

ANALISIS KEPEMIMPINAN KEWIRAUSAHAAN PADA STARTUP BERBASIS METAVERSE DI INDONESIA

Oleh:

¹Nurillah Jamil Achmawati Novel, ²Pratami Wulan Tresna

^{1,2}Universitas Padjadjaran

Jl. Ir. Soekarno KM 21, Kec. Jatinangor, Kab. Sumedang, Jawa Barat 45363

Email: nurillah@unpad.ac.id¹, pratami@unpad.ac.id²

ABSTRACT

This research focuses on analyzing the dimensions of entrepreneurial leadership in metaverse-based startups in Indonesia. The aim of the research is to determine the implementation of entrepreneurial leadership in startups, using eight dimensions of leadership according to Bagheri & Harrison (2020): Framing Challenges, Absorbing Uncertainty, Underwriting, Building Commitment, Defining Gravity, Opportunity Identification and Exploitation, Orientation Toward Learning, and Creative Collective Self-Efficacy. The research method uses a mixed approach, with quantitative data collection through questionnaires filled out by 156 respondents from the Bandung Startup community, and qualitative data through in-depth interviews with 11 informants. The research results show that the entrepreneurial leadership dimension in metaverse startups received very high ratings, with an average score above 4.3 on a 1-5 Likert scale. The main findings from interviews indicate that metaverse-based startups are generally full-time remote, flexible, and oriented towards completing work targets. Additionally, opportunities in the metaverse industry to generate revenue and grow businesses are still vast, requiring constant innovation from leaders. In conclusion, entrepreneurial leadership plays an important role in managing the dynamics of metaverse-based startups, accompanied by high adaptation and innovation to achieve optimal performance in a rapidly developing ecosystem.

Keywords: *Entrepreneurial Leadership, Startup, Metaverse*

ABSTRAK

Penelitian ini berfokus pada analisis dimensi kepemimpinan kewirausahaan pada startup berbasis metaverse di Indonesia. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui implementasi kepemimpinan kewirausahaan dalam startup tersebut, menggunakan delapan dimensi kepemimpinan menurut Bagheri & Harrison (2020): *Framing Challenges, Absorbing Uncertainty, Underwriting, Building Commitment, Defining Gravity, Opportunity Identification and Exploitation, Orientation Toward Learning, dan Creative Collective Self-Efficacy*. Metode penelitian menggunakan pendekatan campuran, dengan pengumpulan data kuantitatif melalui kuesioner yang diisi oleh 156 responden dari komunitas Startup Bandung, dan data kualitatif melalui wawancara mendalam dengan 11 informan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi kepemimpinan kewirausahaan di startup metaverse mendapatkan penilaian sangat tinggi, dengan skor rata-rata di atas 4,3 pada skala Likert 1-5. Temuan utama dari wawancara mengindikasikan bahwa startup berbasis metaverse umumnya bersifat fulltime remote, fleksibel, dan berorientasi pada penyelesaian target kerja. Selain itu, peluang dalam industri metaverse untuk

menghasilkan pendapatan dan mengembangkan bisnis masih sangat luas, yang memerlukan inovasi terus-menerus dari para pemimpin. Kesimpulannya, kepemimpinan kewirausahaan memainkan peran penting dalam mengelola dinamika startup berbasis metaverse, yang diiringi dengan adaptasi dan inovasi tinggi untuk mencapai kinerja optimal dalam ekosistem yang berkembang pesat.

Kata kunci: Kepemimpinan Kewirausahaan, Startup, *Metaverse*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan menjadi salah satu aspek yang disorot dalam bisnis terutama dalam perkembangan bisnis yang pesat belakangan ini. Salah satunya adalah kepemimpinan kewirausahaan yang merupakan gabungan dari 2 (dua) konsep besar yang telah banyak diteliti sebelumnya yaitu kepemimpinan dan kewirausahaan. Dimensi kepemimpinan kewirausahaan meliputi faktor strategis, komunikatif, personal, motivasi, dan perilaku kepemimpinan (Ranjan, 2018). Dimensi-dimensi ini berperan penting dalam membentuk kepemimpinan kewirausahaan, yang sangat penting untuk mengatasi tantangan dan peluang yang dihadapi oleh startup (Harrison et al., 2016). Sebagaimana fenomena yang kini ditemui, menjamurnya bisnis startup tak lepas dari peran para *founder* dengan kepemimpinan dan jiwa kewirausahaan yang mereka miliki melalui berbagai visi misi serta target capaian yang ditunjukkan. Pemimpin startup harus menunjukkan kualitas seperti visi, kemauan mengambil risiko, dan kapasitas untuk mengidentifikasi dan memanfaatkan peluang (Harrison et al., 2016).

Dalam konteks startup berbasis metaverse di Indonesia, telah dilakukan kajian pemanfaatan teknologi metaverse yang kini mulai merambah ke berbagai bidang, salah satunya pendidikan (Haibin, 2024). Hal ini menunjukkan minat yang meningkat dalam memanfaatkan teknologi inovatif untuk meningkatkan aktivitas keusahawanan. Eksplorasi ini menandakan meningkatnya minat dalam memanfaatkan teknologi inovatif untuk meningkatkan kegiatan kewirausahaan. Selain itu, studi tentang konvergensi metaverse dan kewirausahaan digital menekankan topik makro utama seperti teknologi, pengalaman mendalam, dan desain, yang penting untuk memahami titik temu antara metaverse dan kewirausahaan digital (Calandra, 2023). Dengan demikian, kajian startup berbasis metaverse telah banyak dijumpai sehingga tertarik untuk dikembangkan kajiannya pada aspek-aspek yang lain.

Peningkatan masif jumlah startup di Indonesia didorong pada masa pandemi covid-19 dengan beragam inovasinya. Memahami dinamika perusahaan startup dalam konteks “normal baru” memberikan wawasan tentang bagaimana bisnis ini menavigasi keadaan yang terus berkembang (Hakim & Sukimi, 2022). Tentu saja, perkembangan ini bukan hanya tentang perkembangan teknologi yang berlaku dalam bisnis ini, melainkan juga perkembangan individu yang terlibat di dalam organisasi. Studi tentang pengaruh *mindfulness* terhadap keterlibatan kerja di kalangan karyawan startup digital menekankan pentingnya kesejahteraan mental dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja (Utami & Mardiyawan, 2022). Secara kolektif, studi-studi ini berkontribusi pada pemahaman yang lebih dalam tentang peran dan implikasi startup berbasis metaverse dalam ekosistem kewirausahaan di Indonesia.

Selain itu, pentingnya jejaring sosial dalam ekosistem kewirausahaan, seperti yang ditunjukkan oleh contoh #StartupLokal di Jakarta, menggarisbawahi pentingnya merekrut individu yang terampil dan membentuk tim yang kuat untuk mendukung kemajuan startup (Wahyuningtyas et al., 2018). Hal ini menggarisbawahi pentingnya jaringan dan kolaborasi dalam ekosistem kewirausahaan untuk kemajuan startup. Dalam hal ini, termasuk peran

individu sebagai seorang pemimpin yang menggerakkan organisasi sehingga dapat mencapai target organisasi yang dituju. Kemudian, studi tentang kinerja di perusahaan startup Indonesia selama pandemi COVID-19 menggarisbawahi pentingnya inovasi pekerjaan, kepuasan, dan kontrol budaya dalam meningkatkan kinerja (Muttaqin et al., 2020). Hal ini menggarisbawahi perlunya startup untuk beradaptasi dan berinovasi dalam menanggapi tantangan eksternal untuk memastikan keberlanjutan dan kesuksesan mereka.

Berdasarkan observasi peneliti melalui wawancara pada beberapa *founder* startup *blockchain* dan *crypto* menunjukkan beberapa kesimpulan tentang organisasi bisnis berbasis metaverse. Diantaranya ialah budaya organisasi yang relatif fleksibel, tidak terikat jam kerja statis, dan penilaian kinerja berbasis output. Hal ini ditunjukkan dengan umumnya pekerjaan di startup metaverse bersifat *remote* serta tidak terhitung 8 (delapan) jam kerja seperti di kantor pada umumnya. Kinerja lebih dinilai dari hasil (output) yang dikerjakan berdasarkan target kerja masing-masing.

Pada penelitian ini difokuskan pada analisis dimensi kepemimpinan kewirausahaan pada startup berbasis metaverse di Indonesia. Adapun dimensi yang dimaksud menurut Bagheri & Harrison (2020) berupa 8 (delapan) dimensi untuk menilai *Entrepreneurial Leadership; Framing Challenges, Absorbing Uncertainty, Underwriting, Building Commitment, Defining Gravity, Opportunity Identification and Exploitation, Orientation Toward Learning, Creative Collective Self-Efficacy*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi kepemimpinan kewirausahaan pada sampel yang diambil. Hasil analisis penelitian ini berkontribusi bagi perkembangan model kepemimpinan kewirausahaan pada startup yang berbasis metaverse berkenaan dengan budaya organisasi yang relatif berbeda dengan organisasi bisnis bidang-bidang lainnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Selama beberapa dekade terakhir, penelitian di bidang kewirausahaan dan kepemimpinan telah mengalami perkembangan yang signifikan. Meskipun begitu, kedua domain ini masih dianggap ambigu karena banyak tumpang tindih dan paralel baik secara historis maupun konseptual. Pengukuran untuk Kepemimpinan Kewirausahaan sangat bervariasi, sehingga diperlukan langkah-langkah pengembangan skala yang tepat untuk mengeksplorasi struktur dimensi Kepemimpinan Kewirausahaan guna mendapatkan skala yang relevan (Carpenter, 2018). Sebagai respons, Bagheri & Harrison (2020) mengembangkan delapan dimensi untuk menilai Kepemimpinan Kewirausahaan. Mereka menciptakan ukuran multi-dimensi melalui pendekatan komprehensif yang menggabungkan keterampilan dan kompetensi pemimpin wirausaha serta perilaku dan peran kepemimpinan. Menurut Bagheri & Harrison (2020) terdapat 8 (delapan) dimensi untuk menilai *Entrepreneurial Leadership; Framing Challenges, Absorbing Uncertainty, Underwriting, Building Commitment, Defining Gravity, Opportunity Identification and Exploitation, Orientation Toward Learning, Creative Collective Self-Efficacy*.

Dimensi Kepemimpinan Kewirausahaan ini meliputi berbagai aspek penting. *Framing Challenges* adalah kemampuan seorang pemimpin bisnis dalam menetapkan tujuan dan standar yang menantang berdasarkan wawasan luas untuk kinerja individu maupun bisnis. *Absorbing Uncertainty* mengacu pada kemampuan pemimpin dalam menangani ketidakpastian, mengembangkan visi, memprediksi kemungkinan masa depan, serta membangun kepercayaan anggota tim terhadap visi tersebut. *Underwriting* melibatkan kemampuan untuk bernegosiasi, meyakinkan orang lain mengenai ide yang diusulkan, serta memastikan anggota tim berkomitmen pada pencapaian ide tersebut. *Building Commitment* adalah kemampuan mengembangkan tujuan bersama, memberikan

inspirasi dan motivasi kepada anggota tim untuk mencapai tujuan, serta mendorong peningkatan kinerja individu dan kolektif. *Defining Gravity* merujuk pada peran pemimpin dalam menciptakan integrasi dan kohesi melalui pengembangan pemahaman bersama dan konsensus tujuan, serta memotivasi anggota tim untuk menggunakan kemampuan intelektual mereka dan menciptakan ide-ide inovatif. *Opportunity Identification and Exploitation* mencakup kemampuan pemimpin dalam mengidentifikasi dan memanfaatkan peluang untuk meningkatkan kinerja bisnis dan mencapai keunggulan kompetitif (Chen, 2007; Gupta, MacMillan, & Surie, 2004; Kyndt & Baert, 2015; Thornberry, 2006 dalam Bagheri & Harrison, 2020). *Orientation Towards Learning* menggambarkan pemimpin sebagai pembelajar yang termotivasi untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilannya sesuai dengan perkembangan, serta menyediakan fasilitas pelatihan dan pengembangan profesional bagi anggota tim. Meskipun tidak banyak penelitian yang fokus pada aspek ini, ini merupakan aspek kritis dari kepemimpinan kewirausahaan (Gupta, MacMillan, & Surie, 2004; Huang, Ding, & Chen, 2014; Renko, El Tarabishy, Carsrud, & Brännback, 2015). Terakhir, *Creative Collective Self-efficacy* menggali kepercayaan diri pemimpin dan anggota tim dalam menyelesaikan masalah secara kreatif dan menciptakan ide baru. Dimensi ini diadaptasi dari Dampérat et al. (2016) dan meskipun terpisah dari kepemimpinan kewirausahaan, terhubung secara teoritis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode campuran secara kuantitatif dan kualitatif. Pengumpulan data kuantitatif melalui kuesioner yang diisi oleh para *founder*, *co-founder*, dan jajaran tertinggi organisasi startup untuk memberikan penilaian terhadap penerapan kepemimpinan kewirausahaan pada startup mereka. Sementara data kualitatif dikumpulkan melalui wawancara kepada sejumlah informan yang sekaligus sebagai sampel yang sama pada penelitian ini. Data kualitatif ditujukan untuk menguatkan hasil kuesioner yang telah diambil sebelumnya.

Populasi pada penelitian tidak dapat ditentukan secara pasti karena tidak terdapat data yang terkumpul secara sistematis. Dengan demikian, sampel penelitian ditentukan secara random berdasarkan data startup pada komunitas Startup Bandung yang berasal dari berbagai daerah di Indonesia. Kota Bandung juga seakan menjadi titik kumpul bagi para pelaku startup yang berada pada pintu gerbang metaverse (*game*, *NFT*, *crypto*, dan lainnya) dari berbagai daerah, bahkan se-Indonesia. Meski data jumlah dan identitas tidak terekam dengan sistematis karena dalam komunitas lebih bersifat bebas dan terbuka. Data keaktifan anggota komunitas startup Bandung yang berasal dari berbagai daerah di Indonesia menunjukkan bahwa anggota dari Jawa Barat mendominasi dengan jumlah 43%, sedangkan terbanyak kedua adalah dari Jakarta sebanyak 17%, dan sebesar 13% merupakan anggota asal luar Jawa seperti Sumatera dan Nusa Tenggara Barat (NTB).

Sampel yang terlibat pengisian kuesioner dalam penelitian ini sejumlah 156 orang, sementara informan yang terlibat dalam wawancara adalah 11 orang. Informan kunci sejumlah 1 orang (koordinator komunitas Startup Bandung, informan utama sejumlah 5 orang (*founder* dan *co-founder*), dan informan pendukung sejumlah 5 orang (staf). Kuesioner dan wawancara berfokus pada dimensi kepemimpinan kewirausahaan yaitu *Framing Challenges*, *Absorbing Uncertainty*, *Underwriting*, *Building Commitment*, *Defining Gravity*, *Opportunity Identification and Exploitation*, *Orientation Toward Learning*, *Creative Collective Self-Efficacy*. Skala likert 1 sampai dengan 5 digunakan untuk mengukur 54 item pertanyaan.

Tabel 1. Skala *Likert*

No	Skala	Makna
1	Skor 1	Sangat Tidak Setuju
2	Skor 2	Tidak Setuju
3	Skor 3	Cukup
4	Skor 4	Setuju
5	Skor 4	Sangat Setuju

Pengolahan data satu variabel yaitu Kepemimpinan Kewirausahaan (*Entrepreneurial Leadership*) menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan, menunjukkan, atau merangkum data dengan cara yang berarti. Perhitungan rata-rata skor pada setiap dimensi diberlakukan dalam interpretasi statistik deskriptif untuk menilai implementasi kepemimpinan kewirausahaan baik secara *general* maupun secara rinci. Pemaknaan dalam analisis hasilnya mengacu pada interval skor berikut.

$$I = 100/\text{jumlah skor (likert)}$$

$$I = 100/5 = 20$$

Tabel 2. Interval Skor

No	Kriteria	Intepretasi
1	0%-19,99%	Sangat Buruk
2	20%-39,99%	Buruk
3	40%-59,99%	Cukup
4	60%-79,99%	Baik
5	80%-100%	Sangat Baik

Penyelesaian akhir untuk mengartikan hasil kuesioner adalah total skor/ $Y \times 100$. Yang mana Y adalah skor tertinggi dari likert dikali dengan jumlah responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Kuantitatif

Hasil penelitian ini diawali dengan pengujian validitas dari seluruh item dimensi variabel Kepemimpinan Kewirausahaan.

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Kepemimpinan Kewirausahaan (<i>Entrepreneurial Leadershi</i>)	<i>Absorbing Uncertainty (AU)</i>	0.748	Valid
	<i>Building Commitment (BC)</i>	0.867	Valid
	<i>Creative Collective Self-Efficacy (CC)</i>	0.749	Valid
	<i>Defining Gravity (DG)</i>	0.919	Valid
	<i>Framing Challenges (FC)</i>	0.702	Valid
	<i>Opportunity Identification and Exploitation (OIE)</i>	0.801	Valid
	<i>Orientation Toward Learning (OTL)</i>	0.844	Valid
	<i>Underwriting (UND)</i>	0.911	Valid

Berdasarkan hasil pengolahan data maka dapat dilihat bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam studi ini telah memiliki nilai lebih dari 0.5. Hal ini mengindikasikan bahwa masing-masing variabel yang digunakan telah mampu dijelaskan oleh indikatornya dan memnuhi syarat validitas konvergen.

Analisis Deskriptif Kepemimpinan Kewirausahaan

Sebanyak 156 responden terlibat dalam pengisian kuesioner untuk mengukur Kepemimpinan Kewirausahaan. Identitas secara rinci para responden tidak dijelaskan berdasarkan permintaan dari para responden. Dapat dijelaskan bahwa responden secara acak berasal dari berbagai daerah di Indonesia meski sumber datanya diperoleh dari komunitas Startup Bandung. Secara demografi setidaknya para responden dapat dikelompokkan dari Jawa Barat mendominasi dengan jumlah 43%, sedangkan terbanyak kedua adalah dari Jakarta sebanyak 17%, dan sebesar 13% merupakan anggota asal luar Jawa seperti Sumatera dan Nusa Tenggara Barat (NTB) Para responden merupakan para pimpinan tertinggi pada startup berbasis metaverse seperti *NFT*, *crypto*, dan *blockchain*.

Tabel 4. Hasil Perhitungan Skor Kuesioner

No	Dimensi	Item Pertanyaan	Skor	Intepretasi
1	<i>Framing Challenges</i>	5	4,4	Sangat Baik
2	<i>Absorbing Uncertainty</i>	4	4,4	Sangat Baik
3	<i>Underwriting</i>	5	4,4	Sangat Baik
4	<i>Building Commitment</i>	6	4,5	Sangat Baik
5	<i>Defining Gravity</i>	5	4,5	Sangat Baik
6	<i>Opportunity Identification and Exploitation</i>	10	4,4	Sangat Baik
7	<i>Orientation Towards Learning</i>	5	4,4	Sangat Baik
8	<i>Creative Collective Sel-efficacy</i>	3	4,3	Sangat Baik

Berdasarkan hasil perhitungan kuesioner yang diberikan, dimensi-dimensi kepemimpinan kewirausahaan menunjukkan skor yang relatif tinggi dan konsisten di seluruh aspek yang diukur. Berikut adalah interpretasi lebih rinci dari setiap dimensi:

1. ***Framing Challenges* (Skor: 4,4)**

Skor ini menunjukkan bahwa para pemimpin yang dievaluasi memiliki kemampuan yang baik dalam menetapkan tujuan dan standar yang menantang berdasarkan wawasan luas mereka. Hal ini penting untuk memastikan bahwa baik kinerja individu maupun bisnis dapat mencapai tingkat optimal. Hal ini konsisten dengan kajian Renko dkk. (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kewirausahaan melibatkan pengenalan dan pemanfaatan peluang kewirausahaan melalui pengaturan tujuan yang menantang.

2. ***Absorbing Uncertainty* (Skor: 4,4)**

Pemimpin juga dinilai memiliki kemampuan yang kuat dalam menangani ketidakpastian, mengembangkan visi yang jelas, memprediksi kemungkinan masa depan, serta membangun kepercayaan anggota tim terhadap visi tersebut. Skor ini mencerminkan tingkat kepercayaan yang tinggi dari anggota tim terhadap kemampuan pemimpin dalam mengarahkan masa depan mereka. Sejalan dengan pandangan Bagheri & Harrison (2020) bahwa pemimpin kewirausahaan perlu mengelola ketidakpastian untuk mendukung inovasi dan proses pengenalan peluang.

3. ***Underwriting* (Skor: 4,4)**

Kemampuan untuk bernegosiasi, meyakinkan orang lain tentang ide-ide yang diusulkan, dan memastikan komitmen anggota tim terhadap pencapaian ide tersebut juga dinilai tinggi. Ini menunjukkan bahwa pemimpin mampu membuat orang lain percaya dan terlibat dalam visi mereka. Kemampuan ini esensial untuk kinerja dan adaptasi organisasi seperti yang diuraikan oleh Chen (2007).

4. ***Building Commitment (Skor: 4,5)***
Skor tertinggi dalam kuesioner ini menunjukkan bahwa pemimpin sangat efektif dalam mengembangkan tujuan bersama, memberikan inspirasi dan motivasi kepada anggota tim, serta mendorong peningkatan kinerja baik secara individu maupun kolektif. Ini merupakan aspek penting dalam menjaga tim tetap termotivasi dan fokus pada tujuan bersama.
5. ***Defining Gravity (Skor: 4,5)***
Pemimpin juga dinilai sangat baik dalam menciptakan integrasi dan kohesi melalui pengembangan pemahaman bersama dan konsensus tujuan. Mereka mampu memotivasi anggota tim untuk menggunakan kemampuan intelektual mereka dan menciptakan ide-ide inovatif, yang merupakan kunci dalam membangun tim yang solid dan inovatif. Ini sejalan dengan pandangan Harrison dkk. (2016) yang menekankan pentingnya integrasi tim dalam konteks kewirausahaan.
6. ***Opportunity Identification and Exploitation (Skor: 4,4)***
Kemampuan pemimpin dalam mengidentifikasi dan memanfaatkan peluang untuk meningkatkan kinerja bisnis dan mencapai keunggulan kompetitif juga dinilai tinggi. Ini menunjukkan bahwa pemimpin mampu melihat dan mengeksploitasi peluang yang ada untuk keuntungan bisnis.
7. ***Orientation Towards Learning (Skor: 4,4)***
Pemimpin dipandang sebagai pembelajar yang termotivasi untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka sesuai dengan perkembangan. Mereka juga menyediakan fasilitas pelatihan dan pengembangan profesional bagi anggota tim, yang penting untuk memastikan bahwa tim selalu berkembang dan mengikuti tren terbaru.
8. ***Creative Collective Self-efficacy (Skor: 4,3)***
Meskipun sedikit lebih rendah dari dimensi lainnya, skor ini masih tinggi, menunjukkan bahwa pemimpin dan anggota tim memiliki kepercayaan diri yang baik dalam menyelesaikan masalah secara kreatif dan menciptakan ide-ide baru. Ini menunjukkan kemampuan tim dalam berinovasi dan mengatasi tantangan dengan solusi kreatif.

Secara keseluruhan, skor yang tinggi dan konsisten di seluruh dimensi menunjukkan bahwa para pemimpin yang dievaluasi memiliki kemampuan kepemimpinan kewirausahaan yang kuat. Mereka tidak hanya mampu menetapkan visi yang jelas dan menantang, tetapi juga mampu menginspirasi dan memotivasi tim mereka, menciptakan lingkungan yang kohesif dan inovatif, serta terus belajar dan beradaptasi dengan perubahan.

Analisis Data Kualitatif

Wawancara dilakukan kepada 11 informan untuk menggali informasi terkait karakteristik organisasi hingga interaksi kepemimpinan yang terdapat pada startup berbasis metaverse. Berdasarkan hasil wawancara mendalam terhadap beberapa *leader startup* maka mendapatkan beberapa garis besar yang akan diuraikan lebih lanjut pada penelitian ini:

- 1) *Startup* berbasis metaverse umumnya adalah *fulltime remote*.
- 2) Dalam industri berbasis metaverse memiliki banyak peluang dalam menghasilkan *income*.
- 3) Pola kerja yang fleksibel yang berorientasi pada penyelesaian target kerja atau *output-based*.

- 4) Sistem pelaporan (*report*) tidak dilakukan secara rutin (fleksibel dan sesuai kebutuhan).
- 5) Peluang pengembangan bisnis metaverse masih sangat luas sehingga menuntut inovasi terus menerus.

Menggali lebih dalam dari hasil perhitungan kuesioner yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, para informan sepakat bahwa peran kepemimpinan dalam organisasi mereka sangat besar. Setiap dimensi kepemimpinan kewirausahaan mendapatkan penilaian sangat tinggi karena memang setiap pemimpin pada bisnis ini menghadapi situasi yang sangat dinamis. Setidaknya dijelaskan pada 5 (lima) garis besar terkait startup berbasis metaverse yang diuraikan di atas.

Startup berbasis metaverse umumnya mengadopsi model kerja *fulltime remote*. Ini berarti bahwa seluruh tim bekerja dari berbagai lokasi tanpa harus hadir di kantor fisik. Fleksibilitas ini memungkinkan perusahaan untuk merekrut talenta terbaik dari seluruh dunia tanpa batasan geografis. Menurut Bagheri & Harrison (2020), kemampuan untuk mengelola ketidakpastian dan memfasilitasi pembelajaran berkelanjutan sangat penting dalam mempengaruhi inovasi dan proses pengenalan peluang. Kemudian, fleksibilitas ini ternyata membuka peluang industri berbasis metaverse untuk menghasilkan pendapatan. Para *leader* startup mengidentifikasi berbagai sumber *income* yang dapat dieksplorasi dalam dunia virtual ini, termasuk penjualan aset digital, layanan virtual, dan lainnya. Ini menunjukkan potensi besar untuk pertumbuhan finansial dalam sektor ini. Pemimpin yang mampu melihat dan memanfaatkan peluang untuk meningkatkan kinerja bisnis dan mencapai keunggulan kompetitif menunjukkan kemampuan penting dalam kepemimpinan kewirausahaan yang diuraikan oleh Renko dkk. (2013).

Pola kerja di startup metaverse yang sangat fleksibel dan berorientasi pada penyelesaian target kerja atau *output-based* memungkinkan karyawan untuk mengatur waktu mereka sendiri selama mereka mencapai target yang telah ditetapkan. Model ini mendorong efisiensi dan produktivitas, serta memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan cara yang paling sesuai bagi mereka. Dengan demikian, sistem pelaporan di startup ini tidak dilakukan secara rutin, melainkan fleksibel dan sesuai kebutuhan. Artinya, laporan dan pembaruan diberikan hanya ketika diperlukan, yang memungkinkan tim untuk fokus pada pekerjaan penting tanpa terganggu oleh birokrasi yang tidak perlu. Pemimpin yang berhasil dalam menciptakan komitmen dan menyusun tantangan yang merangsang akan mendorong kinerja optimal dari tim mereka, sesuai dengan pandangan Chen (2007) bahwa kepemimpinan kewirausahaan meningkatkan kinerja dan kapasitas adaptasi.

Terakhir, peluang untuk mengembangkan bisnis metaverse masih sangat luas, menuntut inovasi terus-menerus dari para pemimpin dan tim. Industri ini berada dalam tahap perkembangan awal dengan banyak ruang untuk eksplorasi dan penciptaan produk atau layanan baru yang inovatif. Sebagai penguatan dari hasil perhitungan kuesioner yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa para informan sepakat bahwa peran kepemimpinan dalam organisasi mereka sangat besar. Setiap dimensi kepemimpinan kewirausahaan mendapatkan penilaian sangat tinggi. Ini karena pemimpin dalam startup berbasis metaverse menghadapi situasi yang sangat dinamis dan memerlukan kemampuan adaptasi yang tinggi. Harrison dkk. (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan kewirausahaan yang efektif dalam menciptakan kohesi dan integrasi tim sangat penting dalam industri yang berkembang pesat seperti metaverse.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini menyoroti pentingnya kepemimpinan dalam bisnis startup, terutama yang berbasis metaverse, yang berkembang pesat belakangan ini. Kepemimpinan kewirausahaan, yang menggabungkan konsep kepemimpinan dan kewirausahaan, memainkan peran vital dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang di industri ini. Berdasarkan analisis dari Bagheri & Harrison (2020), dimensi kepemimpinan kewirausahaan meliputi *Framing Challenges*, *Absorbing Uncertainty*, *Underwriting*, *Building Commitment*, *Defining Gravity*, *Opportunity Identification and Exploitation*, *Orientation Toward Learning*, dan *Creative Collective Self-Efficacy*.

Penelitian ini menunjukkan bahwa startup berbasis metaverse umumnya mengadopsi model kerja *fulltime remote* yang fleksibel dan berorientasi pada penyelesaian target kerja atau output-based. Sistem pelaporan yang tidak rutin dan fleksibel mencerminkan budaya organisasi yang adaptif dan efisien. Industri ini memiliki banyak peluang untuk menghasilkan pendapatan, termasuk melalui penjualan aset digital dan layanan virtual, serta menuntut inovasi terus-menerus untuk mengembangkan bisnis lebih lanjut.

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa para pemimpin startup berbasis metaverse memiliki kemampuan kepemimpinan kewirausahaan yang kuat, dengan skor yang tinggi di semua dimensi yang diukur. Mereka mampu menetapkan tujuan yang menantang, menangani ketidakpastian, memotivasi tim, menciptakan integrasi dan kohesi, serta mengidentifikasi dan memanfaatkan peluang bisnis. Kepemimpinan mereka juga berfokus pada pembelajaran berkelanjutan dan mendorong kreativitas dalam menyelesaikan masalah.

Wawancara mendalam dengan para pemimpin startup memperkuat temuan dari kuesioner, menunjukkan bahwa peran kepemimpinan sangat besar dalam organisasi mereka. Pemimpin yang adaptif dan inovatif adalah kunci untuk menghadapi situasi yang dinamis di industri metaverse.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini, saran utama untuk para pemimpin startup berbasis metaverse adalah untuk terus mengembangkan dan memperkuat dimensi-dimensi kepemimpinan kewirausahaan yang telah terbukti efektif. Pemimpin harus tetap fokus pada inovasi dan adaptasi terhadap perubahan, mengidentifikasi peluang bisnis baru, serta membangun komitmen dan motivasi tim. Menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel dan berorientasi pada hasil dapat meningkatkan produktivitas dan kreativitas. Selain itu, pemimpin harus memberikan perhatian khusus pada pengembangan keterampilan dan kesejahteraan mental anggota tim, memastikan mereka terus belajar dan tumbuh bersama perusahaan. Dengan pendekatan ini, startup dapat lebih siap menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang dalam industri metaverse yang terus berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Bagheri, A. and Harrison, C. (2020). Entrepreneurial leadership measurement: a multi-dimensional construct. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 27(4), 659-679. <https://doi.org/10.1108/jsbed-01-2019-0027>

- Calandra, D. (2023). Metaverse meets digital entrepreneurship: a practitioner-based qualitative synthesis. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 30(2/3), 666-686. <https://doi.org/10.1108/ijebr-01-2023-0041>
- Chen, M. (2007). Entrepreneurial leadership and new ventures: creativity in entrepreneurial teams. *Creativity and Innovation Management*, 16(3), 239-249. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2007.00439.x>
- Haibin, T. (2024). Application of metaverse technology in entrepreneurship education: a systematic review. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 13(1). <https://doi.org/10.6007/ijarped/v13-i1/20629>
- Hakim, A. and Sukimi, M. (2022). Dinamika syarikat startup dalam konteks new normal di yogyakarta, indonesia. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (Mjssh)*, 7(2), e001292. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v7i2.1292>
- Harrison, C., Paul, S., & Burnard, K. (2016). Entrepreneurial leadership in retail pharmacy: developing economy perspective. *Journal of Workplace Learning*, 28(3), 150-167. <https://doi.org/10.1108/jwl-01-2015-0004>
- Indarta, Y., Ambiyar, A., Samala, A., & Watrianthos, R. (2022). Metaverse: tantangan dan peluang dalam pendidikan. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3351-3363. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2615>
- Muttaqin, G., Taqi, M., & Arifin, B. (2020). Job performance during covid-19 pandemic: a study on indonesian startup companies. *Journal of Asian Finance Economics and Business*, 7(12), 1027-1033. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no12.1027>
- Ranjan, S. (2018). Entrepreneurial leadership: a review of measures, antecedents, outcomes and moderators. *Asian Social Science*, 14(12), 104. <https://doi.org/10.5539/ass.v14n12p104>
- Renko, M., Tarabishy, A., Carsrud, A., & Brännback, M. (2013). Understanding and measuring entrepreneurial leadership style. *Journal of Small Business Management*, 53(1), 54-74. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12086>
- Utami, P. and Mardiawan, O. (2022). Pengaruh mindfulness terhadap work engagement pada pekerja startup digital di indonesia. *Jurnal Riset Psikologi*, 61-66. <https://doi.org/10.29313/jrp.v2i1.834>
- Wahyuningtyas, S., Hanoteau, J., & Vial, V. (2018). The role of social networks in entrepreneurial ecosystems: the case of #startuplokal in jakarta. *Global Business and Organizational Excellence*, 37(6), 22-29. <https://doi.org/10.1002/joe.21889>
- Winarni, S. and Afdholy, A. (2022). Metaverse dalam arsitektur sebagai media pelestarian arsitektur nusantara di indonesia. *Prosiding Semsina*, 3(1), 178-183. <https://doi.org/10.36040/semsina.v3i1.5102>