

**PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG KREATIF DAN INOVATIF DALAM
BERWIRSAUSAHA**

(Studi Pada Umkm Kerajinan Kayu UD. Sumber Hidup Junrejo Kota Batu)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



OLEH:

THERESIA YASINTHA WOGHA

2019120086

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI
MALANG
2022**

RINGKASAN

Pada hakekatnya, aset bangsa yang paling berharga adalah sumber daya manusianya. Tumbuhnya UMKM UD. Sumber Hidup sebagai hub kerajinan kayu menjadi tantangan tersendiri bagi para pelaku UMKM karena keterbatasan sumber daya manusia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi metode perbaikan, variabel pendorong, dan faktor penghambat bagi UKM UD. Sumber Hidup Junrejo, sumber daya manusia wirausaha Kota Batu. Penelitian ini menggunakan metodologi deskriptif kualitatif. kedua sumber data primer dan sekunder digunakan untuk mengumpulkan data. Observasi, wawancara, dan dokumentasi adalah semua bentuk pengumpulan data. Metode pengumpulan data, reduksi data, dan penyajian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa UMKM UD. Sumber Hidup menerapkan tiga jalur untuk meningkatkan sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif dalam berwirausaha, diantaranya adalah kegiatan pelatihan dimana pemilik mengarahkan karyawan baru untuk memperhatikan pekerja berpengalaman dalam melakukan suatu pekerjaan, kemudian disuruh mempraktekkannya, dan terakhir pemilik melakukan demonstrasi dan penjelasan tentang cara menyelesaikan tugas yang dimaksud. Alat yang digunakan dalam mendukung proses produksi UMKM UD. Unsur pendukung Sumber Hidup. Lokasi ini menguntungkan. Media yang dapat digunakan sebagai tempat atau sarana untuk mengedukasi konsumen tentang produk sangat mendukung promosi. Sementara itu, kendala keuangan, kelangkaan sumber daya mentah, cuaca dan karyawan yang terbatas.

Kata Kunci : Peningkatan Sumber Daya Manusia, Kreatif dan Inovatif, Wirausaha

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Revolusi industri keempat atau ir 4.0 yang secara radikal telah mengubah pola dan cara hidup, bekerja, dan berhubungan satu sama lain, telah tiba di Indonesia. Kemajuan teknologi di awal revolusi membawa sejumlah perubahan dan potensi kekhawatiran, di antaranya prospek pengangguran (Ridwan Aji Pitoko, Aprilia Ika, ed., 2018). Sumber daya manusia yang handal menjadi kunci memasuki revolusi industri 4.0. Pada hakekatnya, aset bangsa yang paling berharga adalah sumber daya manusianya. Sumber daya manusia dengan karakter pribadi yang kuat dapat mendorong perkembangan Masyarakat Sipil, yang memberikan ruang bagi masyarakat yang lebih sejahtera dan identitas yang berbeda. Bahan-bahan ini tumbuh dalam berbagai bidang bisnis dan usaha.

Sumber daya manusia menurut Bintoro dan Daryono (2017) adalah ilmu atau cara untuk mengendalikan hubungan dan penggunaan sumber daya (energi) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif yang dapat digunakan untuk memenuhi tujuan kelompok. Menurut pandangan Sonny Sumarsono (2003), sumber daya manusia dapat digunakan untuk memasok jasa atau perusahaan ke proses produksi. Dengan cara lain, sumber daya manusia mengacu pada kaliber upaya individu yang dikeluarkan selama periode waktu tertentu untuk menghasilkan komoditas dan jasa. Jelas dari kedua definisi tersebut bahwa sumber daya manusia sangat terikat dengan orang-orang yang mampu melakukan tugas atau pekerjaan. Sumber daya manusia menurut Hasibuan (2002) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan fungsi tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

Suatu korporasi atau organisasi tidak akan dapat berfungsi tanpa adanya sumber daya manusia tertentu, dan sumber daya lain seperti material, keuangan, pengetahuan, dan teknologi akan menjadi mayat yang tidak berguna (Hasibun, 2003; Rivai, 2003; Sumarsono, 2003; Nawawi, 2003; Fathoni, 2006). Oleh karena itu, sangat penting untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi sumber daya manusia, terutama dengan memanfaatkan teknologi mutakhir. Sektor bisnis perlu menyikapi modernitas teknologi secara tepat dan efektif. Oleh karena itu kita harus mengembangkan kompetensi sumber daya manusia yang berkualitas, inventif, dan kreatif sejak dini.

Sektor industri kreatif merupakan salah satu sektor industri yang bertahan pada masa revolusi industri 4.0. Menurut Kemenparekraf (2014), industri kreatif adalah industri yang lahir dari pemanfaatan kemampuan, bakat, dan kreativitas individu masyarakat untuk memberikan kesejahteraan dan lapangan pekerjaan. Penciptaan dan komersialisasi karya kekayaan intelektual menjadi perhatian utama industri kreatif (Simatupang et al. 2008). Usaha kecil yang dapat menawarkan sarana kewirausahaan dan berbagai peluang kerja lapangan (employment opportunity) dianggap sebagai bagian dari industri kreatif (Hu.W.M.2010). Sektor kreatif adalah pusat inovasi, mendorong kreativitas, dan memiliki dampak sosial yang baik. Ini juga dapat membantu penggunaan sumber daya terbarukan dan menumbuhkan iklim ekonomi yang positif. Strategi ini diperlukan untuk kesinambungan upaya pelaku korporasi dalam mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusianya (Widiastuti, 2019).

Awal tahun 2020, wabah Covid 19 menjadi perhatian setiap bangsa di muka bumi. Pandemi Covid 19 telah menimbulkan permasalahan di segala bidang kehidupan masyarakat, termasuk perekonomian, selain masalah kesehatan. Hal ini memaksa para pelaku usaha

(pengusaha) untuk mengembangkan strategi baru dalam memasarkan barangnya, seperti melalui penjualan melalui internet dan saluran lainnya. Orang yang dapat mengidentifikasi potensi dan belajar mengembangkannya untuk memanfaatkan peluang dan mendirikan usaha untuk mencapai tujuannya adalah mereka yang berwirausaha. Kapasitas untuk melihat peluang dan terbuka untuk kritik konstruktif dan modifikasi yang dapat membantu perusahaan berkembang dan menambah nilai adalah apa artinya menjadi pengusaha.

Menurut Endang Mulyani dkk. (2008) dan Steinhoff dan John F. Burgess (1933:35), entrepreneur adalah mereka yang merencanakan, mengelola, dan bersedia mengambil risiko. Pengusaha, menurut Meredith et al. (2005), adalah individu dengan kapasitas untuk mengenali dan mengevaluasi kemungkinan bisnis, menyusun sumber daya yang diperlukan untuk meraihnya, dan mengambil langkah yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan. Kewirausahaan, di sisi lain, dijelaskan oleh Suryana (2003) sebagai bakat kreatif dan inovatif yang digunakan sebagai landasan, saran, dan sumber daya untuk mencari kemungkinan sukses. Oleh karena itu, seorang wirausahawan perlu lebih imajinatif dan inventif. Inovasi dan kreativitas membutuhkan proses; mereka tidak terjadi begitu saja. Menurut Suryana (2011), kreativitas adalah kapasitas untuk menghasilkan konsep, pendekatan, dan metode orisinal untuk menyelesaikan masalah dan mengidentifikasi kemungkinan. Sedangkan inovasi adalah kemampuan menggunakan kreativitas untuk menemukan kemungkinan dan memecahkan masalah (menciptakan hal baru).

Diharapkan dengan bantuan wirausahawan yang kreatif dan inovatif, produk dan layanan baru terus dikembangkan sehingga memberikan peluang baru bagi wirausahawan untuk menjalankan usahanya. Hal ini terutama berlaku di masa ekonomi yang menantang ini. Tumbuhnya UMKM UD.SumberLife sebagai hub kerajinan kayu menjadi tantangan

tersendiri bagi para pelaku UMKM karena keterbatasan sumber daya manusia. Tingkat pendidikan, kualitas, dan kurangnya regenerasi adalah beberapa keterbatasan sumber daya manusia. Hasil produksi yang kurang ideal adalah hasil dari masalah ini. Pelaku usaha memerlukan strategi pengelolaan dana untuk meningkatkan sumber daya manusia guna mengatasi permasalahan yang terkait dengan sumber daya tersebut. Keberhasilan perusahaan tergantung pada strategi ini.

2. Rumusan Masalah

Sugiono (2017) mengklaim bahwa rumusan masalah merupakan pernyataan penelitian (research question) untuk menemukan solusi melalui pengumpulan data. Latar belakang yang telah dibahas sebelumnya menginformasikan perumusan tantangan penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi meningkatkan sumber daya manusia yang berkekrativitas dan inovatif dalam berwirausaha di UMKM UD.Sumber Hidup Junrejo Kota Batu?
2. Apa faktor pendukung peningkatan sumber daya yang kreatif dan inovatif di UMKM UD.Sumber Hidup Junrejo Kota Batu?
3. Apa faktor penghambat peningkatan sumber daya yang kreatif dan inovatif di UMKM UD.Sumber Hidup Junrejo Kota Batu?

3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian menurut Sugiyono (2017) adalah untuk mengembangkan informasi spesifik yang dapat digunakan untuk memahami, menyelesaikan, dan meramalkan masalah.

Pengetahuan ini dikembangkan secara ilmiah untuk memperoleh fakta yang dapat dipercaya dengan tujuan untuk dapat memverifikasinya. Tujuan penelitian adalah untuk memahami

1. Untuk mengetahui strategi peningkatan sumber daya manusia yang kreativitas dan inovatif dalam berwirausaha UMKM UD.Sumber Hidup Junrejo Kota Batu.
2. Untuk mengetahui faktor pendukung peningkatan sumber daya yang kreatif dan inovatif di UMKM UD.Sumber Hidup Junrejo Kota Batu.
3. Untuk mengetahui faktor penghambat peningkatan sumber daya yang kreatif dan inovatif di UMKM UD.Sumber Hidup Junrejo Kota Batu

4. Manfaat Penelitian

Manfaat atau kegunaan penelitian, menurut Ahnad (2016), “mengungkapkan nilai kemanfaatan hasil penelitian baik secara akademis maupun praktis untuk kepentingan penyelesaian kuliah atau permintaan institusi, kepentingan sosial masyarakat, atau bahkan pengembangan konseptual bagi masyarakat”. manfaat bagi pengembangan ilmu yang relevan.” Menurut data yang dikumpulkan, diharapkan menawarkan keuntungan sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan dapat memberi informasi bagi pihak - pihak yang berkepentingan.
2. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan manfaat untuk penulis agar memahami tentang peningkatan sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif dalam berwirausaha yang menjadi salah satu syarat untuk bisa mendapat gelar sarjana manajemen pada Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang.

3. Bagi UMKM UD.Sumber Hidup Junrejo Kota Batu, penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mengetahui manfaat dari peningkatan sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif

DAFTAR PUSTAKA

- Alfabeta Alma, B. (2017). Kewirausahaan untuk mahasiswa dan umum. Bandung: Alfabeta.
- Ardiana, I.D.K.R., I.A. Brahmayanti, Suhaedi. 2010. Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya terhadap UKM di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.2.12.No.1.Maret.2010.
- Arfianti & Nurinaya, A. (2018). Analisis SWOT Dalam Meningkatkan Daya Saing Pada PT. Tri Mega Syariah Kantor Cabang Makassar. *Economix*, 6.
- Bisnis Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan (Studi pada UKM Sentra
- Edi Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Freddy Rangkuti. (2015) Analisis SWOT. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hadiyati, E. (2011). Kreativitas dan Inovasi Berpengaruh terhadap Kewirausahaan
- Hartono.2001.Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Pengolahan Sumber Daya Alam.*Makalah Seminar IMAHAGI.27-30 September 2001 Bandar Lampung.*
- Tampubolon, Hotner. 2016. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing, Papas Sinar Sinanti. Jakarta
- Indriati. 2015. Strategi Peningkatan Kualitas Sumber daya Manusia untuk meningkatkan kinerja Usaha kecil dan Menengah, Thesis yang tidak dipublikasikan
- Jauch Lawrence R. & Glueck William F., (1989) ,‘*Manajemen Dan Strategis Kebijakan Perusahaan*’, Jakarta : Erlangga
- Jumari. (2017). Berpikir Kreatif dan Inovatif dalam Membangun Jiwa Entrepreneur. *Jurnal Istithmar*.Vol. 1 No. 1 Januari 2017.
- Kabupaten Malang). *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 10(1).
- Meredith,GG.Nelson, RE. Neck, PA. 2005.*Kewirausahaan Teori dan praktek*.Asparsayogi Andre, penerjemah;Jakarta:PPM.Terjemahan dari:The practice of Entrepreneurship.
- Muhammad Hidayat. 2018. SDM yang Kreatif, Inovatif, dan Produktif, <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-jateng/baca-artikel/12739/SDM-yang-Kreatif-Inovatif-dan-Produktif.html>, diakses 6.10.2019.
- Muhammad Yusuf. 2016. *Peningkatan SDM Yang Handal*. Dosen ULM Banjarmasin.
- Munandar, U.(2004), Pengembangan Emosi dan Kreativitas, Jakarta: Rineka Cipta.
- Mustikawati, R. I. & T. I. (2014). Orientasi Kewirausahaan,Inovasi dan Strategi
- Novia. 2017.Strategi Tepat untuk Pengembangan SDM dalam Perusahaan. <https://www.jurnal.id/id/blog/2017-strategi-tepat-untuk-pengembangan-sdm-dalam-perusahaan/diakses> 06.10.2019.
- Penerapan Kewirausahaan Sosial,. *Jurnal Kewirausahaan*, 3(2).
- Rusdiana. (2014). Kewirausahaan Teori dan Praktek. Bandung: Pustaka Pustaka.
- Saragih, R. (2017). Membangun Usaha Kreatif, Inovatif dan Bermanfaat melalui
- Siagian, S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Sugiyono.2005.*Memahami Penelitian Kualitatif*.Bandung:Alfabeta.
- Suparlan,P.1994.*Metodelogi Penelitian Kualitatif* . Jakarta:Program Magister Kajian Wilayah Amerika Universitas Indonesia.
- Suryana, Yuyus dan Kartib Bayu. (2010). Kewirausahaan: Pendekatan Karakteristik Wirausahawan Sukses. Jakarta: Kencana. Usaha Kecil. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1).
- Syaiful Bahri Jamarah. 2017. *Manajemen Madrasah*. Dosen UIN Antasari Banjarmasin

Widiastuti, CT., Widyaswati, R., Meiriyanti, R. 2019. Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia Kreatif dan Inovatif pada UKM Batik Semarangan (Studi di Kampung Batik Semarang). Jurnal Riptek. Vol. 13 (2) 124-130. Wijatno, S. (2009). Pengantar Entrepreneurship. Jakarta: Grasindo.

Wiyono, H. D, Ardiansyah, T, & Rasul, T (2020), Kreativitas dan Inovasi Dalam Berwirausaha. Jurnal Usaha Vol. 1, No. 2, Desember 2020.