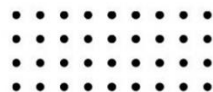




Editor : Martin Yehezkiel Sianipar

SUMBER DAYA MANUSIA ORGANISASI KEWIRAUSAHAAN

Supriyati | Fera Nelfianti
Ade Khadijatul Z. Hrp | Ana Fitriyatul Bilgies
Rahmat | Titi Suwarni
Linna Ismawati | Irra Chrissyanti Dewi
Muhammad Hasan | Nurvi Oktiani
Bambang Supriadi | Suryani Maryam
Sri Rahayu



BUNGA RAMPAI

**SUMBER DAYA MANUSIA ORGANISASI
KEWIRAUSAHAAN**

UU No 28 tahun 2014 tentang Hak Cipta

Fungsi dan sifat hak cipta Pasal 4

Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan hak eksklusif yang terdiri atas hak moral dan hak ekonomi.

Pembatasan Pelindungan Pasal 26

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, Pasal 24, dan Pasal 25 tidak berlaku terhadap:

- i Penggunaan kutipan singkat Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait untuk pelaporan peristiwa aktual yang ditujukan hanya untuk keperluan penyediaan informasi aktual;
- ii Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk kepentingan penelitian ilmu pengetahuan;
- iii Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk keperluan pengajaran, kecuali pertunjukan dan Fonogram yang telah dilakukan Pengumuman sebagai bahan ajar; dan
- iv Penggunaan untuk kepentingan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang memungkinkan suatu Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait dapat digunakan tanpa izin Pelaku Pertunjukan, Produser Fonogram, atau Lembaga Penyiaran.

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

SUMBER DAYA MANUSIA ORGANISASI KEWIRAUSAHAAN

Supriyati
Fera Nelfianti
Ade Khadijatul Z. Hrp
Ana Fitriyatul Bilgies
Rahmat
Titi Suwarni
Linna Ismawati
Irra Chrisyanti Dewi
Muhammad Hasan
Nurvi Oktiani
Bambang Supriadi
Suryani Maryam
Sri Rahayu

Penerbit



CV. MEDIA SAINS INDONESIA
Melong Asih Regency B40 - Cijerah
Kota Bandung - Jawa Barat
www.medsan.co.id

Anggota IKAPI
No. 370/JBA/2020

SUMBER DAYA MANUSIA ORGANISASI KEWIRAUSAHAAN

Supriyati
Fera Nelfianti
Ade Khadijatul Z. Hrp
Ana Fitriyatul Bilgies
Rahmat
Titi Suwarni
Linna Ismawati
Irra Chrisyanti Dewi
Muhammad Hasan
Nurvi Oktiani
Bambang Supriadi
Suryani Maryam
Sri Rahayu

Editor :
Martin Yehezkiel Sianipar

Tata Letak :
Linda Setia Kasih Zendrato

Desain Cover :
Qonita Azizah

Ukuran :
A5 Unesco: 15,5 x 23 cm

Halaman :
viii, 216

ISBN :
978-623-195-178-6

Terbit Pada :
Maret 2023

Hak Cipta 2023 @ Media Sains Indonesia dan Penulis

Hak cipta dilindungi undang-undang. Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit atau Penulis.

PENERBIT MEDIA SAINS INDONESIA

(CV. MEDIA SAINS INDONESIA)
Melong Asih Regency B40 - Cijerah
Kota Bandung - Jawa Barat
www.medsan.co.id

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga buku yang berjudul “Sumber Daya Manusia Organisasi Kewirausahaan” dapat dipublikasikan dan sampai dihadapan pembaca. Buku ini disusun oleh sejumlah akademisi dan praktisi sesuai dengan kepakarannya masing-masing. Buku ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan khususnya terkait dengan kajian manajemen sumber daya manusia pada organisasi kewirausahaan di Indonesia.

Penting bagi organisasi kewirausahaan dalam mengimplementasikan prinsip dan teori manajemen sumber daya manusia pada abad 21 agar dapat menjalankan usaha atau bisnis yang berkelanjutan (*sustainable*). Sehingga pelaku dan sumber daya manusia pada organisasi-organisasi kewirausahaan dapat menghadapi keadaan abad 21 yang begitu bergejolak (*volatile*), tidak pasti (*uncertain*), rumit (*complex*), dan serba mendua (*ambiguous*). Oleh karena itu, menghadirkan kajian konsep manajemen sumber daya manusia yang relevan dan kontekstual terhadap perkembangan zaman yang terdiri dari topik-topik terkini tentang manajemen sumber daya manusia organisasi kewirausahaan merupakan tantangan bagi setiap penulis agar tulisan yang dihadirkan mampu memberikan pengetahuan dan wawasan bagi pembacanya.

Buku ini disusun dari 13 bab yang dibahas secara rinci, diantaranya: Pengantar SDM Kewirausahaan; Rekrutmen SDM Kewirausahaan; Seleksi SDM Kewirausahaan; Networking SDM Kewirausahaan; Mentoring SDM Kewirausahaan; Komunikasi SDM Kewirausahaan; Motivasi SDM Kewirausahaan; Berpikir Kreatif SDM Kewirausahaan; Pelatihan dan Pengembangan SDM

Kewirausahaan; Pengambilan Keputusan SDM Kewirausahaan; Kepemimpinan SDM Kewirausahaan; Manajemen Talenta SDM Kewirausahaan; dan Transformasi SDM Kewirausahaan. Semoga buku ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan dapat menjadi acuan untuk mendukung gagasan dan topik manajemen sumber daya manusia terkini agar organisasi kewirausahaan dapat tumbuh dan berkelanjutan dalam era VUCA saat ini. Kami juga menyadari bahwa penyusunan buku ini membutuhkan saran dan masukan yang konstruktif demi penyempurnaan lebih lanjut.

Akhir kata, kami mengucapkan terima kasih kepada Penerbit Media Sains Indonesia dan semua timnya yang telah memfasilitasi penerbitan buku ini. Atas segala bantuan dan kerja sama dari berbagai pihak yang telah berpartisipasi dalam penyusunan buku ini, diucapkan banyak terima kasih.

Pematang Siantar, 13 Maret 2023
Editor

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i	
DAFTAR ISI.....	iii	
1	PENGANTAR SUMBER DAYA MANUSIA	
	KEWIRAUSAHAAN	1
	Pendahuluan	1
	Definisi Sumber Daya Manusia.....	3
	Manusia sebagai Aset Organisasi.....	5
	Dimensi Kinerja SDM Kewirausahaan.....	10
	Indikator Kinerja Utama (IKU) pada SDM Kewirausahaan	11
	Strategi Sumber Daya Manusia untuk Organisasi Kewirausahaan	12
2	REKRUTMEN SDM KEWIRAUSAHAAN	21
	Pendahuluan	21
	Rekrutmen dan Kewirausahaan.....	22
	Metode Rekrutmen SDM Kewirausahaan	23
	Kualifikasi Calon SDM di Kewirausahaan	25
	Tahap Rekrutmen SDM di Kewirausahaan.....	27
3	SELEKSI SUMBER DAYA MANUSIA	
	KEWIRAUSAHAAN	33
	Pentingnya Seleksi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis	33
	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	34
	Fungsi HRM (<i>Human Resources Management</i>).....	35
4	NETWORKING SUMBER DAYA MANUSIA	
	KEWIRAUSAHAAN	49
	Pendahuluan	49

	Pengertian <i>Networking</i>	50
	Manfaat <i>Networking</i> untuk Bisnis	51
	Sumber Daya Manusia Kewirausahaan	51
	<i>Networking</i> dan Wirausaha	55
5	MENTORING SUMBER DAYA MANUSIA KEWIRAUSAHAAN	61
	Pengertian Mentoring.....	61
	Manfaat Mentoring.....	63
	Model-Model Mentoring.....	66
	Tantangan dalam Mentoring	69
	Pengaruh Mentoring Terhadap Kewirausahaan.....	71
6	KOMUNIKASI SDM KEWIRAUSAHAAN	79
	Pendahuluan	79
	Komunikasi	80
	Komunikasi dalam kewirausahaan	80
	Unsur-unsur komunikasi kewirausahaan.....	81
	Tujuan dan Fungsi Komunikasi.....	83
	Pentingnya Komunikasi Dengan Konsumen.....	85
	Komunikasi Dengan Karyawan	86
	Bentuk Komunikasi	87
	Etika Komunikasi Bisnis.....	91
	Fungsi Etika Komunikasi Bisnis	91
	Tujuan Etika Komunikasi Bisnis	92
7	MOTIVASI KEWIRAUSAHAAN	97
	Pendahuluan	97
	Manfaat Kewirausahaan	99
	Motivasi Kewirausahaan	101

8	BERPIKIR KREATIF SDM KEWIRAUSAHAAN	115
	Pendahuluan	115
	Kreativitas, Sistem dan Paradigma.....	116
	Berpikir Kreatif untuk SDM Kewirausahaan	119
	<i>Tools for The Job of Thinking Creatively</i>	121
9	PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM KEWIRAUSAHAAN	131
	Relasi Sumber Daya Manusia dan Kewirausahaan: Modal Manusia dalam Penciptaan Pengetahuan Baru.....	131
	Pelatihan SDM Kewirausahaan dalam Perspektif Transfer Pengetahuan Kewirausahaan.....	136
	Pengembangan SDM Kewirausahaan dalam Perspektif Transfer Pengetahuan	142
10	PENGAMBILAN KEPUTUSAN SDM KEWIRAUSAHAAN	149
	Pendahuluan	149
	Pengambilan Keputusan	150
	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengambilan Keputusan	154
	Dasar-Dasar dalam Pengambilan Keputusan.....	155
	Konsep Pengambilan Keputusan dalam Berwirausaha	156
	Hubungan Antara Pelaku Usaha (SDM) dengan Proses Pengambilan Keputusan.....	157
	Proses Pengambilan Keputusan dengan Memanfaatkan Peluang	158
	Pengambilan Keputusan dan Penyelesaian Masalah: Faktor, Proses dan Pelaksanaan	159

11	KEPEMIMPINAN SDM KEWIRAUSAHAAN	163
	Konsep Kepemimpinan	163
	Jenis Kepemimpinan	164
	Gaya Kepemimpinan	166
	Kepemimpinan SDM	167
	Konsep Kewirausahaan.....	169
	Karakteristik Kewirausahaan.....	170
	Kepemimpinan Kewirausahaan.....	171
	Karakteristik Kepemimpinan Wirausaha.....	173
	Atribut Pimpinan Kewirausahaan	175
	Manajemen SDM untuk Kewirausahaan.....	179
	Pengaruh Positif dari Kepemimpinan Kewirausahaan	179
	SDM dan Kewirausahaan.....	180
	Konsep Manajemen Kepemimpinan Kewirausahaan.....	181
12	MANAJEMEN TALENTA SDM KEWIRAUSAHAAN	185
	Definisi Manajemen Talenta.....	185
	Menciptakan Sistem Manajemen Talenta.....	186
	Akuisisi Talenta	187
	Bidang Manajemen Talenta Utama	189
	Perencanaan Talenta	191
	Mengintegrsikan Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan dengan Manajemen Talenta.....	195
	Cara Menetapkan Strategi Manajemen Bakat Menggunakan Kompensasi	197

	Teknologi Informasi Mendukung Sistem Manajemen Talenta.....	198
13	TRANSFORMASI SDM KEWIRAUSAHAAN.....	203
	Pengertian dan Konsep Tansformasi SDM.....	203
	Implikasi Transformasi Organisasional Terhadap Praktek Sumber Daya Manusia.....	206
	Transformasi Sumber Daya Manusia di Era Global.....	209

KEPEMIMPINAN SDM KEWIRAUSAHAAN

Drs. Bambang Supriadi, S.E., M.M.
Universitas Merdeka Malang

Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan menjadi semakin populer di seluruh dunia. Dan ini dapat dikenali: sejumlah besar perusahaan menyadari bahwa efektivitas dan keberhasilan kegiatan mereka bergantung pada seberapa kuat kepemimpinan mereka potensi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain secara maksimal untuk menyelesaikan tugas, tujuan, atau proyek apa pun. Kepemimpinan adalah seni menggerakkan orang lain untuk mau perjuangan untuk aspirasi bersama (Kouzes dan Posner, 1995). Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan kelompok yang terorganisir untuk mencapai tujuan. Berbagai gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi efektivitas dan kinerja organisasi. Seperti yang dinyatakan oleh (Nahavandi, 2002), organisasi saat ini membutuhkan pemimpin yang efektif yang memahami kompleksitas dengan cepat.

Konsep kepemimpinan mencakup gaya, sifat, dan prinsip pendekatan yang berbeda untuk mengelola tim karyawan. Pada dasarnya, konsep kepemimpinan didasarkan pada berbagai teori manajemen, dan ciri-ciri ini berfungsi sebagai standar bagi manajer, penyelia, dan pemimpin

posisional lainnya yang efektif. Selain itu, konsep kepemimpinan mendorong terciptanya teori gaya dan perilaku manajemen standar, dan seringkali mencakup ciri-ciri seperti kepribadian dan karakter, inisiatif, motivasi, pengaruh, kemampuan pengambilan keputusan, dan prinsip-prinsip lain yang membentuk dasar dari banyak gaya kepemimpinan terpadu.

Jenis Kepemimpinan

Konsep kepemimpinan berasal dari berbagai bentuk teori kepemimpinan. Misalnya, cara seorang pemimpin beradaptasi dengan suatu situasi adalah konsep inti dalam teori situasional. Berikut adalah beberapa jenis konsep kepemimpinan yang berasal dari teori kepemimpinan:

1. Kejujuran dan integritas

Kejujuran dan integritas adalah dua ciri utama yang termasuk dalam teori kepemimpinan sifat. Individu yang jujur dan dapat dipercaya menjadi pemimpin yang efektif, karena ciri-ciri ini sering berhubungan dengan bertindak demi kepentingan terbaik rekan kerja, tim, dan organisasi secara keseluruhan

2. Kemampuan untuk menyelesaikan konflik

Keterampilan resolusi konflik yang kuat diperlukan untuk tampil efektif dalam peran kepemimpinan. Konsep kepemimpinan ini bersifat situasional yang mengharuskan pemimpin untuk mendekati masalah secara langsung, berkolaborasi dengan tim untuk menciptakan solusi dan mengevaluasi hasil dari pemecahan masalah perusahaan.

3. Komunikasi dua arah

Mengelola tim secara efektif membutuhkan lebih dari sekadar mengarahkan dan mendelegasikan.

Pemimpin yang luar biasa meluangkan waktu untuk mendengarkan masukan dan perspektif tim mereka untuk semua pekerjaan yang berhubungan dengan mereka. Komunikasi dua arah ini membuat para pemimpin wawasan berharga dari beragam anggota tim mereka sementara mereka menawarkan umpan balik dan bimbingan yang konstruktif kepada staf mereka. Konsep membangun hubungan ini mencerminkan teori kepemimpinan hubungan, yang berfokus pada membangun tim kerja yang kuat yang mencapai tujuan bersama.

4. Kemampuan beradaptasi

Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menyesuaikan gaya, pendekatan, dan strategi manajemen dengan situasi tertentu mencerminkan teori kepemimpinan situasional. Selain itu, pemimpin yang kuat yang dapat beradaptasi dengan situasi yang berbeda sangat berhasil dalam membangun jaringan, membangun tim yang termotivasi, dan membuat tim mereka tetap terlibat.

5. Kesadaran diri

Kesadaran diri adalah sifat yang diperlukan untuk peran profesional apa pun, bukan hanya posisi kepemimpinan. Pemimpin yang memahami batasan mereka, tahu kapan harus mencari dukungan dan memiliki pengalaman mengatur emosi dan reaksi mereka menjadi manajer dan supervisor yang efektif seperti dapat mengendalikan reaksi dan mengelola emosi.

6. Empati

Memahami perasaan orang lain dan mendengarkan perspektif orang lain bukan hanya konsep kepemimpinan yang berhubungan dengan teori

kepemimpinan sifat, tetapi juga merupakan bagian dari teori kepemimpinan relasional. Membangun relasi dengan kolega, anggota tim, dan orang lain di tempat kerja membutuhkan pemahaman, pencarian minat yang sama, dan upaya aktif untuk mempelajari setiap individu dalam tim. Ini menciptakan kepercayaan, yang akan mengarah pada kepuasan kerja yang lebih tinggi karena karyawan merasa nyaman dan percaya diri dengan pemimpin mereka.

7. Penglihatan

Pemimpin dengan visi mencerminkan teori kepemimpinan sifat di mana inovasi, kreativitas, dan kemampuan untuk memulai dan memengaruhi perubahan adalah konsep penting dalam mengelola tim. Teori sifat mencakup visi sebagai kemampuan untuk memotivasi, menginspirasi, dan melibatkan orang lain, dan pemimpin yang menunjukkan sifat visioner ini seringkali sangat sukses.

Gaya Kepemimpinan

1. Gaya partisipatif atau demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis berusaha untuk mengambil keputusan kelompok secara partisipatif atau demokratis. Pemimpin seperti itu memberikan instruksi setelah berkonsultasi dengan kelompok. Keputusan pemimpin yang terpilih secara demokratis bukanlah keputusan sepihak yang dibuat tanpa masukan dari pihak lain. Pemimpin harus berdiskusi dengan anggota kelompok dan mencari masukan untuk membuat keputusan.

2. Gaya otokratis atau otoriter

Gaya kepemimpinan otokratis adalah gaya yang memberikan kendali penuh kepada satu orang.

Pemimpin ini akan memegang semua kekuasaan otoritatif dengan semua keputusan dan hampir tidak mengambil kontribusi dari anggota kelompok lainnya. Keputusan tidak untuk didiskusikan oleh kelompok dan pemimpin dapat membuat keputusan ini berdasarkan pemikiran mereka sendiri. Gaya ini sebagian besar terlihat dalam perusahaan yang relatif kecil dengan sedikit karyawan dan hanya efektif jika budaya kerja perlu membuat keputusan cepat. Namun, gaya kepemimpinan ini dapat dianggap ketinggalan zaman dengan banyak bisnis yang menggunakan gaya demokratis. Hal ini pada gilirannya meningkatkan motivasi karyawan karena dengan memiliki masukan mereka dapat dikenali dan dihargai atas saran mereka dan pada akhirnya memberikan dorongan semangat kerja karyawan dan dengan demikian, membantu perusahaan berkembang dan berhasil.

Kepemimpinan SDM

Kepemimpinan SDM sangat penting dalam perusahaan baik besar maupun kecil. Pemimpin yang kuat dan berempati ini melihat masalah dari sudut pandang karyawan dan pelanggan. Pemimpin dapat menyelaraskan tujuan dan inisiatif mereka dengan perusahaan dan melakukan yang terbaik demi terciptanya lingkungan kerja yang optimal untuk karyawan. Pemimpin SDM adalah mediator antara manajemen atas dan karyawan dan penyebab juara atas nama karyawan. Selain itu, pemimpin SDM mengembangkan metrik dan indikator kinerja lainnya serta membuat perubahan yang konsisten berdasarkan kinerja secara keseluruhan. Ketika setidaknya ada satu individu yang memantau aktivitas ini dalam organisasi, mereka memastikan bahwa strategi tetap efektif dan menghasilkan laba atas investasi (ROI) yang dibuat untuk perubahan tersebut.

Berikut merupakan beberapa kualitas terbaik dari pemimpin SDM yang efektif diantaranya: berpikir ke depan, inovatif, strategis, etis, empati, dan akuntabel.

1. Berpikir ke depan

Pemimpin sumber daya manusia yang berpikiran maju secara konsisten merencanakan masa depan. Tujuan mereka melibatkan menjadi yang terdepan dalam tren dan meningkatkan tempat kerja sesegera mungkin. Beberapa tujuan utama pemimpin SDM termasuk menciptakan ruang yang aman bagi karyawan saat ini, meyakinkan manajemen atas tentang manfaat keragaman di tempat kerja dan memperkenalkan teknologi baru yang merampingkan proses di seluruh perusahaan.

2. Inovatif

Pemimpin sumber daya manusia yang inovatif merancang pendekatan baru dan unik untuk menarik, melatih, dan mengelola bakat. Mereka memahami bahwa menjadi kompetitif berarti menjadi berbeda dan mencoba sesuatu yang tidak dimiliki oleh perusahaan lain. Melakukan hal itu membantu perusahaan secara keseluruhan menonjol dari pemberi kerja lain dan menarik bakat terbaik yang tersedia.

3. Strategis

Pemimpin sumber daya manusia strategis menyelaraskan pendekatan kreatif mereka dengan tujuan bisnis. Pemimpin memahami tujuan organisasi dan visi keseluruhan dan mengembangkan proyek yang bekerja bersama-sama dengan tujuan ini dalam menciptakan lingkungan yang lebih efisien dan efektif.

4. Etis

Pemimpin sumber daya manusia yang etis peka terhadap sejumlah besar informasi rahasia karyawan, dipercaya dengan segala hal mulai dari kondisi medis hingga masalah kinerja, dan mengelola karyawan tidak hanya dengan standar hukum tetapi dengan cara yang terbaik untuk organisasi dan karyawannya.

5. Empati

Pemimpin sumber daya manusia yang berempati diperlukan untuk terhubung dengan karyawan dan memahami cara membantu mereka. Para pemimpin ini membentuk ikatan dan hubungan dengan karyawan mereka dan mendengarkan mereka sebelum menetapkan kebijakan mereka sendiri atau memulai solusi mereka sendiri. Pemimpin empatik memahami masalah perusahaan dari sudut pandang karyawan.

6. Akuntabel

Pemimpin sumber daya manusia yang bertanggung jawab bertanggung jawab atas tindakannya, terutama ketika perubahan baru berjalan di bawah ekspektasi. Mereka memilih untuk tidak menyalahkan karyawan lain atau sumber daya organisasi. Pemimpin yang bertanggung jawab menerima keadaan sebagaimana adanya dan bekerja lebih keras dalam upaya korektif.

Konsep Kewirausahaan

Kewirausahaan saat ini telah menjadi simbol ketahanan dan pencapaian bisnis. Kepekaan seorang wirausahawan dalam memanfaatkan peluang, mengambil risiko, berinovasi dan terus menggali ide-ide baru dalam bisnis merupakan keunggulan di tengah kondisi lingkungan yang semakin penuh ketidakpastian.

Hal ini sejalan dengan Irlandia & Webb (2007), Kewirausahaan adalah suatu konsep yang menggambarkan kegiatan seorang wirausaha. Konsep ini semakin berkembang dalam dekade terakhir dan telah berkembang dari waktu ke waktu dan penulis yang berbeda memiliki definisi yang berbeda untuk itu. Menurut Putari (2006), kewirausahaan melibatkan peran seorang agen (pengusaha) yang menyatukan semua alat produksi dan menemukan dalam nilai produk, pembentukan kembali seluruh modal yang digunakannya, nilai upah, bunga, dan sewa, yang dia bayar, serta keuntungan miliknya sendiri sehingga memandang pengusaha sebagai agen perubahan.

Menurut Dal Zotto dan Gustafsson (2007), wirausahawan adalah sumber daya yang berharga bagi suatu organisasi sehingga mereka menciptakan peluang yang sama sekali baru untuk investasi, pertumbuhan, dan pekerjaan melalui pengembangan kreativitas tingkat tinggi. Mereka menyadari peluang untuk menciptakan bisnis baru dan mengambil risiko terkait dalam menanggapi permintaan pasar yang tidak terpenuhi dan mengejar peluang ini untuk mengubahnya menjadi inovasi yang layak, konkret, dan dapat dipasarkan. Namun demikian, Kewirausahaan pada akhirnya tergantung pada beberapa faktor lain seperti kualitas pribadi, bakat, pendidikan, & latar belakang budaya, keterampilan kognitif dan basis pengetahuan sumber daya manusia yang dapat mendorong inspirasi yang mengarah pada kreativitas

Karakteristik Kewirausahaan

1. Memiliki kemampuan yang tinggi dalam mengambil sebuah resiko: wirausahawan membutuhkan keberanian dan kemampuan untuk mengambil risiko untuk menjadi sukses

2. Inovasi: Inovasi adalah kunci bagi wirausahawan, mereka dituntut untuk kreatif dan memunculkan ide-ide baru untuk memulai sebuah perusahaan dan menghasilkan uang dari peluang tersebut. Perubahan bisa datang dalam berbagai bentuk, seperti meluncurkan produk baru yang baru ke pasar atau proses yang lebih efisien dan ekonomis daripada metode tradisional.
3. Kualitas Visioner dan Kepemimpinan: pengusaha harus memiliki visi yang jelas tentang usaha baru mereka. Ide ini membutuhkan banyak sumber daya dan karyawan, sehingga kepemimpinan yang baik sangat penting untuk memberikan bimbingan dan membantu perusahaan mencapai kesuksesan.
4. Berpikiran terbuka: dalam bisnis, setiap situasi dapat menjadi peluang untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Wirausahawan harus mampu memahami suatu situasi dan melihat peluang potensial di dalamnya.
5. Fleksibel: Seorang pengusaha harus fleksibel dan terbuka untuk berubah tergantung pada situasi. Untuk menjadi pengusaha sukses, pemimpin harus terus-menerus mengadaptasi model bisnis yang dijalankan agar tetap berada di depan kurva.

Kepemimpinan Kewirausahaan

Kepemimpinan kewirausahaan adalah pola pikir yang memfokuskan perusahaan untuk mengubah konflik menjadi sebuah peluang yang dapat memberikan nilai ekonomi dan sosial. Para pemimpin wirausaha pemula memiliki beberapa karakteristik umum:

1. Pemimpin wirausaha ingin memecahkan masalah secara kolaboratif.

2. Pemimpin wirausaha menghargai tindakan dan berorientasi pada hasil.
3. Para pemimpin wirausaha percaya bahwa segala sesuatunya dapat menjadi lebih baik, dan bahwa mereka dapat memberikan dampak.

Kepemimpinan kewirausahaan didefinisikan sebagai “mengorganisasikan sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama menggunakan perilaku kewirausahaan proaktif dengan mengoptimalkan risiko, berinovasi untuk memanfaatkan peluang, mengambil tanggung jawab pribadi dan mengelola perubahan dalam lingkungan yang dinamis untuk kepentingan organisasi”. Kepemimpinan semacam itu dirancang untuk membantu menumbuhkan individu dan tim wirausaha yang menggunakan kreativitas mereka untuk menciptakan nilai bagi organisasi.

Kepemimpinan wirausaha melibatkan penggunaan praktik kepemimpinan yang membantu karyawan menjadi lebih mandiri, reflektif diri, dan mengoreksi diri di tempat kerja. Pemimpin wirausaha tidak hanya mengidentifikasi masalah. Sebaliknya, mereka menentukan solusi dan memastikan bahwa tindakan yang diperlukan dapat diterapkan. Mereka juga tidak membiarkan kesulitan membuat keputusan sulit menghalangi mereka untuk melakukan hal yang akan meningkatkan organisasi. Indikator kepemimpinan kewirausahaan meliputi: meyakinkan bawahan bahwa mereka dapat mencapai tujuan, mengartikulasikan visi organisasi secara menarik, menjanjikan bahwa usaha mereka akan membuahkan hasil yang luar biasa, dan mampu bertahan, dan perubahan lingkungan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi (Lajin dan Zainol).

Para ahli menggunakan tiga pendekatan utama untuk mendefinisikan kepemimpinan kewirausahaan, (Pihie dan Bagheri, 2013). Pertama, mereka fokus pada sifat dan karakter yang melekat dan membedakan pemimpin wirausaha dengan pemimpin lainnya. Kedua, mereka memeriksa faktor lingkungan dan konteks di mana para pemimpin organisasi mahir menerapkan prinsip dan strategi kewirausahaan menjalankan peran dan tugasnya. Ketiga, mereka mengamati proses sosial di mana kewirausahaan pemimpin mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan visi mereka (Fernald et al., 2005; Wibowo dan Saptono, 2018).

Karakteristik Kepemimpinan Wirausaha

Indeed Editorial Team (2021) membagi pemimpin yang efektif dalam perspektif wirausahawan sejati dalam mengembangkan keterampilan sebagai berikut:

1. Membangun kepercayaan: menunjukkan kepada karyawan bahwa mereka berkomitmen penuh untuk mencapai visi, para pemimpin kewirausahaan membangun kepercayaan dan keyakinan pada karyawan.
2. Menggunakan Keterampilan Komunikasi yang Efektif: Komunikasi yang efektif sama pentingnya bagi kepemimpinan yang sukses. Jika karyawan tidak jelas tentang visi perusahaan, dan/atau menerima pesan yang beragam dari waktu ke waktu, mereka tidak akan dapat memfokuskan semua upaya mereka untuk mencapai tujuan perusahaan
3. Melakukan peningkatan diri: berusaha memperbaiki diri, karyawan, proses perusahaan, dan mengembangkan strategi baru.

4. Memiliki Keterampilan Teknis: memiliki pemahaman yang jelas tentang cara kerja produk sehingga dapat memberikan panduan terbaik untuk tim yang dipimpin.
5. Terlibat secara aktif dalam Pengambilan Keputusan: Seorang pemimpin wirausaha harus mampu membuat keputusan dan mengarahkan organisasi sesuai dengan tujuan perusahaan. Namun, penting bagi para pemimpin untuk tidak mengatur karyawan secara mikro dengan bertindak terlalu cepat pada setiap keputusan. Sebaliknya, mereka harus fokus pada pengambilan keputusan yang membutuhkan dampak atau pengaruh besar.
6. Bertanggungjawab atas tindakannya: pemimpin hebat tidak menyalahkan orang lain. Sebaliknya, pemimpin bertanggung jawab atas masalah, meminta maaf jika diperlukan, dan belajar dari kesalahan tersebut.
7. Menjadi contoh atau model: dapat diandalkan selama masalah krisis, tanggap dan menjaga agar segala sesuatu berjalan dengan lancar, dan menunjukkan kerendahan hati
8. Buat Tim yang Terlibat: untuk menciptakan tim yang terlibat, para pemimpin wirausaha perlu mendorong inovasi dan kreativitas di antara karyawan dengan membiarkan karyawan membuat keputusan tanpa takut akan dampak atau kegagalan. Selain itu, pemimpin dapat mengadakan sesi kreatif dengan tim tentang ide atau inisiatif produk baru yang dapat bermanfaat bagi pertumbuhan perusahaan.
9. Memiliki Pemahaman yang Mendalam tentang Pasar Dinamis: sangat penting bahwa para pemimpin wirausaha memiliki pemahaman yang baik tentang pasar yang berubah dengan cepat, basis pelanggan, dan strategi bisnis.

Pemimpin sangat menyadari apa yang harus kuasai, di mana ada peluang untuk berkembang, tantangan apa yang ada di depan, dan bagaimana cara mengatasinya.

10. Ambil Risiko yang Terhitung: harus rela mempertaruhkan semuanya, untuk mengambil lompatan keyakinan dan mempertahankan momentum menuju tujuan perusahaan.



Gambar 14.1. Karakteristik Kepemimpinan Kewirausahaan Yang Efektif

Atribut Pimpinan Kewirausahaan

Pemimpin kewirausahaan akan bekerja dalam struktur organisasi formal, tetapi gunakan pendekatan yang biasanya diharapkan dari seorang pengusaha untuk mengidentifikasi peluang. Setelah peluang teridentifikasi, mereka berupaya menciptakan proposisi nilai yang akan memungkinkan pengujian cepat terhadap asumsi utama mereka, di samping manajemen risiko yang efektif (daripada meminimalkan risiko yang sering dicari dalam

lingkungan perusahaan), mereka diharuskan beroperasi dengan kesadaran kontekstual untuk menciptakan proposisi nilai yang memberikan nilai kepada pelanggan sambil mempertimbangkan persyaratan organisasi dan strategi. Bertujuan, pemimpin wirausaha harus memiliki kemampuan untuk belajar dengan cepat dan dalam lingkungan ambiguitas dan perubahan sambil memberikan kejelasan dan koherensi bagi orang-orang di sekitar mereka. Pemimpin wirausaha bertanggung jawab atas tindakan mereka dan tindakan tersebut harus lebih proaktif daripada reaktif sekaligus dapat menggerakkan anggotanya untuk meningkatkan penjualan (Nafi et al, 2018). Mereka berpikir tentang pencapaian hasil organisasi dengan cara yang inovatif dan bekerja dengan beragam kelompok orang dan sumber daya. Menurut Greenberg et al., (2011) pengembangan SDM berjiwa kepemimpinan wirausaha dapat dilihat dari 3 prinsip kepemimpinan wirausaha yaitu :

1. *Ambidexterity Kognitif*

Merujuk kepada keupayaan untuk menggunakan kedua-dua logik ramalan (dengan mengambil kira pengalaman lepas) dan logik penciptaan (membuat keputusan baharu berdasarkan maklumat baharu) semasa membuat keputusan.

2. *SEER (Social, Environmental, and Economic Responsibility and Sustainability)*

Kepimpinan dalam bidang keusahawanan seharusnya mampu mewujudkan nilai yang memenuhi keperluan masyarakat, alam sekitar, dan ekonomi di samping mengambil ketegangan dan potensi sinergi terwujud. Pelajar diharuskan menciptakan nilai untuk isu sosial, alam sekitar dan ekonomi pada masa yang sama, bukan satu demi satu.

Di luar SEER, pemimpin perniagaan juga menggunakan pemahaman mereka tentang diri mereka dan orang di sekeliling mereka untuk membimbing tindakan yang berkesan.

3. SSA (*Self and Social Awareness*)

Dengan memahami tujuan dan identitas mereka sendiri dan bagaimana mereka dipengaruhi oleh konteks sekeliling mereka, pemimpin keusahawanan lebih berkemungkinan membuat keputusan yang berkesan dalam keadaan yang tidak menentu dan tidak diketahui. Untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berjiwa wirausaha, Anda harus berpegang pada tiga prinsip di atas, antara lain:

- a. Cara berpikir dan bertindak yang baru dapat membantu pemimpin menjadi lebih ambidextrous secara kognitif.

Prinsip di balik ambidexterity kognitif adalah bahwa para pemimpin perlu menggunakan berbagai pendekatan analitis agar efektif dalam pekerjaan mereka. Ini memungkinkan mereka untuk menghasilkan ide dan solusi yang berkelanjutan secara sosial, lingkungan, dan ekonomi. Dengan menggunakan logika penciptaan dan prediksi, para pemimpin wirausaha diharapkan terampil dalam siklus di antara keduanya. Ini memungkinkan mereka untuk memperkenalkan ide dan inisiatif baru secara efektif. Bergantian antara pendekatan penciptaan dan prediksi memungkinkan individu dan organisasi berinovasi secara efektif dalam mengelola perubahan. Langkah selanjutnya adalah mengembangkan pendekatan kepemimpinan yang menggunakan pendekatan analitis, agar dapat mengidentifikasi dengan lebih

baik kapan diperlukan. Dengan menggunakan logika penciptaan dan prediksi, semua pemimpin wirausaha perlu terampil dalam bersepeda di antara keduanya. Ini memungkinkan mereka untuk memperkenalkan ide dan inisiatif baru dengan cepat dan efektif. Bergantian antara pendekatan penciptaan dan prediksi memungkinkan individu dan organisasi berinovasi secara efektif dalam mengelola perubahan

- b. Pandangan terbaru terkait isu Sosial, Lingkungan, dan Tanggung Jawab Ekonomis dan Berkesinambungan

Pemimpin wirausaha harus memiliki pandangan dunia yang berbeda dari bisnis karena mereka memahami ketegangan dan energi potensial yang ada antara penciptaan nilai sosial, lingkungan, dan ekonomi. Dalam melaksanakan tugas ini secara efektif, pemimpin perlu belajar bagaimana menghargai kepentingan, hak, dan kekuasaan dari kelompok pemangku kepentingan yang sangat beragam.

- c. Kesadaran Diri dan Sosial memberikan petunjuk untuk segala tindakan

Bagaimana mengembangkan kesadaran diri dan kesadaran sosial wirausaha sehingga mereka dapat memimpin dari sendiri yang paling dalam. Prinsip ketiga dari kepemimpinan kewirausahaan melibatkan pengembangan pemahaman kritis tentang diri sendiri dan konteks sosial dari peluang bisnis. Pemahaman ini memberikan landasan bagi cara-cara baru untuk mengetahui berdasarkan pandangan bisnis yang lebih luas.

Dengan memulai dengan pemahaman kritis tentang perspektif mereka sendiri dan perspektif dunia di sekitar mereka, para pemimpin kewirausahaan lebih siap untuk menanggapi situasi yang tidak pasti dan tidak diketahui. Mereka juga lebih siap untuk secara efektif membuat tindakan berkelanjutan dan untuk menegosiasikan hasil yang tidak pasti dan tidak jelas yang dapat timbul dari pengambilan keputusan mereka.

Manajemen SDM untuk Kewirausahaan

Manajemen sumber daya manusia adalah fungsi kepemimpinan dalam suatu organisasi yang membantu menyelaraskan tenaga kerja dengan keyakinan, niat dan tujuan organisasi. Ini termasuk menarik, mengembangkan, mengatur dan mempertahankan keterampilan yang dibutuhkan dalam pemenuhan keinginan konsumen dan pemegang saham, dan untuk menciptakan budaya perusahaan yang dapat diidentifikasi oleh staf dan merasakan rasa memiliki dan tujuan – yang semuanya membantu menyalurkan perilaku untuk mendorong organisasi menuju hasil yang diinginkannya.

Pengaruh Positif dari Kepemimpinan Kewirausahaan

Pengaruh positif dari prinsip-prinsip kepemimpinan kewirausahaan menurut Zwilling (2014) yang dimuat oleh Majalah Forbes adalah:

1. Fokus secara keseluruhan ditujukan untuk layanan terhadap pelanggan.
2. Mengoptimalkan risiko.
3. Menjadi kreatif dan inovatif secara terus menerus untuk mendapatkan yang lebih baik.

4. Mengambil tanggung jawab pribadi untuk hasil organisasi.
5. Memahami gambaran yang lebih luas.
6. Menjadi inspirator orang-orang di lingkungan sekitar dengan visi dan sasaran yang jelas.

SDM dan Kewirausahaan

HRM adalah pendorong penting kewirausahaan sehingga ada kebutuhan untuk penelitian yang membahas kontribusi yang dibuat HRM (Cardon & Steven, 2004) terhadap kemampuan perusahaan untuk menerima risiko, menjadi inovatif dan proaktif. Penelitian terdahulu menemukan hubungan yang positif dan signifikan antara variabel dan peningkatan hubungan dengan peran mediasi praktik berbagi pengetahuan di antara manajer menengah yang membantu menjembatani kesenjangan pengetahuan antara karyawan dan manajer puncak. Hayton (2005) mengulas studi empiris tentang sumber daya manusia sebagai pendorong kewirausahaan perusahaan, meskipun studi ini tidak membahas tentang memulai dan mengembangkan perusahaan.

Entrepreneurial Leadership adalah seorang wirausaha yang inovatif, mampu bereksperimen secara agresif dan terampil dalam mempraktikkan transformasi – transformasi kemungkinan – kemungkinan yang menarik. Wirausahawan yang memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi akan memiliki inovasi dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Wirausahawan dapat menerapkan inovasi dalam sumber daya manusianya.

Konsep Manajemen Kepemimpinan Kewirausahaan

David (2016) berpendapat bahwa perbaikan mudah dicapai jika dilakukan oleh orang yang bertanggung jawab atas proses yang diperbaiki. Selanjutnya, David (2016) mendukung bahwa wirausahawan mengidentifikasi ceruk peluang dan melibatkan karyawan yang termotivasi untuk bekerja sekeras yang mereka mampu, berkomitmen untuk membuat perubahan, bertekad untuk mengambil risiko, bertindak proaktif, dan terlibat penuh. Konsep manajemen Kepemimpinan Kewirausahaan melibatkan kemampuan wirausaha untuk secara efektif menangani peluang melalui dinamika pengaturan organisasi yang menentukan kinerja organisasi (Astuti et al. 2019).

Daftar Pustaka

- Astuti, W., Supanto, A., & Supriadi B. (2019). Entrepreneurial Skills and SME's Business Performance: Empirical Study Culinary Business. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 22(10), 160-166.
- Cardon, M. S. & Stevens, C. E. (2004). *Managing human resources in small organizations: What do we know.* Human Resource
- Dal Zotto, C., & Gustafsson, V. (2007). *Human Resource Management as Entrepreneurial* Mayson (Ed.), *International Handbook of Human Resource Management and Entre*
- David, P. (2016). *Introducing Leadership (Second Edition).* Making Things Happen.
- Fernald, L.W., Solomon, G.T., & Tarabishy, A. (2005). A new paradigm: Entrepreneurial leadership. *Southern Business Review*, 30(2), 1-10.
- Hayton, J.C. (2005). Promoting corporate entrepreneurship through human resource management practices: A review of empirical research. *Human Resource Management Review*, 15 (1), 21-41.
- Indeed Editorial Team, (Februari 23, 2021). *Understanding Leadership Concepts in the Workplace*, <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/leadership-concepts#:~:text=Leadership%20is%20the%20ability%20to, and%20productivity%20of%20a%20team>)
- Ireland & Webb. (2007). A Cross-Disciplinary Exploration of Entrepreneurship Research. *Journal of Management*, 33: 891.

- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. 1987. *The leadership challenge: How to get extraordinary things done in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass
- Management Review, 14, (3), 295-323. Dal Zotto, C., & Gustafsson, V. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Alat Wirausaha*. Rowena Barret dan Susan Mayson (Ed.), *International Handbook of Human Resource Management and Entrepreneurship*, Edward Elgar Publishing.
- Nahavandi, A, dan Malekzadeh, A.R. .1993. *Organizational Behaviour: The Person-Organization Fit*. New Jersey: Prentice Hall.
- Nafi, M., Supriadi, B., & Roedjinandari, N. (2018). Internal Marketing Impact On External Service Quality In Semeru Pine Forest (Spf) Tourist Atraction. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(7), 66-72. <https://doi.org/10.9790/487X-2007016672>
- Pihie, Z.A.L., & Bagheri, A. (2013). Self-efficacy and entrepreneurial intention: The mediation effect of self regulation. *Vocations and Learning*, 6(3), 385-401.
- Putari, V. (2006). *Evolution of Entrepreneurship*. Retrieved from:
<http://www.managementparadise.com/forums/entrepreneurship/1118>
- Suharyono. (2017). Sikap dan perilaku Wirausahawan. *Jurnal Ilmu dan Budaya*, 40(56): 6551-6586
- Wibowo, A., & Saptono, A. (2018). Does entrepreneurial leadership impact the creativity and innovation of elementary teachers? *Journal of Entrepreneurship Education*, 21(2), 54-60.
- Zwilling, Martin. 2014. *Entrepreneurial Leadership Can Save Any Business*

Profil Penulis



Drs. Bambang Supriadi, S.E., M.M.

Dosen tetap Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Merdeka Malang. Lahir di Kecamatan Bangil Pasuruan, Jawa Timur. Menyelesaikan Program Magister Manajemen di Universitas Padjadjaran Bandung dan Program Doktor di Universitas Merdeka Malang, pada PSDIE dengan Konsentrasi Manajemen Pemasaran. Fokus pada Kajian tentang *Green Tourism Management*. Aktif di kegiatan penelitian Hibah P2M Kemenristekdikti, Sebagai reviewer Penelitian (Bersertifikat Dikti & KAN), *Reviewer* di Jurnal pesona pariwisata, Sebagai Asesor Bidang Pariwisata dan Training Methodology (Bersertifikat BNSP), menjadi Konsultan Ahli Pariwisata sampai sekarang, aktif dalam organisasi profesi: Asosiasi Dosen Republik Indonesia (ADRI), *Indonesian Marketing Academy* (IMARC), Ikatan Ahli Kebencanaan Indonesia.

E-mail Penulis: bambang@unmer.ac.id

- 1 PENGANTAR SUMBER DAYA MANUSIA KEWIRAUSAHAAN
Supriyati
- 2 REKRUTMEN SDM KEWIRAUSAHAAN
Fera Nelfianti
- 3 SELEKSI SUMBER DAYA MANUSIA KEWIRAUSAHAAN
Ade Khadijatul Z. Hrp
- 4 NETWORKING SUMBER DAYA MANUSIA KEWIRAUSAHAAN
Ana Fitriyatul Bilgies
- 5 MENTORING SUMBER DAYA MANUSIA KEWIRAUSAHAAN
Rahmat
- 6 KOMUNIKASI SDM KEWIRAUSAHAAN
Titi Suwarni
- 7 MOTIVASI KEWIRAUSAHAAN
Linna Ismawati
- 8 BERPIKIR KREATIF SDM KEWIRAUSAHAAN
Irra Chrisyanti Dewi
- 9 PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM KEWIRAUSAHAAN
Muhammad Hasan
- 10 PENGAMBILAN KEPUTUSAN SDM KEWIRAUSAHAAN
Nurvi Oktiani
- 11 KEPEMIMPINAN SDM KEWIRAUSAHAAN
Bambang Supriadi
- 12 MANAJEMEN TALENTA SDM KEWIRAUSAHAAN
Suryani Maryam
- 13 TRANSFORMASI SDM KEWIRAUSAHAAN
Sri Rahayu

Editor :

Martin Yehezkiel Sianipar

Untuk akses **Buku Digital**,
Scan **QR CODE**



Media Sains Indonesia
Melong Asih Regency B.40, Cijerah
Kota Bandung - Jawa Barat
Email : penerbit@medsan.co.id
Website : www.medsan.co.id



ISBN 978-623-195-178-6 (PDF)



9 786231 951786