

## STRATEGI MANAJEMEN SDM DALAM MENINGKATKAN INOVASI KEWIRAUSAHAAN DI STARTUP DIGITAL

Oleh:

<sup>1</sup>Jenny Nancy Kaligis, <sup>2</sup>Joulanda Altje Meiske Rawis

<sup>1,2</sup>Universitas Negeri Manado

Jl. Kampus Unima, Tonsaru, Kec. Tondano Sel., Kabupaten Minahasa, Sulawesi Utara 95618

Email: jennykaligis@unima.ac.id<sup>1</sup>, joulanda\_rawis@unima.ac.id<sup>2</sup>

---

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to determine the effectiveness of HR management strategies in increasing entrepreneurial innovation in digital startups. This research approach collects data through literature studies, which involve reading literature from various sources including books, reports, articles, and journals using qualitative and deductive approaches. The findings in this study are Entrepreneurial innovation is a key element in the success and sustainability of digital startups. To create sustainable innovation, a structured, adaptive, and talent-oriented HR management strategy is needed. This strategy covers all aspects ranging from recruitment based on potential and innovation values, sustainable competency development, innovative organizational culture, providing autonomy and responsibility, and reward and recognition systems. With the right HR management approach, startups can form a team that is able to think and act as innovators, as well as internal entrepreneurs who are ready to take the organization to the next level.*

**Keyword:** HR Management, Innovation, Entrepreneurship, Digital Startup

---

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui keefektifan strategi manajemen SDM dalam meningkatkan inovasi kewirausahaan di startup digital. Pendekatan penelitian ini mengumpulkan data melalui studi literatur, yang melibatkan pembacaan literatur dari berbagai sumber termasuk buku, laporan, artikel, dan jurnal dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan deduktif. Temuan dalam penelitian ini adalah Inovasi kewirausahaan merupakan elemen kunci dalam kesuksesan dan keberlanjutan startup digital. Untuk menciptakan inovasi yang berkelanjutan, diperlukan strategi manajemen SDM yang terstruktur, adaptif, dan berorientasi pada pengembangan talenta. Strategi tersebut mencakup seluruh aspek mulai dari rekrutmen berbasis potensi dan nilai inovasi, pengembangan kompetensi berkelanjutan, budaya organisasi inovatif, pemberian otonomi dan tanggung jawab, serta sistem penghargaan dan pengakuan. Dengan pendekatan manajemen SDM yang tepat, startup dapat membentuk tim yang mampu berpikir dan bertindak sebagai inovator, sekaligus entrepreneur internal yang siap membawa organisasi ke level berikutnya.

**Kata Kunci:** Manajemen SDM, Inovasi, Kewirausahaan, Startup Digital

---

### PENDAHULUAN

Era digital telah membawa perubahan signifikan dalam cara bisnis beroperasi, dengan kewirausahaan menegaskan peran penting dalam mendorong inovasi dan pertumbuhan

ekonomi. Bisnis diharapkan dapat beradaptasi dengan teknologi dan strategi baru di era digitalisasi ini agar tetap kompetitif di pasar. Di era digital saat ini, salah satu bisnis yang sangat populer adalah *startup* digital (Saptarianto et al., 2025).

Indonesia telah menjadi salah satu pusat pertumbuhan *startup* digital yang paling dinamis di Asia Tenggara dalam beberapa tahun terakhir. Didorong oleh populasi yang besar, penetrasi internet yang meningkat, dan dukungan pemerintah yang kuat, ekosistem *startup* digital di Indonesia telah berkembang pesat, mencakup berbagai sektor seperti *e-commerce*, *fintech*, *edutech*, dan *healthtech*. Fenomena ini menarik perhatian banyak peneliti dan praktisi, karena *startup* digital tidak hanya berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi, tetapi juga memiliki potensi untuk mendorong inovasi, menciptakan lapangan kerja, dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat (Judijanto, 2024).

*Startup* digital merupakan sekumpulan individu yang membentuk organisasi sebagai perusahaan rintisan yang menghasilkan produk dalam bidang teknologi. Dengan memanfaatkan teknologi internet di era yang serba digital, *startup* dituntut untuk siap memasuki pasar bebas dalam internet yang mampu menjangkau seluruh konsumen dalam memperluas pangsa pasar dengan melakukan ekspansi pasar secara besar-besaran (Satriandhini & Indriani, 2022).

*Startup* digital yang muncul saat ini menawarkan berbagai macam produk dan layanan, bahkan jika mereka tidak memiliki tempat untuk memperkenalkannya. Manfaat ini harus tersedia bagi kaum muda yang memiliki banyak ide, inovasi dan kreativitas di bidangnya. Perusahaan-perusahaan besar yang terkenal seperti Lazada, Shopee, Tokopedia, Urbanesia, Gojek, Bukalapak, Uber bahkan Kaskus menjadi contoh kesuksesan *startup* di dunia nyata melalui inovasi produk yang mereka ciptakan serta memberikan dampak dan manfaat bagi pemecahan masalah-masalah pada umumnya (Ikhwan, 2021).

Dalam menghadapi ekosistem *startup* yang kompetitif dan penuh ketidakpastian, maka dibutuhkan strategi yang tepat agar dapat unggul dalam persaingan yang kompetitif, salah satu strategi yang dapat digunakan adalah strategi manajemen SDM. Strategi manajemen sumber daya manusia adalah pusat dari semua rencana dan program untuk menghadapi berbagai tantangan di era digital saat ini, karena tidak ada rencana atau program yang dapat dirancang dan diimplementasikan secara efektif tanpa pemikiran yang strategis. Pengembangan strategi sumber daya manusia sangat penting untuk sistem tata kelola dan manajemen bisnis *startup*, terlepas dari sifat sistem politik dan ekonomi di era digital saat ini (Aryani, 2019).

Strategi manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk *startup* digital karena berfokus pada kelangsungan hidup suatu bisnis dengan tujuan dan penciptaan nilai tambah. Strategi ini mencakup luas bisnis, menggerakkan perubahan, memasukkan bisnis dan lingkungannya, dan menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengembangkan strategi manajemen SDM yang efektif untuk mencapai tujuan sebuah bisnis (Asriyanti et al., 2024).

Dengan demikian, strategi manajemen SDM yang terintegrasi dan berorientasi pada inovasi tidak hanya menjadi pendukung, tetapi juga menjadi motor penggerak dalam membentuk budaya kewirausahaan di lingkungan *startup* digital. Hal ini menjadi kunci penting untuk menciptakan keunggulan kompetitif dan mempertahankan pertumbuhan yang berkelanjutan. Dari penjelasan tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui keefektifan strategi manajemen SDM dalam meningkatkan inovasi kewirausahaan di *startup* digital.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Manajemen SDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan suatu lembaga (Bahri & Arafah, 2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aspek yang sangat vital dalam menjalankan roda organisasi, baik sektor publik maupun swasta. Manajemen SDM tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana fungsi administratif seperti rekrutmen dan penggajian, tetapi juga sebagai pengelola strategis sumber daya manusia untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Tujuan manajemen SDM adalah mengintegrasikan pengembangan dan pengarahan potensi manusia untuk kepentingan individu, perusahaan, dan masyarakat secara keseluruhan. Untuk meningkatkan kreativitas dan adaptasi terhadap perubahan teknologi, diperlukan pendekatan yang lebih inovatif dalam merancang kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, serta pergeseran dari pola pikir tetap (*fixed mindset*) ke pola pikir pertumbuhan. Manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam mengembangkan teknik agar manusia dapat dengan efektif mengolaborasi berbagai aktivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Peran utama manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimiliki, sehingga dapat dipilih SDM yang berkualitas bagi organisasi (Rosari et al., 2022).

Menurut (Basuki, 2023) terdapat beberapa teori manajemen SDM, diantaranya yaitu :

1. Teori Siklus Kehidupan Organisasi

Organisasi pada setiap tahap siklus kehidupan dipengaruhi oleh situasi lingkungan eksternal serta faktor internal. Kita telah menyaksikan kemunculan dan kejatuhan organisasi dan seluruh industri. Produk juga memiliki siklus kehidupan, fakta ini telah lama diakui oleh para ahli pemasaran dan penjualan. Rasional bagi para akademisi untuk menyimpulkan bahwa organisasi juga memiliki siklus kehidupan.

2. Teori Kontigensi Strategis

Teori ini berfokus pada dua konsep yaitu kontigensi dan strategis. Kontingensi adalah kebutuhan untuk berbagai tugas sub-unit dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh tugas sub-unit lain. Kontingensi ini menjadi strategis ketika sub-unit lain mulai mengendalikan lebih banyak kontingensi dan menjadi kuat dalam suatu organisasi.

3. Teori Sistem

Teori Sistem adalah studi lintas disiplin tentang sistem. Sistem adalah kumpulan yang padu dari bagian-bagian yang saling terkait dan saling bergantung yang dapat bersifat alami atau buatan manusia. Setiap sistem dibatasi oleh ruang dan waktu, dipengaruhi oleh lingkungannya, didefinisikan oleh struktur dan tujuannya, dan diekspresikan melalui fungsinya. Sebuah sistem dapat lebih dari sekedar jumlah bagian-bagiannya jika mengekspresikan sinergi atau perilaku emergen.

4. Teori Biaya Transaksi

Teori ini didasarkan pada prinsip bahwa biaya akan timbul ketika anda menyuruh orang lain untuk melakukan sesuatu untuk anda, misalnya direktur untuk menjalankan bisnis yang anda miliki. Teori biaya transaksi merupakan variasi alternatif dari pemahaman agensi atas asumsi tata kelola. Teori ini menggambarkan kerangka tata kelola sebagai didasarkan pada efek bersih dari transaksi internal dan eksternal, bukan sebagai hubungan kontraktual di luar perusahaan (misalnya dengan pemegang saham).

Menurut (Pahira & Rinaldy, 2023) manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki karakteristik sebagai berikut.

1. Sistem manajemen SDM yang terdiri dari berbagai elemen manajemen SDM, seperti praktik, merupakan subsistem dari sistem manajemen.

2. Karyawan dianggap sebagai sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, atau dengan kata lain, mereka adalah sumber daya yang strategik.
3. Subsistem sebagai bagian dari sistem makro atau organisasi secara luas.
4. Semua definisi di atas berfokus pada kesesuaian antara manajemen SDM dan strategi manajemen. Para pendukung cara berpikir ini percaya bahwa praktik MSDM yang optimal akan bervariasi dengan strategi manajemen. Mereka menekankan pentingnya bagaimana strategi dan sistem manajemen SDM cocok.
5. Fokus pada efek yang mempengaruhi kinerja organisasi.

Menurut (Premisari et al., 2022) ada beberapa bidang manajemen sumber daya manusia berdasarkan siklus pelaksanaan dan pengembangan tugas. Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia tersebut adalah sebagai berikut :

1. *Pre Service Training* (Pelatihan Pra Tugas). Pelatihan ini diberikan kepada calon karyawan yang akan memulai pekerjaannya atau karyawan baru yang sedang diwawancarai untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.
2. *In Service Training* (Pelatihan dalam Tugas). Pelatihan ini diberikan untuk karyawan yang bekerja di organisasi untuk meningkatkan kemampuan kerja mereka.
3. *Post Service Training* (Pelatihan Purna/Pasca Tugas). Pelatihan ini yang diberikan oleh organisasi untuk mendukung dan mempersiapkan karyawan menghadapi masa pensiun.

Berikut adalah beberapa fungsi dari manajemen SDM menurut (Ramadhani et al., 2025), diantaranya yaitu :

1. Perencanaan sumber daya manusia  
Fungsi ini bertujuan memastikan ketersediaan tenaga kerja sesuai kebutuhan organisasi. Ini melibatkan analisis kebutuhan, proyeksi jumlah karyawan, dan strategi rekrutmen untuk mengantisipasi perubahan bisnis dan menghindari kekurangan atau kelebihan staf.
2. Pengorganisasian  
fungsi ini berkaitan dengan pembagian tugas, tanggung jawab, dan hubungan kerja. Dalam SDM, ini mencakup desain struktur organisasi, desain pekerjaan, dan koordinasi antarbagian untuk menciptakan lingkungan kerja produktif dimana setiap karyawan memahami perannya.
3. Pengarahan  
Fungsi ini meliputi aspek motivasi, komunikasi, dan kepemimpinan dalam mengelola karyawan. Faktor motivasi seperti pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, SDM perlu menerapkan kepemimpinan efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas serta kepuasan kerja.
4. Pengendalian dan Evaluasi Kinerja  
Fungsi ini bertujuan memastikan implementasi kebijakan dan strategi SDM sesuai rencana. Evaluasi kinerja melalui sistem penilaian objektif membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan untuk perbaikan dan pengembangan kompetensi. Pengendalian juga mencakup pengawasan kepatuhan terhadap kebijakan dan regulasi. Mengkombinasikan penilaian objektif dan subjektif dapat mengurangi bias.

## **Inovasi**

Inovasi adalah kemampuan pengusaha/perusahaan melakukan pengembangan produk serta jasa dengan melakukan identifikasi peluang serta teknologi yang ada dengan tujuan memberikan peningkatan pada kinerja usaha/perusahaan. Inovasi mempunyai peranan penting yakni dengan adanya pembaruan, keunikan, serta adopsi teknologi maupun produk akan meningkatkan kepuasan konsumen. (Lai & Widjaja, 2023)

Inovasi sangat penting karena terdapat beberapa alasan berikut menurut (Hadiyati, 2012) :

1. Teknologi berubah sangat cepat seiring adanya produk baru, proses dan layanan baru dari pesaing, dan ini mendorong usaha entrepreneurial untuk bersaing dan sukses. Yang harus dilakukan adalah menyesuaikan diri dengan inovasi teknologi baru.
2. Efek perubahan lingkungan terhadap siklus hidup produk semakin pendek, yang artinya bahwa produk atau layanan lama harus digantikan dengan yang baru dalam waktu cepat, dan ini bisa terjadi karena ada pemikiran kreatif yang menimbulkan inovasi.
3. Konsumen saat ini lebih pintar, bergolongan dan menuntut. Mereka berharap lebih dalam hal kualitas, pembaruan, dan harga. Skill inovatif karena itu dibutuhkan untuk memuaskan kebutuhan konsumen sekaligus mempertahankan mereka.
4. Dengan pasar dan teknologi yang berubah sangat cepat, ide yang sejatinya bagus bisa semakin mudah ditiru, dan ini membutuhkan metode penggunaan produk, proses yang baru dan lebih baik, dan layanan yang lebih cepat secara continue
5. Inovasi bisa menghasilkan pertumbuhan lebih cepat, meningkatkan segmen pasar, dan menciptakan posisi korporat yang lebih baik.

### **Kewirausahaan**

Kewirausahaan adalah kemampuan kreatif dan inovatif yang dijadikan dasar, dan sumber daya untuk mencari peluang menuju kesuksesan, kewirausahaan disebut sebagai pelopor untuk mewujudkan pertumbuhan ekonomi perusahaan berkelanjutan dan berdaya saing tinggi. Membangun kewirausahaan dinyatakan sebagai pilar dalam memperkuat lapangan pekerjaan (Merakati et al., 2017).

Kewirausahaan dapat didefinisikan sebagai pengambilan risiko untuk menjalankan usaha sendiri dengan memanfaatkan peluang-peluang untuk menciptakan usaha baru atau dengan pendekatan yang inovatif sehingga usaha yang dikelola berkembang menjadi besar dan mandiri dalam menghadapi tantangan-tantangan persaingan (Hadiyati, 2011).

### **Startup Digital**

Istilah *startup* berawal pada akhir tahun 90-an sampai tahun 2000, hampir kebanyakan perusahaan *startup* berkenaan dengan teknologi, web, dan internet. Penyebutan *startup* sendiri mulai populer secara internasional pada tahun 1998 sampai 2000-an atau pada masa *bubble dot-com*, dimana banyak perusahaan berlomba-lomba mendirikan usaha berbasis web (Nindito Prasetyo, 2018).

*Startup* merupakan sebuah perusahaan yang diciptakan untuk menemukan model bisnis yang tepat dan mampu beradaptasi dengan keadaan sedemikian rupa sehingga ketika diimplementasikan oleh perusahaan dapat membantu perusahaan bertahan di tengah ketidakpastian yang sangat tinggi.(Andriyati & Ellya Zulaikha, 2023)

*Startup* adalah perusahaan yang baru didirikan dan berfokus pada pengembangan dan penelitian untuk mencari potensi pasar yang tepat dalam bidang teknologi, informasi, dan komunikasi. *Startup* dirancang untuk menciptakan produk atau layanan baru dalam kondisi ketidakpastian yang ekstrem.(Ningsih & Ahadiat, 2023)

Startup digital adalah sekumpulan individu yang membentuk organisasi sebagai perusahaan rintisan yang menghasilkan produk dalam bidang teknologi. Perkembangan teknologi memungkinkan makin mudahnya masyarakat mendapatkan akses digital dalam kehidupan mereka. Hal ini membuka peluang bagi pebisnis untuk menciptakan ide bisnis dengan menggunakan platform digital yang ada.(Kawegian, 2024)

Berikut terdapat beberapa karakteristik *startup* menurut (Tiffany et al., 2020), diantaranya sebagai berikut :

1. Usia perusahaan kurang dari 3 tahun
2. Jumlah pegawai kurang dari 20 orang
3. Pendapatan kurang dari \$ 100.000/tahun
4. Masih dalam tahap berkembang
5. Umumnya beroperasi dalam bidang teknologi
6. Produk yang dibuat berupa aplikasi dalam bentuk digital
7. Biasanya beroperasi melalui website

Berikut adalah beberapa faktor keberhasilan *startup* menurut, yaitu :

1. **Timing**  
Timing adalah kecocokan antara waktu peluncuran produk dengan kesiapan pasar, kondisi teknologi, perilaku, konsumen, dan lanskap kompetitor. Timing yang tepat memungkinkan *startup* untuk menyediakan solusi pada saat kebutuhan pasar sedang tinggi, menghindari persaingan yang terlalu sengit, dan memanfaatkan teknologi yang sudah matang tetapi belum jenuh diadopsi.
2. **Tim**  
Tim adalah kelompok inti orang yang bekerja sama untuk merancang, membangun, dan mengembangkan bisnis dari nol. Tim adalah salah satu pilar utama dalam kesuksesan sebuah *startup*, karena mereka bukan hanya yang mengeksekusi ide, tetapi juga yang menghadapi tantangan, melakukan pivot, dan menciptakan budaya kerja yang menentukan arah jangka panjang perusahaan.
3. **Ide**  
Ide adalah gagasan awal atau konsep dasar yang menjadi landasan dibangunnya sebuah produk, layanan, atau solusi bisnis. Ide akan sangat memengaruhi kesuksesan perusahaan sekitar 24%, sehingga dalam memulai sebuah *startup*, pertimbangkan dengan baik ide apa yang akan pilih. Pastikan jika ide tersebut akan sangat bermanfaat untuk banyak orang karena itulah tujuan dari bisnis *startup* (Fauzi & Setyawan, 2023).
4. **Model Bisnis**  
Model bisnis merupakan alat bantu yang menjelaskan bagaimana suatu organisasi menciptakan, memberikan, dan menangkap suatu nilai tambah. Sebuah *startup* memerlukan alat ini untuk memberikan pandangan yang menyeluruh akan proses bisnis yang akan direncanakan, atau bahkan menjelaskan bisnis yang sedang berjalan. Banyak bisnis yang baru mulai mengalami banyak kendala selama operasionalnya. Model bisnis dapat membantu menganalisis masalah dan mencari solusinya. *Startup* baru dapat menggunakan model bisnis untuk merancang bentuk yang sesuai dengan kondisi *startuptnya*.
5. **Funding**  
*Funding* adalah proses mendapatkan modal atau sumber daya finansial dari pihak luar (investor, lembaga keuangan, pemerintah, dan lain-lain) atau dari internal pendiri untuk membiayai operasional, pengembangan produk, pemasaran, dan pertumbuhan bisnis. Karena tanpa adanya *funding*, *startup* tidak akan mampu bertahan, tumbuh, dan bersaing di pasar.

Menurut (Saputra, 2015) terdapat empat risiko yang harus dihadapi oleh *startup* digital, yaitu :

1. **Risiko Teknikal/ Risiko Produk**  
Risiko ini terkait dengan alasan teknis, seperti apakah ide yang telah dipikirkan sebelumnya dapat dibuat dengan memanfaatkan teknologi yang sudah ada.

2. Risiko *Customer*/Risiko Pasar

Risiko ini terkait dengan keberadaan calon pembeli, apakah setelah produk berhasil dibuat, pembeli bersedia membayar untuk menggunakan produk tersebut.

3. Risiko Model Bisnis

Risiko ini terkait dengan cara *startup* memperoleh pendapatan, apakah pengguna setuju dengan model bisnis yang diterapkan oleh *startup*. Karena tidak semua model bisnis dapat diterapkan dengan lancar pada masa awal operasional *startup*. Contoh nyatanya adalah Google, yang lahir dengan konsep awal mesin pencari dan website internet. Google membutuhkan waktu bertahun-tahun sebelum akhirnya menemukan model bisnis unggulannya, yaitu iklan berbasis pencarian.

## METODE PENELITIAN

Metode kualitatif deduktif digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keefektifan strategi manajemen SDM dalam meningkatkan inovasi kewirausahaan di *startup* digital. Penelitian ini menggunakan konsep manajemen SDM dan *startup* digital sebagai unit analisisnya, dan datanya dikumpulkan melalui studi literatur dari berbagai sumber seperti laporan, buku, artikel, dan jurnal. Metode analisis kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif komparatif, yang berarti menggambarkan atau mendeskripsikan keadaan objek penelitian untuk mengetahui dan menganalisis masalah yang dihadapi oleh subjek penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam era digital yang terus berkembang pesat, *startup* menjadi salah satu bentuk organisasi bisnis yang paling adaptif dan inovatif. *Startup* digital, khususnya, bergantung pada teknologi dan kreativitas dalam menciptakan nilai tambah serta membangun solusi-solusi baru yang mampu bersaing di pasar global. Dalam konteks ini, inovasi dan semangat kewirausahaan menjadi dua elemen penting untuk kelangsungan dan pertumbuhan *startup*.

Namun, untuk mendorong kedua elemen tersebut secara berkelanjutan, dibutuhkan strategi manajemen SDM yang tepat. *Startup* umumnya beroperasi dengan sumber daya yang terbatas dan struktur organisasi yang masih berkembang. Oleh karena itu, pendekatan terhadap pengelolaan SDM harus disesuaikan agar mampu membentuk tim yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga adaptif, kolaboratif, dan berorientasi pada solusi.

Manajemen SDM yang strategis mencakup praktik-praktik seperti rekrutmen berbasis potensi dan semangat inovatif, pengembangan kemampuan kewirausahaan, pemberian otonomi kerja, hingga penciptaan budaya organisasi yang mendukung eksperimen dan pengambilan risiko yang terukur. Semua ini bertujuan untuk menumbuhkan *entrepreneurial mindset* dalam organisasi dan mendorong munculnya ide-ide baru dari seluruh lapisan tim.

Dengan kata lain, inovasi kewirausahaan dalam *startup* digital sangat bergantung pada kualitas dan pengelolaan SDM-nya. Strategi manajemen SDM yang efektif akan menjadi fondasi utama bagi *startup* dalam menghadapi ketidakpastian pasar, menciptakan produk atau layanan baru, serta mempercepat pertumbuhan bisnis.

### Strategi Manajemen SDM Dalam Meningkatkan Inovasi Kewirausahaan di *Startup* Digital

Berikut terdapat beberapa strategi manajemen SDM dalam meningkatkan inovasi kewirausahaan di *startup* digital, yaitu sebagai berikut :

1. Rekrutmen Berbasis Potensi dan Nilai Inovasi  
Rekrutmen berbasis potensi dan nilai inovasi merupakan strategi manajemen SDM yang sangat relevan dalam membangun *startup* digital yang inovatif dan berdaya saing tinggi. Dengan mengutamakan karakter dan potensi individu yang sejalan dengan semangat inovasi dan kewirausahaan, strategi ini membantu *startup* menciptakan tim yang tidak hanya mampu beradaptasi, tetapi juga memimpin perubahan. Dalam jangka panjang, strategi ini akan memperkuat budaya organisasi yang kreatif, produktif, dan berorientasi pada pertumbuhan berkelanjutan.
2. Pengembangan Kompetensi Berkelanjutan  
Pengembangan kompetensi berkelanjutan merupakan komponen vital dalam strategi manajemen SDM di *startup* digital yang berorientasi pada inovasi kewirausahaan. Dengan memastikan karyawan terus meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang relevan, *startup* dapat menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi, adaptasi cepat, dan pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan. Strategi ini memungkinkan *startup* membangun tim yang tidak hanya mampu menjalankan operasional, tetapi juga menjadi penggerak perubahan dan pencipta nilai baru di pasar digital yang kompetitif.
3. Budaya Organisasi Inovatif  
Budaya organisasi inovatif merupakan fondasi strategis dalam manajemen SDM yang sangat krusial bagi *startup* digital yang ingin terus berinovasi dan berkembang secara kewirausahaan. Dengan membangun budaya yang mendukung kreativitas, keberanian, kolaborasi, dan pembelajaran, *startup* dapat menciptakan ekosistem internal yang memacu lahirnya inovasi dan pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan.
4. Pemberian Otonomi dan Tanggung Jawab  
Pemberian otonomi dan tanggung jawab merupakan elemen kunci dalam strategi manajemen SDM untuk meningkatkan inovasi kewirausahaan di *startup* digital. Dengan memberdayakan karyawan untuk mengambil keputusan, bertanggung jawab atas hasil kerja, dan berani berinovasi, *startup* dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, adaptif, dan inovatif. Strategi ini tidak hanya mendorong pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan, tetapi juga membangun kultur kewirausahaan yang kuat dari dalam organisasi.
5. Sistem Penghargaan dan Pengakuan  
Sistem penghargaan dan pengakuan merupakan elemen strategis dalam manajemen SDM yang sangat penting untuk mendukung inovasi kewirausahaan di *startup* digital. Dengan memberikan penghargaan yang tepat dan pengakuan yang tulus atas kontribusi karyawan, *startup* dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, inovatif, dan berjiwa kewirausahaan, sehingga mendorong pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis.
6. Kepemimpinan Inklusif dan Visioner  
Kepemimpinan inklusif dan visioner merupakan kombinasi gaya kepemimpinan yang sangat strategis dalam manajemen SDM untuk meningkatkan inovasi kewirausahaan di *startup* digital. Kepemimpinan inklusif menciptakan ruang bagi keberagaman ide dan keterlibatan penuh karyawan, sementara kepemimpinan visioner menetapkan arah dan motivasi yang kuat untuk mewujudkan visi inovatif perusahaan. Bersama-sama, kedua gaya kepemimpinan ini membentuk fondasi organisasi yang tangguh, adaptif, dan inovatif, yang siap menghadapi tantangan dan meraih peluang di dunia digital yang terus berkembang.

### **Dampak Strategi Manajemen SDM Terhadap Inovasi Kewirausahaan**

Jika strategi manajemen SDM diterapkan dengan baik, maka dampak positif yang dapat dicapai meliputi :

1. Peningkatan Jumlah dan Kualitas Ide Inovatif  
peningkatan jumlah dan kualitas ide inovatif merupakan hasil dari keberhasilan strategi SDM dalam membentuk lingkungan yang mendukung kreativitas, kolaborasi, dan keberanian mengambil risiko. Strategi SDM yang tepat dapat menjadi katalisator utama untuk mendorong pertumbuhan ide-ide inovatif yang pada akhirnya berkontribusi pada daya saing dan kesuksesan inovasi kewirausahaan dalam organisasi.
2. Peningkatan Kepuasan dan Retensi Karyawan  
Peningkatan kepuasan dan retensi karyawan merupakan elemen penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang stabil, loyal, dan termotivasi. Hal ini berdampak langsung terhadap kemampuan organisasi untuk berinovasi secara berkelanjutan dan mengembangkan semangat kewirausahaan internal. Dengan kata lain, strategi SDM yang mampu meningkatkan kepuasan dan mempertahankan talenta terbaik bukan hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga memperkuat fondasi budaya inovatif dan mendorong pertumbuhan berbasis inovasi dalam organisasi, khususnya dalam ekosistem *startup* digital.
3. Terciptanya Budaya Kerja Kreatif dan Adaptif  
Terciptanya budaya kerja yang kreatif dan adaptif merujuk pada terbentuknya nilai-nilai, norma, pola pikir, dan perilaku kerja dalam organisasi yang mendorong keterbukaan terhadap ide-ide baru (kreativitas) dan kemampuan untuk merespons serta beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang cepat (adaptivitas), sebagai hasil dari penerapan strategi manajemen SDM yang terintegrasi, berorientasi inovasi, dan mendukung kewirausahaan. Strategi SDM yang efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya memfasilitasi kreativitas individu dan tim, tetapi juga membentuk pola kerja yang lentur, cepat tanggap, dan terbuka terhadap risiko serta pembelajaran, yang semuanya sangat penting untuk mendorong inovasi dan semangat kewirausahaan di dalam organisasi.
4. Percepatan Siklus Inovasi Produk atau Layanan  
Percepatan siklus inovasi produk atau layanan menggambarkan kemampuan organisasi dalam mempersingkat waktu dari ide ke implementasi secara signifikan. Ini terjadi melalui optimalisasi kinerja manusia dan proses kolaboratif yang dibentuk oleh strategi SDM yang tepat. Strategi SDM yang mendorong budaya agile, kolaboratif, dan berbasis pembelajaran berkelanjutan terbukti mampu mempercepat tahapan inovasi, sehingga memberikan nilai tambah langsung bagi keberhasilan inovasi kewirausahaan dalam menghadapi tantangan pasar dan dinamika industri, khususnya dalam sektor *startup* digital.
5. Peningkatan Daya Saing *Startup* di Pasar Digital  
Peningkatan daya saing *startup* di pasar digital merupakan hasil dari bagaimana SDM dikelola untuk mendorong kreativitas, kolaborasi, pembelajaran, dan kepemimpinan inovatif yang mendorong munculnya inovasi kewirausahaan yang relevan dengan kebutuhan dan karakteristik pasar digital. Dengan strategi SDM yang tepat mulai dari rekrutmen berbasis potensi inovatif, pelatihan digital, budaya kerja adaptif, hingga sistem insentif yang mendorong kewirausahaan, membuat *startup* tidak hanya mampu bertahan, tetapi juga tumbuh dan menjadi pemimpin di pasar digital yang kompetitif.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Inovasi kewirausahaan merupakan elemen kunci dalam kesuksesan dan keberlanjutan *startup* digital. Untuk menciptakan inovasi yang berkelanjutan, diperlukan strategi

manajemen SDM yang terstruktur, adaptif, dan berorientasi pada pengembangan talenta. Strategi tersebut mencakup seluruh aspek mulai dari rekrutmen berbasis potensi dan nilai inovasi, pengembangan kompetensi berkelanjutan, budaya organisasi inovatif, pemberian otonomi dan tanggung jawab, serta sistem penghargaan dan pengakuan. Dengan pendekatan manajemen SDM yang tepat, *startup* dapat membentuk tim yang mampu berpikir dan bertindak sebagai inovator, sekaligus *entrepreneur* internal yang siap membawa organisasi ke level berikutnya.

Adapun dampak strategi manajemen SDM terhadap inovasi kewirausahaan, yaitu peningkatan jumlah dan kualitas ide inovatif, peningkatan kepuasan dan retensi karyawan, terciptanya budaya kerja kreatif dan adaptif, percepatan siklus inovasi produk atau layanan, serta peningkatan daya saing *startup* di pasar digital.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andriyati, L., & Ellya Zulaikha. (2023). Strategi Pengembangan Startup Digital di Pontianak Dengan Pendekatan Design Thinking. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2), 288–298. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v16i2.1217>
- Aryani, R. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Menghadapi Tantangan Globalisasi. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(2), 378–387. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.57>
- Asriyanti, S., Febrianti, A. A., Wulansari, F. N., Mubarak, S., & Anshori, M. I. (2024). Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan. 3. <https://doi.org/https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i3.388>
- Bahri, S., & Arafah, N. (2021). Analisis Manajemen SDM Dalam Mengembangkan Strategi Pembelajaran Di Era New Normal. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 1(1), 20–40. <https://doi.org/10.31538/tijie.v1i1.2>
- Basuki, N. (2023). Mengoptimalkan Modal Manusia: Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk Pertumbuhan Organisasi Yang Berkelanjutan. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182–192. <https://doi.org/10.15575/jim.v4i2.28606>
- Fauzi, P., & Setyawan, R. D. (2023). Faktor Keberhasilan Startup Digital Berdasarkan Kepemimpinan Implikasinya terhadap Ketahanan Pribadi. *Remik*, 7(1), 610–622. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12105>
- Hadiyati, E. (2011). Kreativitas dan Inovasi Berpengaruh Terhadap Kewirausahaan Usaha Kecil. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1). <https://doi.org/10.9744/jmk.13.1.8-16>
- Hadiyati, E. (2012). Kreativitas dan Inovasi Pengaruhnya Terhadap Pemasaran Kewirausahaan Pada Usaha Kecil. *Jurnal Inovasi Dan Kewirausahaan*, 1(3), 135–151.
- Ikhwan, A. N. (2021). Startup Digital Business: Sebagai Inovasi Wirausahawan Milenial. *Journal Speed-Sentra Penelitian Engineering Dan Edukasi*, 13(1), 2021. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.55181/speed.v13i1.673>

- Judijanto, L. (2024). Perkembangan Startup Digital di Indonesia: Sebuah Tinjauan. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(5), 2011–2032. <https://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i5.1875>
- Kawegian, M. G. (2024). Analisa Tren Tipe Bisnis Startup Digital 2024. *Jurnal EMBA*, 12(2), 69–74.
- Lai, A., & Widjaja, O. H. (2023). Pengaruh Pengetahuan Kewirausahaan, Kreativitas, dan Inovasi terhadap Keberhasilan UMKM Kedai Kopi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3), 576–584. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i3.25336>
- Merakati, I., Rusdarti, & Wahyono. (2017). Pengaruh Orientasi Pasar, Inovasi, Orientasi Kewirausahaan melalui Keunggulan Bersaing Terhadap Kinerja Pemasaran. *Journal of Economic Education*, 6(2), 114–123.
- Nindito Prasetyo, H. (2018). Model Manajemen Layanan Relasi Bisnis Pendekatan Strategi Layanan Itil Studi Kasus Pada Perusahaan Startup Digital X Di Indonesia. *JTIM - Jurnal Teknologi Informasi & Manajemen*, 1(01), 1. <https://doi.org/10.25124/jtim.v1i01.1529>
- Ningsih, P., & Ahadiat, A. (2023). Pengembangan Strategi Bisnis dengan Pendekatan BMC pada Startup Digital. *Economics and Digital Business Review*, 4(2), 138–154.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Premisari, A. A., Safaruddin, S., & Furwanto, E. (2022). Strategi Manajemen Sdm Pada Department Procurement Warehouse Pt Semen Baturaja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *JIM: Journal Of International Management*, 1(01), 19–30. <https://doi.org/10.62668/jim.v1i01.273>
- Ramadhani, A., Umagapi, D. A. P., Rachman, T. A., Rahayu, W. P., & Winarno, A. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan Kewirausahaan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 228–244. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v4i1.3221>
- Rosari, R., Cakranegara, P. A., Pratiwi, R., Kamal, I., & Sari, C. I. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Keuangan BUMDES di Era Digitalisasi. *Owner*, 6(3), 2921–2930. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i3.870>
- Saptarianto, H., Lubis, A. Y., Ruth, V., & Siburian, R. (2025). *Kewirausahaan di Era Digital Meningkatkan Kinerja Wirausaha Melalui Manajemen SDM di Era Digitalisasi*. 11(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.56910/jvm.v11i2.528>
- Saputra, A. (2015). Peran Inkubator Bisnis dalam Mengembangkan Digital Startup Lokal di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 4(1), 1–24. <http://www.journal.ubaya.ac.id/index.php/jimus/article/view/1022/821>

- Satriandhini, M., & Indriani, F. (2022). Start Up Digital Business: Mengenal Peluang Dan Tips Bisnis Bagi Para Pemula Di Sma N 6 Purworejo. *Jurnal Pengabdian Kepada ...*, *1*, 21–27. <http://ejurnal.ibisa.ac.id/index.php/jp/article/view/284%0Ahttps://ejurnal.ibisa.ac.id/index.php/jp/article/download/284/267>
- Tiffany, A., Yuniar, A., Febrian, A., Austeen, J., Suryaputra, L., Hannah, M., Kevin, T., & Bagas, W. (2020). Strategi Pemilik Bisnis Startup Di Indonesia Hadapi Pandemi Covid-19. *Jurnal VICIDI*, *10*(2), 55–65. <https://doi.org/10.37715/vicidi.v10i2.1930>