



Manajemen

SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KEWIRAUSAHAAN

Tim Penulis:

Zandra Dwanita Widodo

Farah Chalida Hanoum. T

Arif Murti R

Bayu Dewantoro

Krisnawati Setyaningrum Nugraheni

Suadi Sapta Putra

Dipa Teruna Awaludin

Adriansah

Erni Murniarti

Putu Fajar Kartika Lestari

Goklas Siahaan

Acai Sudirman

Devita Aryasari



Manajemen

SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KEWIRAUSAHAAN

Tim Penulis:

Zandra Dwanita Widodo, Farah Chalida Hanoum. T, Arif Murti R, Bayu Dewantoro,
Krisnawati Setyaningrum Nugraheni, Suadi Sapta Putra, Dipa Teruna Awaludin,
Adriansah, Erni Murniarti, Putu Fajar Kartika Lestari, Goklas Siahaan,
Acai Sudirman, Devita Aryasari.



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KEWIRAUSAHAAN

Tim Penulis:

**Zandra Dwanita Widodo, Farah Chalida Hanoum. T, Arif Murti R, Bayu Dewantoro,
Krisnawati Setyaningrum Nugraheni, Suadi Sapta Putra, Dipa Teruna Awaludin,
Adriansah, Erni Murniarti, Putu Fajar Kartika Lestari, Goklas Siahaan,
Acai Sudirman, Devita Aryasari.**

Desain Cover:

Helmaria Ulfa

Sumber Ilustrasi:

www.freepik.com

Tata Letak:

Handarini Rohana

Proofreader:

Evi Damayanti

ISBN:

978-623-500-774-8

Cetakan Pertama:

Maret, 2025

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang
by Penerbit Widina Media Utama

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:

WIDINA MEDIA UTAMA

Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 360/JBA/2020

Website: www.penerbitwidina.com

Instagram: [@penerbitwidina](https://www.instagram.com/penerbitwidina)

Telepon (022) 87355370

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga buku berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kewirausahaan" ini dapat terselesaikan dengan baik. Buku ini hadir sebagai referensi yang membahas secara komprehensif berbagai aspek dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada kewirausahaan.

Kami menyadari bahwa keberhasilan dalam dunia wirausaha sangat bergantung pada pengelolaan SDM yang efektif dan adaptif. Oleh karena itu, buku ini disusun untuk memberikan pemahaman yang mendalam mengenai berbagai aspek penting dalam manajemen SDM berbasis kewirausahaan, mulai dari pengantar manajemen SDM kewirausahaan, rekrutmen dan seleksi SDM, pelatihan dan pengembangan SDM, komunikasi efektif, mentoring, kreativitas, sistem dan paradigma SDM, pengambilan keputusan, kepemimpinan, optimalisasi manajemen talenta, transformasi SDM, hingga networking dalam wirausaha. Setiap bab dalam buku ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pembaca, baik bagi akademisi, praktisi, maupun calon wirausahawan dalam mengelola SDM secara optimal.

Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung terbitnya buku ini, baik dari segi akademis maupun praktis. Ucapan terima kasih khusus juga kami sampaikan kepada kolega, mahasiswa, dan para profesional yang telah memberikan masukan serta inspirasi dalam penyusunan buku ini.

Kami berharap bahwa buku ini dapat menjadi referensi yang bermanfaat bagi pembaca dalam memahami dan mengimplementasikan strategi manajemen SDM berbasis kewirausahaan. Semoga buku ini juga dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan sumber daya manusia yang lebih inovatif, adaptif, dan siap menghadapi tantangan dalam dunia wirausaha yang terus berkembang.

Selamat membaca, semoga ilmu yang disajikan dalam buku ini bermanfaat bagi perkembangan dunia kewirausahaan di Indonesia.

Maret, 2025

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
BAB 1 PENGANTAR MANAJEMEN	
SUMBER DAYA MANUSIA KEWIRAUSAHAAN	1
A. Pendahuluan.....	2
B. Sejarah Manajemen Sumber Daya Manusia Kewirausahaan.....	3
C. Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia	4
D. Konsep Dasar Kewirausahaan	5
E. Rangkuman Materi	6
BAB 2 REKRUITMEN SDM KEWIRAUSAHAAN	13
A. Pendahuluan.....	14
B. Rekrutmen dan Kewirausahaan.....	14
C. Metode Rekrutmen SDM Kewirausahaan	24
D. Kualifikasi Calon SDM di Kewirausahaan.....	25
E. Tahap Rekrutmen SDM di Kewirausahaan	27
F. Rangkuman Materi	28
BAB 3 SELEKSI SDM KEWIRAUSAHAAN	35
A. Pendahuluan.....	36
B. Seleksi Sumber Daya Manusia (SDM) Kewirausahaan	39
C. Proses Seleksi Sumber Daya Manusia (SDM) Kewirausahaan.....	41
D. Tahapan Dalam Seleksi Sumber Daya Manusia (SDM) Kewirausahaan.....	45
E. Tantangan Proses Seleksi Sumber Daya Manusia (SDM)	53
F. Rangkuman Materi	53
BAB 4 PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM KEWIRAUSAHAAN.....	57
A. Pelatihan.....	58
B. Tujuan Pelatihan Kewirausahaan	60
C. Contoh Pelatihan Kewirausahaan	60
D. Pengembangan SDM Kewirausahaan.....	62
E. Tujuan Pengembangan SDM Dalam Kewirausahaan	63
F. Pendekatan dan Metode Pengembangan SDM Dalam Kewirausahaan.....	63

G. Tahapan Pengembangan SDM Dalam Kewirausahaan.....	64
H. Tantangan Dalam Pengembangan SDM Kewirausahaan	65
I. Jenis-Jenis Pelatihan dan Pengembangan SDM Kewirausahaan.....	66
J. Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan SDM Kewirausahaan.....	67
K. Contoh Kasus Pelatihan dan Pengembangan SDM Kewirausahaan.....	68
L. Rangkuman Materi	70
BAB 5 KOMUNIKASI EFEKTIF SDM KEWIRAUSAHAAN.....	75
A. Pendahuluan.....	76
B. Pentingnya Komunikasi Efektif Dalam Kewirausahaan	76
C. Komponen Utama Komunikasi Efektif.....	81
D. Strategi dan Teknik Komunikasi Efektif	83
E. Evaluasi dan Pengembangan Komunikasi Dalam SDM.....	85
F. Rangkuman Materi	87
BAB 6 MENTORING SDM KWU	91
A. Pendahuluan.....	92
B. Mentoring dan Kewirausahaan	94
C. Rangkuman Materi	100
BAB 7 KREATIVITAS, SISTEM DAN PARADIGMA SDM KEWIRAUSAHAAN.....	105
A. Pendahuluan.....	106
B. Kreativitas Dalam Konteks SDM Kewirausahaan.....	107
C. Ekosistem Kreativitas dan Inovasi Penggerak Kewirausahaan.....	110
D. Teori Mutakhir Kreativitas dan Kewirausahaan	112
E. Strategi Pengembangan Kreativitas	114
F. Sistem SDM (Sumber Daya Manusia) Yang Mendukung Inovasi dan Kewirausahaan.....	116
G. Paradigma SDM Kewirausahaan Kontemporer	118
H. Tantangan Disruptif dan Strategi Adaptasi.....	120
I. Rangkuman Materi	122
BAB 8 PENGAMBILAN KEPUTUSAN.....	127
A. Konsep Pengambilan Keputusan	128
B. Fungsi dan Tujuan Pengambilan Keputusan.....	132
C. Dasar Pengambilan Keputusan	132

D. Proses Pengambilan Keputusan: Keputusan Merupakan Suatu Pilihan Yang Telah Dibuat Dari Dua Atau Lebih Alternatif.....	133
E. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengambilan Keputusan	134
F. Strategi Pengambilan Keputusan	135
G. Konsep Pengambilan Keputusan Dalam Berwirausaha.....	136
H. Rangkuman Materi	144
BAB 9 KEPEMIMPINAN KEWIRAUSAHAAN	149
A. Pendahuluan.....	150
B. Kepemimpinan.....	153
C. Kewirausahaan	159
D. Rangkuman Materi	165
BAB 10 OPTIMALISASI MANAJEMEN	
TALENTA SDM KEWIRAUSAHAAN	169
A. Pengertian Manajemen Talenta	170
B. Tujuan Manajemen Talenta.....	172
C. Strategi Manajemen Talenta	173
D. Implementasi Manajemen Talenta	179
E. Rangkuman Materi	189
BAB 11 TRANSFORMASI SDM KEWIRAUSAHAAN	193
A. Pendahuluan.....	194
B. Konsep Digitalisasi Sumber Daya Manusia.....	196
C. Msdm Pada Perusahaan Berbasis Digital	198
D. Tren Teknologi Yang Mengubah Lanskap SDM	201
E. <i>Human Resource Management</i> <i>Capability</i> Dalam Kewirausahaan	204
F. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Kewirausahaan	207
G. Rangkuman Materi	210
BAB 12 NETWORKING DAN WIRAUSAHA	215
A. Pengertian	216
B. Manfaat Networking Dalam Bisnis	217
C. Konsep Networking	219
D. Wirausaha.....	222
E. Rangkuman Materi	229

GLOSARIUM	233
PROFIL PENULIS	239



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KEWIRAUSAHAAN

BAB 1: PENGANTAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA KEWIRAUSAHAAN

Zandra Dwanita Widodo, S.Pd., S.E., M.M.

Universitas Tunas Pembangunan (UTP) Surakarta

BAB 1

PENGANTAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA KEWIRAUSAHAAN

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset terpenting dalam sebuah organisasi, termasuk dalam konteks kewirausahaan. SDM yang berkualitas bukan hanya berperan dalam operasional sehari-hari, tetapi juga dalam menciptakan inovasi dan daya saing di pasar. Dalam dunia kewirausahaan, kemampuan untuk mengelola dan mengembangkan SDM secara efektif menjadi kunci untuk mencapai keberhasilan. (Putri et al., 2023). Dan manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat vital dalam dunia kewirausahaan, di mana sumber daya manusia yang berkualitas dan terkelola dengan baik menjadi fondasi utama untuk inovasi, pertumbuhan, dan keberlanjutan usaha. Keberhasilan suatu bisnis tidak hanya ditentukan oleh ide atau produk, tetapi juga oleh kemampuan untuk mengelola potensi manusia yang ada, sehingga menciptakan tim yang tangguh dan produktif.

Kewirausahaan dapat didefinisikan sebagai proses penciptaan nilai melalui identifikasi dan pemanfaatan peluang yang ada. Dalam konteks ini, SDM yang terampil dan berpengalaman sangat diperlukan untuk mengembangkan ide-ide inovatif dan mengimplementasikan strategi bisnis yang efektif. Menurut Kartajaya dan Suparno, keberhasilan suatu usaha sangat bergantung pada kualitas SDM yang terlibat dalam proses kewirausahaan, mulai dari perencanaan hingga eksekusi (Hurriyati et al., 2020)

Salah satu tantangan utama dalam pengelolaan SDM di sektor kewirausahaan adalah tingginya tingkat ketidakpastian dan risiko yang melekat. Oleh karena itu, pemimpin usaha perlu mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang adaptif dan mampu membangun tim yang solid. Penelitian (Majeed et al., 2021) menunjukkan bahwa

DAFTAR PUSTAKA

- Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari, F. A., Widyananta, R. Y., Rahmah, T. S. N., & Pradana, T. W. (2022). Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di PT. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 588–598.
- Hadiyati, E. (2011). Kreativitas dan inovasi berpengaruh terhadap kewirausahaan usaha kecil. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 13(1), 8–16.
- Hasibuan, H. (2005). Malayu SP 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 42–50.
- Helmi, A., Pratama, A. Y., & Azizah, M. (2023). Tinjauan Strategi Terkini Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Inovasi Dan Tantangan Diera Digital. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(5), 668–680.
- Hurriyati, R., Tjahjono, B., Yamamoto, I., Rahayu, A., Abdullah, A. G., & Danuwijaya, A. A. (2020). Advances in business, management and entrepreneurship. *Proceedings of the 3rd Global Conference on Business Management & Entrepreneurship (GC-BME 3)*.
- Majeed, A., Ghumman, A. R., Abbas, Q., & Ahmad, Z. (2021). Role of entrepreneurial passion between entrepreneurial attitude, subjective norms, perceived behavioral control, and entrepreneurial intention: measuring the entrepreneurial behavior of Pakistani students. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 15(3), 636–662.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), 40–50.
- Mulyana, M., Puspitasari, R., & Munawar, A. (2024). Ekonomi Kewirausahaan. *Kesatuan Press*.

- Munfaridi, M., & Sayuti, A. J. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 36–46.
- Ningrum, T. K., Widodo, Z. D., & Sumarto, L. (2023). ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BATIK KERIS DI SURAKARTA. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2), 4023–4032.
- Novianingsih, D. A. T., Suartina, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada UD. Putra Bali Glass Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(1), 77–84.
- Putri, E. R., Ariyanto, A., Widodo, Z. D., Idrus, S., Ahdiyat, M., Wicaksono, T., Rimayanti, R., Satmoko, N. D., Kartika, R. D., Wijiharta, W., Dudija, N., & Safitriani, I. (2023). HUMAN RESOURCES AND ORGANIZATION. In E. R. Putri (Ed.), *CV WIDINA MEDIA UTAMA*. CV WIDINA MEDIA UTAMA.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Penerbit, Salemba Empat, Jakarta.
- Singh, R., Kumar, V., Singh, S., Dwivedi, A., & Kumar, S. (2024). Measuring the impact of digital entrepreneurship training on entrepreneurial intention: the mediating role of entrepreneurial competencies. *Journal of Work-Applied Management*, 16(1), 142–163.
- Sufyadi, D. (2015). Kewirausahaan dan Pengambilan Resiko. *Hasil Reviewer*, 7(2), 1–8.
- Sumarsono, T. G., Supardi, H., & MM, S. E. (2021). *Kewirausahaan Teori & Praktik*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Widodo, Z. D., Agustini, I. G. A. A., Utama, A. M., Santosa, S., Novianti, R., Anggraini, R. I., Bangun, R., Pramanik, P. D., Permata, D., Ahdiyat, M., Dudija, N., Wijiharta, W., & Nugroho, L. (2023). MANAJEMEN TALENTA. In Z. D. Widodo (Ed.), *CV WIDINA MEDIA UTAMA*. CV WIDINA MEDIA UTAMA.
- Widodo, Z. D., Cahyadiana, W., Sari, A. P., Aryani, L., Djasuli, M., Hayati, I. K., Mindari, E., Juliastuti, J., Erwina, E., & Putra, A. S. B. (2024).

PERILAKU ORGANISASI (IMPLEMENTASI PERILAKU ORGANISASI BAGI AKADEMISI DAN PELAKU BISNIS).

- Widodo, Z. D., Wijastuti, S., ADIYANI, R., Sumarto, L., Alhusin, S., & Ramadhan, D. R. (2024). EDUKASI, PENDAMPINGAN, DAN OPTIMALISASI PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA KEWIRAUSAHAAN EKONOMI KREATIF KOMUNITAS GEN-Z. *GANESHA: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 264–267.
- Zehir, C., Gurol, Y., Karaboga, T., & Kole, M. (2016). Strategic human resource management and firm performance: The mediating role of entrepreneurial orientation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, 372–381.



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KEWIRAUSAHAAN

BAB 2: REKRUITMEN SDM KEWIRAUSAHAAN

Dr. Farah Chalida Hanoum. T, SP., M.M.

BAB 2

REKRUITMEN SDM KEWIRAUSAHAAN

A. PENDAHULUAN

Berbicara mengenai wirausaha, hal ini sangat berhubungan erat dengan sumber daya manusia. Sumber daya manusia tersebut merupakan salah satu hal penting yang dibutuhkan dalam membangun sebuah wirausaha serta mendukung dalam perkembangan wirausaha tersebut. Sebelum membahas lebih jauh mengenai perekrutan SDM, ada baiknya kita mengetahui dulu pengertian dari manajemen sumber daya manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

Rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam kewirausahaan adalah proses yang krusial dalam membangun tim untuk mendukung pertumbuhan bisnis. Di dunia yang semakin kompetitif, perusahaan-perusahaan baru memerlukan strategi yang efektif untuk menarik dan mempertahankan talenta berkualitas. Membangun tim yang solid, adaptif, dan berorientasi pada tujuan jangka panjang sangatlah penting, terutama di lingkungan kewirausahaan yang penuh tantangan. Chapter ini akan membahas berbagai aspek rekrutmen SDM dalam kewirausahaan, mulai dari pentingnya peran SDM, tahapan rekrutmen, strategi yang efektif, hingga tantangan serta solusi yang dapat diimplementasikan.

B. REKRUITMEN DAN KEWIRAUSAHAAN

Definisi Rekrutmen

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, I. T. (2017). The Effect Of Motivation To Work The Effectiveness Of Employees. Surabaya: PT. Handal Yesindo Sejahtera.
- Amabile, T.M. (1992). Growing Up Creative. Creative Education Foundation
- Aris, A. A., Murthada, M., Hendra, M., Zainudin, Z., Hartini, H., Malik, M. A., & Firdaus, M. (2023). The Role of Management of Human Resources in Enhancing The Quality of Schools. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(3), 11012–11023. <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i3.3436>
- Aristanto, A., Supriatna, E., Panggabean, H. M., Apriyanti, E., Hartini, H., Sari, N. I., & Kurniawati, W. (2023). The Role of Artificial Intelligence (AI) at School Learning. *Consilium: Education and Counseling Journal*, 3(2), 64–71. <https://doi.org/10.36841/consilium.v3i2.3437>
- Ashara, J. A., & Hartini, H. (2023). Tinjauan Pelaksanaan Pemindahbukuan Pembayaran Pajak Pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Jakarta Timur. <https://www.researchgate.net/publication/373018511>
- Baron, R. A., & Markman, G. D. (2000). Beyond social capital: How social skills can enhance entrepreneurs' success. *Academy of Management Perspectives*, 14(1), 106-116.
- Bauer, T. N., & Erdogan, B. (2011). Organizational socialization: The effective onboarding of new employees.
- Baum, J. R., & Locke, E. A. (2004). The relationship of entrepreneurial traits, skill, and motivation to subsequent venture growth. *Journal of applied psychology*, 89(4), 587.
- Boyd, D. M., & Ellison, N. B. (2007). Social network sites: Definition, history, and scholarship. *Journal of computer-mediated Communication*, 13(1), 210-230.
- Brannick, M. T. (2002). Job analysis: Methods, research, and applications for human resource management in the new millennium.
- Cardon, M. S., & Stevens, C. E. (2004). Managing human resources in small organizations: What do we know?. *Human resource management review*, 14(3), 295-323.

- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of management Review*, 14(3), 333-349.
- Dineen, B. R., & Allen, D. G. (2016). Third party employment branding: Human capital inflows and outflows following “best places to work” certifications. *Academy of Management Journal*, 59(1), 90-112.
- Edward (2016). PROSEDUR REKRUTMEN OPERATOR KARYAWAN NITROGEN PT. CAHAYA INDONESIA TIMUR. 2016. PhD Thesis. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Firmansyah, F., Tiro, A., & Hartini, H. (2023). Peran Budaya Kerja Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Kompetensi Kinerja Guru. *UTILITY: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Ekonomi*, 7(01), 10–18.
- Gault, J., Leach, E., & Duey, M. (2010). Effects of business internships on job marketability: the employers' perspective. *Education+ Training*, 52(1), 76-88.
- Gerhart, B., & Rynes, S. (2003). *Compensation: Theory, evidence, and strategic implications*. Sage.
- Greve, A., & Salaff, J. W. (2003). Social networks and entrepreneurship. *Entrepreneurship theory and practice*, 28(1), 1-22.
- Hartini, H., Wardhana, A., Normiyati, N., & Sulaiman, S. (2022). Peran self-efficacy dalam meningkatkan minat berwirausaha women entrepreneur yang dimediasi oleh pengetahuan kewirausahaan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 18(2), 132–148. <https://doi.org/https://doi.org/10.21067/jem.v18i2.7036>
- Hartini, H., Wardhana, A., Normiyati, N., & Sulaiman, S. (2022). Peran self-efficacy dalam meningkatkan minat berwirausaha women entrepreneur yang dimediasi oleh pengetahuan kewirausahaan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 18(2), 132–148.
- Hartini, S. E., & Acai Sudirman, S. E. (2022). *Manajemen Pemasaran (Era Revolusi Industri 4.0)*. Media Sains Indonesia.
- Hartini. (2021). *Woman Entrepreneur dalam Perspektif Gender*. ArwiraNews. <https://arwiranews.com/opini/dr-hartini-se-mmdosen-stkip-pembangunan-indonesiamakasar-woman-entepreneur-dalam-perspektif-gender/>

- Hartini. (2022a). Pengembangan Desa Terpencil Menjadi Destinasi Wisata Melalui Bumdes. In *Bum Desa Sebagai Kekuatan Ekonomi Baru (Sebuah Gagasan Untuk Desa Di Indonesia)*. Klaten: Penerbit Lakeisha.
- Hartini. (2022b). Perilaku Konsumen Era Revolusi Industri 4.0. In *Manajemen Pemasaran (Era Revolusi Industri 4.0)*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Hartini. (2023a). Karakteristik Kewirausahaan. In *Kewirausahaan (Era Internet of Things)* (Vol. 53, Issue 9, pp. 1689–1699). Bandung: Media Sains Indonesia.
- Hartini. (2023b). Peran Kewirausahaan dalam Perekonomian Indonesia. In *Kewirausahaan (Era Internet of Things)*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Hasniaty. (2023). Konsep Dasar Kewirausahaan. In H. Hartini (Ed.), *Kewirausahaan dan UMKM (Perspektif Digipreneurship)*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Hisrich, Robert D. et al, 2013, *Entrepreneurship*, New York: McGrawHill
- Kartodikromo, E. A., Tewal, B., & Trang, I. (2017). Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan Cv. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences OF INDIVIDUALS'FIT at work: A meta-analysis OF person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel psychology*, 58(2), 281-342.
- Lazuardi, F. F., & Hartini. (2022). Analisis Manfaat dan Dampak Ekonomi Sosial dalam Rangka Sewa Infrastruktur Barang Milik Negara pada Pelabuhan Tanjung Silopo. <https://www.researchgate.net/publication/372232732>
- Lievens, F., & Chapman, D. (2019). Recruitment and selection. *The SAGE handbook of human resource management*, 123-150.
- Maddi, S.R (2002). The story of hardiness: twenty tears of theorizing, research, and practice. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 54 (3), 175-185.

- Muhammad Diva Maulana, & Hartini. (2023). Strategi Pemasaran Menggunakan E-Commerce Tokopedia untuk Meningkatkan Penjualan pada PT Kharisma Interplastpratama.
- Rasmiati, A. (2016). PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULSELBAR MAKASSAR. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Sarasvathy, S. D. (2001). Causation and Effectuation: Toward a Theoretical Shift from. *Academy of Management Review*, 26(2), 243–263.
- Sopian, R., & Hartini. (2023). Analisis SWOT sebagai Dasar Penetapan Strategi Bersaing pada PT Andalan Teknologi Mandiri. <https://www.researchgate.net>
- Sudirman, A., Naninsih, N., Wairisal, P. L., Putri, M. K., Risambessy, A., Situmorang, T. P., Prabowo, S. H. W., Yuniawati, R. A., Rismayani, R., & Azis, M. (2023). KEWIRAUSAHAAN (ERA SOCIETY 5.0). Media Sains Indonesia.
- Tams, S., & Arthur, M. B. (2010). New directions for boundaryless careers: Agency and interdependence in a changing world. *Journal of Organizational Behavior*, 31(5), 629-646.
- Wardhana, A. (2023). Strategi Bisnis Menghadapi Era Disrupsi. In *Pengantar Bisnis (Disrupsi, Diversifikasi, dan Digitalisasi)*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- William D Bygrave (1996) *The Portable MBA ENTREPRENEURSHIP* Alih Bahasa: Dra. Dyah Ratna Permatasari. Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta
- Zimmer, Thomas W; Norman M. Scarborough dan Doug Wilson. (2008). *Kewirausahawandan Manajemen Usaha Kecil*. Edisi ke5. Buku Satu. Jakarta: Salemba Empat



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KEWIRAUSAHAAN

BAB 3: SELEKSI SDM KEWIRAUSAHAAN

Arif Murti R, B.B.A., M.Sc., Ph.D.

Dosen Prodi Manajemen Universitas Pertamina

BAB 3

SELEKSI SDM KEWIRAUSAHAAN

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) dapat diartikan sebagai individu yang mampu untuk bekerja dan menjadi bagian dari sebuah organisasi, perusahaan, atau institusi. Secara lebih luas, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah penduduk dari suatu negara yang telah masuk pada usia aktif bekerja, baik yang telah memiliki pekerjaan ataupun yang belum memiliki pekerjaan. Pada dasarnya, Sumber daya manusia (SDM) bergerak dalam sebuah perencanaan dan pelaksanaan untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi. Tujuan tersebut berbeda-beda tergantung pada jenis organisasi, bidang kerja, dan jabatan yang dipegang. Sumber daya manusia (SDM) dibutuhkan pada semua bidang tanpa terkecuali, termasuk kewirausahaan. Oleh karena itu, sangat penting memperhatikan ketersediaan dan kompetensi Sumber daya manusia (SDM).



(Sumber: dokumen pribadi, diolah menggunakan Canva)

Ketersediaan Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu kunci dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Jumlah dari Sumber daya manusia (SDM) akan menentukan perhitungan efektif dan efisiensi dalam

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. 2003. *Human Resource Management*. 9th Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Hasibuan, M. S. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marwansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Pynes, J. E. 2009. *Human Resources Management for Public and Nonprofit Organization, Strategic Approach*. New York: Jossey-Bass.
- Siegel, L., Lane. I. M. 1987. *Personnel and Organizational Psychology*. Illinois: Richard D. Irwin, Inc.
- Siagian, S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syafri, W., Alwi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik*. Jatinangor: IPDN Press.
- Tulus, M. A. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KEWIRAUSAHAAN

BAB 4: PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM KEWIRAUSAHAAN

BAB 4

PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM KEWIRAUSAHAAN

A. PELATIHAN

Pelatihan mengacu pada upaya terencana perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, yang bertujuan agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari (Noe, 2020). Dan menurut Jackson et al. (2018), pelatihan memiliki tujuan utama untuk meningkatkan kinerja dalam waktu dekat dan dalam pekerjaan tertentu dengan meningkatkan kompetensi karyawan. Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan dari tugas terakhir, pelatihan merupakan suatu proses yang sudah terencana dalam mengubah sikap, pengetahuan ataupun tingkah laku yang menghasilkan keahlian dengan pengalaman agar mencapai kinerja yang efektif, pelatihan bermanfaat dalam mengembangkan kemampuan individu dan organisasi di masa yang akan datang. Pengertian pelatihan menurut beberapa ahli:

1. Menurut Andrew E. Sikula (1981: 227), Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir, di mana personal non manajerial mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan tertentu.
2. Menurut Menurut R. Wayne Mondy and Robert M Noe, Pelatihan adalah kegiatan yang dirancang untuk menyediakan pelajar dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan mereka saat ini.
3. Menurut Keith Davis and William B. Werther, Jr, Pelatihan adalah mempersiapkan orang untuk melakukan pekerjaan mereka sekarang dan pengembangan mempersiapkan pegawai yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan dan sikap

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
- Collins, J. (2001). *Good to Great*. Harper Business.
- Collins, J. (2001). *Good to Great: Why Some Companies Make the Leap... and Others Don't*. Harper Business.
- Davis, K., & Werther, W. B. Jr. *Human Resources and Personnel Management*.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.
- Drucker, P. F. (2006). *Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles*. Harper Business.
- Elkington, J. (1997). *Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business*. Capstone.
- Garvey, B., Stokes, P., & Megginson, D. (2014). *Coaching and Mentoring Theory and Practice*. SAGE Publications.
- Goldstein, I. L., & Ford, J. K. (2002). *Training in Organizations: Needs Assessment, Development, and Evaluation*. Wadsworth Publishing.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. Bantam Books.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi.
- Hall, D. T. (2002). *Careers In and Out of Organizations*. SAGE Publications.
- Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Werner, S. (2018). *Managing Human Resources*. Cengage Learning.
- Jumawan, J., & Mora, C. (2018). *Manajemen SDM: Teori dan Aplikasi*.
- Kerzner, H. (2017). *Project Management: A Systems Approach to Planning, Scheduling, and Controlling*. John Wiley & Sons.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. Berrett-Koehler Publishers.
- Kolb, D. A. (2015). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. FT Press.
- Kotler, P. (2016). *Marketing Management*. Pearson Education.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Harvard Business Review Press.

- Mondy, R. W., & Noe, R. M. Human Resource Management.
- Noe, R. A. (2020). Employee Training and Development. McGraw-Hill Education.
- Phillips, J. J., & Stone, R. D. (2002). How to Measure Training Results. McGraw-Hill.
- Porter, M. E. (1985). Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance. Free Press.
- Rosenberg, M. J. (2001). E-learning: Strategies for Delivering Knowledge in the Digital Age. McGraw-Hill.
- Schwab, K. (2016). The Fourth Industrial Revolution. Crown Business.
- Sikula, A. E. (1981). Personnel Administration and Human Resources Management. Kent Publishing.



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KEWIRAUSAHAAN

BAB 5: KOMUNIKASI EFEKTIF SDM KEWIRAUSAHAAN

Dr. Krisnawati Setyaningrum Nugraheni, S.TP., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata (STIEPARI) Semarang

BAB 5

KOMUNIKASI EFEKTIF SDM KEWIRAUSAHAAN

A. PENDAHULUAN

Dalam dunia kewirausahaan yang semakin dinamis, kemampuan berkomunikasi secara efektif menjadi landasan utama keberhasilan organisasi. Tidak hanya sebagai alat untuk menyampaikan informasi, komunikasi efektif memungkinkan para pelaku usaha menciptakan sinergi, meningkatkan produktivitas, serta menghadapi tantangan yang kompleks dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dan dinamika pasar yang terus berubah.

Komunikasi yang baik merupakan kunci dalam membangun hubungan yang harmonis antarindividu di dalam organisasi, memperkuat kolaborasi, dan memfasilitasi pengambilan keputusan yang strategis. Dalam konteks ini, materi yang disajikan dalam buku ini akan membahas secara mendalam pentingnya komunikasi efektif di lingkungan kewirausahaan, dari aspek teoritis hingga aplikasinya di dunia nyata.

B. PENTINGNYA KOMUNIKASI EFEKTIF DALAM KEWIRAUSAHAAN

Komunikasi efektif memainkan peran yang tidak tergantikan dalam mendukung keberhasilan kewirausahaan, terutama dalam mengelola sumber daya manusia (SDM). Dalam dunia bisnis yang kompetitif, kemampuan untuk menyampaikan informasi secara jelas dan relevan membantu menciptakan sinergi antara anggota tim, memperkuat kolaborasi, serta memastikan organisasi tetap responsif terhadap perubahan.

Definisi dan Konsep Dasar

Komunikasi efektif dapat didefinisikan sebagai kemampuan menyampaikan pesan secara jelas, relevan, dan sesuai konteks, baik melalui bentuk verbal, non-verbal, maupun tertulis. **Komunikasi verbal** melibatkan penyampaian pesan secara langsung melalui percakapan,

DAFTAR PUSTAKA

- Aswan, M. K., N, K. S., & Intiar, S. (2024). The influence of service value and customer retention on the green marketing mix model for local Indonesian clothing brands. *Jurnal Mantik*, 8(1), Article 1. <https://doi.org/10.35335/mantik.v8i1.5001>
- Brown, A. (2021). *Effective Communication in Team Building*. HarperCollins.
- Creative, I. (2020). *Understanding Context in Communication*.
- Decoding. (2021). *The Importance of Clarity in Communication*.
- Hanandriati, B., & Nugraheni, K. S. (2024). Transformational leadership style, competence, and employee involvement on employee performance hotel grandhika semarang. *International Journal on Social Science, Economics and Art*, 14(1), Article 1. <https://doi.org/10.35335/ijosea.v14i1.481>
- Hrnnesia. (2022). *Building Effective Communication in Organizations*.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management*. Pearson.
- Miller, T. (2022). *Conflict Management Strategies for Leaders*. Harvard Business Review Press.
- Reqrut. (2021). *Constructive Feedback: A Key to Performance Improvement*. <https://www.reqrut.com>
- Roberts, C., & Lee, J. (2021). Productivity Boosters Through Strategic Communication. *Journal of Organizational Dynamics*, 48(2), 35–50.
- Smith, J., & Brown, M. (2023). Flexible work arrangements and employee retention: A longitudinal study. *International Journal of Human Resource Studies*, 13(1), 45–62.
- Tannenbaum, R., Weschler, I. R., & Massarik, F. (2013). *Group Dynamics and Team Effectiveness*. Pearson.
- Taylor, L. (2020). The Role of Technology in Enhancing Workplace Communication. *Journal of Digital Innovation*, 12(4), 45–60.



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KEWIRAUSAHAAN

BAB 6: MENTORING SDM KWU

Dr. Suadi Sapta Putra, M.Si.M.¹,

Ir. Dipa Teruna Awaludin, B.Sc., S.E., Ak., M.M., M.Ak., CA.²

FEB Universitas Nasional^{1,2}

BAB 6

MENTORING SDM KWU

A. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan digitalisasi, kewirausahaan menjadi salah satu penggerak utama ekonomi di berbagai negara. Kewirausahaan tidak hanya menciptakan lapangan pekerjaan, tetapi juga mendorong peningkatan pendapatan, inovasi dan kompetisi di pasar global. Di Indonesia, kewirausahaan memainkan peran penting dalam mengurangi tingkat pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Namun, keberhasilan kewirausahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang menjalankan usaha tersebut.

Kewirausahaan dirasakan semakin penting peranannya dalam pengembangan perekonomian nasional. Kewirausahaan efektif untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat melalui kontribusinya pada peningkatan pertumbuhan perekonomian sekaligus pemerataan pertumbuhan ekonomi. Negara-negara yang perekonomiannya sedang tumbuh seperti China dan India adalah contoh negara yang punya jutaan wirausaha yang tangguh dan berdaya saing global. Wirausaha saat ini tidak bisa lagi menghindar dari situasi dan kondisi perdagangan bebas dunia, apalagi kalau ingin berperan lebih besar di perekonomian dunia. Wirausaha perlu akses pasar sebesar-besarnya ke pasar dunia, dan sebaliknya juga dituntut oleh pelaku usaha global untuk membuka pasar domestik, oleh karena itu upaya dalam peningkatan kapabilitas wirausaha dalam peningkatan kemampuan kewirausahaan dengan peningkatan kemandirian, kemampuan bisnis dan jiwa kepemimpinan dalam sektor kewirausahaan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan daya saing dan kualitas kewirausahaan. Mudradjad Kuncoro (dalam Nunuy Nur Afiah, 2009) mengatakan bahwa dua langkah strategis yang bisa diusulkan untuk pengembangan kewirausahaan, yaitu *demand pull strategy* dan *supply push strategy*. *Demand pull strategy* mencakup strategi perkuatan sisi

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A. (2021). *MENTORING PROGRAM: Empowerment and Human Resources Development*. AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis, 1(3), 87-94.
- Afiah Nur Nunuy. 2009. Peran Kewirausahaan Dalam Memperkuat UKM Indonesia Menghadapi Krisis Finansial Global. Bandung.
- Badan Pusat Statistik. 2010. Indikator Makro Ekonomi UMKM. BPS dan Kementerian Koperasi dan UKM. Jakarta
- Brown, A., & Jones, M. (2019). *The Impact of Mentoring on Entrepreneurial Development*. International Journal of Entrepreneurship, 10(2), 67-79.
- Dedy Suryadi. (2013)., Peran dan Strategi Perkembangan Kewirausahaan dan Tantangannya Dalam Menghadapi Perekonomian di Masa Yang Akan Datang. Universitas Bale Bandung
- Clutterbuck, D. (2004). Everyone Needs a Mentor: Fostering Talent in Your Organization. London: Chartered Institute of Personnel and Development.
- Granovetter, M. (1973). The Strength of Weak Ties. American Journal of Sociology, 78(6), 1360-1380.
- Hmieleski, K. M., & Ensley, M. D. (2007). *A contextual examination of new venture performance: Entrepreneur leadership behavior, top management team heterogeneity, and environmental dynamism*. Journal of Organizational Behavior, 28(7), 865-889
- Joewono, Handito, 2011. Strategi Pengembangan Kewirausahaan Nasional. Infokop. Vol. 19 – Juli 2011
- Kram, K. E. (1985). Mentoring at Work: Developmental Relationships in Organizational Life. Glenview, IL: Scott, Foresman
- Roberts, J. (2000). From Know-how to Show-how? Questioning the Role of Information and Communication Technologies in Knowledge Transfer. Technology Analysis & Strategic Management, 12(4), 429-443.

- St-Jean, E., & Audet, J. (2012). The role of mentoring in the learning development of the novice entrepreneur. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 8(1), 119-140.
- Suryadi, D. (2013). *Peran dan Strategi Perkembangan Kewirausahaan dan Tantangannya Dalam Menghadapi Perekonomian di Masa Yang Akan Datang*. Juni 2013
- Smith, J. (2020). *Entrepreneurship and Mentoring: A New Perspective*. *Journal of Business Research*, 25(3), 45-58.
- Wilson, K. (2021). *Enhancing Entrepreneurial Skills Through Mentoring Programs*. *Journal of Human Resource Development*, 15(4), 112-125.



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KEWIRAUSAHAAN

BAB 7: KREATIVITAS, SISTEM DAN PARADIGMA SDM KEWIRAUSAHAAN

Adriansah, M.Pd.

STAI DR. KH. EZ. Muttaqien Purwakarta

BAB 7

KREATIVITAS, SISTEM DAN PARADIGMA SDM KEWIRAUSAHAAN

A. PENDAHULUAN

Kreativitas dan kewirausahaan adalah dua elemen yang saling berkelindan dalam membangun daya saing individu maupun organisasi. Di tengah dinamika global yang semakin kompleks, kreativitas tidak hanya menjadi katalisator inovasi, tetapi juga menjadi dasar bagi pengembangan sistem dan paradigma sumber daya manusia (SDM) kewirausahaan. SDM yang kreatif dan berorientasi kewirausahaan mampu menciptakan nilai baru melalui pengelolaan ide-ide inovatif dan peluang bisnis yang muncul.

Pada era ekonomi berbasis pengetahuan (*knowledge-based economy*), pengembangan SDM tidak cukup hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis semata. Paradigma modern menekankan pentingnya integrasi kreativitas ke dalam sistem manajemen SDM. Hal ini bertujuan untuk menciptakan budaya kewirausahaan yang tidak hanya mendukung inovasi, tetapi juga mempercepat pengambilan keputusan strategis.

Sistem SDM kewirausahaan menuntut pendekatan yang holistik, mencakup pengembangan pola pikir (*mindset*), penguasaan teknologi, dan kolaborasi lintas disiplin. Paradigma ini mendobrak pola pikir tradisional yang seringkali hanya mengandalkan *hierarki*, menuju struktur yang lebih fleksibel, adaptif, dan berorientasi pada solusi.

Oleh karena itu, bab ini akan membahas secara komprehensif tentang peran kreativitas, sistem, dan paradigma SDM dalam membangun ekosistem kewirausahaan yang berkelanjutan. Pemahaman tentang hubungan dinamis antara ketiga elemen tersebut menjadi landasan penting untuk menjawab tantangan masa depan yang terus berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2019). *The Dynamic Componential Model of Creativity and Innovation in Organizations: Making Progress, Making Meaning*. Research in Organizational Behavior, 39, 100138. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2019.100138>.
- Drucker, P. F. (2020). *Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles*. New York: Routledge. (Edisi terbaru dari buku klasik yang relevan).
- Hisrich, R. D., Peters, M. P., & Shepherd, D. A. (2021). *Entrepreneurship*. McGraw-Hill Education.
- Isenberg, D. J. (2020). *Ecosystem as the New Unit of Analysis for Entrepreneurship Policy*. Small Business Economics, 54(1), 1-15. <https://doi.org/10.1007/s11187-018-00662-7>.
- Sarasvathy, S. D., Dew, N., & Venkataraman, S. (2022). *Effectuation: Elements of Entrepreneurial Expertise (2nd ed.)*. Edward Elgar Publishing.
- Suryani, T., Kartika, A., & Fauzi, R. A. (2021). *Digital Transformation and Creativity in Entrepreneurial Activities in Emerging Markets*. Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies, 13(3), 453-472. <https://doi.org/10.1108/JEEE-01-2020-0022>.
- Wong, P. K., Ho, Y. P., & Autio, E. (2019). *Entrepreneurial Ecosystems and Growth-Oriented Entrepreneurship: A Research Perspective*. Entrepreneurship Theory and Practice, 43(3), 567-597. <https://doi.org/10.1177/1042258719838386>.
- World Economic Forum. (2022). *The Future of Jobs Report 2022*. Retrieved from <https://www.weforum.org>.
- Zhai, Q., Ellinger, A. D., & Wang, Y. (2020). *Understanding Managerial Coaching in the Context of Creativity and Innovation in Organizations*. Journal of Business Research, 115, 102-111. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.04.025>.



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KEWIRAUSAHAAN

BAB 8: PENGAMBILAN KEPUTUSAN

Dr. Dra. Erni Murniarti, S.H., M.Pd.

BAB 8

PENGAMBILAN KEPUTUSAN

A. KONSEP PENGAMBILAN KEPUTUSAN

Keputusan (*decision*) secara harfiah berarti pilihan. Pilihan yang dimaksud merupakan suatu pilihan diantara dari dua atau lebih kemungkinan. Keputusan merupakan sebuah pilihan yang diambil dari beberapa macam pilihan untuk dilaksanakan. Dalam sebuah keputusan terdapat beberapa hal yaitu: (a) terdapat pilihan atas dasar pertimbangan, (b) terdapat beberapa alternatif dan dipilih salah satu yang terbaik, (c) keputusan yang dipilih diharapkan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Seperti yang telah dikemukakan oleh Sudarmo, keputusan dapat dicapai setelah dilakukan pertimbangan dengan memilih satu pilihan.

Menurut Terry dalam bukunya Uyoto, pengertian pengambilan keputusan yaitu suatu pilihan alternatif dari dua atau lebih alternatif. Pengambilan keputusan adalah sebuah proses memilih dan menentukan berbagai kemungkinan pada kondisi yang tidak pasti. Keputusan dibuat oleh seseorang ketika menghadapi suatu kondisi untuk membuat prediksi di masa depan dengan memilih satu diantara beberapa pilihan yang ada. Pengambilan keputusan merupakan suatu pendekatan yang sistematis terhadap permasalahan yang dihadapi. Pendekatan yang dilakukan meliputi pengumpulan fakta, melakukan analisis, mencari alternatif pemecah masalah, dan menilai atas putusan yang diambil. Pengambilan keputusan ialah serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dalam upaya untuk memecahkan masalah yang dihadapi dan kemudian menetapkan alternatif yang dianggap paling rasional dan sesuai dengan kondisi lingkungan.

Pembuatan suatu keputusan pada dasarnya adalah memilih satu atau beberapa alternatif dari sejumlah pilihan. Pemilihan alternatif tersebut harus berdasarkan pada prinsip optimalisasi, yaitu memilih sebuah alternatif yang memberikan manfaat terbesar dengan resiko dan

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, B. (2011). Kewirausahaan Untuk Mahasiswa dan Umum. Bandung: Alfabeta.
- Bastaman, A dan Juffiasari, R, (2015), Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengambilan Keputusan Bagi Wanita Untuk Berwirausaha (Studi Kasus Anggota Ikatan Wanita Pengusaha Indonesia DKI Jakarta), Prosiding Seminar Nasional, 4th UNS SME's Summit & Awards 2015 "Sinergitas Pengembangan UMKM dalam Era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)."
- Cahyaning, P. 2014. Pengaruh Sikap Mandiri dan Pengaruh Teman Sebaya terhadap Minat Berwirausaha pada Mahasiswa Program Studi Pendidikan Akuntansi Angkatan 2011 Muhamadiyah Surakarta. Diakses dari <https://putrielvinaahyaning.wordpress.com/>
- Eddy Soeryanto Soegoto. (2016). Positioning Excellence – Based Model of Business Performance Supported by Market Orientation and Organization and Organization Innovation Among the Small and Medium Scale in Binong Jati Knitiing Enterprises, Bandung. Jurnal Bisnis & Manajemen ISSN: 1412-3681 Vol. XVII, No.1, pp 22-32.
- Evaliana, Y. (2015). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Keluarga terhadap Minat Berwirausaha Siswa. Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Manajemen, 1, 70.
- Fatimah. Cut Erika Ananda. (2015). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Wanita Muslim Di Wilayah Tangerang Selatan Berwirausaha. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 5(2). <https://doi.org/10.15408/ess.v5i2.2345>
- Hendrawan, J. S., & Sirine, H. (2017). Pengaruh Sikap Mandiri, Motivasi, Pengetahuan Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha. Journal of Innovation and Entrepreneurship, 02(03), 291–314. <https://doi.org/10.1097/SCS.0b013e318240fa84>
- Hurlock, Elizabeth B, (1991), Psikologi Perkembangan, Jakarta: Erlangga.
- INTAN, H., & ELISA, E. (2015). analisis alasan berwirausaha terhadap keputusan pelaksanaan bisnis sampingan (pada pemilik bisnis di

- kawasan sekitar kambang iwak dan jalan balap sepeda pom-x palembang). jurnal manajemen dan bisnis sriwijaya, 13(2). <https://doi.org/10.29259/jmbs.v13i2.3347>
- Noviantoro, Galih, And Diana Rahmawati (2018). "Pengaruh Pengetahuan Kewirausahaan, Motivasi Berwirausaha, Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Berwirausaha Pada Mahasiswa Akuntansi Fe Uny." Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi 6.1.
- Pristiana, Ulfi; Amiartuti Kusumaningtyas dan Siti Mujanah (2009). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengambilan Keputusan Wanita Berwirausaha di Kota Surabaya. Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis Vol.9 No. 1 Maret 2009
- Purnamasari, W. (2018). Pengaruh Lingkungan Keluarga dan Minat Berwirausaha dalam Perspektif Pendidikan Ekonomi (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Makassar).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). Organizational Behavior 19th Edition, Global Edition. Pearson Education. www.pearsonglobaleditions.com
- Rusdiana, A. (2004). Kewirausahaan Teori dan Praktik. Bandung: Pustaka Setia
- Santosa, T.D. (2016). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap minat berwirausaha mahasiswa Stmik Duta Bangsa Surakarta. Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta ISSN: 2355-5009 Vol. 1 Nomor 5 Juni Tahun 2016.
- Sarosa, P. 2015. Kiat praktis membuka usaha. Becoming young entrepreneur: Dream big start small, act now! Panduan praktis & motivasional bagi kaum muda dan mahasiswa. Jakarta: PT Elex Media Kompendo
- Sharf, R. (1992). Applying Career Development Theory to Counseling. California: Brooks/cole publishing company.
- Subandono, aris. (2007). Pengaruh Pembelajaran Life Skill Diklat Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha Pada Siswa SMKN1 Semarang. Skripsi Fakultas
- Suhartini, Yati. 2011. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa dalam Berwirausaha (Studi Pada Mahasiswa Universitas PGRI Yogyakarta. Jurnal Volume 7. Universitas PGRI Yogyakarta

- Taufiq, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Sosial, Ekspektasi Pendapatan, dan Modal Terhadap Keputusan Berwirausaha Budidaya Kelapa Kopyor (Studi Kasus Di Desa Ngagel Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati). Universitas Negeri (UIN) Walisongo Semarang.
- West, Richard, Lynn H. Turner. (2008). Pengantar Teori Komunikasi Analisis dan. Aplikasi Edisi 3. Jakarta: Salemba Humanika.
- Wu, F., Ren, Z., Wang, Q., He, M., Xiong, W., Ma, G., Fan, X., Guo, X., Liu, H., & Zhang, X. (2021). The relationship between job stress and job burnout: the mediating effects of perceived social support and job satisfaction. *Psychology, Health & Medicine*, 26(2), 204–211.



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KEWIRAUSAHAAN

BAB 9: KEPEMIMPINAN KEWIRAUSAHAAN

Dr. Putu Fajar Kartika Lestari, S.P., M.Agb.

Universitas Mahasaraswati Denpasar

BAB 9

KEPEMIMPINAN KEWIRAUSAHAAN

A. PENDAHULUAN

Kepemimpinan kewirausahaan merupakan gaya kepemimpinan layaknya seorang pengusaha yang akan berusaha untuk mencapai tujuan bersama melalui inovasi dan optimalisasi risiko, serta akan berusaha untuk mengambil keuntungan setiap ada peluang dan untuk mengelola lingkungan organisasi yang dinamis. Di sisi lain, kepemimpinan dimengerti sebagai kemampuan untuk menciptakan dukungan dan kepercayaan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi di antara orang-orang. Pada dasarnya, kepemimpinan kewirausahaan dapat dipraktikkan di semua tingkatan pengawasan karena berfokus pada peluang. Beberapa faktor yang mempengaruhi perlunya kepemimpinan kewirausahaan dalam birokrasi antara lain (1) Tingkat Ketergantungan terhadap APBN masih tinggi (termasuk dunia usaha dan kegiatan masyarakat lainnya); (2) Kebijakan pemerintah melalui UU APBN; (3) Tata kelola pemerintahan belum kondusif (belum mampu mendorong masyarakat membangun ekonominya secara mandiri); (4) Kurang dipahaminya makna Kewirausahaan dalam perumusan berbagai kebijakan ekonomi dan pelayanan publik. Dalam dunia kewirausahaan saat ini, kepemimpinan menjadi semakin penting bagi bisnis. Para pebisnis harus memperhatikan kepemimpinan untuk mencapai tujuan mereka dan memastikan kesinambungan kerja mereka. Kepemimpinan secara umum didefinisikan sebagai proses mempengaruhi karyawan suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, kepemimpinan dimengerti sebagai kemampuan untuk menciptakan dukungan dan kepercayaan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi di antara orang-orang. Ada banyak definisi tentang kepemimpinan dalam literatur. Dari banyak definisi itu terdapat titik penekanan umum yang penting untuk diangkat di sini. Pada pokoknya, kepemimpinan adalah proses mempengaruhi anggota

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwilaga, R. (2018). *Kepemimpinan dan Pemerintahan Indonesia*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Aprilia, E dan Rokhmani, L. (2018). "Analisis Pengetahuan Kewirausahaan dan Jiwa Wirausaha pada Siswa SMA Negeri 2 Malang" *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. Vol. 11. No. 1. Hal. 21
- Ardiansyah, F., & Trisnawati, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Komitmen Terhadap Kinerja Fungsionaris BEM FEB UNESA 2021 di Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Office Administration: Education and Practice*, Vol. 1 No. 3 Hlm 324.
- Antoni. (2014). "Muslim Entrepreneurship: Membangun Muslimpreneurs Characteristics dengan Pendekatan Knowledge Based Economy" *Jurnal El-Hikam*. Vol. 7. No. 2. Hal. 332
- Chandra, E. (2022). *Entrepreneurship And Small Business: Pentingnya Kreatif dan Inovatif di Era Digital*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Eripdawati, Yulianty, S. (2019). *Kepemimpinan Organisasi dan Bisnis*. Banyumas: Pena Persada.
- Nizar, S., & Hasibuan, E. (2019). *Kepemimpinan Pendidikan dalam Perspektif Hadis*. Jakarta: Kencana.
- Ramdhani. Fajar, R. (2021). *Pendidikan Kewirausahaan*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Mutia, F DAN Anita, D. (2023). *Kepemimpinan Kewirausahaan*. *Jurnal JIPS (Jurnal Ilmiah Pendidikan Scholastic)*, Vol 7 No.3. ISSN: 2579-5449.
- Nora, S. (2019). "Bahan Ajar Kewirausahaan Agribisnis". Medan: Diktat Kewirausahaan Agribisnis. Politeknik Pembangunan Pertanian Medan.
- Seprianto, E., & Kurniawan, I. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol.10 No.2 Hlm 69-80.
- Oupen, S. M., Agung, A. A., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja,

- dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Guru SD. Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia, Vol. 11 No. 1 Hlm 33.
- Wirawan. (2013). Kepemimpinan. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Santoso, M. H. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Mitra Cimalati di Cilacap. Agora, Vol.2 No.1.
- Windarwati, A. D., Payangan, O. R., & Hamid, N. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV. Jurnal Analisis, Vol.5 No.1 Hlm.96-102.



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KEWIRAUSAHAAN

BAB 10: OPTIMALISASI MANAJEMEN TALENТА SDM KEWIRAUSAHAAN

BAB 10

OPTIMALISASI MANAJEMEN TALENTA SDM KEWIRAUSAHAAN

A. PENGERTIAN MANAJEMEN TALENTA

Manusia terlahir dengan bakat (talenta) yang berbedabeda satu dengan lainnya, sehingga dapat melengkapi satu sama lain. Dalam proses perkembangan talenta, seseorang perlu dibimbing dan diarahkan untuk memaksimalkan kemampuan yang mereka miliki. Dengan begitu, seseorang akan memiliki diferensiasi, nilai tambah dan rasa percaya diri untuk dapat masuk ke dalam suatu lingkungan, baik sosial maupun suatu organisasi bisnis melalui kemampuan yang dimilikinya. Armstrong (2012:257) berpendapat bahwa talent adalah apa saja yang dimiliki oleh orang-orang ketika mereka menunjukkan skills, ability dan aptitudes yang dapat membuat mereka bekerja dengan efektif dalam menjalankan perannya. Rampersad (dalam Sukoco dan Fadilla, 2016:87) manajemen talenta adalah cara pengelolaan talenta dalam organisasi secara efektif, perencanaan dan pengembangan suksesi di perusahaan, realisasi pengembangan diri karyawan secara maksimal dan pemanfaatan bakat secara optimal. Kemudian Lewis & Heckman (2006:174) mengatakan bahwa manajemen talenta adalah sebuah proses secara keseluruhan mulai dari rekrutmen, penempatan sampai pengembangan dan perencanaan untuk pengembangan pegawai ke arah yang lebih baik.

Beberapa pendapat ahli tersebut menjelaskan bahwa manajemen talenta sangat penting untuk mendukung eksistensi sebuah perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang menjadi perusahaan yang besar karena tidak terlepas dari peranan para karyawan yang berkualitas untuk dapat mewujudkan tujuantujuan perusahaan.

Pella dan Inayati (2011:81) berpendapat bahwa manajemen talenta adalah suatu proses untuk memastikan suatu perusahaan mengisi posisi kunci pemimpin masa depan (*future leaders*) dan posisi yang mendukung

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2012). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Rampersad, H. (2016). *Total Performance Scorecard: Redefining Management to Achieve Performance with Integrity*. Butterworth-Heinemann.
- Lewis, R. E., & Heckman, R. J. (2006). Talent Management: A Critical Review. *Human Resource Management Review*, 16(2), 139–154.
- Pella, D. A., & Inayati, S. (2011). *Manajemen Talenta: Pendekatan Terintegrasi Sukseksi dan Perencanaan*. Andi Offset.
- Yarnall, J. (2011). *Strategic Career Management: Developing Your Talent*. Butterworth-Heinemann.
- Smilansky, J. (2008). *Developing Executive Talent: Best Practices from Global Leaders*. Wiley.
- Gasperz, V. (2002). *Total Quality Management*. Gramedia Pustaka Utama.
- Davis, T. (2009). *Talent Assessment: A New Strategy for Talent Management*. Gower Publishing.
- Lockwood, N. R. (2006). *Talent Management: Driver for Organizational Success*. SHRM Research Quarterly.
- McKinsey & Company (1997). *The War for Talent*. McKinsey & Company.
- Berger, L. A., & Berger, D. R. (2007). *The Talent Management Handbook: Creating a Sustainable Competitive Advantage by Selecting, Developing, and Promoting the Best People*. McGraw-Hill.
- Sudjatmiko, T. (2011). *Manajemen Talenta: Strategi untuk Menarik, Mengembangkan, dan Mempertahankan Karyawan Bertalenta*. Grasindo.



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KEWIRAUSAHAAN

BAB 11: TRANSFORMASI SDM KEWIRAUSAHAAN

Acai Sudirman, S.E., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung

BAB 11

TRANSFORMASI SDM KEWIRAUSAHAAN

A. PENDAHULUAN

Transformasi sumber daya manusia (SDM) kewirausahaan menjadi aspek penting dalam menghadapi perubahan ekonomi global yang semakin dinamis. Dalam era digital dan kemajuan teknologi yang pesat, pengembangan SDM yang memiliki jiwa kewirausahaan diperlukan untuk menciptakan inovasi, memperkuat daya saing, dan mendorong pertumbuhan ekonomi (Julyanthry et al., 2021). SDM yang unggul dalam kewirausahaan tidak hanya sekedar memiliki kemampuan teknis, tetapi juga sikap mental yang adaptif, kreatif, dan proaktif dalam menangkap peluang bisnis. Transformasi ini memerlukan pergeseran paradigma dari sekedar pencari kerja menjadi pencipta lapangan kerja. Hal ini melibatkan pembentukan pola pikir kewirausahaan sejak dini melalui pendidikan formal dan nonformal. Kurikulum pendidikan di berbagai jenjang harus dirancang untuk mendorong keterampilan berpikir kritis, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan yang inovatif. Selain itu, pelatihan kewirausahaan juga perlu diberikan kepada masyarakat umum untuk memperluas peluang ekonomi di berbagai sektor.

Digitalisasi menjadi salah satu pendorong utama transformasi SDM kewirausahaan. Penguasaan teknologi digital memungkinkan wirausahawan untuk menjangkau pasar yang lebih luas, mengelola bisnis dengan efisien, dan menciptakan produk serta layanan yang relevan dengan kebutuhan konsumen modern (Sudirman et al., 2021). Oleh karena itu, literasi digital menjadi salah satu kompetensi utama yang harus dimiliki oleh SDM kewirausahaan saat ini. Pelatihan berbasis teknologi, seperti e-learning dan simulasi bisnis digital, menjadi pendekatan efektif dalam meningkatkan kapasitas SDM. Selain kompetensi teknis, penguatan soft skills juga menjadi bagian integral dari transformasi SDM kewirausahaan. Keterampilan komunikasi, kerja sama tim, kepemimpinan,

DAFTAR PUSTAKA

- Afwa, A., Djajasinga, N. D., Sudirman, A., Sari, A. L., & Adnan, N. M. (2021). Raising the Tourism Industry as an Economic Driver. *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020) Raising*, 560(Acbleti 2020), 118–123.
- Anggoro KR, M. Y. A. R., Wahyuni, A., Sudirman, A., Fitriani, F., Lestari, A. S., Manik, E., Wicaksono, T., Wisudawaty, P., & Zulfikar, R. (2022). *MSDM Dalam Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasi* (Vol. 15, Issue 2). Widina Bhakti Persada.
- Basoeky, U., Panggabean, S., Manu, G. A., Wardhana, A., Hoeronis, I., Adnan, Y., Maisarah, & Sudirman, A. (2021). *Pemanfaatan Teknologi Digital: Dalam Berbagai Aspek Kehidupan Masyarakat*. Media Sains Indonesia.
- Butarbutar, M., Efendi, E., Ghetta, A. P. K., Agustina, T., & Sudirman, A. (2022). Examining Teacher Job Satisfaction Levels During a Pandemic: The Role of Transformational Leadership, Work-Life Balance and Interpersonal Communication. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 12(2), 414–424. <https://doi.org/10.23960/jpp.v12.i2.20220>
- Efendi, E., Harini, S., Simatupang, S., Silalahi, M., & Sudirman, A. (2021). Can Job Satisfaction Mediate the Relationship between Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Teacher Performance? *Journal of Education Research and Evaluation*, 5(1), 136. <https://doi.org/10.23887/jere.v5i1.31712>
- Hartini, H., Sudirman, A., & Wardhana, A. (2021). *MSDM (Digitalisasi Human Resources)*. Media Sains Indonesia.
- Hasan, M., Roslan, A. H., Hendrayani, E., Sudirman, A., Jamil, M., Sitaniapessy, R. H., Basoeky, U., Fauziah, Yasa, N. N. K., & Wardhana, A. (2021). *Kewirausahaan*. Media Sains Indonesia.
- Julyanthry, J., Putri, D. E., Lie, D., & Sudirman, A. (2021). MSME Competitive Advantages Reviewed From Entrepreneurship Insight

- And Market Orientation Aspects With Innovation As A Medium. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(2), 30–40.
- Lie, D., Dharma, E., & Sudirman, A. (2021). Measurement of Teacher Performance in Pematangsiantar City Middle School Through Teacher Certification, Motivation, and Job Satisfaction. *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020) Measurement*, 560(Acbleti 2020), 396–401.
- Muniarty, P., Bairizki, A., Sudirman, A., Wulandari, Anista, J. S. A., Satriawan, D. G., Putro, Suryati, E., Suyatno, A., Setyorini, R., Putra, S., Nugroho, L., Nurfadilah, D., & Samidi, S. (2021). *Kewirausahaan*. Widina Bhakti Persada.
- Priyono. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Penerbit Zifatama Publisher* (Vol. 53, Issue 9).
- Purba, R. A., Sudarso, A., Silitonga, H. P., Sisca, Supitriyani, Yusmanizar, Nainggolan, L. E., Sudirman, A., Widyastuti, R. D., & Novita, A. D. (2020). *Aplikasi Teknologi Informasi Teori & Implementasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Purboyo, P., Hastutik, S., Kusuma, G. P. E., Sudirman, A., & Wardhana, A. (2021). *Perilaku Konsumen (Tinjauan Konseptual dan Praktis)*. Media Sains Indonesia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Essentials of Organizational Behavior. Global Edition* (Fifteenth). Pearson Education Limited.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (R. D. Suryani (ed.); 3rd ed.). Bumi Aksara.
- Sudirman, A., Halim, F., Nainggolan, A. B., Butarbutar, N., & Sherly, S. (2021). Meninjau Hubungan Antara Penggunaan Media Sosial dan Orientasi Pasar Terhadap Kinerja Bisnis Sektor UMKM. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis 2021 Universitas Muhammadiyah Jember*, 165–179. <https://doi.org/10.32528/psneb.v0i0.5165>

- Suparwi. (2018). Urgensi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Di Era Kontemporer A. Pendahuluan cepat, baik perubahan dunia itu sendiri , perubahan masyarakat dan agar bisnis yang di jalankannya mampu memberi arah terhadap selera konsumen . Karena mengikuti tren. *Jurnal Penelitian*, 12(1), 85–110.
- Taroreh, A., Worang, F., & Mintardj, C. (2016). Perencanaan Sumber Daya Manusia, Analisa Pekerjaan Dan Penempatan Pegawai Terhadap Pegawai Pada Biro Pengembangan SDM Povinsi Papua. *Journal EMBA*, 4(1), 1263–1274.
- Wardhana, A., Budiastuti, E., Gultom, N., Sudirman, A., & Julyanthry, J. (2022). *Perilaku Konsumen (Teori dan Implementasi)*. Media Sains Indonesia.



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KEWIRAUSAHAAN

BAB 12: NETWORKING DAN WIRAUSAHA

Devita Aryasari, S.E., M.SM.

BAB 12

NETWORKING DAN WIRAUSAHA

A. PENGERTIAN

Pengertian *networking* adalah berjejaring atau memperluas hubungan dengan orang-orang, baik dari latar belakang industri serta minat yang sama atau dari beragam profesi. Dengan *networking*, kamu bisa bertukar informasi dan ide seputar pekerjaan maupun mendapatkan masukan yang berkaitan dengan pengembangan bisnis maupun karier. Para profesional biasanya melakukan *networking* untuk mendapatkan kenalan baru, menemukan peluang baru, serta mengetahui berita terbaru di industri mereka.

Jaringan bisnis (*networking*) di era globalisasi sangat dibutuhkan untuk dapat membangun mitra atau kerjasama, sehingga kehidupan bisnis dapat lebih maju dan sukses. Pada dasarnya manusia tidak dapat dipisahkan dari yang lainnya, dan setiap orang tidak dapat berdiri sendiri dalam melakukan aktivitas untuk memenuhi kebutuhannya. Manusia selalu melakukan interaksi dengan lingkungannya, baik dengan sesama manusia maupun dengan makhluk hidup lainnya.

Jaringan bisnis sangat dibutuhkan dalam mengembangkan bisnis, karena dengan membentuk jaringan bisnis, maka informasi dapat cepat menyebar. Dengan cepatnya sebaran informasi, aspek lainpun akan cepat pula meluas. Pada masa sekarang hampir setiap perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan kepada customer/client dengan mengikuti kemajuan teknologi baru, seperti melalui pertukaran data yang cepat untuk menunjang kinerja perusahaan.

Dalam segala aspek bisnis, *networking* bisa dilakukan dengan cara saling menjaga kepercayaan dalam kerjasama yang dibangun, sehingga akan memengaruhi reputasi bisnis tersebut. *Networking* merupakan investasi jangka panjang bagi seluruh elemen dalam lingkaran bisnis, sehingga tidak akan secara langsung diperoleh keuntungannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, B. (2010). Kewirausahaan. Bandung: Alfabeta.
- Cantillon, R. (1995). *Essai sur la nature du commerce en général*.
- Ilza, F. (2011). Networking dan kolaborasi dalam pengembangan manajemen bisnis. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(3), 189–200.
- Hutagalung, J. (2017). *Entrepreneurship: Konsep dan pengembangannya*. Jakarta: Salemba Empat.
- Jarillo-Mossi, J. C. (1993). *Strategic networks: Creating the borderless organization*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Lupiyoadi, R. (2013). *Manajemen pemasaran jasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meng, D., & Liang, J. (2018). *Entrepreneurship dan inovasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Meredith, G. G., et al. (2000). *Kewirausahaan teori dan praktek*. Jakarta: Pustaka Wirausaha Muda.
- Musselman, V. A., & Jackson, G. L. (1995). *Introduction to modern business: Dynamics of a changing world*. New York: Prentice Hall.
- Smith, A. (1996). *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations*. London: W. Strahan and T. Cadell.
- Steinboff, D. R., & Burgess, J. F. (1989). *Small business management fundamentals*. New York: McGraw-Hill.
- Wiryasaputra, E. (2015). *Prinsip-prinsip manajemen dan kewirausahaan*. Jakarta: Gramedia.

PROFIL PENULIS

Zandra Dwanita Widodo, S.Pd., S.E., M.M.



Penulis adalah dosen tetap di Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta. Penulis saat ini bertugas sebagai Kepala Sub PMB di UTP dan juga mengajar di mata kuliah manajemen sumber daya manusia dasar, kewirausahaan, manajemen perubahan, perilaku organisasi, manajemen talenta, seminar manajemen sumber daya manusia. Alumni S2 MM Universitas Sebelas Maret, S1 Manajemen Universitas Tunas Pembangunan Surakarta, S1 Pendidikan Jasmani Kesehatan dan Rekreasi Universitas Sebelas Maret ini selain akademisi juga merupakan praktisi sekaligus pelaku usaha industri kreatif konveksi (Zee.Screenprinting) dan parfum (Bos Parfume). Ketertarikan dan tridharma penulis berfokus pada Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Manusia Keolahragaan, Sumber Daya Manusia Kewirausahaan, Sumber Daya Manusia UMKM, Kewirausahaan, Sumber Daya Manusia Ekonomi Kreatif.

Arif Murti R, B.B.A., M.Sc., Ph.D.



Penulis menyelesaikan pendidikan S1 dalam bidang *Business Administration* dengan konsentrasi manajemen sumber daya manusia. Sedangkan pendidikan S2 dan S3 diperoleh dari The National University of Malaysia dengan ketertarikan penulis dibidang manajemen sumber daya manusia dan peningkatan kualitas & produktivitas. Saat ini penulis mengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pertamina. Selain mengajar, penulis juga bergabung dibeberapa organisasi yang berkaitan dengan bidang penulis. Diantaranya, Academy of Management, Perhimpunan Manajemen Sumber daya Manusia, dan Asosiasi Manajemen Mutu & Produktivitas Indonesia.

Dr. Krisnawati Setyaningrum Nugraheni, S.TP., M.M.



Penulis lahir di Kudus tanggal 18 Juli 1990. Penulis merupakan seorang dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia (STIEPARI) di Semarang. Penulis memperoleh gelar Doktor Ekonomi dari Universitas Merdeka Malang pada tahun 2023 dan gelar Magister Manajemen dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia (STIEPARI) di Semarang pada tahun 2016. Keahlian penulis berfokus pada manajemen sumber daya manusia dan pariwisata. Penulis dapat dihubungi melalui email: krisnawati.setyaningrum@stiepari.ac.id. Karya-karyanya dapat dilihat di <https://scholar.google.com/citations?user=USk3qHgAAAAJ&hl=en>.

Dr. Ir. Dipa Teruna Awaludin, B.Sc., S.E., Ak., M.M., M.Ak., CA.



Penulis kelahiran 15 Oktober 1957, setelah menamatkan SLTA di Padang Sumatera Barat tahun 1976, memulai karir bekerja di PT Sinkronika sebagai staff perencanaan, 1977-1979, lanjut bekerja Ke Penerbit Ikhwan sebagai editor, 1979 – 1986. Mengikuti Pendidikan Manajemen Pemasaran di LPPM, Dasar & Prinsip Asuransi, Manajemen Resiko di Jakarta Institut Insurance, Jakarta. Kemudian bekerja di Kelompok Usaha Kalimanis Industri Perkayuan Terpadu 1986 – 2002, lokasi Jakarta dan Samarinda Kalimantan Timur. Kuliah di mulai di Fakultas Teknik UPN Veteran Jakarta 1979-1983, lanjut ke Sekolah Tinggi Manajemen Industri Departemen Perindustrian RI 1983-1989, kemudian mengambil MM Keuangan STIE IPWI 1996-1998, dan lanjut ke FEB S1 Akuntansi UMJ Jakarta 2005-2008 kemudian mengambil S2 Magister Akuntansi Universitas Budi Luhur 2008-2009, dan lanjut mengambil Profesi Akuntan di Universitas Mercu Buana 2009-2010, dengan Register Negara, serta memiliki gelar Profesi *Chartered Accountant* (CA) IAI didapatkan pada tahun 2013, mendapat pengakuan Ir. Dari PII, dan pada 30 Maret 2022 telah menyelesaikan Doktor Ilmu Ekonomi Konsentrasi Akuntansi, dari Universitas Hasanuddin. Perkuliahan yang belum sempat diselesaikan

Statistika Terapan 1984-1986 di Universitas Terbuka dan Magister Teknik Industri 2010-2012 di ISTN, kegiatan mengajar di mulai tahun 1997 dan bergabung di Universitas Nasional tahun 2003 sampai sekarang, beberapa perguruan tinggi tempat mengajar lainnya, ISTN, STEI, STIE IPWI, UPN Veteran Jakarta, STIE BP, STMA Trisakti, STMI Kementerian Perindustrian, untuk beberapa Mata Kuliah Akuntansi dan Manajemen Industri, MSDM, Kewirausahaan & Pariwisata, Anggota IAI dan PII. Sering diundang Mengikuti kegiatan FGD di Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.

Dr. Suadi Sapta Putra, M.Si.M.



Penulis mengawali kariernya sebagai Medical Representative di PT. Dipa Pharmed Intersains dengan jabatan terakhir sebagai Supervisor selama lima tahun. Kemudian menjabat sebagai *Division Head Occupational Health & Environmental Safety Division* di PT. 3M Indonesia selama lima tahun. Kemudian menjalankan usaha sendiri sebagai general supplier dan contractor di PT Cikal Hulu Industry selama tujuh tahun. Kemudian, bergabung dengan Honeywell Analytics sebagai *Regional Manager* selama sepuluh tahun. Pada tahun 2015 – 2022, beliau diangkat menjadi Kepala Unit Kewirausahaan di Universitas Nasional Jakarta. Kini, beliau dipercaya sebagai sekretaris program studi Magister Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional.

Adriansah, M.Pd.



Penulis dilahirkan di Lumbok Seminung Kecamatan Sukau Kabupaten Liwa Provinsi Lampung pada 15 Desember 1989, dari pasangan Anuri dan Bahrin. Penulis adalah Dosen mata kuliah Statistik Ekonomi 1&2, Matematika Ekonomi, dan Manajemen Operasional pada Prodi Ekonomi Syariah di Kampus STAI DR. KH. EZ Muttaqien Purwakarta Jawa Barat sejak tahun 2015. Penulis merupakan Alumnus dari Program Pascasarjana Universitas Indraprasta (UNINDRA) Jakarta Selatan pada Magister Pendidikan Matematika dan Ilmu Pengetahuan (MIPA) pada tahun 2015.

Menyelesaikan Program Sarjana Pendidikan Matematika di Kampus Sekolah Tinggi Ilmu Keguruan dan Pendidikan (STKIP) Subang Jawa Barat pada tahun 2012. Saat ini penulis menjadi Dosen Tetap di Prodi Ekonomi Syariah Kampus STAI DR. KH. EZ Muttaqien Purwakarta Jawa Barat. Penulis juga aktif menulis buku, karya-karya beliau yakni buku STATISTIKA EKONOMI 1 2019; Matematika Ekonomi 2021; STATISTIKA EKONOMI 1 EDISI REVISI 2022; Belajar Tanpa Batas 2019; *Sains Of Match* 2023; Pemasaran & Tata Niaga Hasil Pertanian 2023; Statistik Pendidikan 2023, Manajemen Operasi & Produksi 2023, Statistik Deskriptif Untuk Pendidikan Ekonomi 2024, dan Metode Numerik 2024, Dasar-dasar Matematika dan Sains 2024, Perpajakan 2024, dan Aplikasi Komputer 2024. E-mail: adriansahbahrun@gmail.com.

Dr. Putu Fajar Kartika Lestari, S.P., M.Agb.



Penulis dilahirkan di Denpasar pada tanggal 26 Agustus 1990 dari Ayah I Nengah Sudanta dan Ibu Luh Putu Gde Suryaningsih. Penulis adalah anak sulung dari tiga bersaudara Kadek Adi Surya Pranantha, S.E., M.M dan Komang Arie Putri Triyandani, S.Ak. Penulis sudah menikah dengan I Putu Edi Wirawan S.Kom dan dikaruniai dua orang putra bernama Putu Maha Putra Wirantika dan Kadek Mahesa Putra Wirantika. Tahun 2011 penulis menyelesaikan pendidikan di Universitas Udayana, Fakultas Pertanian Jurusan Agribisnis. Tahun 2014 penulis lulus S2 dan tahun 2019 penulis lulus S3 Program Studi Ilmu Pertanian, Pascasarjana Universitas Udayana. Tahun 2015 penulis bekerja sebagai dosen di Universitas Mahasaraswati Denpasar (UNMAS), Program Studi Agribisnis. Tahun 2016 penulis menjabat sebagai Kepala Program Studi Agribisnis (Plt), Unit Penjamin Mutu Program studi Agribisnis di tahun 2017-2018, Gugus Penjamin Mutu Fakultas Pertanian Unmas tahun 2018-2021, Kepala Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian dan Bisnis 2021-2022. Tahun 2022-sekarang penulis dipercaya menjadi Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Pertanian dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar. Buku yang sudah diterbitkan

sebanyak dua belas buah buku. Sampai saat ini, penulis memiliki dua puluh dua buah hak cipta.

Acai Sudirman, S.E., M.M.



Penulis lahir di Lubuk Pakam, 15 Maret 1989, lulus dari Jurusan Sarjana Manajemen dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung pada tahun 2016. Gelar Magister Manajemen diperoleh dari program Magister Manajemen Fakultas Pascasarjana Universitas HKBP Nommensen Medan dengan konsentrasi Manajemen Pemasaran dan lulus pada tahun 2018. Saat ini aktif mengajar pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung pada Program Studi Manajemen. Selain sebagai dosen, penulis mengisi waktu sehari-hari dengan menulis dan telah menulis buku lebih dari 100-an dengan topik manajemen dan bisnis. Selain aktif menulis buku, penulis juga mulai belajar menjadi editor buku. Penulis menargetkan di akhir tahun 2024 bisa menghasilkan sebanyak 250 buku, baik sebagai penulis maupun sebagai editor. Motto penulis *“Talk Less Do More”*.

Manajemen

SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KEWIRAUSAHAAN



Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset terpenting dalam sebuah organisasi, termasuk dalam konteks kewirausahaan. SDM yang berkualitas bukan hanya berperan dalam operasional sehari-hari, tetapi juga dalam menciptakan inovasi dan daya saing di pasar. Dalam dunia kewirausahaan, kemampuan untuk mengelola dan mengembangkan SDM secara efektif menjadi kunci untuk mencapai keberhasilan. Dan manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat vital dalam dunia kewirausahaan, di mana sumber daya manusia yang berkualitas dan terkelola dengan baik menjadi fondasi utama untuk inovasi, pertumbuhan, dan keberlanjutan usaha. Keberhasilan suatu bisnis tidak hanya ditentukan oleh ide atau produk, tetapi juga oleh kemampuan untuk mengelola potensi manusia yang ada, sehingga menciptakan tim yang tangguh dan produktif.

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset penting dalam kewirausahaan yang berperan tidak hanya dalam operasional sehari-hari, tetapi juga dalam menciptakan inovasi dan daya saing di pasar. SDM yang berkualitas dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam mencapai keberhasilan bisnis. Dalam kewirausahaan, kemampuan untuk mengelola dan mengembangkan SDM secara efektif menjadi kunci utama. Keberhasilan sebuah bisnis sangat bergantung pada pengelolaan SDM yang tepat, yang menciptakan tim yang tangguh, inovatif, dan produktif. SDM yang berkualitas menjadi fondasi utama untuk inovasi dan pertumbuhan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.



SCANME

@penerbitwidina
penerbit widina
penerbitwidina@gmail.com
widina store
widina bookstore

0815-7000-699

ISBN 978-623-500-774-8



9 786235 007748