

KEWIRAUSAHAAN SEBAGAI SEBAGAI SALAH SATU UPAYA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA INDONESIA

Verina H. Secapramana
Fakultas Psikologi Universitas Surabaya
verina@sby.dnet.net.id

Semangat wirausaha merupakan landasan utama dalam menumbuhkan perekonomian masyarakat. Jika perekonomian Indonesia maju dan kuat, niscaya keadaan ini dapat dijadikan landasan untuk mengembangkan kemandirian bangsa dan negara kita. Semangat wirausaha yang intinya adalah kekuatan motivasi berprestasi, mampu menumbuhkan perekonomian suatu negara, dan ini telah dibuktikan oleh David McClelland dalam penelitiannya di berbagai negara, baik di Eropa Barat maupun Eropa Timur, ataupun di negara sedang berkembang. Semangat wirausaha tidak hanya harus ditampilkan dengan mendirikan perusahaan, tetapi juga dapat ditampilkan dalam kerja dan situasi belajar (Soemarto, Dipl. Psych., 2003). Maka perlu dilahirkan lebih banyak lagi manusia Indonesia yang mempunyai semangat wirausaha. Untuk itu perlu dipelajari, apa yang dimaksud dengan semangat wirausaha. Tulisan ini akan membahas dua buah penelitian mengenai karakteristik perempuan wirausaha.

Sejalan dengan perkembangan jaman, banyak perempuan Indonesia yang tidak hanya membatasi kegiatannya dalam tugas-tugas domestik saja, namun sudah merambah pada ranah yang lebih luas lagi, termasuk pada bidang wirausaha. Sejumlah 14 wirausaha perempuan, yakni 9 orang anggota IWAPI Jatim dan 5 orang wirausaha mandiri diwawancara. Dari penelitian ini didapatkan gambaran karakteristik wirausaha yang mampu membuat mereka bertahan di bidang ini, bahkan membawa mereka pada keberhasilan. Gambaran ini dapat menjadi masukan untuk mempersiapkan manusia Indonesia, baik sebagai wirausaha maupun sebagai anggota organisasi di masa mendatang.

Globalisasi pada intinya merupakan pergerakan bebas dari modal, barang, jasa, ide, informasi, dan manusia, yang melampaui batas-batas nasional. Pasar di setiap negara akan menjadi ajang pertempuran, dimana baik kompetitor domestik maupun kompetitor asing akan saling memperebutkan pangsa pasar di negara tersebut. Namun bagi sebagian orang, globalisasi juga menyiratkan ketakutan, karena adanya kekhawatiran bahwa hanya sebagian kecil saja pihak yang diuntungkan, misalnya organisasi besar ataupun negara-negara yang kuat. Faktor modal, teknologi, bahan baku, informasi, semua ini akan dengan mudah tersebar dan bertukar, kecuali satu hal, yakni tenaga kerja. Tenaga kerja yang mampu, baik secara intelektual maupun ketrampilan, dalam mengerjakan tugas yang kompleks, akan dapat mempertahankan daya saing organisasi dan menarik investasi asing. Dalam kenyataannya hubungan tersebut akan membentuk suatu lingkaran : tenaga kerja yang terlatih akan menarik kerja sama global, yang akan melakukan investasi dan memberikan kesempatan kerja yang menarik kepada tenaga kerja, yang kemudian kondisi ini akan menghasilkan pelatihan dan pengalaman tambahan bagi tenaga kerja. Maka memasuki era globalisasi, tampaknya salah satu pilihan yang tepat adalah mempersiapkan manusianya, mengembangkan potensi yang ada, sekaligus memelihara manusia yang sudah menjadi anggota suatu organisasi.

Jane McKenzie (1996 dalam Soemarto, 2003) menyebutkan *basic sources of power*, yang mencakup *monetary influence*, *physical force*, dan *mental power* sebagai kekuatan yang mampu mengendalikan perubahan yang semakin cepat dalam era

globalisasi. Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Soemarto (2003, hal 39) : “Saya berpendapat bahwa negara-negara yang unggul dalam ketiga kekuatan itu, akan selalu menjadi pemenang dalam persaingan global, karena negara-negara itu mampu memainkan ketiga *power* itu secara bergantian, disesuaikan dengan perkembangan situasional. Sikap apa yang harus diambil untuk tidak sampai terlindas oleh penggunaan setiap jenis *power* secara leluasa oleh negara atau kelompok negara yang sudah memiliki keunggulan bersaing di segala bidang. Sebagai negara yang masih dalam pertumbuhan ekonomi dan industri, Indonesia tampaknya masih belum siap untuk bersaing dengan negara-negara industri maju yang didukung oleh sofistikasi kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan. Dalam percaturan global kitapun belum mampu menggunakan ketiga kekuatan tersebut di atas secara bergantian. **Satu-satunya kekuatan yang masih kita miliki dan dapat dikembangkan sebagai bangsa yang sedang berkembang ialah *mental power*, yang tidak lain adalah kemampuan intelektual atau sumber daya yang ada pada diri kita.** “

Lebih lanjut Soemarto (2003) menyebutkan perlunya dikembangkan sikap mandiri guna menghadapi persaingan global tersebut, sedangkan semangat wirausaha mempunyai hubungan yang erat dengan sikap mandiri sebagai landasan utama dalam menumbuhkan perekonomian masyarakat. Semangat wirausaha yang intinya adalah kekuatan motivasi berprestasi, mampu menumbuhkan perekonomian suatu negara, dan ini telah dibuktikan oleh David McClelland dalam penelitiannya di berbagai negara, baik di negara Eropa Barat maupun Eropa Timur (Hongaria, Polandia, dan Chekoslovakia) dan di negara sedang berkembang (a.l. India dan Meksiko). Dalam situasi yang sulit seperti sekarang ini, sebaiknya kita kembali meneguhkan tekad untuk mengatasi kesulitan dengan semangat wirausaha yang dilandasi *achievement motive* yang tinggi dan pengembangan *mental power* yang kuat disertai moralitas dan etika yang manusiawi dalam menghadapi persaingan global yang semakin keras.

Buah pemikiran dari Bapak Soemarto, Dipl. Psych. inilah yang menjadi landasan utama makalah ini. Penulis mencoba memberikan gambaran yang lebih rinci mengenai semangat wirausaha atau kewirausahaan, bukan hanya berdasarkan teori atau konsep semata, melainkan berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan, dengan asumsi bahwa teori atau konsep Barat manakala sudah dibuktikan dalam suatu penelitian dengan konteks budaya kita, berarti akan menjadi lebih mantap dalam pelaksanaannya, karena sudah disesuaikan dengan kondisi di lapangan dengan konteks budaya Indonesia. Maka paparan berikut akan mencoba untuk menguraikan hasil dua buah penelitian, dengan fokus ciri wirausaha. Walaupun penelitian ini lebih terfokus lagi pada sampelnya, yakni perempuan wirausaha, namun harapan penulis, ada hal-hal yang dapat diberlakukan umum atau bebas gender, yang akan lebih menguntungkan dalam penerapannya bagi dunia organisasi maupun dunia pendidikan kita di masa depan.

KEWIRAUSAHAAN

Kewirausahaan merupakan terjemahan dari kata *entrepreneurship* yang menurut Kao, R.W.Y (1995) adalah “*the process of doing something new (creative) and something different (innovative) for the purpose of creating wealth for the individual and adding value to society.*” Sedangkan Kuratko dan Hodgetts (1998) mengartikan wirausaha sebagai “*the one who undertakes to organize, manage, and assume the risks of business.*” Dari berbagai definisi yang ada, dapat disimpulkan bahwa seorang wirausaha atau *entrepreneur* adalah seseorang yang mampu mengambil prakarsa dari peluang usaha dengan menggabungkan unsur-unsur modal dan sumber daya yang ada dan memperoleh keuntungan dari usaha tersebut (Djajaseputra, 1992). Berbagai disiplin ilmu mencoba untuk menjelaskan masalah kewirausahaan, antara lain ilmu ekonomi,

ilmu sosiologi, dan ilmu psikologi. Tinjauan dari sudut pandang psikologi tidak terlepas dari teori McClelland yang menyebutkan adanya beberapa ciri wirausaha, yakni keinginan untuk berprestasi yang biasa diidentifikasi sebagai *nAch*, keinginan untuk bertanggungjawab, preferensi kepada resiko-resiko menengah, persepsi pada kemungkinan berhasil, rangsangan oleh umpan baik, aktivitas enerjik, orientasi ke masa depan, ketrampilan dalam pengorganisasian, dan sikap terhadap uang. Technology Development Center di East West Institute (Djajaseputra, 1992) mengelompokkan 19 karakteristik menjadi 6 kelompok, yakni : 1) percaya diri (mandiri, optimis, percaya diri, dinamis, dan berjiwa besar); 2) *originality* (inovatif, banyak akal, inisiatif, pandangan yang luas); 3) *people oriented* (mudah menyesuaikan diri, fleksibel/luwes, tanggap terhadap saran dan kritik); 4) *task/result oriented* (mempunyai keinginan untuk berprestasi tinggi, orientasi pada keuntungan, tekun dan tabah, pekerja keras); 5) *future oriented* (memiliki pandangan yang jauh ke depan) dan 6) *risk taking* (berani mengambil resiko, menyukai tantangan). Sedangkan Meredith (1996 dalam Devi Octavia, 2005) menyebutkan beberapa nilai hakiki dari wirausaha berupa : percaya diri, berorientasi tugas dan hasil, keberanian mengambil resiko, kepemimpinan, berorientasi ke masa depan, dan orisinalitas (kreativitas dan inovatif)

GENDER

Perbedaan gender berkaitan dengan nilai-nilai sosial yang tercermin dalam perilaku, keyakinan, dan organisasi sosial. Hurlock (1990) membagi 2 jenis peran, yakni peran jenis tradisional dan peran jenis egalitarian. Peran jenis tradisional menekankan pola perilaku yang tidak memperhitungkan minat dan kemampuan individu, menekankan superioritas, maskulinitas, dan tidak dapat mentolerir setiap pekerjaan yang dianggap pekerjaan wanita. Perbedaan perempuan dan laki-laki lebih didasarkan pada jenis pekerjaan yang dianggap "pantas" dilakukan oleh masing-masing jenis. Peran jenis egalitarian menekankan individualisme dan persamaan derajat antara laki-laki dan perempuan, di mana suatu peran haruslah mendatangkan kepuasan pribadi.

Metode Penelitian

Sejumlah 9 orang perempuan wirausaha anggota IWAPI Jawa Timur dari berbagai bidang usaha dan 5 orang perempuan wirausaha non anggota komunitas profesi diwawancara. Hasil wawancara dianalisa dengan menggunakan *content analysis*.

Hasil Penelitian

Dari penelitian Ambar Titisari (2001) diperoleh 9 karakteristik perempuan wirausaha, yakni : *communication skill, management skill, creativity, consumer oriented, hard working, ethics, opportunity seeking, employee oriented, dan accessibility*. Sedangkan dari penelitian Devi Octavia (2005) diperoleh kriteria wirausaha dengan urutan : percaya diri, orisinalitas, orientasi tugas dan orientasi masa depan, berani mengambil resiko, dan kepemimpinan.

Bahasan

Dari kedua penelitian di atas dapat dilihat karakteristik dasar wirausaha yang membuat mereka sukses dalam menjalankan usahanya, yakni :

1. *Communication skill*, yang mencakup aktivitas berorganisasi, pandai melakukan lobby dan negosiasi, mempunyai lebih banyak relasi, pengalaman, pergaulan luas, fleksibel, pandai berbicara di muka umum, tekun, dan berwibawa
2. *Management skill*, yang mencakup keterampilan pengelolaan, profesional, pengelolaan sumber dana, tidak konsumtif, mampu mengatasi masalah dan mengambil keputusan, penerapan manajemen modern, tidak takut menghadapi kompetitor, dan berpendidikan khusus yang mendukung usahanya
3. *Creativity*, yang mencakup inovatif, memperhatikan hal kecil sekalipun, orientasi ke masa depan, mau mencoba hal-hal baru, dan senantiasa mengembangkan wawasan dengan belajar dan membaca
4. *Consumer oriented*, yang mencakup konsisten menjaga mutu produk, menjaga nama baik, memberikan perhatian lebih dan jujur terhadap konsumen, memahami kebutuhan dan keinginan konsumen.
5. *Hard Working*, yang mencakup berjuang dan bertanggungjawab untuk mendirikan dan mempertahankan usaha yang dimiliki, lebih banyak bertindak daripada berangan-angan, ulet, langsung menangani masalah yang ada, tidak menghindari masalah, optimis, tidak mudah putus asa, selalu berusaha untuk mengembangkan usahanya, konsisten terhadap jenis usaha yang digeluti
6. *Ethics*, yang mencakup mempunyai etika misalnya bertanggung jawab terhadap hutang-hutang, nilai pribadi (jujur, disiplin, konsekuen, mempunyai prinsip, tanggung jawab), nilai agama dan norma yang kuat (berbuat baik, sosial)
7. *Opportunity seeking*, yang mencakup berani mengambil resiko, berani memutuskan, mengikuti trend dan perubahan yang terjadi, lincah dan proaktif, hemat dalam penggunaan uang, realistis dalam melihat peluang
8. *Employee oriented*, yang mencakup mampu memelihara hubungan dan membina suasana kekeluargaan dengan karyawan, menganggap karyawan adalah aset perusahaan, disiplin dan tegas terhadap karyawan, memberi jaminan dan kesejahteraan yang cukup
9. *Accessibility*, yang mencakup hubungan luas, mendapatkan fasilitas lingkungan, mempunyai akses untuk mendapatkan sumber dana
10. *Percaya diri dan mandiri*, yang diperlukan untuk memulai, melakukan, dan menyelesaikan tugas, optimis, tekun, bersemangat dalam bekerja. Rasa percaya diri akan menghasilkan keberanian dan kemantapan untuk mengambil resiko dalam pengambilan keputusan
11. *Orisinalitas*, yang mencakup nilai kreatif (mampu berpikir beda), inovatif (mampu bertindak beda), dan fleksibel dalam berpikir
12. *Orientasi tugas*, selalu mengutamakan nilai motif berprestasi, tekun, kerja keras, energik, inisiatif, berpikir kritis, bertekad kuat
13. *Orientasi masa depan*, mempunyai pandangan jauh ke depan (visi), tidak cepat puas dengan hasil yang diperoleh, selalu mencari peluang
14. *Berani mengambil resiko*, menyukai tantangan, mencari resiko yang tidak terlalu rendah ataupun terlalu tinggi, terkait dengan rasa percaya diri
15. *Kepemimpinan*, berusaha menjadi pelopor dan teladan, menerima kritik dan saran untuk mencari peluang.

Semua karakteristik tersebut di atas merupakan perpaduan antara kecerdasan, cara kerja, dan kepribadian sebagaimana penggambaran kepribadian secara luas dalam sudut pandang psikologi. Konsep intelligence quotient, emotional quotient, ataupun adversity quotient mewarnai pula karakteristik wirausaha. Dengan kata lain ketiga ranah dalam arti kepribadian secara luas haruslah memperoleh perhatian agar dapat dilahirkan

pribadi-pribadi yang mempunyai semangat dan mental wirausaha, sebagai perwujudan dari usaha untuk memperkuat *mental power* bangsa Indonesia.

Sebagaimana dinyatakan oleh Bapak Soemarto (2003), semangat wirausaha tidak hanya harus ditampilkan dengan mendirikan perusahaan, tetapi juga dapat ditampilkan dalam kerja dan situasi belajar (Soemarto, 2003, hal. 41). Dalam konteks organisasi, persiapan dalam menghadapi persaingan global juga dibutuhkan, baik dalam hal struktural maupun dalam penanganan personalnya.

Dalam hal struktural salah satu upaya yang dilakukan oleh organisasi adalah dengan mengubah struktur organisasinya, misalnya menjadi *dejobbed-organization* (Soemarto, 2003). Organisasi semacam ini lebih mementingkan peranan setiap anggota organisasi daripada menetapkan *jobs* dengan uraian tugas dan kewajiban yang membatasi *jobholders* untuk berbuat sekehendak hatinya. Dalam *dejobbed-organization* orang dituntut untuk lebih berinisiatif, berkreasi dan bersikap proaktif. Tugas-tugas bisa diciptakan sendiri oleh kelompok-kelompok orang dalam organisasi yang bertujuan sama untuk meningkatkan kualitas produk ataupun jasa, agar menjadikan perusahaan memiliki produk unggulan yang dapat bersaing (*competitive advantage*). Maka masalah pengembangan karir pegawai perusahaan menjadi tanggung jawab pribadi masing-masing pegawai, tergantung pada prestasi dan kejeniusan yang bersangkutan.

Dalam hal personal atau penanganan aspek manusianya, organisasi dapat melakukan upaya-upaya mendidik tenaga kerja yang ada dalam hal semangat wirausaha, dengan memperhatikan karakteristik wirausaha sebagaimana tergambar di atas. Rangkaian program pelatihan dan pengembangan dapat diarahkan untuk membentuk dan menempa karakteristik wirausaha, sehingga di dalam tubuh organisasi terdapat banyak anggota yang mempunyai mental dan semangat wirausaha, dalam arti mereka akan merasakan perusahaan seakan milik pribadi dan melakukan upaya-upaya untuk memperjuangkan dan mempertahankan perusahaan seakan milik sendiri. Untuk itulah dibutuhkan semangat dan mental wirausaha. Saya percaya, bahwa organisasi di masa mendatang akan banyak membutuhkan orang-orang semacam ini, sekaligus juga berkeyakinan, bahwa untuk mempersiapkan manusia Indonesia yang unggul dan kompetitif, semangat dan mental wirausaha menjadi salah satu cara yang terbaik.

Secara khusus, mengingat penelitian ini lebih terfokus pada perempuan wirausaha, tentunya pemikiran gender menjadi salah satu acuan dalam melihat fenomena yang ada. Tampaknya pandangan egalitarian semakin menggeser pandangan tradisional, dalam arti yang positif, yakni perempuan juga menampakkan keinginan dan upaya untuk turut berpartisipasi secara aktif dalam menyongsong berbagai perubahan dan tantangan di masa mendatang. Di lain pihak peran tradisional, yang menekankan faktor sosial budaya, adat-istiadat yang mengharuskan perempuan menjadi ibu rumah tangga yang bertanggung jawab dalam urusan rumah tangga dan memberikan perhatian penuh kepada anggota keluarga, ada kalanya menjadi kendala dalam aktivitas usahanya. Maka kembali situasi ini harus dihadapi sebagai suatu tantangan yang perlu dikelola secara lebih baik dan efisien, antara lain dengan pengaturan waktu dan perhatian antara profesi dan keluarga.

Globalisasi bisa dipandang sebagai suatu ancaman atau dihadapi sebagai peluang. Bila dipandang sebagai ancaman, maka yang terjadi adalah kompetisi yang tidak sehat, prasangka dan rasa curiga, konflik, yang mengorbankan tenaga, pikiran, serta kerugian moral dan material, tidak manusiawi karena hilangnya nilai-nilai moralitas dan etika serta kepedulian terhadap sesama, yang terprogram dalam *free fight competition* dan *survival of the fittest* (Soemarto, 2003). Bila dipandang sebagai peluang, maka globalisasi menjadi suatu kesempatan dan tantangan untuk lebih mengembangkan diri, meningkatkan kemampuan bersaing, menata profesionalisme, memupuk semangat untuk memperluas wawasan dan kerja sama, efisiensi dalam

tenaga, pikiran, sekaligus memupuk kepedulian dan kemanusiaan, sehingga semboyan yang muncul kemudian sebagaimana disebut dalam buku *Thoughts of Human Capital* dari Bapak Soemarto, Dipl. Psych. (2003) adalah :

Competition Okay, But Don't Forget Ethics and Morality.

Competition Yes, But Don't Forget Cooperation.

Competition Wy Not, But Please Remember Be Sensitive to The Emotional Life and Needs of Others.

Healthy Competition Must Be Considered All The Time

DAFTAR PUSTAKA

Ambar Titisari. 2001. Karakteristik Perempuan Wirausaha. Skripsi Sarjana Fakultas Psikologi Universitas Surabaya (tidak diterbitkan)

Cascio, Wayne F. 2003. *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits*. 6th. Ed. Boston : McGraw-Hill Irwin.

Devi Octavia.2005. Ciri dan Motivasi Berwirausaha pada Perempuan. Skripsi Sarjana Fakultas Psikologi Universitas Surabaya (tidak diterbitkan).

Djajaseputra, M. Rosalina . 1992. Studi Perbedaan Karakteristik Perilaku Pengusaha Ditinjau dari Latar Belakang Masuknya Seseorang ke Dalam Dunia Usaha pada Pengusaha Kelompok Confidence Modalities dan Kelompok Tension Modalities. Skripsi Sarjana Fakultas Psikologi Universitas Surabaya (tidak diterbitkan)

Mondy, R.W., Robert M. Noe, Robert M., Shane R. Premeaux. 2002. *Human Resource Management*. 8th. Ed. New Jersey : Prentice Hall

Munandar, A.S., dkk. 2004. *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*. Jakarta : Bagian Psikologi Industri & Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia

Soemarto, Dipl. Psych. 2003. *Thoughts On Human Capital : Kumpulan Tulisan Seorang Dosen, Komandan & Konsultan..* Bandung : Studi Klub Dago Pojok, Bina Potensia Indonesia, CV Indira.