



Solusi Cerdas Mengelola SDM pada Usaha Kecil Menengah

Dyan Fauziah Suryadi¹ ✉, Novalina Gloria Simanungkalit²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ciputra Makassar

Abstrak

Artikel ini menyajikan rangkuman dan hasil dari program penyuluhan dan edukasi yang telah dilaksanakan pada pelaku usaha kecil menengah di Kota Makassar, dengan fokus pada penanganan kekurangan sumber daya manusia (SDM) dan tingkat *turnover* karyawan yang tinggi. Program ini dirancang berdasarkan pendekatan kualitatif melalui wawancara awal untuk memahami kendala riil di lapangan. Melalui sesi edukasi yang interaktif, telah dirumuskan dan disosialisasikan strategi pengelolaan SDM yang praktis dan cerdas, meliputi metode perekrutan efisien melalui wawancara berbasis karakter dan optimalisasi jaringan internal; strategi retensi non-finansial melalui inestasi emosional dan penciptaan lingkungan kerja yang positif, apresiasi dan pengakuan yang tulus, komunikasi dua arah yang efektif dan transparan, serta aturan kerja yang jelas dan adil; pendekatan pengembangan karyawan berkelanjutan melalui pemberian tanggung jawab yang bertahap dan terukur serta mendorong budaya belajar dan berbagi pengetahuan secara internal. Diharapkan, implementasi solusi cerdas ini dapat menciptakan tim yang solid, meningkatkan loyalitas karyawan, dan pada akhirnya mendorong kemajuan usaha para peserta penyuluhan.

Kata Kunci: solusi cerdas, sumber daya manusia, pelaku usaha kecil menengah.

Abstract

This article presents a summary and results of a counseling and education program implemented for small and medium-sized enterprises (SMEs) in Makassar City, focusing on addressing human resource shortages and high employee turnover rates. The program was designed using a qualitative approach through initial interviews to understand real-world challenges. Through interactive educational sessions, practical and intelligent HR management strategies were formulated and disseminated, including efficient recruitment methods through character-based interviews and optimizing internal networks; non-financial retention strategies through emotional investment and the creation of a positive work environment, genuine appreciation and recognition, effective and transparent two-way communication, and clear and fair work rules; and a sustainable employee development approach through gradual and measurable assignments of responsibility and encouraging a culture of learning and knowledge sharing internally. It is hoped that the implementation of these intelligent solutions will create strong teams, increase employee loyalty, and ultimately drive the business progress of the participants.

Keywords: intelligent solutions, human resources, small and medium-sized enterprises.

PENDAHULUAN

Sektor industri kecil merupakan pilar vital perekonomian Indonesia, berkontribusi signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan menjadi penyerap tenaga kerja terbesar di berbagai daerah (Kementrian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, 2021). Keberadaan mereka tidak hanya menopang ekonomi lokal, tetapi juga menjadi wadah inovasi dan kreativitas. Namun, di balik potensi besar ini, para pelaku usaha di sektor industri kecil seringkali menghadapi berbagai tantangan kompleks, salah satunya yang paling mendesak adalah dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Berdasarkan serangkaian interaksi dan wawancara awal yang kami lakukan, dua permasalahan krusial yang secara konsisten dikeluhkan adalah kesulitan dalam memenuhi kebutuhan SDM yang berkualitas (kekurangan tenaga kerja) dan tingginya tingkat turnover karyawan (karyawan keluar masuk). Kondisi ini tidak hanya menciptakan ketidakstabilan operasional harian, tetapi juga secara fundamental menghambat kapasitas mereka untuk berinovasi, bersaing, dan mencapai pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan.

Fenomena ini diperparah oleh persepsi umum di kalangan pemilik industri kecil bahwa masalah sumber daya manusia hanya dapat diselesaikan dengan investasi modal besar, sistem yang canggih, atau struktur organisasi yang rumit—sesuatu yang seringkali di luar jangkauan mereka. Padahal, inti dari pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, terutama untuk skala industri kecil, terletak pada kemampuan membangun hubungan yang kuat dengan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang suportif, membuat mereka merasa dihargai, dan mendorong mereka untuk tumbuh bersama visi dan misi bisnis. Menyadari urgensi dan kesenjangan pemahaman ini, sebuah program penyuluhan dan edukasi telah dirancang dan dilaksanakan. Program ini bertujuan untuk membekali para pemilik industri kecil dengan pemahaman yang lebih mendalam dan alat-alat praktis yang relevan dalam mengelola sumber daya manusia. Edukasi ini berfungsi sebagai panduan aplikatif bagi pelaku industri kecil untuk mengatasi tantangan sumber daya manusia, menciptakan tim yang solid, dan pada akhirnya mencapai keberkahan serta kemajuan usaha.

METODOLOGI

Program penyuluhan dan edukasi ini dilaksanakan dengan pendekatan partisipatif dan praktis, disesuaikan dengan karakteristik dan kebutuhan pelaku industri kecil. Metodologi yang diterapkan meliputi:

1. **Identifikasi Kebutuhan Awal:** Sebelum penyuluhan, dilakukan observasi lapangan dan wawancara semi-terstruktur dengan beberapa pelaku industri kecil untuk mengidentifikasi permasalahan SDM paling mendesak (kekurangan SDM dan *turnover*) serta praktik-praktik yang sudah ada.
2. **Sesi Penyuluhan Interaktif:** Program disampaikan melalui sesi tatap muka yang interaktif. Metode yang digunakan meliputi:
 - a. Pemaparan Singkat: Penjelasan konsep dasar pengelolaan SDM yang relevan.
 - b. Studi Kasus Sederhana: Menganalisis skenario umum yang terjadi di industri kecil dan mencari solusi bersama.

- c. Sesi Tanya Jawab: Memberikan kesempatan kepada peserta untuk mengajukan pertanyaan spesifik dan mendapatkan saran langsung.
3. **Fokus pada Solusi Implementatif:** Setiap sesi diakhiri dengan penekanan pada langkah-langkah konkret yang dapat langsung diterapkan oleh peserta di tempat usaha mereka.

Data dan wawasan yang diperoleh dari interaksi selama penyuluhan ini kemudian dianalisis untuk merumuskan solusi cerdas yang disajikan dalam bagian selanjutnya, dengan penekanan pada relevansi dan kemudahan implementasi bagi industri kecil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan interaksi dalam sesi penyuluhan dan diskusi dengan para pelaku usaha kecil, dapat disimpulkan bahwa solusi SDM haruslah praktis, mudah diterapkan, dan berorientasi pada hasil nyata. Berikut adalah strategi cerdas yang telah disosialisasikan dan didiskusikan:

1. Solusi Cerdas Membentuk Tim Solid (Mengatasi Kekurangan SDM)

Mengatasi kekurangan sumber daya manusia (SDM) bagi pelaku industri kecil bukan sekadar mengisi kekosongan posisi, melainkan sebuah seni dalam membangun fondasi tim yang kuat dan solid. Pendekatan cerdas dimulai dari proses perekrutan yang strategis, di mana fokus tidak hanya pada keterampilan teknis semata, tetapi juga pada kecocokan karakter dan visi calon karyawan dengan budaya usaha. Pemilik usaha didorong untuk secara jelas mendefinisikan "profil karyawan impian" mereka—bukan hanya daftar tugas, melainkan kualitas personal seperti kejujuran, inisiatif, atau kemampuan bekerja sama. Dengan pemahaman yang lebih dalam tentang kebutuhan ini, proses seleksi menjadi lebih terarah, memastikan bahwa setiap penambahan anggota tim benar-benar membawa nilai tambah dan berkontribusi pada atmosfer kerja yang positif.

Dalam praktiknya, proses wawancara dapat disederhanakan namun tetap efektif dengan menerapkan wawancara berbasis karakter. Alih-alih pertanyaan formal yang mungkin membuat calon karyawan canggung, pemilik usaha dapat mengajukan pertanyaan yang lebih situasional atau perilaku. Misalnya, pertanyaan seperti "Apa yang membuat Anda semangat dalam bekerja?" atau "Bagaimana Anda biasanya mengatasi masalah di tempat kerja?" dapat mengungkap motivasi intrinsik dan cara mereka menghadapi tantangan. Setelah wawancara awal, penerapan masa uji coba singkat (misalnya 3 hingga 7 hari) menjadi langkah krusial. Masa ini berfungsi sebagai "uji coba lapangan" yang memungkinkan pemilik usaha untuk mengamati secara langsung etos kerja, kedisiplinan, dan kemampuan adaptasi calon karyawan dalam lingkungan operasional yang sesungguhnya. Pengalaman langsung ini seringkali lebih akurat dalam menilai kecocokan daripada sekadar resume atau jawaban wawancara.

Selain itu, mengoptimalkan jaringan internal merupakan strategi perekrutan yang sangat efisien dan efektif untuk industri kecil. Karyawan yang sudah ada adalah aset berharga yang dapat merekomendasikan individu yang mereka kenal baik, yang seringkali sudah memiliki pemahaman awal tentang lingkungan kerja dan budaya usaha. Untuk mendorong inisiatif ini, pemilik usaha dapat menawarkan insentif kecil, seperti bonus tunai atau voucher, kepada karyawan yang rekomendasinya berhasil diterima dan bertahan dalam periode tertentu. Pendekatan ini tidak hanya mempercepat proses

rekrutmen tetapi juga meningkatkan kualitas calon karyawan karena adanya "filter" awal dari orang yang sudah terpercaya. Dengan menggabungkan strategi perekrutan yang fokus pada karakter, uji coba praktis, dan pemanfaatan jaringan yang ada, pelaku industri kecil dapat secara signifikan meningkatkan peluang mereka untuk mendapatkan individu yang tepat, yang pada gilirannya akan membentuk tim yang solid dan siap menghadapi tantangan bisnis (Hadiwijaya et al., 2025).

2. Solusi Cerdas Menjaga Tim Tetap Solid (Mengatasi *Turnover*)

Masalah *turnover* atau karyawan yang keluar masuk adalah tantangan serius yang dapat menguras energi dan sumber daya industri kecil. Seringkali, penyebab utamanya bukan hanya soal gaji, melainkan karena karyawan merasa tidak dihargai, lingkungan kerja yang tidak nyaman, atau kurangnya komunikasi. Oleh karena itu, solusi cerdas untuk mengatasi *turnover* berpusat pada investasi emosional dan penciptaan lingkungan kerja yang positif, yang pada akhirnya akan menumbuhkan loyalitas dan membuat karyawan betah.

Salah satu pilar utama dalam mempertahankan karyawan adalah apresiasi dan pengakuan yang tulus. Pemilik usaha perlu memahami bahwa pujian yang spesifik dan langsung, meskipun sederhana, memiliki dampak yang luar biasa terhadap motivasi karyawan. Mengucapkan "Terima kasih atas kerja kerasmu hari ini, laporan stokmu sangat rapi dan akurat!" akan jauh lebih berarti daripada sekadar bonus tanpa kata-kata penghargaan. Apresiasi non-moneter, seperti makan siang bersama sesekali, hadiah kecil di hari raya, atau bahkan sekadar pengakuan di depan tim, dapat menumbuhkan rasa bangga dan kepemilikan. Ini menunjukkan bahwa pemilik usaha melihat dan menghargai kontribusi individual, bukan hanya menganggap karyawan sebagai mesin produksi.

Selain itu, komunikasi dua arah yang efektif dan transparan adalah kunci untuk menjaga tim tetap solid (Mellati Fifitrotin & Ramdani, 2024). Banyak karyawan meninggalkan pekerjaan karena merasa tidak didengar atau tidak memahami arah bisnis. Pemilik usaha perlu menciptakan forum, bahkan yang informal seperti "ngopi bareng" mingguan, di mana karyawan merasa nyaman untuk menyampaikan ide, keluhan, atau tantangan yang mereka hadapi. Mendengarkan secara aktif dan memberikan umpan balik yang konstruktif akan membangun kepercayaan (Fitrah Kurniawan et al., 2025). Transparansi dalam menyampaikan informasi penting mengenai bisnis (sejauh relevan dan tidak bersifat rahasia) juga membuat karyawan merasa menjadi bagian integral dari perjalanan usaha, bukan sekadar pelaksana perintah.

Terakhir, aturan main yang jelas dan adil menjadi fondasi penting untuk mencegah *turnover*. Ketidakjelasan mengenai jam kerja, prosedur, atau ekspektasi seringkali memicu kesalahpahaman dan perasaan tidak adil di antara karyawan (Istikarani & Islam Batang Hari, 2025). Dengan membuat panduan sederhana yang mudah dipahami dan diterapkan secara konsisten untuk semua orang, pemilik usaha dapat menciptakan lingkungan kerja yang prediktif dan adil. Konsistensi dalam penerapan aturan, tanpa pilih kasih, akan membangun rasa hormat dan kepercayaan, mengurangi potensi konflik internal, dan pada akhirnya membuat karyawan merasa aman serta nyaman untuk terus berkarya dan tumbuh bersama bisnis.

3. Solusi Cerdas Mengembangkan Tim untuk Memajukan Bisnis

Mengembangkan tim bagi industri kecil seringkali disalahpahami sebagai kebutuhan akan pelatihan formal yang mahal. Padahal, pengembangan tim yang cerdas adalah tentang menciptakan lingkungan di mana karyawan dapat tumbuh dan berkontribusi secara maksimal pada kemajuan bisnis, bahkan dengan sumber daya terbatas. Ini melibatkan proses berkelanjutan untuk meningkatkan kapabilitas individu dan kolektif, sehingga tim tidak hanya menjalankan tugas, tetapi juga menjadi motor penggerak inovasi dan efisiensi. Kuncinya adalah memberdayakan karyawan dan menyelaraskan tujuan pribadi mereka dengan visi jangka panjang perusahaan.

Salah satu pendekatan efektif adalah melalui pemberian tanggung jawab yang bertahap dan terukur. Daripada hanya memberikan daftar tugas rutin, pemilik usaha dapat mulai mendelegasikan proyek-proyek kecil atau masalah yang perlu dipecahkan kepada karyawan yang menunjukkan potensi. Misalnya, meminta seorang karyawan untuk mencari cara paling efisien dalam mengelola inventaris, atau menugaskan tim untuk merancang strategi promosi sederhana untuk produk baru. Proses ini tidak hanya melatih keterampilan *problem-solving* dan inisiatif karyawan, tetapi juga membangun rasa kepemilikan dan kepercayaan. Ketika karyawan merasa dipercaya untuk mengambil alih tanggung jawab, mereka akan lebih termotivasi untuk belajar dan memberikan yang terbaik, yang secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja operasional dan inovasi dalam bisnis (Saidah & Muhid, 2021).

Selain itu, mendorong budaya belajar dan berbagi pengetahuan secara internal adalah investasi jangka panjang yang minim biaya. Pemilik usaha dapat memfasilitasi sesi "belajar dari teman" di mana karyawan yang memiliki keahlian tertentu berbagi pengetahuannya dengan rekan kerja lain. Misalnya, karyawan yang mahir dalam penggunaan mesin tertentu dapat mengajari yang lain, atau seseorang yang pandai berinteraksi dengan pelanggan dapat berbagi tips komunikasi. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kompetensi seluruh tim, tetapi juga memperkuat ikatan antar karyawan dan menciptakan lingkungan kolaboratif. Dengan adanya transfer pengetahuan yang aktif, tim menjadi lebih adaptif dan mampu mengatasi berbagai tantangan tanpa harus selalu bergantung pada pelatihan eksternal yang mahal, sehingga bisnis dapat terus berkembang secara organik.

SIMPULAN

Program penyuluhan dan edukasi ini menegaskan bahwa mengelola sumber daya manusia bagi pelaku industri kecil bukanlah beban, melainkan investasi strategis yang akan membawa keberkahan bagi usaha. Dengan menerapkan strategi perekrutan cerdas, metode retensi berbasis apresiasi dan komunikasi, serta pendekatan pengembangan yang praktis yang telah kami sampaikan, pelaku usaha diharapkan dapat mengatasi masalah kekurangan SDM dan *turnover* yang tinggi. Karyawan yang merasa betah, dihargai, dan memiliki kesempatan untuk berkembang akan menjadi tim yang solid, loyal, dan produktif. Pada akhirnya, tim yang kuat inilah yang akan menjadi pendorong utama bagi kemajuan dan keberlanjutan bisnis kecil di tengah persaingan pasar.

Referensi :

- Fitrah Kurniawan, D., Amanda, A., Salim Lubis, A., Tri Septiani, A., Nabila, aida, & Rofi Hanif, M. (2025). Peran Komunikasi Efektif dalam Membangun Hubungan yang Harmonis. *Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Sosial*, 3(2), 173–184. <https://doi.org/10.59581/harmoni-widyakarya.v3i2.5110>
- Hadiwijaya, H., Putri, M. P., Andita, M. P., & Saputra, A. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sektor Industri Kecil dan Menengah*. PT Nasya Expanding Managemeny.
- Istikarani, M., & Islam Batang Hari, U. (2025). Konflik dalam Organisasi dan Negosiasi. *AT Taklim: Jurnal Pendidikan Multidisiplin*, 2. <https://journal.hasbaedukasi.co.id/index.php/at-taklimHalaman:367-381>
- Kementrian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia. (2021). *UMKM Menjadi Pilar Penting dalam Perekonomian Indonesia - Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia*.
- Mellati Fifitrotin, ah, & Ramdani, A. (2024). MEMBANGUN TIM KERJA YANG KUAT STRATEGI EFEKTIF UNTUK KOLABORASI DAN SINERGI. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(4), 177–186. <https://doi.org/10.62017/merdeka>
- Saidah, F. N., & Muhid, A. (2021). Peran Pemberian Psychological Empowerment Terhadap Kepercayaan Atasan Pada Bawahan: Literature Review. *Competence : Journal of Management Studies*, 15(2). <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v15i2.12514>