

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

**Indonesian Journal of Cultural and
Community Development**

ISSN 2615-6180 (ONLINE)



BROUGHT TO YOU BY

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Conflict of Interest Statement

The author declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Editorial Team

Editor in Chief

[Dr. Totok Wahyu Abadi](#) ([Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia](#)) [[Scopus](#)]

Managing Editor

[Mochammad Tanzil Multazam](#) ([Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia](#)) [[Scopus](#)]

[Rohman Dijaya](#) ([Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia](#)) [[Scopus](#)]

Member of Editors

[Mahardhika Darmawan Kusuma Wardana](#) ([Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia](#)) [[Sinta](#)]

[Bobur Sobirov](#) ([Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan](#)) [[Google Scholar](#)]

[Farkhod Abdurakhmonov](#) ("[Silk Road](#)" [International University of Tourism, Uzbekistan](#)) [[Google Scholar](#)]

[Dr. Nyong Eka Teguh Iman Santosa](#) ([Universitas Islam Negeri Sunan Ampel SURabaya, Indonesia](#)) [[Scopus](#)]

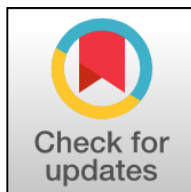
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Strategi Talent Management Pada Usaha Kecil Dan Menengah Dalam Meningkatkan Daya Saing Bisnis

Talent Management Strategy for Small and Medium Enterprises in Increasing Business Competitiveness

Lenny C Nawangsari, lenny.nawangsari@gmail.com, (1)

Universitas Mercu Buana, Indonesia

Achmad H Sutawidjaya, lenny.nawangsari@gmail.com, (0)

Universitas Padjadjaran, Indonesia

(1) Corresponding author

Abstract

Dynamic business conditions, uncertainty and complexity require Small and Medium Enterprises (SMEs) to improve their strategy to exist in the business world. One of the important factors in business competition is the qualified Human Resources (HR). The good Management of human resource talent will be an added value for business competition. This study aims to analyze talent management strategies in SMEs to improve business competitiveness. The research methodology used a qualitative approach using case study. Data obtained through interviews and field observations on 5 key informants in SMEs belonging to members of PAUB (Women Interfaith) in Malang. The results of the study found that the SME management talent strategy consists of talent planning, talent recruitment, Talent Development and Talent Retaining. Talent Management strategy development should pay attention to corporate strategy and external environment that affect the condition of SMEs. Talent Management Strategy if applied properly is expected to improve SME productivity and profitability so that will lead to SME business continuity.

Strategi Talent Management Pada Usaha Kecil Dan Menengah Dalam Meningkatkan Daya Saing Bisnis (Studi Kasus Di Paub Malang)

Lenny C Nawangsari^{1*}, Achmad H Sutawidjaya²

¹ Magister Management, Universitas Mercu Buana, Indonesia

² Doctoral Program, Universitas Mercu Buana, Indonesia

Abstract - Dynamic business conditions, uncertainty and complexity require Small and Medium Enterprises (SMEs) to improve their strategy to exist in the business world. One of the important factors in business competition is the qualified Human Resources (HR). The good Management of human resource talent will be an added value for business competition. This study aims to analyze talent management strategies in SMEs to improve business competitiveness. The research methodology used a qualitative approach using case study. Data obtained through interviews and field observations on 5 key informants in SMEs belonging to members of PAUB (Women Interfaith) in Malang. The results of the study found that the SME management talent strategy consists of talent planning, talent recruitment, Talent Development and Talent Retaining. Talent Management strategy development should pay attention to corporate strategy and external environment that affect the condition of SMEs. Talent Management Strategy if applied properly is expected to improve SME productivity and profitability so that will lead to SME business continuity.

Keywords: strategy; talent management; small and medium enterprises; business competitiveness.

Abstrak -

Pendahuluan

Saat ini dunia bisnis menghadapi salah satu tantangan yang cukup berat berkaitan dengan VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity & Ambiguity) world. Kondisi yang penuh dinamika, ketidak pastian dan kompleksitas menuntut perusahaan untuk memperbaiki strateginya agar tetap eksis di dunia bisnis. Disamping itu perusahaan juga diharapkan menciptakan nilai tambah untuk keunggulan bersaing, termasuk dalam bidang sumber daya manusia. Kondisi yang sama juga dialami oleh Usaha kecil dan Menengah (UKM). Untuk meningkatkan daya saing binisnya, UKM juga harus memperhatikan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Pengelolaan SDM yang baik akan meningkatkan produktivitas dan profitabilitas.

Manajemen Talenta adalah hal penting dalam pengelolaan SDM di perusahaan [1]. Beberapa penelitian terdahulu menegaskan bahwa Manajemen Talenta sangat penting dalam organisasi bisnis [2] (Farndale et al., 2014; Scullion et al., 2010; Krishnan, 2017). Manajemen talenta juga dijadikan salah satu keunggulan dalam daya saing bisnis [3] (Krishnan; 2017). Manajemen talenta di Usaha Kecil dan Menengah (UKM) mempunyai model kekhususan tersendiri misalnya menurut penelitian Baublyte (2010) tidak memerlukan prosedur pengelolaan bakat yang formal karena adanya tingkat fleksibilitas yang tinggi dalam bisnisnya [4]. Menghadapi globalisasi bisnis juga diperlukan talent yang berkualitas untuk sustainability bisnis [5] [6] [7] (Lance, 2011; Hugh. 2011; Akram, 2014).

Berdasarkan pengamatan di lapangan banyak UKM kekurangan sumber daya berbakat untuk mengelola bisnisnya. Kebanyakan SDM yang bertalenta lebih memilih bergabung dengan perusahaan besar. UKM perlu mengembangkan strategi pengelolaan Sumber Daya Manusia sehingga bisa mencari, mengembangkan dan mempertahankan talenta SDM-nya untuk menjadi salah satu value added bisnisnya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Strategi Manajemen Talenta Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di Indonesia.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi dan study dokumentasi. Teknik analisa data menggunakan model Milles dan Huberman (2007) yang terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan/verifikasi [8]. Wawancara dilakukan pada 5 orang key informan yang merupakan pemilik bisnis Usaha Kecil dan Menengah yang merupakan anggota PAUB (Perempuan Antar Umat beragama) di kota Malang. UKM yang diobservasi bergerak di bidang usaha catering, minuman dan makanan tradisional, kerajinan sepatu, tas dan konveksi baju

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan penelitian ditemukan kerangka Strategi Talent Manajemen seperti pada gambar dibawah ini:

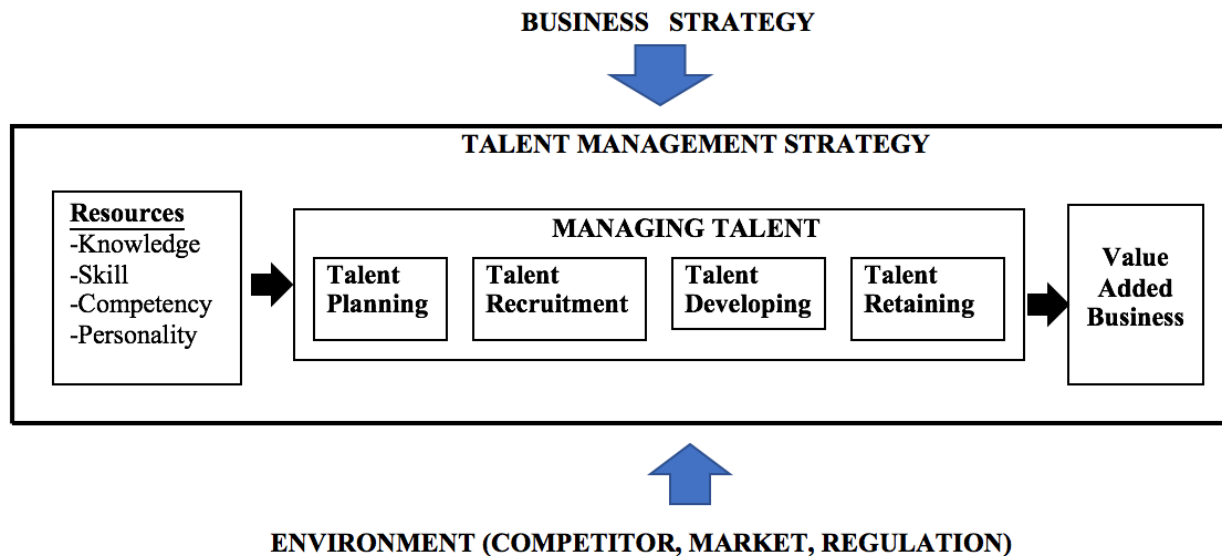


Figure 1. *Strategi Talent Manajemen UKM*

Dalam membuat Strategi Talent manajemen, UKM perlu memperhatikan Strategi bisnis dan lingkungan eksternal (pasar, pesaing & peraturan) UKM tersebut. Penyelarasan strategi bisnis dengan strategi talent management akan membuat keberlanjutan bisnis UKM.

Pada tahap awal dalam penentuan strategi talent manajemen memperhatikan resource talent. Hal ini berkaitan dengan pengetahuan, ketrampilan, pengalaman, kompetensi dan personality dari SDM. Dengan adanya SDM yang berkualitas akan membantu UKM dalam mengembangkan bisnisnya.

Tahap selanjutnya adalah pengelolaan talent. Proses pengelolaan talent terdiri dari:

Perencanaan Talent

Perekrutan Talent

Pengembangan Talent

Pemeliharaan Talent

Pada Proses Perencanaan talent, UKM akan membuat analisis berkaitan dengan pemetaan SDM, yaitu :

UKM membuat gambaran kebutuhan talenta masa depan (future talent needs) berdasarkan visi, misi, nilai dan strategy perusahaan serta tantangan globalisasi.

UKM melakukan assesment/ penilaian untuk mengetahui talent yang sudah dimiliki dibandingkan dengan yang diperlukan dan melakukan pengelompokan talent.

UKM menyusun pemetaan talent SDM.

Walaupun tidak secara formal tercatat tentang proses analisis perencanaan talent, namun UKM melakukan proses tersebut.

Proses Perekrutan Talent

Dalam perekrutan SDM, UKM melaksanakan proses rekrutmen internal dan eksternal rekrutmen. Metode dan alat rekrutmen yang digunakan termasuk dalam kategori sederhana. UKM. Untuk mengatasi kesulitan mendapatkan talenta yang berbakat biasanya UKM mempekerjakan tenaga paruh waktu.

Proses Pengembangan Talent

Pada era digital saat ini pelatihan SDM lebih banyak dilakukan secara informal. Misal pembelajaran melalui media online dan sharing melalui digital media whatsapp dan You tube.

Proses Pemeliharaan Talent

Dalam memelihara talent yang ada UKM harus mempunyai strategi yang tepat. Salah satu hal yang penting pada pemeliharaan talent dalam UKM adalah pemberian kompensasi yang kompetitif dan adil. Disamping pemberian kompensasi, UKM juga berusaha menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan guna mengurangi Turnover talent.

Tahap terakhir berkaitan dengan Hasil Pengelolaan Talenta. Dengan adanya pengelolaan talent yang baik maka akan menghasilkan kinerja SDM yang optimal yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja UKM secara keseluruhan. Pengelolaan Talenta yang terintegrasi akan menjadi value added/ nilai tambah dalam bisnis UKM.

Kesimpulan

Strategi Talent Manajemen terdiri dari Perencanaan talent, Perekrutan talent, Pengembangan Talent dan Pemeliharaan Talent bila diimplementasikan dengan baik akan menjadi nilai tambah bisnis untuk keunggulan kompetitif UKM. Pengelolaan SDM harus dijadikan program unggulan dalam rangka mewujudkan visi, misi, nilai-nilai dan strategi UKM untuk meningkatkan pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis UKM.

Referensi

- [1]F. et.al, "Balancing individual and organizational goals in global talent management: A mutual-benefits perspective," *J. World Bus.*, vol. 49, pp. 204-214, 2014.
- [2]H. Scullion and D. Collings, *Global talent management*. Abingdon: Routledge, 2010.
- [3]K. et.al, "Talent management and dynamic view of talent in small and medium enterprises," *Hum. Resour. Manage.*, vol. 27, no. 3, pp. 431-441, 2017.
- [4]D. Baublyte, *Talent management: Myth or Reality in Today's SMEs: A study into the importance and use of talent management within small and medium-sized enterprises*. Metropolia Ammattikorkeakoulu, 2010.
- [5]L. A. Berger, *The Talent management: Creating a sustainable competitive advantage by selecting, developing, and promoting the best people 2nd edition*. McGraw Companies. USA, 2nd editio. McGraw Companies. USA, 2011.
- [6]Hugh, *Global Talent Management*. Routledge. London, 2011.
- [7]Akram, *Global Talent Management*. Springer. London, 2014.
- [8]M. et.al, *Analisis Data Kualitatif, Buku sumber tentang Metode-metode baru*. Universitas Indonesia Press. Jakarta, 2007.

References

1. E. Farndale, A. Pai, P. Sparrow, and H. Scullion, "Balancing individual and organizational goals in global talent management: A mutual-benefits perspective," *J. World Bus.*, vol. 49, no. 2, pp. 204-214, 2014. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2013.11.004>
2. H. Scullion and D. Collings, *Global talent management*. Abingdon: Routledge, 2010.
3. T. N. Krishnan and H. Scullion, "Talent management and dynamic view of talent in small and medium enterprises," *Hum. Resour. Manag. Rev.*, vol. 27, no. 3, pp. 431-441, 2017. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.10.003>
4. D. Baublyte, *Talent management: Myth or Reality in Today's SMEs : A study into the importance and use of talent management within small and medium-sized enterprises*. Metropolia Ammattikorkeakoulu, 2010. <http://www.theseus.fi/handle/10024/21600>
5. L. A. Berger, *The Talent management: Creating a sustainable competitive advantage by selecting, developing, and promoting the best people 2nd edition*. McGraw Companies. USA, 2nd edition. McGraw Companies. USA, 2011. <https://www.oreilly.com/library/view/the-talent-management/9780071739054/>
6. Hugh, *Global Talent Management*. Routledge. London, 2011. <https://www.amazon.de/Global-Talent-Management-Routledge-Resource/dp/0415871719>
7. Akram, *Global Talent Management*. Springer. London, 2014. <https://www.springer.com/us/book/9783319051246>
8. Matthew B. Miles, A Michael Huberman, *Analisis Data Kualitatif, Buku sumber tentang Metode-metode baru*. Universitas Indonesia Press. Jakarta, 2007. <http://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/9207/analisis-data-kualitatif-buku-sumber-tentang-metode-metode-baru.html>