

STRATEGI KOMUNIKASI DALAM PENGEMBANGAN SDM UNTUK PENINGKATAN KINERJA DI UMKM QFAH_VINTAGE

Sriyani Putri¹⁾, Leo Ferdian Fauzi²⁾

^{1),2)} Prodi Ilmu Komunikasi, Universitas Bina Darma

E-mail: sriyaniputri321@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze communication strategies implemented in human resource (HR) development to improve performance at the Qfah_Vintage MSME. The research employs a qualitative approach with three data collection techniques: observation, interviews, and documentation. Observations were conducted by directly observing operational activities at Qfah_Vintage, including HR training, knitting production processes, and interactions between employees and mentors to identify challenges encountered during training and production. Semi-structured interviews with the owner and several employees explored in-depth information regarding obstacles such as difficulties in understanding instructions, time constraints, and production management. The interviews also identified desired solutions from the MSME perspective. Documentation, including training records, production notes, and employee performance evaluations, was analyzed to provide a comprehensive overview of the challenges faced and the training outcomes. The results show that effective communication strategies, including the use of personalized and adaptive approaches, play a crucial role in enhancing instruction comprehension, training efficiency, and productivity. The recommendations from this study can serve as a reference for similar MSMEs to optimize their HR management.

Keywords: Communication Strategy, Performance, Production Management, Qfah_Vintage

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi komunikasi yang diterapkan dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan kinerja di UMKM Qfah_Vintage. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan tiga teknik pengumpulan data: observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan mengamati langsung kegiatan operasional di Qfah_Vintage, termasuk pelatihan SDM, proses produksi rajutan, serta interaksi antara karyawan dan mentor, guna mengidentifikasi kendala yang terjadi selama pelatihan dan produksi. Wawancara semi terstruktur dengan pemilik dan beberapa karyawan digunakan untuk menggali informasi mendalam tentang hambatan, seperti kesulitan memahami instruksi, keterbatasan waktu, dan manajemen produksi. Selain itu, wawancara juga digunakan untuk mengeksplorasi solusi yang diinginkan oleh UMKM. Dokumentasi yang mencakup catatan pelatihan, produksi, dan evaluasi kinerja karyawan dianalisis untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai tantangan yang dihadapi dan hasil pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi komunikasi yang efektif, termasuk penggunaan pendekatan personal dan adaptif, memainkan peran penting dalam meningkatkan pemahaman instruksi, efisiensi pelatihan, dan produktivitas. Rekomendasi dari penelitian ini dapat menjadi acuan bagi UMKM serupa untuk mengoptimalkan pengelolaan SDM mereka.

Kata Kunci: Kinerja, Manajemen Produksi, Strategi Komunikasi, Qfah_Vintage

I. PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memainkan peranan yang sangat penting dalam perekonomian Indonesia. Data dari Kementerian Koperasi dan UKM menunjukkan bahwa UMKM menyumbang lebih dari 60% Produk Domestik Bruto (PDB) nasional serta menyerap lebih dari 90% tenaga kerja nasional (Kementerian Koperasi dan UKM, 2023). Hal ini menjadikan UMKM sebagai pilar penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Namun demikian, UMKM juga dihadapkan pada berbagai tantangan, salah satunya adalah keterbatasan dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) yang menjadi kunci dalam meningkatkan daya saing dan produktivitas usaha.

Di tengah pesatnya perkembangan teknologi dan digitalisasi, kemampuan SDM untuk beradaptasi dengan perubahan menjadi semakin krusial. SDM yang berkualitas tidak hanya mampu menguasai keterampilan teknis, tetapi juga mampu berkomunikasi secara efektif, bekerja sama dalam tim, dan memiliki pola pikir inovatif (Manik, 2022). Dalam konteks UMKM, keterbatasan dalam hal pelatihan dan pengembangan SDM sering kali menjadi penghambat utama bagi pertumbuhan bisnis. Oleh karena itu, diperlukan strategi komunikasi yang efektif untuk mendorong pengembangan SDM di lingkungan UMKM, sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Qfah_Vintage, sebagai salah satu UMKM yang bergerak di bidang kriya dengan fokus utama pada produksi boneka rajut, memiliki potensi besar untuk berkembang di pasar yang kompetitif. Namun, tantangan yang dihadapi Qfah_Vintage dalam pengelolaan SDM membuat pertumbuhan usaha ini belum optimal. Pemilik Qfah_Vintage telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan keterampilan teknis para pekerja, namun belum diimbangi dengan pengembangan aspek komunikasi dan kerja sama tim yang efektif (Riset Pribadi, 2025). Hal ini berdampak pada kurangnya efisiensi dan inovasi dalam proses produksi serta layanan kepada pelanggan.

Strategi komunikasi menjadi faktor kunci dalam pengembangan SDM di Qfah_Vintage. Komunikasi yang baik antara pemilik usaha, pekerja, dan pihak eksternal seperti pelanggan dan mitra bisnis dapat mendorong terbentuknya tim yang solid, menciptakan lingkungan kerja yang produktif, serta meningkatkan loyalitas dan kepuasan pelanggan (Hargie, 2016). Selain itu, melalui strategi komunikasi yang tepat, Qfah_Vintage dapat lebih mudah mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan SDM, sehingga SDM yang ada dapat lebih adaptif terhadap perubahan pasar dan teknologi.

Oleh karena itu, penelitian ini akan mengkaji bagaimana strategi komunikasi yang diterapkan di Qfah_Vintage dalam pengembangan SDM berkontribusi terhadap peningkatan kinerja usaha. Fokus utama penelitian ini adalah menganalisis bagaimana komunikasi yang efektif dapat mendukung pelatihan SDM, menciptakan sinergi dalam tim, dan memfasilitasi inovasi untuk menghadapi tantangan di industri kriya. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan model strategi komunikasi yang dapat diadopsi oleh UMKM lain dalam upaya meningkatkan kinerja SDM.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, Dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, digunakan beberapa metode sebagai berikut:

1. Observasi: Peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan operasional di Qfah_Vintage, termasuk pelatihan SDM, proses produksi rajutan, dan interaksi antara karyawan dan mentor. Observasi ini membantu peneliti dalam memahami kendala yang terjadi selama pelatihan dan produksi.
2. Wawancara: Wawancara semi terstruktur dilakukan dengan pemilik UMKM dan beberapa karyawan untuk menggali informasi lebih mendalam terkait dengan hambatan yang mereka alami, terutama dalam hal pemahaman instruksi selama pelatihan, keterbatasan waktu, dan manajemen produksi. Wawancara juga digunakan untuk mengidentifikasi solusi yang diinginkan oleh pihak UMKM.
3. Dokumentasi: Pengumpulan dokumen yang terkait dengan pelatihan, catatan produksi, serta evaluasi kinerja karyawan digunakan sebagai bahan analisis. Dokumen ini memberikan gambaran lebih detail mengenai hasil pelatihan dan tantangan yang dihadapi SDM dalam menyelesaikan produksi tepat waktu.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

UMKM Qfah_Vintage merupakan usaha mikro yang bergerak di bidang kerajinan tangan (craft) dengan fokus utama pada produksi boneka rajut. Usaha ini memanfaatkan keterampilan merajut yang dilakukan secara manual oleh para karyawan. Selain produksi, Qfah_Vintage juga mengadakan berbagai pelatihan dan workshop untuk masyarakat umum, dengan tujuan memperkenalkan keterampilan merajut dan merekrut calon karyawan baru yang berminat dalam bidang tersebut.

Sebagai usaha mikro, Qfah_Vintage menghadapi beberapa tantangan, terutama dalam hal pengembangan SDM, di mana keterbatasan pemahaman terhadap instruksi mentor dan waktu pelatihan menjadi masalah utama. Keterbatasan jumlah SDM juga menuntut karyawan yang ada untuk segera menyelesaikan produk rajutan dalam waktu singkat, yang sering kali memengaruhi kualitas hasil produksi.



Gambar 1. Pelatihan calon pengrajin

Pada kegiatan pelatihan calon pengrajin di UMKM Qfah_Vintage, peneliti berperan dalam membantu mentor utama melatih calon karyawan yang akan bekerja sebagai pengrajin boneka rajut. Pelatihan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman dasar mengenai teknik-teknik merajut, mulai dari memilih bahan, mengoperasikan alat, hingga menyelesaikan boneka rajut dengan kualitas yang sesuai standar.

Proses pelatihan dilakukan dalam beberapa sesi, yang meliputi pengajaran teori tentang pola rajutan dan praktik langsung dalam membuat rajutan. Calon pengrajin diberikan pendampingan secara intensif agar mampu memahami dan menguasai

keterampilan merajut dengan baik. Selain itu, calon pengrajin juga diajarkan untuk bekerja secara mandiri namun tetap berkoordinasi dalam tim, terutama dalam menghadapi kendala-kendala produksi. Peneliti berkontribusi dalam memberikan masukan terkait metode pelatihan yang lebih efektif, seperti penggunaan media visual untuk menjelaskan langkah-langkah merajut secara lebih jelas, dan memberikan contoh langsung selama praktik berlangsung.



Gambar 2. Kegiatan workshop dan kelas merajut

Kegiatan workshop dan kelas merajut ini diadakan untuk masyarakat umum yang tertarik untuk belajar merajut. Kegiatan ini juga menjadi sarana edukasi dan pengembangan keterampilan yang berfokus pada peningkatan kompetensi di bidang kriya, terutama dalam pembuatan boneka rajut. Materi yang diajarkan dalam workshop meliputi teknik dasar merajut bagi pemula. Selain itu, peserta juga diperkenalkan dengan berbagai jenis benang, pola, serta alat-alat yang dapat digunakan untuk merajut.

Dalam kegiatan ini, mahasiswa turut andil dalam penyusunan materi, mempersiapkan peralatan untuk kelas, dan membantu mentor dalam menyampaikan materi kepada peserta. Pada sesi praktik, peneliti juga memberikan bimbingan langsung kepada peserta, memastikan mereka memahami teknik yang diajarkan dan mampu mengaplikasikannya dengan benar. Workshop dan kelas ini tidak hanya menjadi ajang peningkatan keterampilan, tetapi juga memperkuat jaringan Qfah_Vintage dengan komunitas perajut lokal.



Gambar 3. Kegiatan menyiapkan alat dan bahan untuk kelas dan gambar brosur panduan

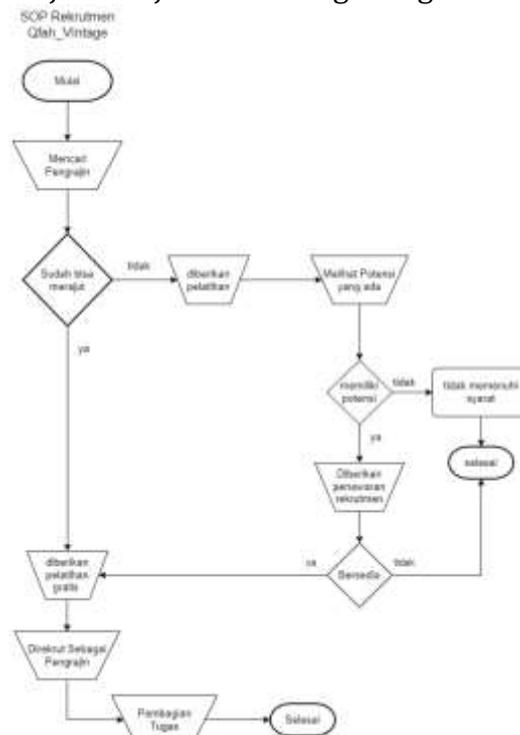
Persiapan untuk pelaksanaan kelas merajut di UMKM Qfah_Vintage meliputi kegiatan menyiapkan berbagai bahan yang diperlukan, seperti benang rajut, jarum rajut, dan peralatan pendukung lainnya. Setiap peserta kelas dilengkapi dengan peralatan yang dibutuhkan agar dapat mengikuti pelatihan dengan optimal. Pemilihan dan penyediaan bahan disesuaikan dengan tingkat kesulitan materi yang diajarkan, mulai dari teknik dasar hingga lanjutan.

Selain itu, materi pendukung seperti brosur panduan juga disiapkan untuk memberikan informasi langkah-langkah dasar dalam merajut, pola rajutan, dan tips yang memudahkan peserta dalam memahami serta mengaplikasikan teknik-teknik merajut. Brosur ini dirancang untuk membantu peserta mengulang materi yang telah dipelajari, sehingga proses pembelajaran bisa berlanjut di luar kelas. Persiapan yang matang dalam hal peralatan dan materi pendukung memastikan bahwa kelas dapat berjalan dengan lancar dan efektif, serta memaksimalkan pengalaman belajar peserta dalam meningkatkan keterampilan merajut mereka.



Gambar 4. Design Pamflet

Pamflet ini dirancang dan disebarakan melalui media soail, untuk merekrut pengrajin baru yang akan bergabung di Qfah_Vintage, dengan desain visual yang menarik, pamflet ini menonjolkan elemen-elemen penting, seperti informasi mengenai kriteria yang dicari serta proses pelatihan yang ditawarkan. Pamflet ini tidak hanya berfungsi sebagai media informasi, tetapi juga mengundang siapa saja yang berminat belajar dan berkecimpung di dunia kerajinan rajut untuk bergabung.



Gambar 5. SOP Rekrutmen Pengrajin

Pembuatan SOP (Standar Operasional Prosedur) rekrutmen di Qfah_Vintage bertujuan untuk menciptakan prosedur yang jelas, sistematis, dan terstandar dalam proses perekrutan pengrajin. SOP ini dirancang agar setiap langkah dalam rekrutmen dapat berjalan sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan, sehingga menghasilkan SDM yang sesuai dengan kebutuhan UMKM. Dengan adanya SOP ini, proses rekrutmen dapat berlangsung lebih efisien, memastikan bahwa calon pengrajin yang direkrut tidak

hanya memenuhi syarat teknis, tetapi juga mampu beradaptasi dengan budaya kerja di Qfah_Vintage.



Gambar 6. Design Banner

Pembuatan banner di Qfah_Vintage bertujuan untuk meningkatkan visibilitas toko, sehingga calon pengrajin dan pembeli dapat dengan mudah menemukan lokasi toko. Banner yang dibuat memuat informasi penting seperti nama UMKM, alamat lengkap dan kontak yang dapat dihubungi.

Banner ini ditempatkan di area strategis yang sering dilalui orang, seperti di depan toko, ng dilalui orang, seperti di depan toko dan tempat-tempat yang sering dikunjungi oleh target pasar. Dengan adanya banner ini, diharapkan calon pengrajin yang berminat bergabung dan pembeli yang tertarik pada produk rajutan dapat dengan mudah menemukan toko, baik untuk melamar pekerjaan ataupun membeli produk.

Tabel 1. Kendala dan Solusi

Kendala	Solusi
Sebagian karyawan mengalami kesulitan dalam memahami instruksi mentor, terutama saat pelatihan berlangsung.	Untuk mengatasi hal ini, dilakukan penjelasan ulang secara lebih terperinci dan menggunakan media visual yang lebih mudah dipahami.

Sebagian karyawan mengalami kesulitan dalam memahami instruksi mentor, terutama saat pelatihan berlangsung. Untuk mengatasi hal ini, dilakukan penjelasan ulang secara lebih terperinci dan menggunakan media visual yang lebih mudah dipahami.

Secara keseluruhan, kegiatan studi independen di UMKM Qfah_Vintage memberikan banyak pengalaman dan pembelajaran dalam hal pengembangan SDM serta penerapan strategi komunikasi yang efektif. Salah satu tantangan utama yang dihadapi adalah keterbatasan SDM, baik dari segi jumlah maupun kemampuan teknis, serta kendala dalam manajemen waktu. Namun, dengan adanya pelatihan yang berkelanjutan dan penyampaian materi yang lebih mudah dipahami melalui penggunaan media visual seperti pamflet dan brosur, kendala ini berhasil diatasi.

Pelaksanaan berbagai kegiatan, seperti pelatihan calon pengrajin, workshop merajut, dan penyusunan materi branding, turut berkontribusi dalam peningkatan kompetensi SDM dan memperkuat brand UMKM Qfah_Vintage. Selain itu, strategi komunikasi yang dirancang untuk menyampaikan materi pelatihan secara lebih efektif telah meningkatkan pemahaman peserta terhadap materi yang disampaikan, sehingga hasil kerja mereka semakin baik.

IV. SIMPULAN

Kegiatan studi independen yang dilakukan di UMKM Qfah_Vintage menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan penerapan strategi komunikasi yang efektif memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja usaha. Pelatihan yang diberikan kepada SDM mampu meningkatkan keterampilan teknis dan komunikasi, meskipun masih terdapat beberapa kendala, seperti keterbatasan waktu dan jumlah SDM. Penggunaan media visual dalam pelatihan, seperti pamflet dan brosur, membantu memudahkan SDM memahami instruksi yang diberikan.

Strategi komunikasi yang dirancang secara efektif juga terbukti mampu meminimalkan kesalahan dalam penyampaian informasi. Dengan pendekatan ini, SDM lebih memahami tugas dan instruksi, sehingga kualitas produk yang dihasilkan menjadi lebih baik. Optimalisasi waktu dan manajemen SDM juga memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas UMKM Qfah_Vintage.

Selain itu, pengembangan branding melalui pembuatan materi promosi, seperti pamflet, brosur, dan banner, telah meningkatkan citra dan kesadaran publik terhadap UMKM ini. Diharapkan upaya ini dapat memperluas jangkauan pasar serta menarik minat calon pengrajin dan konsumen, sehingga mampu mendorong pertumbuhan usaha di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

Hargie, O. (2016). *The Handbook of Communication Skills*. Routledge.

Kementerian Koperasi dan UKM. (2023). *Laporan Tahunan Perkembangan UMKM di Indonesia*. Jakarta: Kementerian Koperasi dan UKM.

Manik, R. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Daya Saing UMKM di Era Digital. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 25(3), 45-58.

Riset Pribadi. (2025). *Studi Pengembangan SDM di UMKM Qfah_Vintage*. Palembang: PT Pelindo Regional 2.

Armstrong, M. (2020). *Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publishers.

Effendy, O.U. (2017). *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktik*. PT Remaja Rosdakarya.

Goleman, D. (2018). *Emotional Intelligence*. Bantam Books.

Hargie, O. (2016). *The Handbook of Communication Skills*. Routledge.

Lunenburg, F. C. (2010). Communication: The Process, Barriers, and Improving Effectiveness. *Schooling*, 1(1), 1-11.

Manik, R. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Daya Saing UMKM di Era Digital. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 25(3), 45-58.

Noe, R. A. (2021). *Employee Training and Development*. McGraw-Hill Education.



Robbins, S.P., & Coulter, M. (2018). *Management*. Pearson Education.

Schramm, W. (2017). *The Process and Effects of Mass Communication*. University of Illinois Press.

Torrington, D., Hall, L., & Taylor, S. (2017). *Human Resource Management*. Pearson Education.

Wijayanto, T. (2020). Komunikasi dalam Peningkatan Produktivitas di UMKM. *Jurnal Manajemen dan Komunikasi*, 14(2), 35-45.