

**MEMANFAATKAN EKOSISTEM KEWIRAUSAHAAN SEBAGAI SISTEM SUMBER DAYA MANUSIA: STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN STARTUP DI INDONESIA**

**Anisah, Eka Wahyu Hidayat, Ferdian Arie Bowo**

Universitas Jayabaya

anisah@gmail.com, eketa.id@gmail.com, ferdian@jayabaya.ac.id

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana perusahaan startup di Indonesia dapat memanfaatkan ekosistem kewirausahaan sebagai sistem sumber daya manusia. Ekosistem kewirausahaan adalah jaringan yang terdiri dari perusahaan startup, universitas, pemerintah, investor, dan berbagai pemangku kepentingan lain yang berkontribusi pada penciptaan dan fasilitasi pertumbuhan perusahaan startup. Dengan fokus pada pengembangan sumber daya manusia melalui ekosistem kewirausahaan, penelitian ini bertujuan mengidentifikasi faktor-faktor penting yang memengaruhi hubungan antara perusahaan startup dan ekosistem tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus. Hasil penelitian ini akan mencakup faktor-faktor kunci yang menyebabkan perusahaan startup di Indonesia dapat memanfaatkan ekosistem kewirausahaan sebagai sistem sumber daya manusia.

**Kata Kunci:** Ekosistem Kewirausahaan, Sumber Daya Manusia, Perusahaan Startup

*Abstract*

*This research aims to analyze how startup companies in Indonesia can leverage the entrepreneurship ecosystem as a human resource system. The entrepreneurship ecosystem is a network consisting of startup companies, universities, government entities, investors, and various other stakeholders that contribute to the creation and facilitation of startup company formation and growth. With a focus on human resource development through the entrepreneurship ecosystem, this research aims to identify crucial factors influencing the relationship between startup companies and this ecosystem. The research employs a qualitative approach with a case study methodology. The outcomes of this research will encompass the key factors that enable startup companies in Indonesia to harness the entrepreneurship ecosystem as a human resource system.*

**Keywords:** *Entrepreneurship Ecosystem, Human Resources, Startup Companies.*

<b>How to cite:</b>	Anisah, Eka Wahyu Hidayat, Ferdian Arie Bowo (2023), Memanfaatkan Ekosistem Kewirausahaan Sebagai Sistem Sumber Daya Manusia: Studi Kasus pada Perusahaan Startup di Indonesia, (5) 8, <a href="https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v5i7.2416">https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v5i7.2416</a>
<b>E-ISSN:</b>	<a href="#">2684-883X</a>
<b>Published by:</b>	<a href="#">Ridwan Institute</a>

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan kemajuan teknologi, perusahaan startup telah menjadi kekuatan ekonomi yang semakin penting. Indonesia sebagai salah satu negara berkembang dengan ekonomi yang dinamis, mengalami ledakan perusahaan startup yang kreatif dan inovatif. Startup menjadi tren yang sedang berkembang di Indonesia, perusahaan startup adalah perusahaan yang belum lama berdiri atau beroperasi dan menciptakan produk atau jasa ditengah ketidakpastian dan menemukan sebuah model bisnis yang dapat berulang dan berskala (Karina, Sa'diyah, Nabilah, & Panorama, 2022). Indonesia menduduki posisi lima dunia dengan 2.193 startup pada tahun 2019 setelah Amerika Serikat, India, Inggris, dan Kanada (Palgunadi, 2023).

Perkembangan perusahaan startup tidak terlepas dari kontribusi ekosistem kewirausahaan (Roundy & Burke-Smalley, 2022) yang kuat dan berkembang pesat di berbagai kota besar di Indonesia. Ekosistem ini memberikan dukungan infrastruktur, akses ke pasar, dana investasi, serta akses ke sumber daya manusia yang berkualitas.

Dari sudut pandang bisnis, meskipun sumber daya manusia (SDM) memiliki sebagian besar komponen utama dari ekosistem kewirausahaan (Feld, 2020; Vedula & Kim, 2019; World Economic Forum, 2013), namun ekosistem kewirausahaan menarik perhatian terutama dalam kegiatan organisasi yang terbentuk oleh jaringan yang kompleks dari konsumen, pemodal, dan pejabat pemerintah) yang saling bergantung serta kekuatan sosial-ekonomi (prinsip, lembaga) yang dapat melampaui batas sektoral, perusahaan, dan industri (Dattée, Alexy, & Autio, 2018; Fuller, Jacobides, & Reeves, 2019; Ganco, Kapoor, & Lee, 2020; Jacobides, Cennamo, & Gawer, 2018; Shipilov & Gawer, 2020).

Strategi informal yang digunakan pengusaha startup untuk mengatasi keterbatasan sumber daya dan meningkatkan kinerja perusahaan startup adalah memanfaatkan sumber daya dalam ekosistem kewirausahaan lokal (Neumeyer, Santos, Caetano, & Kalbfleisch, 2019; Nicotra, Romano, Del Giudice, & Schillaci, 2018; Roundy & Bayer, 2019; Spigel & Harrison, 2018). Meskipun kajian perusahaan banyak mengkaji mengenai SDM dan kewirausahaan (Barrett & Mayson, 2006; Hayton, 2005; Kim, 2020; Mayson & Barrett, 2014), namun penelitian dari kedua disiplin tersebut belum mempertimbangkan bagaimana pengusaha mengandalkan ekosistem wirausaha untuk memenuhi kebutuhan SDM. Para peneliti SDM seperti (Markoulli, Lee, Byington, & Felps, 2017) belum mengkaji mengenai ekosistem kewirausahaan karena secara tradisional berfokus pada tingkat analisis intra-organisasi (dinamika SDM tingkat individu, kelompok, dan organisasi). Sedangkan penelitian dari (Van Fenema & Keers, 2018) dan Van Fenema & Keers (2018) baru mempertimbangkan sistem SDM antar organisasi.

Dalam literatur, ekosistem kewirausahaan telah diakui sebagai katalisator bagi pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan startup. Pada sisi sumber daya manusia, ekosistem ini memberikan manfaat seperti kolaborasi dengan universitas untuk merekrut lulusan terbaik, berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan rekan-rekan dari

perusahaan lain, serta akses ke jaringan profesional yang dapat meningkatkan keterampilan karyawan startup.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus (Hollstein, 2011; Olafson, 2015; Weischedel, Matear, & Deans, 2005). Tujuan dari studi kasus adalah untuk memberikan gambaran secara mendetail tentang latar belakang, sifat-sifat serta karakter-karakter yang khas dari kasus, ataupun status dari individu, yang kemudian, dari sifat-sifat khas di atas dijadikan suatu hal yang bersifat umum (Samatan, 2017).

Beberapa perusahaan startup di Indonesia yang telah berhasil memanfaatkan ekosistem kewirausahaan sebagai sistem sumber daya manusia akan dipilih untuk menjadi subjek penelitian. Data akan dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan manajer sumber daya manusia dan para pendiri perusahaan, serta observasi langsung di lingkungan kerja perusahaan.

(Moleong, 2016) menyatakan, bahwa terdapat empat tahapan dalam pelaksanaan penelitian yaitu: (1) Tahap pertama (Pra Research) dengan menemui key informant yakni manajer sumber daya manusia dan para pendiri perusahaan (2). Tahap kedua yaitu pekerjaan lapangan (research), Peneliti melakukan wawancara dan observasi. (3). Tahap yang ketiga analisis data. Peneliti melakukan proses analisis data kualitatif, interpretasi data data yang telah diperoleh, menempuh proses triangulasi data, dan mencari informasi tambahan dari significant others, dan (4). Tahap akhir evaluasi dan pelaporan (Nuraeni, 2022).

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian ini akan mencakup faktor-faktor kunci yang menyebabkan perusahaan startup di Indonesia dapat memanfaatkan ekosistem kewirausahaan sebagai sistem sumber daya manusia. Beberapa faktor yang menjadi fokus antara lain:

#### **Kemitraan dengan Universitas**

Selanjutnya, meskipun pengusaha menerima pendidikan dari universitas, lembaga pendidikan formal jarang menawarkan program tentang bagaimana menjadi mentor kewirausahaan atau kontributor ekosistem kewirausahaan yang efektif. Keterampilan ini, sebagian besar didasarkan pada pengetahuan informal (Pugh, Gallacher, & Dhaun, 2019) yang terkait dengan konteks ekosistem tertentu, bisa dibilang lebih efektif diajarkan melalui pembelajaran dan pengembangan informal (Saunders, Kitzinger, & Kitzinger, 2015) dalam konteks ekosistem kewirausahaan yang difasilitasi oleh ekosistem kewirausahaan dan kontributor manajemen sumber daya manusia.

Menjalin kemitraan antara perusahaan startup dengan universitas lokal dapat menjadi langkah strategis untuk mendapatkan akses ke bakat dan pengetahuan yang relevan dalam pengembangan bisnis. Kemitraan dengan universitas lokal merupakan proses yang memerlukan dedikasi dan komitmen dari kedua belah pihak. Dengan menjalin kemitraan yang kuat, perusahaan startup dapat memperoleh akses ke bakat dan

pengetahuan yang berharga untuk mendukung pertumbuhan dan keberhasilan bisnis mereka.

Kemitraan antara perusahaan startup dengan universitas dapat menjadi strategi yang bermanfaat bagi kedua belah pihak. Hubungan ini dapat menciptakan sinergi yang kuat dan saling menguntungkan. Berikut beberapa manfaat dan cara-cara perusahaan startup menjalin kemitraan dengan universitas:

Manfaat bagi perusahaan startup (1) Akses ke penelitian dan sumber daya: Universitas sering memiliki fasilitas riset, laboratorium, dan tenaga ahli dalam berbagai bidang. Perusahaan startup dapat mengakses pengetahuan dan penelitian terbaru untuk membantu mengembangkan produk dan layanan mereka. (2) Sumber rekrutmen: Kemitraan dengan universitas dapat memberikan akses langsung ke bakat-bakat mahasiswa dan lulusan. Startup dapat berpartisipasi dalam acara karir, magang, atau program beasiswa untuk menarik calon karyawan potensial. (3) Pengembangan produk: Universitas sering kali memiliki inovasi teknologi yang belum dimanfaatkan sepenuhnya. Perusahaan startup dapat bekerja sama dengan universitas dalam mengembangkan teknologi baru atau memperbaiki produk mereka dengan dukungan riset akademis. (4) Dana dan dukungan: Beberapa universitas memiliki program pendanaan dan dukungan khusus untuk startup yang menjanjikan. Kemitraan semacam ini dapat membantu startup mendapatkan modal dan saran dari para ahli industri.

Manfaat bagi universitas adalah: (1) Kesempatan untuk berkontribusi pada inovasi: Melalui kemitraan dengan startup, universitas dapat berperan dalam menghasilkan inovasi yang dapat diterapkan di dunia nyata dan memberikan dampak positif pada masyarakat. (2) Meningkatkan reputasi dan citra: Melibatkan diri dengan startup yang sukses dapat meningkatkan reputasi universitas dalam industri dan masyarakat luas. (3) Kolaborasi antar disiplin ilmu: Kemitraan dengan startup memungkinkan kolaborasi antara fakultas atau departemen yang berbeda dalam universitas, memfasilitasi pertukaran pengetahuan dan keahlian.

Beberapa cara perusahaan startup dapat menjalin kemitraan dengan universitas diantaranya adalah:

- a. Program magang dan kerja sama penelitian: Startup dapat menawarkan program magang untuk mahasiswa atau kerjasama dalam penelitian bersama universitas untuk mengeksplorasi masalah tertentu.
- b. Acara dan kompetisi: Startup dapat berpartisipasi dalam acara atau kompetisi yang diselenggarakan oleh universitas, yang dapat membantu meningkatkan visibilitas startup dan menarik perhatian para mahasiswa dan fakultas.
- c. Pendanaan riset dan proyek: Startup dapat menyediakan dana atau dukungan bagi universitas untuk proyek riset tertentu yang relevan dengan bidang industri mereka.
- d. Pameran dan presentasi: Menghadiri pameran, mengadakan presentasi, atau berbicara dalam kelas kuliah dapat membantu startup memperluas jaringan dan memperkenalkan produk atau layanan mereka kepada komunitas universitas.

Kemitraan antara perusahaan startup dengan universitas ini harus saling menguntungkan dan didasarkan pada komitmen yang kuat dari kedua belah pihak.

Dengan kolaborasi yang tepat, perusahaan startup dan universitas dapat menciptakan ekosistem yang mendukung inovasi dan pertumbuhan yang berkelanjutan.

### **Kolaborasi dalam Ekosistem**

Kerjasama antara startup dengan perusahaan lain dalam ekosistem kewirausahaan sangat umum terjadi dan dapat memberikan banyak manfaat bagi kedua belah pihak. Berikut adalah beberapa contoh cara perusahaan startup dapat berkolaborasi dengan perusahaan lain dalam ekosistem kewirausahaan: *Pertama*, Investasi: Perusahaan besar atau perusahaan yang sudah mapan dapat berinvestasi dalam startup sebagai bagian dari strategi ventura kapital mereka. Dengan memberikan dana, perusahaan besar bisa mendukung perkembangan dan pertumbuhan startup, sementara startup mendapatkan modal untuk pengembangan produk atau ekspansi bisnis. *Kedua*, Akses ke Sumber Daya: Perusahaan besar dalam ekosistem kewirausahaan bisa menyediakan akses ke sumber daya yang sulit didapatkan oleh startup, seperti infrastruktur, teknologi canggih, laboratorium, atau keahlian khusus.

*Ketiga*, Penjualan dan Distribusi: Startup dapat berkolaborasi dengan perusahaan lain untuk mendistribusikan produk mereka melalui saluran penjualan yang sudah mapan. Ini membantu startup untuk mencapai pasar yang lebih luas dan meningkatkan penerimaan produk mereka. *Keempat*, Penelitian dan Pengembangan: Kerjasama dengan perusahaan yang lebih besar bisa memberikan akses ke penelitian dan pengembangan yang sedang berlangsung. Ini membantu startup untuk meningkatkan kualitas produk mereka dan menghadirkan inovasi baru. *Kelima*, Pertukaran Pengalaman: Startup dapat berkolaborasi dengan perusahaan lain untuk saling bertukar pengalaman dan pengetahuan. Perusahaan yang sudah mapan bisa memberikan wawasan tentang manajemen operasional, pemasaran, dan strategi bisnis, sementara startup dapat memberikan perspektif yang segar dan inovatif.

*Keenam*, Akses ke Pasar Internasional: Jika startup berencana untuk memasuki pasar internasional, bekerja sama dengan perusahaan yang sudah punya pengalaman di pasar tersebut bisa sangat bermanfaat. Perusahaan yang sudah mapan biasanya memiliki jaringan yang luas dan pemahaman tentang dinamika pasar global. *Ketujuh*, Perluasan Jaringan: Melalui kolaborasi dengan perusahaan lain, startup bisa memperluas jaringan dan menjalin hubungan dengan pemangku kepentingan lain, termasuk investor potensial, pelanggan, dan mitra strategis. *Kedelapan*, Pengembangan Produk Bersama: Startup dan perusahaan lain dapat bekerja sama untuk mengembangkan produk atau layanan baru yang saling menguntungkan. Pendekatan ini dapat menggabungkan keahlian dan sumber daya keduanya untuk menciptakan solusi inovatif yang tidak mungkin dicapai secara terpisah.

Kolaborasi antara perusahaan startup dan perusahaan lain juga dapat menyajikan tantangan tertentu, seperti perbedaan budaya perusahaan, kecepatan inovasi yang berbeda, dan proses pengambilan keputusan yang berbeda. Oleh karena itu, diperlukan komunikasi yang jelas dan kemitraan yang kuat untuk mencapai kesuksesan dalam kerjasama semacam itu.

Kolaborasi antara perusahaan startup dan perusahaan lain dapat menjadi cara yang efektif untuk memperkuat keterampilan karyawan dari kedua belah pihak. Berikut adalah beberapa cara di mana hal itu bisa terjadi:

- a. **Pelatihan Bersama:** Perusahaan startup dan perusahaan lain dapat mengadakan sesi pelatihan bersama untuk karyawan mereka. Ini dapat mencakup pelatihan dalam bidang teknis, manajemen, kepemimpinan, atau keterampilan lain yang relevan untuk industri atau sektor bisnis mereka. Dengan berbagi pengetahuan dan sumber daya pelatihan, kedua perusahaan dapat meningkatkan kompetensi karyawan mereka.
- b. **Pertukaran Tenaga Kerja:** Startup dan perusahaan lain dapat menyelenggarakan program pertukaran tenaga kerja di antara karyawan mereka. Ini memungkinkan karyawan untuk belajar dari lingkungan kerja yang berbeda, memperluas perspektif, dan mengasah keterampilan mereka dalam konteks yang berbeda.
- c. **Kemitraan dalam Proyek:** Perusahaan startup dan perusahaan lain dapat berkolaborasi dalam proyek-proyek khusus atau pengembangan produk bersama. Dengan bekerja bersama dalam tim, karyawan dari kedua belah pihak dapat saling melengkapi dan menggali keahlian satu sama lain.
- d. **Program Mentor-Mentee:** Startup dapat mengadakan program mentor-mentee dengan perusahaan yang lebih besar, di mana karyawan startup menjadi mentor bagi karyawan perusahaan tersebut dan sebaliknya. Ini memberikan kesempatan bagi karyawan untuk belajar dari orang yang lebih berpengalaman dan mendapatkan wawasan baru tentang industri atau sektor tertentu.
- e. **Partisipasi dalam Acara Industri:** Karyawan dari perusahaan startup dan perusahaan lain dapat berpartisipasi dalam acara atau konferensi industri bersama-sama. Ini memberi mereka kesempatan untuk memperluas jaringan, belajar tentang tren terbaru, dan berbagi pengetahuan dengan profesional lain dalam industri mereka.
- f. **Kolaborasi Proyek Riset dan Inovasi:** Startup dan perusahaan lain dapat bergabung untuk melakukan proyek riset atau inovasi bersama. Mengerjakan proyek-proyek ini bersama-sama memungkinkan karyawan untuk berinteraksi dengan ahli-ahli dari berbagai latar belakang, meningkatkan keterampilan kolaboratif, dan mengatasi masalah yang kompleks.
- g. **Saling Mempekerjakan Karyawan:** Dalam beberapa kasus, startup dan perusahaan lain dapat mempertimbangkan untuk saling merekrut karyawan yang memiliki keterampilan yang diinginkan. Ini dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengalami lingkungan kerja yang berbeda dan meningkatkan pengetahuan mereka tentang industri yang berbeda pula.

Dalam semua bentuk kolaborasi di atas, komunikasi yang jelas, kepercayaan, dan komitmen dari kedua belah pihak diperlukan untuk mencapai manfaat yang maksimal bagi pengembangan keterampilan karyawan. Kolaborasi semacam ini juga dapat menciptakan sinergi yang kuat antara perusahaan startup dan perusahaan lain, yang berpotensi berdampak positif pada pertumbuhan dan keberhasilan bersama.

**Akses ke Dana Investasi:**

Untuk mendapatkan akses ke sumber dana investasi guna membantu pengembangan sumber daya manusia (SDM), perusahaan startup dapat melalui beberapa langkah dan jalur berikut:

- a. Pencarian Investor yang Tertarik pada Pengembangan SDM: Perusahaan startup harus mencari investor yang memiliki minat dalam mendukung pengembangan SDM. Beberapa investor, terutama yang berfokus pada dampak sosial atau perkembangan bisnis jangka panjang, mungkin lebih cenderung untuk memberikan dana untuk tujuan ini.
- b. Menyusun Rencana Pengembangan SDM yang Komprehensif: Perusahaan startup perlu menyusun rencana yang komprehensif dan jelas tentang bagaimana dana investasi akan digunakan untuk pengembangan SDM. Rencana tersebut harus mencakup langkah-langkah konkret untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, serta bagaimana pengembangan SDM tersebut akan berdampak positif pada pertumbuhan perusahaan.
- c. Menghadirkan Bukti Nilai Tambah dari Pengembangan SDM: Penting bagi perusahaan startup untuk dapat meyakinkan calon investor bahwa pengembangan SDM akan memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Bukti-bukti nyata, seperti peningkatan produktivitas, retensi karyawan yang lebih baik, dan pengakuan dalam industri, dapat menjadi dasar untuk meyakinkan investor.
- d. Pitching kepada Investor: Setelah rencana pengembangan SDM disiapkan dengan baik, perusahaan startup perlu mengadakan sesi pitching kepada calon investor. Selama sesi ini, mereka harus dapat menjelaskan secara jelas dan meyakinkan mengenai manfaat dari pengembangan SDM dan bagaimana dana investasi akan membantu mencapai tujuan tersebut.
- e. Memanfaatkan Platform dan Jaringan Kewirausahaan: Perusahaan startup dapat memanfaatkan platform dan jaringan kewirausahaan, seperti acara-acara startup, konferensi industri, dan inkubator bisnis, untuk bertemu dengan calon investor yang berpotensi tertarik pada visi dan misi mereka.
- f. Membangun Kemitraan dengan Perusahaan Besar: Kolaborasi dengan perusahaan besar dalam ekosistem kewirausahaan juga dapat membantu perusahaan startup mendapatkan akses ke sumber dana investasi untuk pengembangan SDM. Perusahaan besar yang tertarik untuk berkolaborasi dengan startup dapat memberikan dukungan finansial untuk program pengembangan SDM sebagai bagian dari kemitraan mereka.
- g. Menggunakan *Platform Crowdfunding*: Alternatif lain adalah menggunakan platform *crowdfunding* khusus untuk pengembangan SDM atau pendidikan. Beberapa platform *crowdfunding* fokus pada mendukung proyek-proyek pendidikan atau pengembangan sumber daya manusia.

Mencari investasi adalah proses yang memerlukan ketekunan dan upaya. Perusahaan startup perlu memastikan bahwa mereka memiliki rencana bisnis yang kuat, tim yang kompeten, dan strategi pengembangan SDM yang terukur dan berkelanjutan untuk menarik minat investor yang tepat.

## KESIMPULAN

Penelitian ini akan menyimpulkan implikasi dari temuan untuk perusahaan startup di Indonesia dan memberikan rekomendasi praktis untuk meningkatkan pemanfaatan ekosistem kewirausahaan sebagai sistem sumber daya manusia. Dengan memahami faktor-faktor kunci yang mempengaruhi hubungan antara perusahaan startup dengan ekosistem kewirausahaan, perusahaan dapat lebih efektif dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada untuk mencapai pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang

## BLIBLIOGRAFI

- Barrett, Rowena, & Mayson, Susan. (2006). Exploring the intersection of HRM and entrepreneurship. *Human Resource Management Review*, 4(16), 443–446.
- Dattée, Brice, Alexy, Oliver, & Autio, Erkko. (2018). Maneuvering in poor visibility: How firms play the ecosystem game when uncertainty is high. *Academy of Management Journal*, 61(2), 466–498.
- Feld, Brad. (2020). *Startup communities: Building an entrepreneurial ecosystem in your city*. John Wiley & Sons.
- Fuller, Jack, Jacobides, Michael G., & Reeves, Martin. (2019). The myths and realities of business ecosystems. *MIT Sloan Management Review*, 60(3), 1–9.
- Ganco, Martin, Kapoor, Rahul, & Lee, Gwendolyn K. (2020). From rugged landscapes to rugged ecosystems: Structure of interdependencies and firms' innovative search. *Academy of Management Review*, 45(3), 646–674.
- Hayton, James C. (2005). Promoting corporate entrepreneurship through human resource management practices: A review of empirical research. *Human Resource Management Review*, 15(1), 21–41.
- Hollstein, Betina. (2011). Qualitative approaches. *The SAGE Handbook of Social Network Analysis*, 404–416.
- Jacobides, Michael G., Cennamo, Carmelo, & Gawer, Annabelle. (2018). Towards a theory of ecosystems. *Strategic Management Journal*, 39(8), 2255–2276.
- Karina, Dhiyaah, Sa'diyah, Siti Alfiyatus, Nabilah, Hanna, & Panorama, Maya. (2022). Pengaruh Perusahaan Startup Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Selama Pandemi Covid-19. *Berajah Journal: Jurnal Ilmiah Pembelajaran Dan Pengembangan Diri*, 2(1), 156–166.
- Kim, Joonyoung. (2020). The intersection between HR and entrepreneurial performance: Review and roadmap for future research. *Academy of Management Proceedings*, 2020(1), 14565. Academy of Management Briarcliff Manor, NY 10510.



- Markoulli, Maria Panayiota, Lee, Colin I. S. G., Byington, Eliza, & Felps, Will A. (2017). Mapping Human Resource Management: Reviewing the field and charting future directions. *Human Resource Management Review*, 27(3), 367–396.
- Mayson, Susan, & Barrett, Rowena. (2014). 14. Human resource management and entrepreneurship: building theory at the intersection. *Handbook of Research on Small Business and Entrepreneurship*, 237.
- Moleong, Lexy J. (2016). Metodologi penelitian kualitatif. (No Title).
- Neumeyer, Xaver, Santos, Susana C., Caetano, António, & Kalbfleisch, Pamela. (2019). Entrepreneurship ecosystems and women entrepreneurs: A social capital and network approach. *Small Business Economics*, 53, 475–489.
- Nicotra, Melita, Romano, Marco, Del Giudice, Manlio, & Schillaci, Carmela Elita. (2018). The causal relation between entrepreneurial ecosystem and productive entrepreneurship: A measurement framework. *The Journal of Technology Transfer*, 43, 640–673.
- Nuraeni, Y. ., Basuki, H. ., & Samatan, N. (2022). Perspektif psikologi komunikasi dan ranah afektif dalam pelestarian nilai budaya pada pendengar radio. *International Journal of Communication, Management and Humanities*, 1((2)), 164–172.
- Olafson, L. ., Grandy, C. S. ., & Owens, M. C. (2015). *Qualitative approaches to studying teachers' beliefs*. *International handbook of research on teachers' beliefs*, 128-149.
- Palgunadi, Ni Made Dian Kemala Ratih. (2023). Strategi Pengembangan Bisnis Startup Menggunakan SWOT Analysis (Studi Kasus pada Startup yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia). *Journal on Education*, 5(2), 1958–1964.
- Pugh, Dan, Gallacher, Peter J., & Dhaun, Neeraj. (2019). Management of hypertension in chronic kidney disease. *Drugs*, 79, 365–379.
- Roundy, Philip T., & Bayer, Mark A. (2019). Entrepreneurial ecosystem narratives and the micro-foundations of regional entrepreneurship. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 20(3), 194–208.
- Roundy, Philip T., & Burke-Smalley, Lisa. (2022). Leveraging entrepreneurial ecosystems as human resource systems: A theory of meta-organizational human resource management. *Human Resource Management Review*, 32(4), 100863.
- Samatan, Nuriyati. (2017). Riset komunikasi 1. *Jakarta: Penerbit Gunadarma*.
- Saunders, Benjamin, Kitzinger, Jenny, & Kitzinger, Celia. (2015). Anonymising interview data: Challenges and compromise in practice. *Qualitative Research*, 15(5), 616–632.
- Shipilov, Andrew, & Gawer, Annabelle. (2020). Integrating research on interorganizational networks and ecosystems. *Academy of Management Annals*, 14(1), 92–121.

- Spigel, Ben, & Harrison, Richard. (2018). Toward a process theory of entrepreneurial ecosystems. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 12(1), 151–168.
- Van Fenema, Paul C., & Keers, Bianca M. (2018). Interorganizational performance management: a co-evolutionary model. *International Journal of Management Reviews*, 20(3), 772–799.
- Vedula, Siddharth, & Kim, Phillip H. (2019). Gimme shelter or fade away: The impact of regional entrepreneurial ecosystem quality on venture survival. *Industrial and Corporate Change*, 28(4), 827–854.
- Weischedel, Birgit, Matear, Sheelagh, & Deans, Kenneth R. (2005). A qualitative approach to investigating online strategic decision making. *Qualitative Market Research: An International Journal*, 8(1), 61–76.
- World Economic Forum. (2013). *Entrepreneurial ecosystems around the globe and company growth dynamics*. World Economic Forum.

---

**Copyright Holder:**

Anisah, Eka Wahyu Hidayat, Ferdian Arie Bowo (2023)

**First publication right:**

[Syntax Idea](#)

**This article is licensed under:**

