. Perubahan pesat dalam teknologi, pasar, dan kebutuhan konsumen mengharuskan perusahaan untuk terus beradaptasi dan berkembang. Ketika persaingan semakin ketat, inovasi menjadi faktor utama yang membedakan perusahaan terkemuka dengan perusahaan yang stagnan. Inovasi tidak hanya memerlukan penciptaan produk dan layanan baru, namun juga pemikiran kreatif untuk merancang proses bisnis yang lebih efisien dan efektif. Perusahaan hendaknya terus mendorong karyawannya untuk berpikir kreatif dan mengembangkan ide-ide baru dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung eksperimen dan ide-ide inovatif.

Melalui inovasi, perusahaan dapat merespon perubahan pasar dengan lebih baik dan bersaing dengan pesaing. Kewirausahaan, di sisi lain, memperkenalkan konsep yang lebih luas mengenai pengembangan ide-ide kreatif menjadi peluang bisnis nyata. Kewirausahaan melibatkan kemampuan untuk mengidentifikasi peluang pasar yang belum terpenuhi, mengembangkan model bisnis yang inovatif, dan mengambil risiko yang diperhitungkan. Tanpa kewirausahaan, inovasi akan menyisakan ide yang belum terealisasi. Untuk berhasil di era globalisasi, perusahaan harus memiliki budaya inovasi dan kewirausahaan yang kuat. Budaya ini menciptakan lingkungan di mana ide-ide baru didorong, dievaluasi, dan diimplementasikan dengan cepat. Para pemimpin bisnis harus memimpin dengan memberikan contoh dalam mendorong inovasi dan kewirausahaan, serta memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan ide-ide tersebut. Secara keseluruhan, inovasi dan kewirausahaan menjadi kunci peningkatan daya saing perusahaan di era globalisasi. Perusahaan yang mampu mengintegrasikan kedua konsep ini ke dalam budaya dan strategi bisnis mereka akan lebih siap menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang muncul di pasar global yang selalu berubah.

Inovasi memainkan peran penting dalam kesuksesan wirausaha, karena inovasi mendorong pengembangan produk, layanan, dan model bisnis baru yang dapat menciptakan keunggulan kompetitif di pasar. Penelitian telah menunjukkan bahwa inovasi adalah faktor kunci dalam keberhasilan usaha kewirausahaan di berbagai industri dan konteks. Dalam konteks universitas kewirausahaan, inovasi dianggap sebagai faktor penentu keberhasilan untuk mencapai tujuan mereka, seperti mempromosikan pembangunan sosial dan ekonomi, menyediakan lapangan kerja, dan membina hubungan yang lebih baik dengan industri (Ahmad et al., 2023).

Adapun hasil penelitian sebelumnya yang terkait dengan judul peneliti, yang berjudul : Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia Kreatif dan Inovatif Pada UKM Batik Semarangan (Studi di Kampung Batik Semarang) (C Tri Widiastuti et al., 2019). Perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini adalah terletak pada lokasi, waktu penelitian dan hasil penelitian. Peranan Kreativitas dan Inovasi Dalam Usaha Meningkatkan Volume Penjualan Pada Pondok “Aroma Vegetarian” (Rusdianto et al., 2022). Perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini adalah terletak pada lokasi, waktu penelitian dan hasil penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis peran strategi sumber daya manusia yang mendukung inovasi dan pengembangan kewirausahaan di perusahaan-perusahaan Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya inovasi, dukungan

manajemen, keterlibatan karyawan, dan kolaborasi eksternal merupakan faktor kunci dalam mengelola inovasi dan mengembangkan kewirausahaan. Perusahaan di Indonesia perlu meningkatkan budaya inovasi, memberdayakan karyawan untuk berpikir kreatif, dan melibatkan manajemen senior dalam proses inovasi untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan jangka panjang.

## **METODE**

Jenis penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian lapangan. Penelitian lapangan (*field research*) menurut Sugiyono adalah penelitian yang secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan menggambarkan interaksi lingkungan secara tepat baik sifat-sifat suatu individu, kelompok, unit sosial lembaga dan masyarakat (Sugiyono, 2013).

Metode penelitian ini adalah tinjauan literatur atau survei literatur. Tinjauan pustaka merupakan penjelasan terhadap teori, temuan, dan bahan penelitian lainnya yang berasal dari bahan referensi yang menjadi landasan suatu kegiatan penelitian. Tinjauan pustaka mencakup ulasan, ringkasan, dan pemikiran penulis tentang berbagai sumber perpustakaan (artikel, buku, slide, informasi dari Internet, dll.) tentang topik yang sedang dipertimbangkan. Tinjauan literatur yang baik haruslah relevan, terkini, dan relevan. Landasan teori, tinjauan teori, dan tinjauan pustaka merupakan cara berbeda untuk melakukan tinjauan pustaka.

## **HASIL**

### **1. Inovasi Pada Sumber Daya Manusia**

Dalam hasil penelitian, perusahaan-perusahaan yang berhasil mengelola inovasi dan mengembangkan kewirausahaan mereka memiliki beberapa karakteristik dan praktik yang konsisten. Salah satu temuan utama adalah adanya budaya inovasi yang kuat di lingkungan kerja perusahaan-perusahaan tersebut. Budaya inovasi ini menciptakan lingkungan yang mendorong karyawan untuk berpikir kreatif, mengusulkan ide-ide baru, dan berani mengambil risiko. Selain itu, menemukan bahwa perusahaan-perusahaan tersebut memiliki struktur organisasi yang fleksibel dan responsif terhadap perubahan. Mereka memiliki tim inovasi yang di dedikasikan untuk mengembangkan dan mengimplementasikan ide-ide baru. Tim ini biasanya terdiri dari karyawan dari berbagai latar belakang dan tingkat hierarki, yang memungkinkan terciptanya solusi yang inovatif dan holistik. Pentingnya dukungan manajemen juga menjadi sorotan dalam penelitian ini. Manajemen senior dari perusahaan-perusahaan tersebut secara aktif terlibat dalam

proses inovasi, memberikan sumber daya dan dukungan yang diperlukan, serta menciptakan lingkungan di mana gagasan inovatif didukung dan dihargai. Selain itu, perusahaan-perusahaan yang berhasil dalam mengelola inovasi juga memiliki jaringan eksternal yang kuat dengan mitra, pemasok, dan pemangku kepentingan lainnya. Kolaborasi dengan pihak eksternal ini membantu perusahaan untuk mengakses sumber daya tambahan, mendapatkan wawasan pasar yang berharga, dan menciptakan peluang inovasi baru.

Landasan yang penting bagi perusahaan dalam merangsang kreativitas dan kemampuan untuk menciptakan ide-ide baru. Dukungan yang diberikan oleh manajemen, terutama manajemen senior, juga menjadi faktor penentu dalam kesuksesan inovasi dan kewirausahaan. Manajemen yang mendukung akan memberikan sumber daya dan arahan yang diperlukan bagi inovasi. Selain itu, keterlibatan aktif karyawan dalam proses inovasi juga sangat penting, karena mereka merupakan ujung tombak dalam mengimplementasikan ide-ide baru dan menciptakan perubahan di dalam perusahaan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor kunci yang dapat membantu perusahaan dalam mengelola inovasi dan mengembangkan kewirausahaan. Perusahaan-perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja inovatif dan kewirausahaan mereka dapat mempertimbangkan untuk memperkuat budaya inovasi, memberikan dukungan yang kuat dari manajemen, dan melibatkan karyawan secara aktif dalam proses inovasi.

## **2. Strategi SDM dalam Mendukung Perkembangan Kewirausahaan**

Kebijakan pemerintah dan arah pengembangan kewirausahaan pada dasarnya ditujukan pada pertumbuhan ekonomi yang tinggi, penyerapan tenaga kerja, peningkatan daya saing, pengentasan kemiskinan dan pengembangan usaha yang ramah lingkungan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penerapan strategi pengembangan kewirausahaan tersebut, melalui beberapa cara sebagai berikut:

- a. Mempromosikan lingkungan usaha yang mendukung

Hal ini bertujuan untuk memberikan kesempatan yang sama kepada masyarakat lokal dan pelaku ekonomi dalam pengembangan usaha, termasuk akses terhadap sumber daya produktif. Aspek regulasi dan deregulasi semakin menonjol karena peraturan perundang-undangan masih dipandang perlu untuk pengembangan kewirausahaan.

- b. Peningkatan akses terhadap keuangan

Ini merupakan permasalahan yang sudah sering terjadi, namun jika dicermati, permasalahan utamanya bukan hanya pada permodalan, namun juga pada tidak adanya pasar dan barang-barang yang diproduksi dalam jumlah kecil sehingga tidak dapat dijual. Pemerintah

juga harus terus mengalokasikan sebagian APBN/APBD untuk pemberdayaan UKM/Kewirausahaan dan Badan Pengelola Dana Bergulir (LPDB) untuk memperkuat kemampuan pelaku ekonomi dalam memenuhi kebutuhan keuangan.

c. Meningkatkan akses pasar dengan meningkatkan kualitas

Desain dan harga yang kompetitif, merupakan permasalahan yang berdampak pada pemasaran produk di pasar domestik dan internasional. Mengatasi tantangan pemasaran memerlukan penyederhanaan peraturan, keterampilan, dan pelatihan manajemen untuk meningkatkan kemampuan pengusaha dalam menghasilkan produk berkualitas yang memenuhi kebutuhan konsumen. Selain pelatihan, kita harus terus menggalakkan pertemuan bisnis di pasar luar negeri, perundingan hambatan non-tarif, serta pameran dalam dan luar negeri untuk memamerkan produk-produk yang dihasilkan para pengusaha. Untuk mengatasi permasalahan diatas kita perlu mempunyai sumber daya manusia yang sangat kreatif, karena dengan inovasi yang terus menerus dikembangkan, maka perusahaan dapat bersaing di zaman seperti ini. Di sisi lain, pengembangan kelembagaan yang mendukung pemasaran produk, seperti kebangkitan pasar tradisional, rumah dagang dan balai dagang, pusat pemasaran produk lainnya seperti dewan perdagangan, harus lebih diperluas, mulai dari kabupaten/kota dan daerah pusat sampai tingkat luar negeri.

d. Mengembangkan keterampilan kewirausahaan dan usaha khususnya yang berkaitan dengan kewirausahaan.

Kurangnya kewirausahaan dipandang sebagai kurangnya kreativitas dan inovasi serta keberanian dalam mengambil keputusan. Secara umum kewirausahaan di Indonesia bergantung pada program pemerintah. Hal ini sudah jelas bahkan sebelum Indonesia dilanda krisis mata uang. Banyak perusahaan skala menengah dan besar tidak dapat terus beroperasi karena mereka terlilit utang luar negeri, termasuk utang modal dan bahan baku impor. Kedepan kita akan menumbuhkembangkan wirausaha tangguh berbasis sumber daya dan sumber daya lokal, mendorong kewirausahaan kelompok usaha kecil dan menengah berbasis ilmu pengetahuan dan teknologi, serta mengembangkan ekonomi industri kreatif khususnya berbasis warisan budaya bangsa. lakukan itu. Untuk menumbuhkan kewirausahaan, pemerintah perlu terus mendorong pengembangan inkubator, baik melalui peran perguruan tinggi maupun perusahaan besar.

### 3. Mengembangkan Kewirausahaan dengan Mempertahankan Kualitas SDM

Di era digital saat ini, salah satu langkah penting untuk menjaga kualitas SDM di perusahaan adalah pelatihan dan pengembangan. Keterampilan penting dalam konteks ini adalah keterampilan *Internet of Things* (IoT), dimana *Human Resource* (HR) harus mampu

berkomunikasi dan berbagai data menggunakan teknologi dan perangkat terkait. Hal ini penting karena memungkinkan perusahaan memberikan solusi yang lebih efisien di berbagai bidang. Selain itu, pengetahuan tentang analisis data juga merupakan faktor penting. Proses meneliti, menganalisis, dan memproses data membantu bisnis menemukan pola dan informasi yang membantu mengoptimalkan operasi bisnis. Keterampilan manajemen proyek juga menjadi prioritas. Dengan keahlian tersebut, para profesional dapat menjalankan perusahaannya secara efektif dan efisien, termasuk mengelola sumber daya, waktu, biaya, dan risiko. Selain itu, keterampilan manajemen proyek mencakup kemampuan untuk bekerja dalam tim dan mengelola komunikasi dengan pemangku kepentingan.

Penjangkauan dan pelatihan penting dalam organisasi dimana kemajuan dan produktivitas mungkin terbatas. Pengalaman lokal menunjukkan bahwa terbatasnya kemampuan anggota dalam menggunakan teknologi mempunyai implikasi terhadap tata kelola perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan pelatihan yang sistematis dan komprehensif untuk mengatasi kendala biaya yang mungkin dihadapi oleh anggota korporasi, solusi dapat ditemukan melalui pemanfaatan media digital. Pelatihan dan konsultasi dapat disampaikan secara online, sehingga mengurangi biaya dan memberikan akses yang lebih luas kepada anggota perusahaan. Adapun rencana kegiatan yang akan dilakukan selama enam bulan untuk memberikan solusi atas permasalahan mitra adalah akan dilaksanakan dengan metode pendekatan melalui Pelatihan, konsultasi dan pendampingan mitra berfokus pada pengembangan sumber daya manusia (SDM) dengan menggunakan materi yang relevan dan tepat. Berikut adalah cara untuk mempertahankan kualitas SDM yang ada:

a. Pelatihan komunikasi Sumber Daya Manusia

Pelatihan Keterampilan Komunikasi yang Efektif. Pelatihan dapat membantu karyawan mengembangkan komunikasi baik di dalam tim maupun dengan pihak eksternal, yang akan membantu pengembangan kewirausahaan di perusahaan menjadi lebih baik. Komunikasi yang dimaksud diatas termasuk komunikasi verbal dan nonverbal. Untuk meningkatkan keterampilan kepemimpinan, para pemimpin harus mempelajari pemahaman mendalam tentang konsep kepemimpinan, manajemen tim, dan kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi anggota tim.

b. Pelatihan dan konsultasi manajemen kualitas SDM dengan pendekatan digital

Pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan SDM Mengoptimalkan teknologi untuk memantau kinerja karyawan dan meningkatkan pengelolaan data SDM yang akan memberikan pemahaman tentang cara digitalisasi proses SDM untuk memperkenalkan konsep dan manfaat

digitalisasi dalam proses SDM. Termasuk rekrutmen online, manajemen kinerja digital, dan sistem kompensasi karyawan. Pengenalan alat dan aplikasi manajemen Sumber Daya Manusia akan Memberikan pelatihan langsung dalam penggunaan alat dan aplikasi digital yang mendukung manajemen sumber daya manusia, termasuk *Platform* HRIS (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia). Analisis tata untuk pengambilan keputusan akan mengajarkan keterampilan analisis data yang diperlukan untuk membuat keputusan yang berguna dan strategis dalam manajemen sumber daya manusia.

Dengan berkembangnya teknologi, pengembangan sumber daya manusia juga dapat dilakukan secara digital melalui berbagai platform. Memerikan pembelajaran langsung yang efektif dengan webinar, simulasi online, video pelatihan, dan pembelajaran seluler. Pendekatan digital ini tidak hanya efektif, namun juga menghemat biaya pelatihan dan perjalanan. Dengan menerapkan metode ini, perusahaan dapat memastikan pengembangan sumber daya manusia berjalan efisien, memenuhi kebutuhan perusahaan dan tetap relevan.

Pendidikan kewirausahaan dari perspektif psikologi sosial akan berkontribusi untuk menyelesaikan permasalahan sumber daya manusia Indonesia. Tidak berlebihan jika dikatakan pendidikan sangat menekankan pada kewirausahaan. Analisis pendidikan pascakolonial menunjukkan bahwa Indonesia belum sosio-psikologis. Pendidikan kewirausahaan akan meringankan pola pikir siswa yang mungkin menyimpang dari tujuan dan orientasi pendidikan kolonial yang bekerja sebagai pegawai atau mengikuti pelatihan pegawai negeri. Kondisi sosio-psikologis ini, pelatihan kewirausahaan juga mempersiapkan siswa terhadap sikap-sikap yang kemungkinan besar akan mempengaruhi tingkat kehidupan sosialnya.

Saat ini terdapat jiwa wirausaha dan kemampuan mengembangkan potensi diri secara maksimal dan melawan kecenderungan bahwa semakin tinggi jenjang pendidikan maka masa depan dengan segala permasalahannya akan semakin cerah. Negara ini sangat kaya dan konten pendidikan lainnya telah mengurangi permasalahan sumber daya alam secara signifikan. Nilai-nilai sosiologi mengacu pada kehidupan sosial. Oleh karena itu, dalam pengembangan pendidikan kewirausahaan, keterampilan sumber daya manusia hendaknya tetap memperhatikan suasana psikologis yang menghambat eksploitasi sumber daya alam.

#### **4. Kendala dalam Perkembangan Inovasi Kewirausahaan di Perusahaan**

Jenis-jenis permasalahan pada perusahaan mengacu pada konflik hierarki atau konflik antar level berbeda dalam suatu perusahaan, seperti konflik dengan atasan atau dewan direksi, terkadang dengan manajemen puncak, atau konflik umum antara manajemen dan karyawan. Selain itu, konflik fungsional dalam perusahaan dan konflik antar departemen fungsional yang

berbeda, misalnya antara departemen produksi dan pemasaran suatu perusahaan yang mempunyai perbedaan pendapat. Konflik selanjutnya antar personil, ini seringkali disebabkan oleh perbedaan yang melekat antara personil atau karyawan.

## **5. Strategi dalam Mengatasi Kendala yang Terdapat Didalam Perusahaan**

Ketika terjadi permasalahan dalam suatu perusahaan, maka kualitas dan kuantitas hasil produksi akan menurun, dan otomatis terdapat resiko perusahaan mengalami kebangkrutan. Risiko yang timbul dari permasalahan perusahaan merupakan salah satu dampak negatif yang ditimbulkan oleh ketidakmampuan suatu perusahaan dalam mengatasi permasalahan dengan baik.

Manajemen risiko mengharuskan perusahaan untuk dapat mengadopsi strategi proaktif untuk memperbaiki sistem internal dan membangun serta mengembangkan budaya kualitas perusahaan untuk mengelola risiko di masa depan dengan lebih baik. Manajemen risiko dalam suatu perusahaan perlu dilakukan untuk memastikan permasalahan yang ada di dalam perusahaan tidak berdampak buruk dan merugikan semua orang yang terkait dengan perusahaan. Manajemen risiko untuk meminimalisir permasalahan dalam perusahaan. Cara dalam mengatasi permasalahan dengan penyelesaian manajemen risiko seperti:

### **a. Identifikasi risiko**

Upaya ini dapat mengidentifikasi risiko yang mungkin timbul akibat ketidaksesuaian antara tujuan organisasi dan kinerja.

### **b. Pengukuran risiko**

Upaya ini dapat mengetahui seberapa besar risiko yang akan diambil perusahaan untuk mengkompensasi kerugian perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

### **c. Penanganan risiko**

Upaya ini dapat membantu organisasi untuk menerima atau menolak risiko yang ada melalui strategi penerimaan atau penolakan risiko.

## **PEMBAHASA**

### **1. Inovasi Pada Sumber Daya Manusia**

Untuk berinovasi perusahaan harus mengembangkan potensi para karyawan atau sumber daya manusia didalamnya, karena tanpa potensi yang terus menerus berkembang maka inovasi-inovasi baru tidak akan terealisasi. Bidang inovasi dalam pengembangan sumber daya manusia tidak mengenal batas. Ada tiga kategori bidang inovasi, Pada kategori pertama, manajemen bakat untuk inovasi mencakup seluruh elemen pencarian orang yang tepat, dan

posisi yang tepat secara terus-menerus. Ini adalah pekerjaan menantang yang memerlukan perencanaan, pendidikan, dan pelatihan tingkat tinggi. Hal ini mencakup tantangan untuk merekrut, mendidik dan melatih talenta manajemen dan kepemimpinan yang berkualifikasi tinggi di tingkat strategis dan operasional. Pengetahuan dan keterampilan individu-individu ini sangat penting untuk memimpin dan mengelola organisasi yang besar dan kompleks yang mencakup banyak departemen. Kedua, inovasi di bidang teknologi sangat penting untuk pengembangan sumber daya manusia dan kemampuan strategis dengan menyediakan sumber daya keuangan yang diperlukan, inovasi tersebut dapat dibiayai dan didukung. Inovasi tidak dapat terjadi tanpa dukungan finansial yang diperlukan. Ketiga merupakan gabungan dari dua bidang pertama dan melengkapi ketiganya (Catherine Bailey et al., 2018).

Secara keseluruhan, temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa mengelola inovasi dan mengembangkan kewirausahaan bukanlah tugas yang mudah, namun dengan membangun budaya inovasi yang kuat, memiliki struktur organisasi yang responsif, dukungan manajemen yang solid, dan kolaborasi eksternal yang efektif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang. Selain peran budaya inovasi yang kuat dan keterlibatan karyawan, penelitian ini juga menemukan bahwa manajemen senior memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung inovasi dan kewirausahaan di perusahaan. Manajemen senior tidak hanya memberikan sumber daya dan dukungan yang diperlukan, tetapi juga memberikan contoh dan inspirasi bagi karyawan lainnya. Mereka memiliki pemahaman yang mendalam tentang pentingnya inovasi dalam mencapai tujuan perusahaan serta kemampuan untuk mengidentifikasi dan merespons perubahan pasar dengan cepat (Sieg et al., 2023).

Dukungan manajemen senior juga mencakup penciptaan budaya kerja yang mendukung inovasi dengan memberikan apresiasi terhadap ide-ide baru dan memberikan ruang bagi karyawan untuk bereksperimen dan mengambil risiko yang terkontrol. Manajemen senior sering kali membentuk tim inovasi atau unit khusus yang bertanggung jawab untuk mengembangkan dan mengimplementasikan ide-ide inovatif. Mereka juga berperan dalam memfasilitasi kolaborasi antar departemen dan dengan pihak eksternal, memastikan bahwa informasi dan sumber daya dapat dengan mudah mengalir di seluruh organisasi, sehingga memungkinkan terciptanya solusi inovatif yang holistik. Adanya dukungan dan kepemimpinan yang kuat dari manajemen senior, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang memungkinkan inovasi dan kewirausahaan untuk berkembang, sehingga meningkatkan daya saing dan kesuksesan jangka panjang. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan peran penting manajemen senior

dalam menciptakan dan mempertahankan budaya inovasi yang sehat serta memberikan dukungan yang diperlukan bagi karyawan untuk terus berinovasi.

## **2. Strategi SDM dalam Mendukung Perkembangan Kewirausahaan**

Di Indonesia, konsep kewirausahaan telah dipopulerkan sejak Superman Sumahamijaya mempopulerkan kata wirausaha. Kewirausahaan sebenarnya identik dengan wirausaha. Kewirausahaan melibatkan kemauan dan keberanian yang kuat untuk mempertahankan kemauan dan kemampuan. Penerapan strategi pengembangan kewirausahaan tersebut, melalui beberapa cara sebagai berikut:

- a. Mempromosikan lingkungan usaha yang mendukung
- b. Peningkatan akses terhadap keuangan
- c. Meningkatkan akses pasar dengan meningkatkan kualitas
- d. Mengembangkan keterampilan kewirausahaan dan usaha khususnya yang berkaitan dengan kewirausahaan.

Secara umum kewirausahaan di Indonesia bergantung pada program pemerintah. Hal ini sudah jelas bahkan sebelum Indonesia dilanda krisis mata uang. Banyak perusahaan skala menengah dan besar tidak dapat terus beroperasi karena mereka terlilit utang luar negeri, termasuk utang modal dan bahan baku impor. Kedepan kita akan menumbuhkembangkan wirausaha tangguh berbasis sumber daya dan sumber daya lokal, mendorong kewirausahaan kelompok usaha kecil dan menengah berbasis ilmu pengetahuan dan teknologi, serta mengembangkan ekonomi industri kreatif khususnya berbasis warisan budaya bangsa.

## **3. Mengembangkan Kewirausahaan dengan Mempertahankan Kualitas SDM**

Di era digital saat ini, salah satu langkah penting untuk menjaga kualitas SDM di perusahaan adalah pelatihan dan pengembangan. Keterampilan penting dalam konteks ini adalah keterampilan *Internet of Things* (IoT), dimana *Human Resource* (HR) harus mampu berkomunikasi dan berbagai data menggunakan teknologi dan perangkat terkait. Hal ini penting karena memungkinkan perusahaan memberikan solusi yang lebih efisien di berbagai bidang. Selain itu, pengetahuan tentang analisis data juga merupakan faktor penting. Proses meneliti, menganalisis, dan memproses data membantu bisnis menemukan pola dan informasi yang membantu mengoptimalkan operasi bisnis. Keterampilan manajemen proyek juga menjadi prioritas.

Adapun rencana kegiatan yang akan dilakukan selama enam bulan untuk memberikan solusi atas permasalahan mitra adalah akan dilaksanakan dengan metode pendekatan melalui Pelatihan, konsultasi dan pendampingan mitra berfokus pada pengembangan sumber daya

manusia (SDM) dengan menggunakan materi yang relevan dan tepat. Berikut adalah cara untuk mempertahankan kualitas SDM yang ada:

a. Pelatihan komunikasi Sumber Daya Manusia

Pelatihan Keterampilan Komunikasi yang Efektif. Pelatihan dapat membantu karyawan mengembangkan komunikasi baik di dalam tim maupun dengan pihak eksternal, yang akan membantu pengembangan kewirausahaan di perusahaan menjadi lebih baik. Komunikasi yang dimaksud diatas termasuk komunikasi *verbal* dan *nonverbal*. Untuk meningkatkan keterampilan kepemimpinan, para pemimpin harus mempelajari pemahaman mendalam tentang konsep kepemimpinan, manajemen tim, dan kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi anggota tim.

b. Pelatihan dan konsultasi manajemen kualitas SDM dengan pendekatan digital

Pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan SDM Mengoptimalkan teknologi untuk memantau kinerja karyawan dan meningkatkan pengelolaan data SDM yang akan memberikan pemahaman tentang cara digitalisasi proses SDM untuk memperkenalkan konsep dan manfaat digitalisasi dalam proses SDM. Termasuk rekrutmen online, manajemen kinerja digital, dan sistem kompensasi karyawan. Pengenalan alat dan aplikasi manajemen Sumber Daya Manusia akan Memberikan pelatihan langsung dalam penggunaan alat dan aplikasi digital yang mendukung manajemen sumber daya manusia, termasuk *Platform HRIS* (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia). Analisis tata untuk pengambilan keputusan akan mengajarkan keterampilan analisis data yang diperlukan untuk membuat keputusan yang berguna dan strategis dalam manajemen sumber daya manusia.

Pendidikan kewirausahaan dari perspektif psikologi sosial akan berkontribusi untuk menyelesaikan permasalahan sumber daya manusia Indonesia. Tidak berlebihan jika dikatakan pendidikan sangat menekankan pada kewirausahaan. Analisis pendidikan pascakolonial menunjukkan bahwa Indonesia belum sosio-psikologis. Pendidikan kewirausahaan akan meringankan pola pikir siswa yang mungkin menyimpang dari tujuan dan orientasi pendidikan kolonial yang bekerja sebagai pegawai atau mengikuti pelatihan pegawai negeri. Kondisi sosio-psikologis ini, pelatihan kewirausahaan juga mempersiapkan siswa terhadap sikap-sikap yang kemungkinan besar akan mempengaruhi tingkat kehidupannya.

Saat ini terdapat jiwa wirausaha dan kemampuan mengembangkan potensi diri secara maksimal dan melawan kecenderungan bahwa semakin tinggi jenjang pendidikan maka masa depan dengan segala permasalahannya akan semakin cerah.

#### 4. Kendala dalam Perkembangan Inovasi Kewirausahaan di Perusahaan

Masalah adalah suatu kejadian yang terjadi karena ketidakselarasan antara apa yang diinginkan dengan standar yang telah ada. Masalah memiliki identic dengan kejadian yang berakibat negatif pada diri seseorang atau organisasi. Resiko adalah sebuah kejadian yang dimana akan memberikan masalah buruk berdampak kerugian bagi individu maupun Lembaga (Mustofa, 2022). Demikian juga dengan masalah dalam perusahaan yang juga berakibat negatif terhadap sistem perusahaan. Masalah dalam perusahaan terjadi karena ketidaksesuaian antara standar kerja dengan standar kualitas hasil produk yang sedang diproduksinya. Masalah dalam perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor seperti kurang tenaga pekerja (secara kuantitas), kualitas kerja karyawan yang buruk, peralatan yang kurang memadai, sistem kerja yang tidak jelas dan lain sebagainya (Hastin Nuraini, 2022).

Jenis-jenis permasalahan pada perusahaan mengacu pada konflik hierarki atau konflik antar level berbeda dalam suatu perusahaan, seperti konflik dengan atasan atau dewan direksi, terkadang dengan manajemen puncak, atau konflik umum antara manajemen dan karyawan. Selain itu, konflik fungsional dalam perusahaan dan konflik antar departemen fungsional yang berbeda, misalnya antara departemen produksi dan pemasaran suatu perusahaan yang mempunyai perbedaan pendapat. Konflik selanjutnya antar personil, ini seringkali disebabkan oleh perbedaan yang melekat antara personil atau karyawan.

## **5. Strategi dalam Mengatasi Kendala yang Terdapat Didalam Perusahaan**

Ketika terjadi permasalahan dalam suatu perusahaan, maka kualitas dan kuantitas hasil produksi akan menurun, dan otomatis terdapat resiko perusahaan mengalami kebangkrutan. Risiko yang timbul dari permasalahan perusahaan merupakan salah satu dampak negatif yang ditimbulkan oleh ketidakmampuan suatu perusahaan dalam mengatasi permasalahan dengan baik. Risiko dapat muncul karena individu atau organisasi tidak memiliki cara untuk mengatasi mengenai peristiwa yang telah terjadi (Suryanto et al., 2020). Untuk mengatasi risiko tersebut, perusahaan perlu mengubah risiko yang terjadi menjadi dampak positif untuk sekitar, dengan mengidentifikasi dan merekomendasikan peluang-peluang pengambilan keputusan untuk mempengaruhi kegiatan-kegiatan yang kemudian dilakukan. Perusahaan perlu memperhatikan peningkatan pengukuran sistem kerja saat ini untuk perbandingan dengan hasil yang akan datang, agar perusahaan mengetahui peningkatan dan penurunan hasil dari tahun ke tahun (Hadi et al., 2020).

Manajemen risiko mengharuskan perusahaan untuk dapat mengadopsi strategi proaktif untuk memperbaiki sistem internal dan membangun serta mengembangkan budaya kualitas perusahaan untuk mengelola risiko di masa depan dengan lebih baik. Manajemen risiko dalam

suatu perusahaan perlu dilakukan untuk memastikan permasalahan yang ada di dalam perusahaan tidak berdampak buruk dan merugikan semua orang yang terkait dengan perusahaan. Manajemen risiko mengacu pada upaya suatu perusahaan atau organisasi untuk mengelola risiko yang mungkin atau mungkin terjadi, dengan tujuan untuk meminimalkan kerugian yang terjadi. Sedangkan permasalahan perusahaan adalah permasalahan yang timbul pada proses produksi suatu perusahaan yang disebabkan oleh tidak sinkronnya kinerja sumber daya yang dimiliki perusahaan dalam produksi barang dan jasa. Manajemen risiko untuk meminimalisir permasalahan dalam perusahaan.

## KESIMPULAN

Dapat disimpulkan dari hasil penelitian adalah kewirausahaan adalah sikap dan kemampuan menciptakan sesuatu yang bernilai dan berguna bagi diri sendiri dan orang lain. Kewirausahaan sebenarnya identik dengan wirausaha. Berwirausaha membutuhkan kemauan yang kuat dan keberanian untuk mempertahankan kemauan dan keterampilan. Tanpa ada keinginan dari dalam diri kita untuk berwirausaha, maka sesuatu yang kita ciptakan tidak akan bernilai harganya di mata konsumen. Untuk perusahaan yang ingin mengembangkan kewirausahaannya maka mereka harus mempunyai sumber daya manusia yang biasa disebut karyawan yang memiliki ide kreatif dan inovasi-inovasi terbaru. Perusahaan yang berhasil mengelola inovasi dan mengembangkan kewirausahaan maka akan disebut sukses. Budaya inovasi ini menciptakan lingkungan yang mendorong karyawan untuk berpikir kreatif, mengajukan ide-ide baru, dan mengambil risiko. Salah satu langkah penting dalam menjaga kualitas sumber daya manusia di suatu perusahaan adalah pelatihan dan pendidikan lanjutan. Fitur penting dalam konteks ini adalah fungsionalitas *Internet of Things* (IoT). Sumber daya manusia (SDM) harus mampu berkomunikasi dan berbagi data dengan menggunakan teknologi dan perangkat terkait. Dalam hal seperti ini kendala akan terus bermunculan, kendala dari internal perusahaan tersebut atau eksternal. Kendala dari internal juga harus terus diperhatikan, seperti perdebatan antar karyawan perusahaan. Maka dari itu, perusahaan harus mempelajari terkait manajemen risiko, agar masalah yang bermunculan dikemudian hari bisa diatasi dan tidak menimbulkan dampak negatif untuk perusahaan itu sendiri. Perusahaan harus bisa menganalisis masalah, mempertimbangkan risiko, serta harus mempunyai cara untuk menangani risiko tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Muh. I. S., Idrus, M. I., Rijal, S., Satiadharna, M., & K., D. M. (2023). Peran Inovasi dalam Keberhasilan Kewirausahaan: Studi Kasus tentang Startup Berkembang Pesat di Industri Teknologi. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan West Science*, 1(03), 153–162. doi: 10.58812/jekws.v1i03.506
- An Nisaa Shabrina, Achmad Fauzi, Adi Wibowo Noor Fikri, Hanny Novita Ramadhan, Muhammad Choirudin, Muhammad Reyhan Riyandito, Muthia Novita Ramadhani, & Putri Aprilia Hikayatuni'mah. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik dalam Menciptakan Keunggulan Kompetitif Perusahaan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 4(3), 382–387.
- C Tri Widiastuti, Rahmatya Widyaswati, & Rita Meiriyanti. (2019). Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia Kreatif dan Inovatif Pada UKM Batik Semarang (Studi di Kampung Batik Semarang). *Jurnal Riptek*, 13(2), 124–130.
- Catherine Bailey, David Mankin, Clare Kelliher, & Thomas Garavan. (2018). *Strategic Human Resource Management*. Oxford University Press.
- Erliyanti, & Yurmaini. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Kewirausahaan. *AT-TIJARAH: Jurnal Penelitian Keuangan Dan Perbankan Syariah*, 3(2), 96–114. doi: 10.52490/attijarah.v3i2.140
- Hadi, J. A., Febrianti, M. A., Yudhistira, G. A., & Qurtubi, Q. (2020). Identifikasi Risiko Rantai Pasok dengan Metode House of Risk (HOR). *Performa: Media Ilmiah Teknik Industri*, 19(2). doi: 10.20961/performa.19.2.46388
- Hastin Nuraini. (2022). Manajemen Risiko Untuk Meminimalisir Masalah Perusahaan. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3), 339–350. doi: 10.55606/optimal.v2i3.1366
- Mahyarni Mahyarni, & Astuti Meflinda. (2011). Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal AN-NIDA'*, 36(1), 23–36.
- Mustofa, A. A. (2022). Manajemen Risiko dalam Upaya Resiko Muzakki dan Mustahiq pada lembaga MPZ Citra Anak Sholeh. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(1), 715. doi: 10.29040/jiei.v8i1.4207
- Rusdianto, R., Subiyanto, S., & Arini, A. (2022). Peranan Kreativitas dan Inovasi Dalam Usaha Meningkatkan Volume Penjualan Pada Pondok "Aroma Vegetarian. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 3(3), 163–180. doi: 10.47747/jbme.v3i3.781
- Sartika, G. (2024). Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Keberlanjutan Organisasi melalui Penerapan Triple Bottom Line. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 177–188. doi: 10.56145/ekonomibisnis.v4i1.155
- Sieg, P., Posadzińska, I., & Józwiak, M. (2023). Academic entrepreneurship as a source of innovation for sustainable development. *Technological Forecasting and Social Change*, 194, 122695. doi: 10.1016/j.techfore.2023.122695

- Sucipto. (2020). Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Perspektif Syariah (Telaah Perilaku Bisnis dalam Manajemen Sumber Daya Manusia). *At-Tabdżib: Jurnal Studi Islam Dan Muamalah*, 8(1), 61–80.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suryanto et al. (2020). *Manajemen Risiko (Prinsip Dan Implementasi)*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.