

## 10 Tantangan Ketika Mengelola SDM Bagi Pelaku UKM

19 Februari 2016 *Nelsi Islamiyati*

Seringkali ketika mengobrol dengan rekan-rekan pemilik UKM dan startup, [Mebiso.com](http://Mebiso.com) mendapat celetukan mengenai bagaimana mereka kesulitan mengatur masalah kepegawaian. Mulai dari mereka yang kesulitan mencari pegawai hingga bingung menentukan berapa gaji yang seharusnya dibayarkan. Hal ini bisa dimaklumi karena UKM biasanya hanya fokus pada kegiatan sales dan marketing untuk mempertahankan bisnis mereka. Maka masalah kepegawaian menurut mereka bisa 'dipikirkan belakangan'. Padahal siapapun dapat mempelajari fungsi HRD sejak dini untuk menghindari meledaknya masalah kepegawaian di belakang. Apa saja? Berikut sedikit gambaran tentang 10 tantangan mengelola SDM yang akan Anda hadapi. Dengan demikian Anda siap dengan segala resiko dan solusi yang dapat diambil untuk mengatasinya. Mari kita simak.

### 1. Kesulitan dalam proses rekrutmen

Selayaknya pemain baru, mereka biasanya minim pengalaman. Inilah yang biasanya menjadi kendala tersendiri bagi pelaku UKM. Mereka kesulitan menentukan standar proses rekrutmen. Alhasil mereka langsung saja mencontoh sejumlah proses rekrutmen dari perusahaan lain yang padahal sama sekali tidak sesuai jika diterapkan pada bisnisnya.

### 2. Menetapkan peraturan

Dari yang awalnya tidak ada menjadi ada peraturan, kadang menjadi beban tersendiri ketika disosialisasikan. Apalagi jika aturan tersebut baru dibentuk di belakang hari. Rasanya akan sangat kaku dan tidak fleksibel. Pemilik usaha terkadang tidak bisa menentukan poin-poin apa saja yang harus diatur, selain itu ada pula ketakutan kalau karyawan akan mengendor dengan adanya peraturan perusahaan.

### 3. Mengarahkan ke tujuan yang sama

Karyawan dengan mental asal kerja tidak akan membuahkan *engagement* yang bagus bagi perusahaan. Sedangkan mental asal kerja sendiri bukan sepenuhnya kesalahan karyawan. Bisa jadi karena pemilik usaha kurang mengkomunikasikan visi dan misinya. Mengarahkan karyawan sesuai dengan tujuan kita pun juga bukan hal yang mudah, perlu *brainstorming* yang intens agar mereka menyatu dengan kita. Kemampuan *leadership* inilah yang biasanya kurang diasah oleh pelaku UKM sehingga memberikan kesan kurang karismatik.

### 4. Mengembangkan kompetensi karyawan

Sedikit sekali pemilik usaha yang memahami dengan tepat dimana potensi karyawannya. Bisa jadi karena tidak adanya komunikasi atau bidang yang tidak cocok sehingga potensi karyawan tidak nampak begitu saja. Kita tidak akan mendapatkan potensi yang maksimal dari karyawan, karena mereka cenderung tidak merasakan adanya jenjang skill ketika bekerja dengan anda.

### **5. Menilai kinerja karyawan**

Memang benar pernyataan bahwa kinerja karyawan akan meningkat ketika kita memberikan motivasi. Namun, jika kita tidak melakukan pemantauan dan koreksi, maka kinerja yang baik ini tidak akan bertahan lama. Secara manusiawi, setiap orang akan menggampangkan apa yang mereka kerjakan karena merasa tidak ada koreksi. Inilah yang sering luput dari pemilik usaha. Bisa saja karena keterbatasan waktu sehingga tidak ada waktu yang dapat dialokasikan untuk mengecek satu demi satu pekerjaan pegawainya.

### **6. Menentukan reward & punishment**

Manusia selalu terpicu dengan 2 hal, yaitu Pain dan Gain. Ada yang kinerjanya maksimal jika diberikan hadiah, namun ada pula yang lebih maksimal jika dibayangi denda. Tipe seperti ini harus Anda ketahui dulu pada pegawai Anda. Sehingga untuk memaksimalkannya Anda bisa menggunakan sistem *reward and punishment*. Hanya saja, pemilik bisnis kadang kesulitan menentukannya, hadiah apa yang pantas serta hukuman apa yang bisa membuat jera. Untuk itu coba saja membuat kesepakatan bersama.

### **7. Mengatasi keterbatasan finansial**

Setiap perusahaan pasti sangat menginginkan dapat melaksanakan fungsi HRD sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Sempelnya di urusan penggajian. Pasti Anda ingin memberikan minimal sesuai dengan UMK. Namun, adanya keterbatasan finansial membuat hal ini kadang menjadi kendala hingga akhirnya terpaksa harus meminimalisir jumlah karyawannya untuk menyeimbangkan arus keuangan bisnisnya.

### **8. Menghadapi tuntutan karyawan**

Setiap karyawan pasti memiliki pola pikir, kebutuhan, atau keinginan yang berbeda-beda. Ada kalanya mereka menuntut adanya pengadaan atau perubahan sesuatu kepada pemilik dan hasilnya tak sedikit pula pemilik UKM yang kesusahan menghadapi hal ini secara bijak. Perlu adanya komunikasi yang baik untuk menyikapi hal seperti ini.

### **9. Mempertahankan karyawan**

Tantangan yang dihadapi pula di perusahaan besar adalah mempertahankan karyawan. Beratnya lagi jika di UKM adalah *number of lead* penggantinya tidak mudah dicari. Untuk itu cara-cara mempertahankan karyawan juga menjadi tantangan. Hal yang mungkin paling mudah anda lakukan agar pegawai Anda betah di perusahaan Anda adalah menghargai dan menciptakan budaya kantor yang *fun*.

#### **10. Memberhentikan karyawan**

Sangat sulit memang menghilangkan rasa sungkan memberhentikan karyawan apalagi kepada karyawan yang mungkin sudah dekat dengan kita. Namun, bila memang kinerjanya tidak sesuai dengan ekspektasi kita, apa boleh buat. Perusahaan pasti ingin bergerak maju. Maka jika memberhentikan karyawan merupakan jalan satu-satunya, ketegasan Anda lah yang harus bermain.

**“HRD itu seolah tidak penting, tapi fungsinya harus ada”,**

*Bapak Made Gunartha, Mentor Manajemen SDM*

Bukan berarti Anda harus punya satu pegawai khusus HRD. Namun, lebih ke fungsional. Yang mana artinya pelaku UKM harus bisa melengkapi dirinya dengan berbagai fungsi HRD, seperti mediator konsultasi, mengembangkan karyawan, dan seleksi karyawan. Dengan demikian, kelak jika Anda sudah punya minimal 1 karyawan, Anda dapat mentransisi beban pekerjaan dengan mudah dan tepat sasaran.

<https://mebiso.com/10-tantangan-ketika-mengelola-sdm-pada-bisnis-ukm/>