

Pemberdayaan SDM DIU untuk Peningkatan Kinerja Bisnis melalui Capacity Building

Heri Nurdyanto¹, Ahmad Nasrulloh¹, Yudan Hermawan¹, Riko Septiantoko¹, Agus Riyanto¹, Istiyani Nuryati¹, Deni Satriya Hidayat¹, Wahyu Kharina Praptiwi¹, Ida Kurniyati¹

¹Universitas Negeri Yogyakarta

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diserahkan 13/01/2026 Direvisi 20/02/2026 Diterima 02/03/2026 Diterbitkan 08/03/2026 Kata Kunci: Capacity Building, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Kinerja Bisnis	<i>Program Pemberdayaan SDM DIU untuk Peningkatan Kinerja Bisnis melalui Capacity Building merupakan salah satu upaya untuk memperkuat kapasitas sumber daya manusia dalam mengelola dan mengembangkan usaha di lingkungan Direktorat Inovasi dan Usaha Universitas Negeri Yogyakarta. Dalam beberapa tahun terakhir, pengembangan unit usaha berbasis inovasi di lingkungan perguruan tinggi menunjukkan potensi yang cukup besar, namun sering kali masih dihadapkan pada keterbatasan kemampuan manajerial dan strategi bisnis yang terstruktur. Oleh karena itu, program ini dirancang untuk memberikan ruang pembelajaran sekaligus pendampingan bagi para pengelola usaha agar mampu mengembangkan bisnis secara lebih profesional dan berkelanjutan. Kegiatan dilaksanakan melalui pendekatan capacity building yang mencakup pelatihan manajemen bisnis, workshop pengembangan strategi usaha, serta pendampingan implementasi model bisnis pada unit usaha yang terlibat dalam program. Hasil pelaksanaan kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta terhadap konsep pengelolaan usaha, perencanaan strategi bisnis, serta pentingnya inovasi dalam pengembangan produk dan layanan. Selain itu, peserta juga mulai menyusun rencana pengembangan usaha yang lebih terarah sesuai dengan kondisi dan potensi yang dimiliki. Secara keseluruhan, program ini memberikan kontribusi positif dalam memperkuat kapasitas sumber daya manusia serta mendukung peningkatan kinerja bisnis unit usaha di lingkungan DIU secara lebih terstruktur dan berkelanjutan.</i>
Corresponding author email: herinurdyanto@uny.ac.id	 Copyright@ Author (2026). Published by Alesha Media Digital. This is an open access article under the CC BY SA license. All writings published in this journal are personal views of the author and do not represent the views of this journal and the author's affiliated institutions.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha dalam beberapa dekade terakhir menunjukkan perubahan yang cukup cepat dan dinamis. Perubahan tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh perkembangan teknologi, tetapi juga oleh meningkatnya tingkat persaingan antar pelaku usaha di berbagai sektor. Di tengah situasi seperti ini, organisasi dituntut untuk memiliki kemampuan adaptasi yang baik agar tetap mampu bertahan sekaligus berkembang [1]. Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi perubahan tersebut adalah kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang kompeten, berbagai strategi bisnis yang dirancang sering kali tidak dapat dijalankan secara optimal [2].

Sumber daya manusia pada dasarnya merupakan penggerak utama dalam setiap aktivitas organisasi, termasuk dalam pengembangan usaha [3]. Mereka bukan hanya berperan sebagai pelaksana kegiatan operasional, tetapi juga sebagai pihak yang menentukan arah dan keberlanjutan organisasi di masa depan. Oleh

karena itu, upaya untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia menjadi sangat penting, terutama dalam konteks pengelolaan usaha yang semakin kompleks dan kompetitif. Pengembangan kapasitas tersebut tidak hanya berkaitan dengan peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup kemampuan manajerial, pola pikir kewirausahaan, serta kemampuan membaca peluang bisnis yang terus berkembang [4].

Dalam konteks perguruan tinggi, pengembangan usaha berbasis inovasi menjadi salah satu agenda yang semakin mendapatkan perhatian. Perguruan tinggi tidak lagi dipandang hanya sebagai institusi yang menghasilkan lulusan dan penelitian, tetapi juga sebagai pusat pengembangan inovasi yang dapat memberikan kontribusi nyata bagi masyarakat dan dunia usaha [5]. Banyak hasil penelitian yang berpotensi untuk dikembangkan menjadi produk atau layanan yang memiliki nilai ekonomi. Namun, proses transformasi dari hasil penelitian menjadi aktivitas bisnis yang berkelanjutan sering kali menghadapi berbagai tantangan [6].

Salah satu tantangan yang sering muncul berkaitan dengan kesiapan sumber daya manusia dalam mengelola usaha berbasis inovasi tersebut. Pengelolaan usaha tidak hanya memerlukan ide atau produk yang baik, tetapi juga membutuhkan kemampuan manajerial yang memadai [7]. Banyak inovasi yang sebenarnya memiliki potensi besar untuk dikembangkan, tetapi belum mampu berkembang secara optimal karena keterbatasan kemampuan dalam mengelola aspek bisnisnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengembangan inovasi perlu diiringi dengan penguatan kapasitas sumber daya manusia yang terlibat dalam pengelolaan usaha [8].

Direktorat Inovasi dan Usaha (DIU) Universitas Negeri Yogyakarta memiliki peran penting dalam mendukung pengembangan inovasi dan kewirausahaan di lingkungan universitas. DIU menjadi salah satu unit yang berfungsi sebagai penghubung antara aktivitas akademik dengan pengembangan usaha berbasis inovasi [9]. Berbagai program yang dijalankan oleh DIU bertujuan untuk mendorong hilirisasi hasil penelitian, mengembangkan unit usaha berbasis inovasi, serta memperkuat ekosistem kewirausahaan di lingkungan perguruan tinggi [10].

Namun demikian, pengembangan usaha berbasis inovasi di lingkungan universitas tidak selalu berjalan secara mudah. Banyak unit usaha yang memiliki potensi cukup besar, tetapi masih menghadapi berbagai kendala dalam pengelolaannya. Beberapa kendala tersebut antara lain berkaitan dengan perencanaan bisnis yang belum matang, strategi pemasaran yang belum optimal, serta pengelolaan keuangan usaha yang belum terstruktur dengan baik. Selain itu, kemampuan untuk membaca peluang pasar dan mengembangkan strategi bisnis yang adaptif juga menjadi tantangan tersendiri bagi para pengelola usaha [11].

Dalam situasi seperti ini, peningkatan kapasitas sumber daya manusia menjadi salah satu langkah strategis yang perlu dilakukan. Penguatan kapasitas tersebut dapat dilakukan melalui berbagai pendekatan, salah satunya adalah melalui kegiatan *capacity building* [12]. Pendekatan ini menekankan pada proses peningkatan kemampuan individu maupun organisasi agar mampu menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya secara lebih efektif. *Capacity building* tidak hanya berfokus pada transfer pengetahuan, tetapi juga pada pengembangan keterampilan praktis serta perubahan pola pikir dalam mengelola usaha [13].

Kegiatan *capacity building* biasanya dilakukan melalui berbagai bentuk kegiatan seperti pelatihan, workshop, diskusi kelompok, serta pendampingan dalam implementasi strategi bisnis. Melalui kegiatan tersebut, peserta diharapkan dapat memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai berbagai aspek pengelolaan usaha [14]. Selain itu, kegiatan *capacity building* juga memberikan ruang bagi peserta untuk berbagi pengalaman dan belajar dari praktik yang dilakukan oleh pelaku usaha lainnya.

Program pemberdayaan sumber daya manusia melalui kegiatan *capacity building* menjadi salah satu strategi yang dapat digunakan untuk memperkuat kapasitas pengelola usaha di lingkungan DIU. Program ini dirancang untuk memberikan dukungan kepada para pengelola usaha agar mampu mengembangkan bisnis mereka secara lebih terarah dan berkelanjutan. Melalui kegiatan ini, peserta tidak hanya memperoleh pengetahuan mengenai konsep manajemen bisnis, tetapi juga didorong untuk mengembangkan strategi usaha yang sesuai dengan kondisi dan potensi yang mereka miliki [15].

Pelaksanaan program pemberdayaan ini juga mempertimbangkan pentingnya pendekatan yang kontekstual dan partisipatif. Setiap unit usaha memiliki karakteristik yang berbeda, sehingga pendekatan yang digunakan dalam kegiatan capacity building perlu disesuaikan dengan kondisi peserta. Pendekatan partisipatif memungkinkan peserta untuk terlibat secara aktif dalam proses pembelajaran, sehingga materi yang disampaikan dapat lebih mudah dipahami dan diterapkan dalam praktik usaha [16].

Selain itu, kegiatan capacity building juga diharapkan dapat mendorong terbentuknya pola pikir kewirausahaan yang lebih inovatif. Dalam dunia usaha yang terus berubah, kemampuan untuk berinovasi menjadi salah satu faktor penting dalam menjaga daya saing bisnis. Inovasi tidak selalu berarti menciptakan sesuatu yang sepenuhnya baru, tetapi juga dapat berupa pengembangan dari produk yang sudah ada, perbaikan sistem pelayanan, atau penerapan strategi pemasaran yang lebih kreatif [17].

Melalui program pemberdayaan ini, para pengelola usaha diharapkan dapat melihat berbagai peluang pengembangan bisnis yang mungkin sebelumnya belum mereka sadari. Proses diskusi dan pertukaran pengalaman yang terjadi selama kegiatan capacity building sering kali membuka perspektif baru mengenai cara mengelola usaha secara lebih efektif. Peserta dapat belajar dari pengalaman satu sama lain mengenai strategi yang berhasil maupun tantangan yang dihadapi dalam menjalankan usaha [18].

Program ini juga memberikan kesempatan bagi peserta untuk mengembangkan jaringan kerja yang lebih luas. Interaksi yang terjadi selama kegiatan pelatihan dan workshop memungkinkan peserta untuk saling mengenal dan membangun hubungan yang dapat berkembang menjadi kerja sama di masa depan. Jejaring seperti ini sangat penting dalam dunia usaha karena dapat membuka peluang kolaborasi yang saling menguntungkan [19].

Selain memberikan manfaat bagi peserta secara individu, program pemberdayaan ini juga diharapkan dapat memberikan dampak yang lebih luas bagi pengembangan ekosistem usaha di lingkungan universitas. Ketika sumber daya manusia memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengelola usaha, berbagai inovasi yang dihasilkan oleh sivitas akademika memiliki peluang yang lebih besar untuk dikembangkan menjadi aktivitas bisnis yang berkelanjutan. Hal ini pada akhirnya dapat memberikan kontribusi positif terhadap penguatan peran universitas dalam mendukung pembangunan ekonomi berbasis pengetahuan [20].

Pengembangan ekosistem kewirausahaan di lingkungan perguruan tinggi juga memiliki peran penting dalam mendorong lahirnya berbagai inisiatif bisnis baru yang berbasis inovasi [21]. Perguruan tinggi memiliki potensi besar untuk menjadi pusat lahirnya ide-ide kreatif yang dapat dikembangkan menjadi produk atau layanan yang memiliki nilai ekonomi. Namun, potensi tersebut hanya dapat berkembang secara optimal jika didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dalam mengelola usaha secara profesional [22].

Oleh karena itu, kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia melalui capacity building menjadi langkah yang sangat relevan dalam mendukung pengembangan usaha di lingkungan DIU. Program ini diharapkan dapat membantu para pengelola usaha untuk meningkatkan pemahaman mereka mengenai manajemen bisnis sekaligus memperkuat keterampilan yang diperlukan dalam menjalankan usaha secara berkelanjutan [23].

Melalui kegiatan pelatihan, workshop, dan pendampingan yang dilakukan dalam program ini, peserta diharapkan dapat memperoleh pengalaman belajar yang tidak hanya bersifat teoritis tetapi juga praktis. Pendekatan seperti ini memungkinkan peserta untuk langsung menghubungkan materi yang dipelajari dengan situasi yang mereka hadapi dalam pengelolaan usaha sehari-hari [24].

Pada akhirnya, program Pemberdayaan SDM DIU untuk Peningkatan Kinerja Bisnis melalui Capacity Building diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusia serta memperkuat kinerja bisnis unit usaha yang berada di lingkungan Direktorat Inovasi dan Usaha Universitas Negeri Yogyakarta. Dengan sumber daya manusia yang lebih kompeten dan adaptif, peluang untuk mengembangkan berbagai inovasi menjadi aktivitas bisnis yang produktif akan semakin terbuka. Program ini

juga diharapkan dapat menjadi langkah awal dalam membangun ekosistem kewirausahaan berbasis inovasi yang lebih kuat dan berkelanjutan di lingkungan universitas [25].

2. METODE PELAKSANAAN

Pelaksanaan program Pemberdayaan SDM DIU untuk Peningkatan Kinerja Bisnis melalui Capacity Building dirancang sebagai proses yang bertahap dan berkesinambungan. Program ini tidak hanya berfokus pada penyampaian materi pelatihan secara teoritis, tetapi juga menekankan pada proses pembelajaran yang lebih kontekstual, partisipatif, dan aplikatif. Pendekatan tersebut dipilih karena pengembangan kapasitas sumber daya manusia, khususnya dalam bidang pengelolaan usaha, memerlukan pengalaman belajar yang memungkinkan peserta memahami konsep sekaligus mempraktikkannya dalam situasi nyata. Oleh karena itu, metode pelaksanaan kegiatan dalam program ini mengintegrasikan beberapa bentuk kegiatan yang saling melengkapi, seperti identifikasi kebutuhan, pelatihan, workshop, pendampingan, serta monitoring dan evaluasi secara berkala.

Tahap awal dalam metode pelaksanaan program ini adalah melakukan identifikasi kebutuhan pengembangan kapasitas sumber daya manusia yang terlibat dalam pengelolaan usaha di lingkungan Direktorat Inovasi dan Usaha Universitas Negeri Yogyakarta. Identifikasi kebutuhan ini penting dilakukan agar kegiatan capacity building yang dirancang benar-benar sesuai dengan kondisi dan tantangan yang dihadapi oleh para peserta. Proses identifikasi dilakukan melalui diskusi awal dengan peserta serta pengamatan terhadap aktivitas usaha yang sedang dijalankan. Dalam proses ini, tim pelaksana mencoba memahami berbagai persoalan yang sering muncul dalam pengelolaan usaha, mulai dari perencanaan bisnis yang belum terstruktur, strategi pemasaran yang masih terbatas, hingga pengelolaan keuangan usaha yang belum optimal.

Melalui proses identifikasi kebutuhan tersebut, tim pelaksana memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai aspek-aspek yang perlu menjadi fokus dalam kegiatan capacity building. Informasi tersebut kemudian digunakan sebagai dasar dalam menyusun materi pelatihan serta merancang pendekatan pendampingan yang akan dilakukan selama program berlangsung. Dengan demikian, kegiatan yang dilaksanakan tidak hanya bersifat umum, tetapi juga relevan dengan kebutuhan peserta yang terlibat dalam program ini.

Setelah tahap identifikasi kebutuhan selesai dilakukan, program kemudian dilanjutkan dengan tahap perencanaan kegiatan. Pada tahap ini, tim pelaksana menyusun rencana kegiatan secara lebih terstruktur, termasuk penentuan jadwal pelaksanaan kegiatan, penyusunan materi pelatihan, serta penentuan metode pembelajaran yang akan digunakan. Perencanaan kegiatan juga mencakup koordinasi dengan pihak-pihak terkait di lingkungan DIU untuk memastikan bahwa seluruh rangkaian kegiatan dapat berjalan dengan baik. Melalui koordinasi tersebut, diharapkan semua pihak yang terlibat memiliki pemahaman yang sama mengenai tujuan program serta peran masing-masing dalam mendukung pelaksanaan kegiatan.

Tahap berikutnya dalam metode pelaksanaan program adalah pelaksanaan kegiatan capacity building melalui pelatihan dan workshop. Kegiatan ini merupakan inti dari program pemberdayaan sumber daya manusia yang dilaksanakan. Pelatihan dirancang untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif kepada peserta mengenai berbagai aspek pengelolaan usaha, seperti perencanaan bisnis, strategi pemasaran, pengelolaan operasional, serta pengelolaan keuangan usaha secara sederhana namun efektif. Materi pelatihan disampaikan dengan pendekatan yang mudah dipahami serta dilengkapi dengan contoh kasus yang relevan dengan pengalaman peserta dalam menjalankan usaha.

Selain kegiatan pelatihan, program ini juga menyelenggarakan workshop yang bertujuan untuk memperdalam pemahaman peserta mengenai pengembangan model bisnis. Workshop memberikan ruang bagi peserta untuk mendiskusikan ide-ide pengembangan usaha secara lebih terbuka. Dalam kegiatan ini, peserta diajak untuk mengidentifikasi berbagai potensi yang dimiliki oleh usaha mereka, sekaligus memahami peluang

pengembangan yang dapat dilakukan di masa depan. Proses diskusi dalam workshop sering kali memunculkan berbagai gagasan baru yang dapat menjadi inspirasi bagi peserta dalam mengembangkan usaha yang mereka jalankan.

Metode pembelajaran yang digunakan dalam kegiatan pelatihan dan workshop tidak hanya bersifat satu arah, tetapi juga mendorong keterlibatan aktif dari peserta. Peserta diberikan kesempatan untuk mengajukan pertanyaan, berbagi pengalaman, serta mendiskusikan berbagai tantangan yang mereka hadapi dalam pengelolaan usaha. Pendekatan ini bertujuan untuk menciptakan suasana pembelajaran yang lebih interaktif sehingga peserta dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai materi yang disampaikan.

Setelah kegiatan pelatihan dan workshop dilaksanakan, program kemudian dilanjutkan dengan tahap pendampingan kepada peserta. Pendampingan menjadi bagian penting dari metode pelaksanaan program ini karena melalui proses inilah peserta memperoleh dukungan yang lebih personal dalam menerapkan pengetahuan yang telah mereka peroleh selama kegiatan capacity building. Dalam banyak kasus, pelaku usaha sering kali memahami konsep manajemen bisnis secara teoritis, tetapi mengalami kesulitan ketika harus menerapkannya dalam praktik. Melalui kegiatan pendampingan, peserta dapat mendiskusikan berbagai kendala yang mereka hadapi serta memperoleh masukan mengenai strategi yang dapat digunakan untuk mengembangkan usaha mereka.

Pendampingan dilakukan secara bertahap dan disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing peserta. Dalam proses ini, tim pelaksana berperan sebagai mitra diskusi yang membantu peserta melihat berbagai kemungkinan strategi yang dapat diterapkan dalam pengelolaan usaha. Pendampingan tidak dimaksudkan untuk memberikan solusi yang bersifat instruktif, tetapi lebih sebagai ruang refleksi bersama di mana peserta dapat mengevaluasi langkah-langkah yang telah mereka lakukan dalam mengembangkan usaha.

Selain memberikan dukungan dalam implementasi strategi bisnis, kegiatan pendampingan juga memberikan kesempatan bagi tim pelaksana untuk memahami secara lebih mendalam dinamika yang terjadi dalam pengelolaan usaha peserta. Informasi yang diperoleh dari proses ini menjadi sangat berharga karena memberikan gambaran mengenai tantangan nyata yang dihadapi oleh pelaku usaha. Dengan memahami kondisi tersebut, tim pelaksana dapat memberikan rekomendasi yang lebih relevan dan sesuai dengan situasi yang dihadapi oleh peserta.

Tahap selanjutnya dalam metode pelaksanaan program adalah monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan yang telah dilaksanakan. Monitoring dilakukan secara berkala untuk melihat perkembangan implementasi program serta untuk memastikan bahwa kegiatan yang dilakukan memberikan manfaat bagi peserta. Dalam proses monitoring, tim pelaksana mengamati perubahan yang terjadi dalam cara peserta mengelola usaha mereka, termasuk bagaimana mereka mulai menerapkan berbagai strategi yang telah dipelajari selama kegiatan capacity building.

Monitoring juga bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai kendala yang mungkin muncul selama proses implementasi program. Informasi mengenai kendala tersebut menjadi dasar bagi tim pelaksana untuk melakukan penyesuaian dalam pelaksanaan kegiatan selanjutnya. Dengan melakukan monitoring secara berkala, tim pelaksana dapat memastikan bahwa program tetap berjalan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan.

Selain monitoring, evaluasi juga dilakukan untuk menilai sejauh mana program capacity building yang dilaksanakan mampu meningkatkan pemahaman dan keterampilan peserta dalam pengelolaan usaha. Evaluasi dilakukan melalui diskusi dengan peserta mengenai pengalaman mereka selama mengikuti program. Dalam diskusi tersebut, peserta diberikan kesempatan untuk menyampaikan pandangan mereka mengenai manfaat kegiatan yang telah dilaksanakan serta berbagai aspek yang masih perlu diperbaiki.

Proses evaluasi ini tidak hanya berfokus pada hasil yang dicapai oleh peserta, tetapi juga mencakup penilaian terhadap metode pelaksanaan kegiatan yang digunakan dalam program ini. Melalui evaluasi tersebut,

tim pelaksana dapat memperoleh gambaran mengenai efektivitas pendekatan capacity building yang digunakan. Hasil evaluasi ini menjadi bahan penting dalam menyempurnakan pelaksanaan program pada tahap berikutnya maupun dalam merancang kegiatan pemberdayaan yang serupa di masa mendatang.

Secara keseluruhan, metode pelaksanaan program Pemberdayaan SDM DIU untuk Peningkatan Kinerja Bisnis melalui Capacity Building dirancang sebagai proses pembelajaran yang sistematis dan berkelanjutan. Dimulai dari tahap identifikasi kebutuhan, perencanaan kegiatan, pelaksanaan pelatihan dan workshop, pendampingan implementasi strategi bisnis, hingga monitoring dan evaluasi secara berkala. Pendekatan yang digunakan menekankan pada partisipasi aktif peserta serta relevansi materi dengan kondisi nyata yang mereka hadapi dalam pengelolaan usaha.

Melalui metode pelaksanaan yang terstruktur tersebut, diharapkan program ini dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusia di lingkungan Direktorat Inovasi dan Usaha Universitas Negeri Yogyakarta. Peningkatan kapasitas tersebut diharapkan tidak hanya terlihat dari peningkatan pengetahuan peserta mengenai manajemen bisnis, tetapi juga dari kemampuan mereka dalam mengembangkan usaha secara lebih profesional, inovatif, dan berkelanjutan. Dengan demikian, program ini dapat menjadi salah satu langkah strategis dalam mendukung penguatan ekosistem kewirausahaan berbasis inovasi di lingkungan universitas.

3. HASIL & PEMBAHASAN

Pelaksanaan program Pemberdayaan SDM DIU untuk Peningkatan Kinerja Bisnis melalui Capacity Building memberikan sejumlah perkembangan yang cukup berarti terhadap peningkatan kapasitas sumber daya manusia yang terlibat dalam pengelolaan usaha di lingkungan Direktorat Inovasi dan Usaha Universitas Negeri Yogyakarta. Rangkaian kegiatan yang telah dilaksanakan, mulai dari sosialisasi program, pelatihan capacity building, workshop pengembangan strategi usaha, hingga kegiatan pendampingan kepada peserta, memberikan gambaran bahwa proses pemberdayaan yang dilakukan mampu membuka ruang pembelajaran yang cukup luas bagi para pengelola usaha. Proses ini tidak hanya menghasilkan peningkatan pemahaman secara konseptual, tetapi juga memunculkan perubahan dalam cara peserta memandang dan mengelola aktivitas bisnis yang mereka jalankan.



Gambar 1. Susana Pelatihan

Salah satu hasil yang cukup terlihat dari pelaksanaan kegiatan ini adalah meningkatnya pemahaman peserta

mengenai konsep dasar manajemen bisnis. Sebelum program ini dilaksanakan, sebagian peserta menjalankan usaha lebih banyak berdasarkan pengalaman praktis yang diperoleh dari kegiatan sehari-hari. Pendekatan seperti ini sebenarnya tidak sepenuhnya keliru, karena banyak pelaku usaha yang memang memulai bisnis mereka dari pengalaman lapangan. Namun, dalam banyak kasus, pendekatan yang hanya mengandalkan pengalaman sering kali membuat pengembangan usaha berjalan tanpa arah yang jelas. Pelaku usaha mungkin mampu mempertahankan usaha yang sudah berjalan, tetapi mengalami kesulitan ketika harus mengembangkan usaha tersebut menjadi lebih besar atau lebih kompetitif.

Melalui kegiatan capacity building yang dilaksanakan dalam program ini, peserta mulai diperkenalkan pada berbagai konsep yang berkaitan dengan pengelolaan bisnis secara lebih sistematis. Materi yang disampaikan dalam kegiatan pelatihan mencakup berbagai aspek penting dalam pengelolaan usaha, seperti perencanaan bisnis, pengelolaan operasional, strategi pemasaran, serta pengelolaan keuangan usaha. Pengenalan terhadap konsep-konsep tersebut memberikan perspektif baru bagi peserta mengenai bagaimana usaha dapat dikelola secara lebih terarah.

Selama kegiatan pelatihan berlangsung, terlihat bahwa peserta cukup antusias dalam mengikuti berbagai sesi diskusi yang dilakukan. Dalam beberapa kesempatan, peserta tidak hanya mendengarkan materi yang disampaikan oleh fasilitator, tetapi juga aktif berbagi pengalaman mengenai usaha yang mereka jalankan. Diskusi yang muncul dari interaksi tersebut sering kali berkembang menjadi pembahasan yang lebih luas mengenai berbagai tantangan yang dihadapi oleh pelaku usaha, termasuk persoalan yang berkaitan dengan pemasaran produk, pengelolaan sumber daya usaha, hingga strategi menghadapi persaingan di pasar.



Gambar 2. Pelatihan dan tanya jawab

Interaksi yang terjadi selama kegiatan pelatihan memberikan manfaat tambahan bagi peserta karena mereka dapat belajar dari pengalaman satu sama lain. Banyak pelajaran berharga yang muncul dari cerita mengenai keberhasilan maupun kegagalan yang dialami oleh peserta dalam menjalankan usaha. Pengalaman-pengalaman tersebut menjadi sumber pembelajaran yang sangat relevan karena berasal dari situasi nyata yang dihadapi oleh pelaku usaha.

Selain peningkatan pemahaman mengenai manajemen bisnis, hasil lain yang muncul dari pelaksanaan program ini adalah meningkatnya kesadaran peserta mengenai pentingnya perencanaan usaha yang lebih terstruktur. Dalam beberapa diskusi yang berlangsung selama kegiatan workshop, peserta mulai menyadari bahwa pengembangan usaha tidak dapat hanya mengandalkan improvisasi atau keputusan yang bersifat spontan. Pengelolaan usaha yang baik memerlukan perencanaan yang matang, termasuk dalam menentukan

arah pengembangan usaha di masa depan.

Melalui kegiatan workshop yang dilakukan dalam program ini, peserta diajak untuk menyusun kembali gambaran usaha yang mereka jalankan. Peserta diminta untuk mengidentifikasi berbagai aspek penting dalam usaha mereka, mulai dari produk atau layanan yang ditawarkan, segmen pasar yang menjadi sasaran, hingga strategi yang digunakan untuk menjangkau konsumen. Proses ini membantu peserta melihat usaha mereka secara lebih menyeluruh dan memahami hubungan antara berbagai komponen yang membentuk aktivitas bisnis.

Dalam beberapa kasus, peserta mulai menyadari bahwa usaha yang mereka jalankan sebenarnya memiliki potensi pengembangan yang cukup besar. Namun, potensi tersebut sering kali belum dimanfaatkan secara optimal karena belum adanya perencanaan yang jelas mengenai langkah-langkah pengembangan yang dapat dilakukan. Melalui proses diskusi dalam workshop, peserta mulai mencoba merumuskan strategi yang lebih terarah untuk mengembangkan usaha mereka.

Hasil lain yang cukup penting dari pelaksanaan program ini adalah meningkatnya partisipasi sumber daya manusia dalam kegiatan pengembangan usaha. Sejak awal pelaksanaan program, peserta menunjukkan antusiasme yang cukup tinggi dalam mengikuti berbagai kegiatan yang diselenggarakan. Hal ini terlihat dari tingkat kehadiran peserta dalam kegiatan pelatihan maupun workshop yang relatif stabil serta keterlibatan aktif dalam diskusi yang berlangsung selama kegiatan.

Partisipasi yang aktif tersebut menunjukkan bahwa kegiatan capacity building yang dilaksanakan mampu menciptakan suasana pembelajaran yang terbuka dan partisipatif. Peserta tidak hanya menjadi penerima materi pelatihan, tetapi juga terlibat secara aktif dalam proses pembelajaran. Dalam beberapa kesempatan, peserta bahkan menyampaikan berbagai ide baru mengenai pengembangan usaha yang dapat dilakukan di masa depan.

Selain itu, kegiatan capacity building juga memberikan kesempatan bagi peserta untuk membangun jaringan kerja dengan pelaku usaha lainnya di lingkungan DIU. Interaksi yang terjadi selama kegiatan pelatihan dan workshop memungkinkan peserta untuk saling mengenal serta berbagi pengalaman mengenai pengelolaan usaha. Jaringan seperti ini memiliki potensi untuk berkembang menjadi kerja sama yang lebih konkret di masa depan, misalnya dalam bentuk kolaborasi pemasaran, pengembangan produk bersama, atau pertukaran sumber daya yang saling menguntungkan.

Hasil lain yang tidak kalah penting dari pelaksanaan program ini adalah meningkatnya pemahaman peserta mengenai pentingnya inovasi dalam pengembangan usaha. Dalam beberapa sesi diskusi yang berlangsung selama kegiatan pelatihan, peserta diajak untuk melihat bagaimana inovasi dapat menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan daya saing bisnis. Inovasi tidak selalu berarti menciptakan produk yang sepenuhnya baru, tetapi juga dapat berupa pengembangan dari produk yang sudah ada, perbaikan kualitas layanan, atau penerapan strategi pemasaran yang lebih kreatif.

Melalui diskusi mengenai inovasi tersebut, peserta mulai menyadari bahwa usaha yang mereka jalankan memiliki berbagai peluang pengembangan yang mungkin sebelumnya belum mereka pertimbangkan. Beberapa peserta bahkan mulai mempertimbangkan kemungkinan untuk melakukan pengembangan produk atau memperbaiki cara mereka memasarkan produk kepada konsumen. Walaupun ide-ide tersebut masih berada pada tahap awal, proses berpikir seperti ini menunjukkan bahwa kegiatan capacity building mampu mendorong peserta untuk melihat usaha mereka dari perspektif yang lebih luas.

Namun demikian, proses implementasi strategi bisnis yang dirancang oleh peserta tidak selalu berjalan tanpa hambatan. Dalam beberapa kasus, peserta menghadapi berbagai kendala ketika mencoba menerapkan strategi yang telah dirumuskan selama kegiatan workshop. Kendala tersebut antara lain berkaitan dengan keterbatasan sumber daya usaha, keterbatasan waktu untuk mengembangkan usaha, serta perubahan kondisi pasar yang memengaruhi strategi bisnis yang telah direncanakan.

Keterbatasan sumber daya merupakan salah satu tantangan yang cukup umum dalam pengembangan usaha,

terutama bagi usaha yang masih berada pada tahap awal pertumbuhan. Beberapa peserta menyampaikan bahwa mereka memiliki ide yang cukup baik untuk mengembangkan usaha, tetapi masih memerlukan waktu untuk menyiapkan berbagai kebutuhan yang diperlukan untuk merealisasikan rencana tersebut. Misalnya, pengembangan produk baru sering kali memerlukan proses percobaan dan penyesuaian yang tidak dapat dilakukan secara instan.

Selain keterbatasan sumber daya, implementasi strategi bisnis juga dipengaruhi oleh dinamika pasar yang terus berubah. Perubahan perilaku konsumen, munculnya pesaing baru, serta perkembangan teknologi digital sering kali memengaruhi cara pelaku usaha menjalankan bisnis mereka. Kondisi seperti ini menuntut pelaku usaha untuk memiliki kemampuan adaptasi yang baik agar tetap mampu bersaing di pasar.

Meskipun berbagai tantangan tersebut muncul selama pelaksanaan program, secara umum kegiatan capacity building yang dilaksanakan telah memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kapasitas peserta dalam mengelola usaha. Peserta tidak hanya memperoleh pengetahuan baru mengenai manajemen bisnis, tetapi juga mulai mengembangkan pola pikir yang lebih strategis dalam melihat peluang usaha.

Perubahan pola pikir ini menjadi salah satu hasil yang paling penting dari kegiatan pemberdayaan yang dilakukan. Ketika pelaku usaha mulai memahami bahwa pengembangan bisnis memerlukan perencanaan yang matang serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan pasar, maka mereka memiliki peluang yang lebih besar untuk mengembangkan usaha secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil pelaksanaan program Pemberdayaan SDM DIU untuk Peningkatan Kinerja Bisnis melalui Capacity Building menunjukkan bahwa pendekatan capacity building dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusia dalam pengelolaan usaha. Melalui kombinasi kegiatan pelatihan, workshop, dan pendampingan, peserta memperoleh pengalaman belajar yang tidak hanya bersifat teoritis tetapi juga praktis.

Program ini juga memberikan kontribusi dalam memperkuat ekosistem kewirausahaan di lingkungan Direktorat Inovasi dan Usaha Universitas Negeri Yogyakarta. Dengan meningkatnya kapasitas sumber daya manusia dalam pengelolaan usaha, berbagai inovasi yang berkembang di lingkungan universitas memiliki peluang yang lebih besar untuk dikembangkan menjadi aktivitas bisnis yang produktif dan berkelanjutan. Oleh karena itu, kegiatan pemberdayaan seperti ini perlu terus dikembangkan sebagai bagian dari upaya memperkuat peran universitas dalam mendukung pengembangan ekonomi berbasis inovasi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pelaksanaan program Pemberdayaan SDM DIU untuk Peningkatan Kinerja Bisnis melalui Capacity Building, dapat disimpulkan bahwa kegiatan ini memberikan dampak positif terhadap peningkatan kapasitas sumber daya manusia dalam pengelolaan usaha di lingkungan Direktorat Inovasi dan Usaha Universitas Negeri Yogyakarta. Melalui rangkaian kegiatan pelatihan, workshop, dan pendampingan, peserta memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai manajemen bisnis, perencanaan strategi usaha, serta pentingnya inovasi dalam pengembangan produk dan layanan. Selain itu, kegiatan ini juga mendorong meningkatnya partisipasi peserta dalam proses pengembangan usaha serta memunculkan berbagai rencana pengembangan bisnis yang lebih terarah. Meskipun masih terdapat beberapa kendala dalam implementasi strategi usaha, secara keseluruhan program capacity building ini mampu menjadi langkah awal yang penting dalam memperkuat kemampuan manajerial serta mendorong pengelolaan usaha yang lebih profesional dan berkelanjutan di lingkungan DIU.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan apresiasi dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Rektor Universitas Negeri

Yogyakarta atas dukungan dan komitmen dalam mendorong pengembangan inovasi serta penguatan kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia di lingkungan universitas. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Direktorat Riset dan Pengabdian kepada Masyarakat (DRPM) Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan dukungan dan fasilitasi sehingga kegiatan program ini dapat terlaksana dengan baik. Selain itu, penulis juga menyampaikan terima kasih kepada Direktorat Inovasi dan Usaha (DIU) Universitas Negeri Yogyakarta beserta seluruh pihak yang terlibat dalam pelaksanaan kegiatan ini atas kerja sama, partisipasi, serta kontribusi yang diberikan selama proses pelaksanaan program. Dukungan dari berbagai pihak tersebut sangat berarti dalam mendukung keberhasilan program pemberdayaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja bisnis melalui kegiatan capacity building di lingkungan Universitas Negeri Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] J. Huang and A. B. Anuar, "A New Energy-Saving Management Framework for Hospitality Operations Based on Model Predictive Control Theory," *Tourism and Hospitality*, vol. 7, no. 1, p. 23, Jan. 2026, doi: 10.3390/tourhosp7010023.
- [2] Q. Zhou and X. Zheng, "Socially responsible human resource management and employee green behavior at work: the role of learning goal orientation and moral identity," *International Journal of Human Resource Management*, vol. 35, no. 1, pp. 1–35, 2023, doi: 10.1080/09585192.2023.2192358.
- [3] C. Dalla Valle, S. Alves Pacheco de Campos, L. L. Klein, D. M. Rizzetti, and N. da Silva Sotero, "The contributions of green people management to the development of organizational competencies for sustainability," *Social Responsibility Journal*, vol. 20, no. 9, pp. 1724–1746, Sep. 2024, doi: 10.1108/SRJ-09-2023-0496.
- [4] Y.-M. Teng and K.-S. Wu, "Integrating green transformational leadership, green HRM, and green innovation to enhance sustainable performance in hotels: Insights from PLS-SEM, NCA, and cIPMA," *Oeconomia Copernicana*, vol. 16, no. 4, pp. 1565–1614, Dec. 2025, doi: 10.24136/oc.3797.
- [5] M. I. Tanveer, M. Y. Yusliza, and O. Fawehinmi, "Green HRM and hospitality industry: challenges and barriers in adopting environmentally friendly practices," *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, vol. 7, no. 1, pp. 121–141, Jan. 2024, doi: 10.1108/JHTI-08-2022-0389.
- [6] M. Shoaib, N. Qadeer, R. Zámečník, M. Javed, and A. Nawal, "Towards a greener tomorrow: investigating the nexus of GHRM, technology innovation, and employee green behavior in driving sustainable performance," *Cogent Business and Management*, vol. 12, no. 1, 2025, doi: 10.1080/23311975.2024.2442095.
- [7] W. He, N. Mushtaq, and L. Jan, "Unlocking the dual black box of GHRMP & EGOE for sustainable environmental performance in developing economies: can green workplace behavior and green passion transmit the real change?," *Environ. Dev. Sustain.*, vol. 26, no. 6, pp. 16025–16055, Jun. 2024, doi: 10.1007/s10668-023-03286-x.
- [8] F. Vanclay, J. T. Baines, and C. N. Taylor, "Principles for ethical research involving humans: Ethical professional practice in impact assessment Part I," *Impact Assessment and Project Appraisal*, vol. 31, no. 4, pp. 243–253, Dec. 2013, doi: 10.1080/14615517.2013.850307.
- [9] E. Yafi, S. Tehseen, and S. A. Haider, "Impact of green training on environmental performance through mediating role of competencies and motivation," *Sustainability (Switzerland)*, vol. 13, no. 10, May 2021, doi: 10.3390/su13105624.
- [10] M. A. I. Gazi et al., "Sustainable embankment contribute to a sustainable economy: The impact of climate change on the economic disaster in coastal area," *Environ. Dev.*, vol. 55, Jul. 2025, doi: 10.1016/j.envdev.2025.101208.

- [11] P. Shah, R. Singh Dubey, S. Rai, D. W. S. Renwick, and S. Misra, "Green human resource management: A comprehensive investigation using bibliometric analysis," *Corp. Soc. Responsib. Environ. Manag.*, vol. 31, no. 1, pp. 31–53, Jan. 2024, doi: 10.1002/csr.2589.
- [12] M. M. Owens *et al.*, "Recalibrating expectations about effect size: A multi-method survey of effect sizes in the ABCD study," *PLoS One*, vol. 16, no. 9 September, Sep. 2021, doi: 10.1371/journal.pone.0257535.
- [13] S. A. Raza and K. A. Khan, "Impact of green human resource practices on hotel environmental performance: the moderating effect of environmental knowledge and individual green values," *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, vol. 34, no. 6, pp. 2154–2175, May 2022, doi: 10.1108/IJCHM-05-2021-0553.
- [14] M. A. Primbs *et al.*, "Are Small Effects the Indispensable Foundation for a Cumulative Psychological Science? A Reply to Götz *et al.* (2022)," *Perspectives on Psychological Science*, vol. 18, no. 2, pp. 508–512, Mar. 2023, doi: 10.1177/17456916221100420.
- [15] Z. Liu, Y. Guo, M. Zhang, and G. Ma, "Can green human resource management promote employee green advocacy? The mediating role of green passion and the moderating role of supervisory support for the environment," *International Journal of Human Resource Management*, vol. 35, no. 1, pp. 121–153, 2023, doi: 10.1080/09585192.2023.2214319.
- [16] S. Shaaban, "The Impact of Green HR Practices on Socially Responsible HRM: An Empirical Study from HR Practitioners," *International Journal of Sustainability Policy and Practice*, vol. 20, no. 1, pp. 53–72, Jun. 2024, doi: 10.18848/2325-1166/CGP/v20i01/53-72.
- [17] M. Perano, R. Aisha, N. A. Channa, and G. L. Casali, "The nexus between green HRM and environmental performance for sustainable business excellence: the role of employees' environmental passion and pro-environmental behavior," *Total Quality Management and Business Excellence*, vol. 36, no. 1–2, pp. 1–25, 2025, doi: 10.1080/14783363.2024.2430258.
- [18] D. Ozilhan Ozbey *et al.*, "Green Core Competencies, Green Process Innovation, and Firm Performance: The Moderating Role of Sustainability Consciousness, a Mixed Method Study on Golf Hotels," *Sustainability (Switzerland)*, vol. 16, no. 10, May 2024, doi: 10.3390/su16104181.
- [19] P. M. Podsakoff, S. B. MacKenzie, J. Y. Lee, and N. P. Podsakoff, "Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies," *Journal of Applied Psychology*, vol. 88, no. 5, pp. 879–903, 2003, doi: 10.1037/0021-9010.88.5.879.
- [20] D. W. PRASETYO, A. KUSMANINGTYAS, and S. MUJANAH, "Green Competence Building, Green Employee Involvement and Green Work-Life Balance to Improve Environmental Performance through Green Organizational Culture," *Journal of Environmental Management and Tourism*, vol. 15, no. 1, p. 69, Feb. 2024, doi: 10.14505/jemt.v15.1(73).06.
- [21] J. F. Hair, M. Sarstedt, C. M. Ringle, and J. A. Mena, "An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research," *J. Acad. Mark. Sci.*, vol. 40, no. 3, pp. 414–433, May 2012, doi: 10.1007/s11747-011-0261-6.
- [22] A. Al Masud *et al.*, "Fostering sustainability through technological brilliance: a study on the nexus of organizational STARA capability, GHRM, GSCM, and sustainable performance," *Discover Sustainability*, vol. 5, no. 1, Dec. 2024, doi: 10.1007/s43621-024-00495-w.
- [23] X. Qu, A. Khan, S. Yahya, A. U. Zafar, and M. Shahzad, "Green core competencies to prompt green absorptive capacity and bolster green innovation: the moderating role of organization's green culture," *Journal of Environmental Planning and Management*, vol. 65, no. 3, pp. 536–561, 2022, doi: 10.1080/09640568.2021.1891029.
- [24] J. Martínez-Falcó, E. Sánchez-García, B. Marco-Lajara, and N. Georgantzis, "Green human resource management and sustainable performance in the wine industry: the mediating role of

- green innovation,” *Benchmarking*, vol. 32, no. 8, pp. 2942–2964, Nov. 2025, doi: 10.1108/BIJ-12-2023-0854.
- [25] R. N. Lodhi, M. Asif, A. Abdikarimova, and M. F. Shahzad, “Impact of innovation and sustainability on green entrepreneurship: a bibliometric exploration,” *Environ. Dev. Sustain.*, Jan. 2024, doi: 10.1007/s10668-024-05053-y.