

Optimalisasi Proses Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan Pada Toko Sembako Grosir Dan Ecer Happy Mart

Titik Muzayyanah^{1*}, Ria Wulandari², Abdur Razek³, Siti Aisyah⁴, Nurul Setianingrum⁵

Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Kiai Hj Achmad Siddiq Jember

1tkmzynh@gmail.com, 2namakuwulan120@gmail.com, 3rozakqabdur@gmail.com, 4aisyahkrucil123@gmail.com,

5nurulsetia02@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini membahas bagaimana proses rekrutmen dan penempatan karyawan dilakukan di Toko Sembako Happy Mart, sebuah usaha kecil di Jember. Dalam mencari karyawan, Happy Mart tidak menggunakan cara formal seperti iklan lowongan kerja, tetapi lebih mengandalkan jaringan orang terdekat, seperti teman atau saudara. Mereka tidak mensyaratkan ijazah atau pengalaman kerja, yang penting calon karyawan jujur, mau belajar, dan bertanggung jawab.

Proses penempatan kerja juga cukup fleksibel. Karyawan baru akan menjalani masa percobaan 1–2 minggu, lalu dinilai secara langsung oleh pemilik toko. Jika cocok, akan diangkat menjadi karyawan tetap. Selain itu, sistem kerja di toko ini bersifat fleksibel dan penggajiannya harian, sehingga karyawan bisa memilih sendiri hari libur mereka.

Namun, penelitian ini juga menemukan beberapa masalah, seperti pencatatan absensi dan gaji yang masih dilakukan secara manual dan berisiko terjadi kesalahan. Oleh karena itu, disarankan agar toko mulai menggunakan teknologi sederhana seperti aplikasi absensi dan sistem gaji otomatis. Toko juga disarankan agar mulai memanfaatkan media sosial atau platform online untuk mencari karyawan agar mendapat tenaga kerja yang lebih bervariasi dan kompeten.

Penelitian ini menunjukkan bahwa dengan langkah-langkah sederhana tapi tepat, usaha kecil seperti Happy Mart bisa meningkatkan kinerja dan efisiensi kerja karyawan.

Kata Kunci: Rekrutmen, Perencanaan, Penempatan SD, Kinerja, Pegawai

PENDAHULUAN

Toko sembako Happy Mart adalah salah satu contoh UMKM yang menerapkan cara praktis dalam rekrutmen dan penempatan karyawan. Usaha ini didirikan oleh Ibu Kost Naura pada tahun 2020, dimulai dengan pembangunan toko secara fisik, penyediaan dana untuk stok barang, serta promosi awal seperti pemberian diskon besar untuk menarik pelanggan. Metode ini terbukti berhasil karena pada fase awal usaha, strategi promosi sangat berperan dalam menciptakan basis pelanggan.

Dalam hal perekrutan, Happy Mart menerapkan metode informal, yakni melalui jaringan relasi atau orang-orang yang sudah dikenal. Calon karyawan yang diterima akan menjalani masa percobaan selama 1 hingga 2 minggu. Jika penilaian menunjukkan karyawan tersebut cocok, maka akan diangkat menjadi karyawan tetap, sebaliknya, jika tidak sesuai, pemilik toko akan mencari kandidat lain. Kriteria utama yang digunakan dalam proses seleksi adalah kejujuran, keberanian untuk belajar, tanggung jawab dalam menjalankan tugas, dan kesiapan untuk mematuhi prosedur operasional standar yang ada di toko.

Kebijakan rekrutmen ini mencerminkan bahwa Happy Mart lebih mendahulukan nilai-nilai pribadi dan perilaku kerja daripada pendidikan formal atau pengalaman sebelumnya. Ini ditegaskan oleh Ibu Kost Naura yang menyatakan bahwa tidak ada syarat pendidikan minimum atau pengalaman kerja bagi calon karyawan. Hal terpenting adalah keinginan untuk belajar dan sikap yang baik.

Sistem kerja yang diterapkan bersifat fleksibel. Karyawan tidak memiliki jadwal libur yang ditentukan oleh pihak toko, karena sistem penggajian yang dipakai adalah harian. Ini berarti karyawan dapat menentukan sendiri hari liburnya, dan gaji diberikan sesuai dengan jumlah hari kerja yang dilakukan. Apabila karyawan bekerja melebihi jam yang ditentukan, mereka juga akan menerima tambahan upah lembur.

Pada era digital yang terus berkembang, peran teknologi menjadi sangat krusial di berbagai bidang kehidupan, khususnya dalam sektor bisnis dan industri. Perusahaan berusaha menemukan cara untuk meningkatkan efisiensi, mutu, dan kecepatan dalam proses bisnis mereka. Kemajuan teknologi informasi menghadirkan tantangan besar bagi bisnis modern dalam merekrut karyawan dengan cara yang efektif dan efisien (Kusumawati 2018). Selain itu, jika pekerjaan selaras dengan minat, maka produktivitas dan kinerja karyawan akan meningkat di kemudian hari. Tingkat produktivitas seorang karyawan dipengaruhi oleh sejauh mana minatnya cocok dengan pekerjaan yang dijalankannya.

Dapat dikatakan bahwa minat dan keterampilan adalah dua faktor utama dalam pencarian, karena pekerjaan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan (Nurqamar 2022). Dengan ini, perusahaan optimis dapat meraih keuntungan berupa efisiensi waktu dan biaya, peningkatan ketepatan dalam proses perekrutan karyawan, serta pengalaman yang lebih baik

bagi kandidat. Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangsih yang signifikan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan teknologi otomatisasi, serta membentuk cara baru dalam mengelola proses perekrutan di era digital.

Dengan memperhatikan aspek-aspek tersebut, penting untuk melakukan kajian lebih lanjut mengenai bagaimana proses rekrutmen dan penempatan karyawan di Happy Mart dapat dioptimalkan. Optimalisasi ini tidak hanya berguna untuk meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga untuk memperkuat struktur organisasi serta keberlanjutan usaha di masa mendatang.

METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menjelaskan dan menganalisis langkah-langkah rekrutmen serta penempatan karyawan di toko sembako grosir dan eceran Happy Mart. Pemilihan metode ini dilakukan karena dapat memberikan penjelasan menyeluruh tentang situasi yang ada di lapangan, terutama yang berkaitan dengan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang dijalankan oleh pemilik usaha (Sugiyono, 2017).

Untuk mengumpulkan data, penelitian ini menggunakan tiga teknik, yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara langsung dengan Ibu Kost Naura, pemilik toko Happy Mart, sebagai informan utama. Wawancara bersifat semi-terstruktur, di mana pertanyaan sudah disiapkan sebelumnya, tetapi tetap memberikan ruang untuk pengembangan selama dialog berlangsung (Creswell, 2016). Observasi dilakukan langsung terhadap kegiatan operasional di toko, interaksi antara pemilik dan staf, serta sistem kerja yang ada. Selain itu, dokumentasi dimanfaatkan untuk mendukung informasi dari wawancara dan observasi, termasuk catatan harian karyawan, jadwal kerja, dan informasi mengenai penggajian jika ada.

Proses analisis data dalam penelitian ini mengikuti langkah-langkah yang diuraikan oleh Miles dan Huberman, yaitu pengurangan data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pengurangan data dilakukan dengan memilah dan mengolah informasi yang relevan dari wawancara dan observasi, kemudian disusun dalam bentuk narasi deskriptif. Data yang telah dirangkum kemudian dianalisis untuk menemukan pola-pola tertentu yang berkaitan dengan rekrutmen dan penempatan karyawan di Happy Mart (Miles dan Huberman, 2014).

Penelitian ini tidak menggunakan pendekatan studi kasus, karena tidak menitikberatkan pada analisis mendalam mengenai satu kasus tertentu, melainkan lebih pada gambaran umum praktik manajemen SDM di lingkungan usaha mikro yang dapat merepresentasikan konteks tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan untuk pelaku UMKM dalam melaksanakan sistem rekrutmen dan penempatan karyawan yang efisien dan efektif (Moleong, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

A. Proses Rekrutmen Karyawan di Happy Mart

Berdasarkan observasi dan wawancara yang mendalam, rekrutmen karyawan di Happy Mart lebih banyak dilakukan secara informal dengan memanfaatkan jaringan sosial yang sudah ada, seperti keluarga, teman dekat, dan kerabat. Cara ini dikenal sebagai rekrutmen internal atau *word-of-mouth recruitment*, yang lazim dipakai oleh usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Metode ini dipilih karena biaya yang relatif rendah dan prosesnya cepat, cocok dengan keterbatasan sumber daya yang dimiliki UMKM dibanding perusahaan besar yang punya divisi HR khusus.

Pada proses seleksi, Happy Mart tidak menetapkan persyaratan pendidikan formal atau pengalaman kerja tertentu. Sebaliknya, penilaian lebih berfokus pada aspek kepribadian seperti kejujuran, rasa tanggung jawab, kemauan belajar, dan kemampuan berkomunikasi. Pendekatan ini sejalan dengan konsep *personality-based hiring*, di mana *soft skills* menjadi prioritas, terutama untuk posisi *entry-level* atau pekerjaan operasional.

Di ranah UMKM, menurut (Luh Putu Surya Astitiani et al. 2022) cara ini tidak hanya memudahkan proses rekrutmen tetapi juga memperkuat kesesuaian budaya kerja dan loyalitas karyawan, sebab karyawan yang direkrut melalui jaringan personal biasanya sudah memahami budaya usaha dan memiliki ikatan sosial yang kuat, sehingga lebih berkomitmen terhadap kelangsungan bisnis. Namun demikian, ketergantungan yang terlalu besar pada jaringan sosial ini dapat membatasi keberagaman kandidat dan mengurangi peluang hadirnya inovasi dari tenaga kerja baru yang berbeda latar belakang.

Langkah optimalisasi proses rekrutmen dan penempatan karyawan di Happy Mart dapat diperkuat melalui pengembangan sistem evaluasi berbasis kinerja. Saat ini, proses evaluasi dilakukan secara subjektif oleh pemilik toko, tanpa alat ukur terstandarisasi. Untuk meningkatkan akurasi dan objektivitas, Happy Mart dapat mengembangkan indikator evaluasi kinerja yang sederhana namun mencakup aspek-aspek penting seperti kehadiran, produktivitas, pelayanan pelanggan, serta kemampuan beradaptasi. Seiring perkembangan teknologi, pemanfaatan aplikasi berbasis Android yang mampu merekam performa harian karyawan dapat menjadi solusi yang mudah diimplementasikan bagi UMKM. Pendekatan ini mendukung temuan dari Rihsyah et al. (2021) yang menyatakan bahwa sistem evaluasi kinerja yang terstruktur pada UMKM dapat meningkatkan motivasi karyawan dan memperkuat retensi tenaga kerja.

1. Tahapan Rekrutmen

Ada beberapa tahapan proses rekrutmen di Happy Mart, berikut tahapan umum yang diikuti:

- a. Pengumuman Lowongan:
Happy Mart mengumumkan lowongan pekerjaan melalui berbagai platform, seperti media sosial dan situs pencarian kerja.
- b. Pengumpulan Lamaran:
Calon pelamar mengirimkan lamaran melalui email atau platform yang disediakan.
- c. Seleksi Administratif:

Tim HR melakukan seleksi awal berdasarkan kualifikasi dan pengalaman yang tercantum dalam lamaran.

- d. Wawancara:
Calon yang lolos seleksi administratif diundang untuk wawancara guna menilai kecocokan dengan posisi yang ditawarkan.
- e. Penerimaan dan Orientasi:
Pelamar yang diterima akan menjalani proses orientasi untuk memahami budaya kerja dan tanggung jawab di Happy Mart.

2. Strategi Rekrutmen Efektif

Untuk meningkatkan efektivitas rekrutmen, perusahaan dapat menerapkan strategi berikut:

- a. Optimalisasi Proses Rekrutmen:
Menggunakan teknologi dan sistem pendukung keputusan untuk mempercepat dan mempermudah proses seleksi.
- b. Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja:
Membangun budaya kerja yang positif untuk menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas.
- c. Penggunaan Metode SAW (Simple Additive Weighting):
Menerapkan metode SAW dalam sistem pendukung keputusan untuk menilai dan memilih kandidat terbaik berdasarkan kriteria yang ditetapkan.

3. Tantangan dalam Rekrutmen

Beberapa tantangan yang dihadapi dalam proses rekrutmen di sektor ritel seperti Happy Mart meliputi:

- a. Tingginya Turnover Karyawan:
Sektor ritel sering menghadapi tingkat pergantian karyawan yang tinggi, sehingga memerlukan strategi retensi yang efektif.
- b. Kesesuaian Budaya:
Menemukan kandidat yang tidak hanya memenuhi kualifikasi teknis tetapi juga cocok dengan budaya perusahaan.
- c. Persaingan Tenaga Kerja:
Bersaing dengan perusahaan lain dalam menarik talenta terbaik, terutama di lokasi dengan banyak peluang kerja.

Dengan menerapkan strategi rekrutmen yang efektif dan memahami tantangan yang ada, Happy Mart dapat meningkatkan kualitas proses rekrutmen dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.

B. Sistem Penempatan Karyawan

Penempatan karyawan di Happy Mart bersifat dinamis dan fleksibel, berdasarkan evaluasi selama masa percobaan. Pemilik toko melakukan pengamatan langsung terhadap kinerja, sikap, dan potensi karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Menurut (Widyastuti and Ratnaningsih 2020) metode ini merupakan implementasi nyata dari prinsip *job matching* atau *person-job fit*, yakni menempatkan individu pada posisi yang paling sesuai dengan kemampuan, minat, dan karakteristiknya agar dapat bekerja secara optimal.

Penempatan yang tepat sangat penting untuk meningkatkan produktivitas sekaligus mengurangi konflik yang muncul jika karyawan ditempatkan pada pekerjaan yang tidak sesuai. Dalam jangka panjang, hal ini juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan retensi karyawan, yang krusial bagi UMKM yang sering menghadapi tingkat pergantian tenaga kerja tinggi.

Secara tidak langsung, pemilik Happy Mart telah mengadopsi prinsip-prinsip sumber daya manusia yang diuraikan dalam literatur, seperti teori Schneider dan Bowen (1995) tentang pentingnya kecocokan antara individu dan pekerjaan dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan kerja.

Selanjutnya, pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi karyawan menjadi hal penting dalam mendukung peningkatan kualitas kerja. Saat ini, karyawan di Happy Mart belajar secara langsung melalui praktik kerja, tanpa program pelatihan terstruktur. Padahal, menurut hasil studi oleh Handayani & Fauziah (2020), pelatihan sederhana seperti orientasi kerja, teknik pelayanan konsumen, dan penggunaan alat bantu kerja dapat meningkatkan efisiensi operasional dan kepuasan pelanggan. Happy Mart dapat mengadakan pelatihan rutin dalam bentuk diskusi mingguan atau sesi praktik yang dipandu langsung oleh pemilik toko atau tenaga berpengalaman. Langkah ini tidak hanya memperkaya pengetahuan dan keterampilan karyawan, tetapi juga mempererat hubungan antara pemilik dan staf, serta membentuk budaya belajar yang positif di lingkungan kerja.

1. Tahapan Penempatan Karyawan

Setelah proses rekrutmen dan seleksi, Happy Mart melaksanakan penempatan karyawan dengan mempertimbangkan.

- a. Kualifikasi dan Kompetensi:
Menyesuaikan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja dengan kebutuhan posisi.
- b. Hasil Seleksi:
Menggunakan hasil tes dan wawancara untuk menentukan kecocokan kandidat dengan posisi yang tersedia.
- c. Kebutuhan Organisasi:
Menyesuaikan penempatan dengan kebutuhan operasional di berbagai cabang atau departemen. Penempatan yang tepat dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

2. Strategi Penempatan Karyawan

Happy Mart dapat mengadopsi strategi berikut untuk meningkatkan efektivitas penempatan karyawan:

- a. Sistem Pendukung Keputusan:
Menggunakan metode seperti profile matching untuk mencocokkan profil karyawan dengan kebutuhan posisi.
 - b. Program Pelatihan dan Orientasi:
Memberikan pelatihan awal untuk membantu karyawan beradaptasi dengan lingkungan kerja dan tugasnya.
 - c. Evaluasi Berkala:
Melakukan evaluasi kinerja secara rutin untuk menilai kecocokan karyawan dengan posisi dan menentukan kebutuhan rotasi atau promosi.
3. Tantangan dalam Penempatan Karyawan
Beberapa tantangan yang mungkin dihadapi dalam penempatan karyawan di sektor ritel seperti Happy Mart meliputi:
- a. Tingginya Turnover: Sektor ritel sering mengalami pergantian karyawan yang tinggi, sehingga memerlukan strategi retensi yang efektif.
 - b. Keterbatasan Sumber Daya:
Terbatasnya jumlah kandidat yang memenuhi kualifikasi dapat menyulitkan proses penempatan.
 - c. Kesesuaian Budaya:
Menemukan karyawan yang tidak hanya kompeten secara teknis tetapi juga sesuai dengan budaya perusahaan.
Dengan menerapkan strategi penempatan yang tepat dan mengatasi tantangan yang ada, Happy Mart dapat meningkatkan efisiensi operasional dan kepuasan kerja karyawan.
- C. Sistem Kerja dan Penggajian
Happy Mart menerapkan sistem kerja yang *fleksibel*, dengan penggajian berbasis harian. Karyawan dapat memilih hari mereka bekerja sehingga lebih leluasa mengatur waktu, dan gaji dihitung berdasarkan jumlah hari kerja aktual. Jika bekerja lebih dari jam kerja normal, mereka memperoleh tambahan upah lembur.
Model kerja ini sesuai dengan prinsip *gig economy*, di mana pekerja tidak terikat kontrak permanen dan jam kerja bersifat fleksibel atau berbasis proyek. Fleksibilitas ini membantu karyawan menjaga *work-life balance*, yang bisa meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres. Namun, di sisi lain, risiko penurunan produktivitas dan ketidakpastian penghasilan bisa muncul jika tidak ada pengaturan yang jelas dan disiplin kerja.
Untuk mengantisipasi risiko tersebut, diperlukan kebijakan minimal jam atau hari kerja yang harus dipenuhi agar operasional toko tetap stabil sekaligus memastikan karyawan memperoleh penghasilan yang cukup dan adil.
1. Sistem Kerja
Happy Mart menerapkan sistem kerja yang fleksibel dan efisien untuk mendukung operasional toko ritel, dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Jam Kerja dan Shift:
Karyawan dibagi dalam beberapa shift kerja, umumnya satu shift berlangsung selama 8 jam. Pembagian shift ini disesuaikan dengan kebutuhan operasional toko.
 - b. Standarisasi Waktu Kerja:
Penetapan waktu kerja standar membantu mengurangi aktivitas yang tidak produktif dan memastikan efisiensi dalam penempatan produk serta pelayanan pelanggan.
 - c. Pengelolaan Absensi dan Lembur:
Sistem absensi digunakan untuk mencatat kehadiran karyawan, yang menjadi dasar dalam perhitungan gaji dan tunjangan. Lembur dicatat dan dihitung sesuai dengan kebijakan perusahaan.
 2. Sistem Penggajian
Sistem penggajian di Happy Mart dirancang untuk memastikan keadilan dan transparansi, dengan komponen sebagai berikut:
 - a. Gaji Pokok:
Ditetapkan berdasarkan posisi dan tanggung jawab masing-masing karyawan.
 - b. Tunjangan dan Insentif:
Karyawan dapat menerima tunjangan seperti transportasi dan makan, serta insentif berdasarkan kinerja dan pencapaian target.
 - c. Perhitungan Pajak:
Pemotongan pajak penghasilan dilakukan sesuai dengan peraturan perpajakan yang berlaku.
 - d. Sistem Informasi Penggajian:
Happy Mart menggunakan sistem informasi penggajian terkomputerisasi untuk mengelola data karyawan, menghitung gaji, dan menghasilkan slip gaji secara otomatis.
 3. Prosedur Penggajian
Proses penggajian di Happy Mart meliputi tahapan berikut:
 - a. Pra-Penggajian:
Pengumpulan data kehadiran, lembur, dan cuti karyawan.
 - b. Penggajian:
Perhitungan gaji berdasarkan data yang telah dikumpulkan, termasuk pemotongan pajak dan pemberian tunjangan.
 - c. Pasca-Penggajian:

Distribusi slip gaji kepada karyawan dan pelaporan kepada manajemen.

4. Tantangan dan Solusi

Beberapa tantangan dalam sistem kerja dan penggajian di sektor ritel seperti Happy Mart meliputi:

a. Tingginya Turnover Karyawan:

Untuk mengatasi hal ini, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui sistem penggajian yang adil dan kompetitif.

b. Kompleksitas Perhitungan Gaji:

Penggunaan sistem informasi penggajian membantu mengurangi kesalahan dan meningkatkan efisiensi dalam proses penggajian.

c. Kepatuhan terhadap Regulasi:

Perusahaan harus memastikan bahwa sistem penggajian mematuhi peraturan ketenagakerjaan dan perpajakan yang berlaku.

Dengan menerapkan sistem kerja dan penggajian yang terstruktur dan berbasis teknologi, Happy Mart dapat meningkatkan efisiensi operasional dan kepuasan karyawan.

D. Tantangan dan Peluang Optimalisasi

Meskipun sistem yang diterapkan sudah berjalan cukup efektif, ada beberapa tantangan yang perlu diatasi untuk optimalisasi. Salah satu kendala utama adalah penggunaan sistem pencatatan kehadiran dan penggajian manual yang rentan kesalahan dan manipulasi data, serta menyita waktu pengelolaan administrasi. Menurut (Gratiana et al. 2024) Pemanfaatan teknologi sederhana seperti aplikasi pencatatan kerja berbasis mobile atau software payroll ringan dapat meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akurasi.

Selain itu, ketergantungan pada jaringan personal dalam rekrutmen membatasi variasi dan kualitas kandidat. Dengan memanfaatkan platform digital seperti media sosial, situs lowongan kerja, atau aplikasi pencarian kerja, Happy Mart dapat memperluas jangkauan rekrutmen dan memperoleh tenaga kerja yang lebih beragam dan kompeten tanpa menghilangkan unsur kepercayaan sosial.

Peluang ini juga membuka jalan bagi Happy Mart untuk mulai mengintegrasikan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia secara bertahap, sehingga dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja dan produktivitas usaha.

1. Tantangan

a. Transformasi Digital dan Kesenjangan Keterampilan

Integrasi teknologi digital dalam manajemen SDM menghadapi tantangan berupa kesenjangan keterampilan digital di antara karyawan. Hal ini dapat menghambat efektivitas implementasi sistem digital dalam operasional perusahaan.

b. Tingginya Tingkat Turnover Karyawan

Industri ritel sering mengalami tingkat pergantian karyawan yang tinggi, yang dapat menurunkan produktivitas dan meningkatkan biaya rekrutmen serta pelatihan.

c. Kepatuhan terhadap Regulasi Ketenagakerjaan

Perubahan regulasi ketenagakerjaan yang dinamis menuntut perusahaan untuk selalu memperbarui kebijakan dan praktik SDM agar tetap sesuai dengan peraturan yang berlaku.

d. Keterbatasan Infrastruktur Teknologi

Beberapa perusahaan ritel, terutama yang berskala kecil dan menengah, menghadapi keterbatasan dalam infrastruktur teknologi yang mendukung sistem manajemen SDM digital.

2. Peluang

a. Penerapan Sistem Manajemen SDM Berbasis Digital

Implementasi sistem manajemen SDM berbasis digital dapat meningkatkan efisiensi operasional, akurasi data, dan pengambilan keputusan yang lebih baik dalam pengelolaan karyawan.

b. Pengembangan Kompetensi Karyawan melalui Pelatihan

Investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan produktivitas, serta membantu dalam adaptasi terhadap perubahan teknologi dan pasar.

c. Fleksibilitas dalam Sistem Kerja

Penerapan sistem kerja yang fleksibel, seperti kerja shift dan remote working, dapat meningkatkan keseimbangan kerja-hidup karyawan dan menarik talenta dari berbagai latar belakang.

d. Pemanfaatan Data Analitik dalam Pengambilan Keputusan

Penggunaan data analitik dalam manajemen SDM memungkinkan perusahaan untuk membuat keputusan yang lebih informasional, seperti dalam perencanaan tenaga kerja dan evaluasi kinerja.

Dengan memahami tantangan dan memanfaatkan peluang yang ada, Happy Mart dapat mengoptimalkan pengelolaan SDM untuk meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan di industri ritel.

PEMBAHASAN

Hasil wawancara ini memperlihatkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia di Happy Mart, sebuah UMKM di sektor ritel, mengandalkan pendekatan yang sederhana namun adaptif terhadap keterbatasan internal. Rekrutmen dilakukan secara informal melalui jaringan sosial, seperti keluarga dan teman dekat, dengan pertimbangan efisiensi biaya dan kecepatan proses. Metode ini terbukti efektif dalam memperkuat kepercayaan dan loyalitas karyawan karena kedekatan

emosional dan pemahaman terhadap budaya kerja yang sudah terbangun sebelumnya. Sebagaimana dijelaskan oleh Astitiani et al. (2022), rekrutmen berbasis relasi sosial ini memang sesuai dengan karakteristik UMKM, namun membawa potensi tantangan dalam hal keberagaman sumber daya manusia dan terbatasnya ide-ide baru yang bisa mendorong inovasi.

Lebih lanjut, pendekatan personality-based hiring yang diterapkan Happy Mart menempatkan soft skills seperti kejujuran, tanggung jawab, serta komunikasi interpersonal sebagai kriteria utama dalam seleksi. Ini merupakan pendekatan yang relevan bagi pekerjaan operasional yang tidak menuntut kualifikasi akademik tinggi, dan menunjukkan pemahaman intuitif terhadap pentingnya emotional intelligence dalam dunia kerja. Dalam konteks ini, pendekatan Happy Mart telah selaras dengan tren global yang semakin menghargai soft competencies, bahkan di atas hard skills, untuk posisi entry-level. Penempatan kerja dilakukan secara observatif dan fleksibel selama masa percobaan, yang merupakan bentuk nyata dari prinsip job-person fit. Pemilik toko secara langsung mengevaluasi potensi karyawan dan menempatkannya pada posisi yang sesuai dengan karakteristik individu tersebut. Hal ini mendukung teori Schneider dan Bowen (1995) yang menyatakan bahwa kecocokan antara individu dan pekerjaan mampu meningkatkan produktivitas, mengurangi konflik, dan memperpanjang masa kerja. Penempatan berbasis observasi juga menjadi cara praktis bagi UMKM yang belum memiliki sistem penilaian berbasis data atau sistem HR formal.

Sistem kerja dan penggajian di Happy Mart mencerminkan praktik kerja fleksibel dalam model gig economy, di mana karyawan memiliki otonomi dalam memilih hari kerja, dan penggajian dilakukan secara harian. Model ini memberikan keleluasaan bagi karyawan, terutama yang memiliki tanggung jawab lain, seperti ibu rumah tangga atau pekerja paruh waktu. Namun, keleluasaan ini dapat menimbulkan ketidakpastian penghasilan dan risiko ketidakhadiran mendadak jika tidak diimbangi dengan kebijakan minimum jam kerja. Maka, Happy Mart perlu merancang sistem yang menjamin keseimbangan antara fleksibilitas dan kestabilan, baik dari sisi operasional toko maupun kesejahteraan karyawan. Tantangan terbesar yang dihadapi saat ini adalah sistem pencatatan yang masih manual dan belum terintegrasi teknologi. Menurut Gratiana et al. (2024), digitalisasi sistem administrasi SDM, termasuk pencatatan kehadiran dan penggajian, tidak hanya meningkatkan efisiensi dan akurasi, tetapi juga membangun transparansi antara pengelola dan karyawan. Dengan semakin banyaknya aplikasi mobile dan perangkat lunak sederhana yang terjangkau bahkan oleh UMKM, Happy Mart memiliki peluang besar untuk bertransformasi ke arah digital, setidaknya untuk aspek-aspek administratif dasar.

Di sisi lain, ketergantungan pada jaringan personal untuk rekrutmen meskipun mengandung unsur kepercayaan, tetap perlu dilengkapi dengan strategi rekrutmen terbuka melalui media sosial atau platform pencari kerja digital. Dengan cara ini, Happy Mart bisa mengakses tenaga kerja yang lebih kompeten dan beragam, sekaligus tetap menjaga budaya kerja berbasis kekeluargaan yang menjadi ciri khas UMKM. Integrasi antara pendekatan tradisional dan teknologi digital inilah yang dapat menjadi kunci optimalisasi manajemen SDM bagi UMKM dalam era transformasi digital saat ini. Secara keseluruhan, praktik SDM di Happy Mart mencerminkan kondisi umum UMKM di Indonesia yang masih bersifat informal namun sangat adaptif dan responsif terhadap kebutuhan usaha. Dengan pendekatan bertahap, seperti digitalisasi administrasi, diversifikasi strategi rekrutmen, serta penataan sistem kerja fleksibel yang lebih terstruktur, Happy Mart memiliki peluang besar untuk meningkatkan efisiensi dan daya saingnya secara berkelanjutan.

Terakhir, integrasi strategi digitalisasi dengan penguatan budaya kerja kekeluargaan menjadi titik temu antara inovasi dan nilai tradisional yang dipegang UMKM seperti Happy Mart. Digitalisasi tidak harus berarti menghilangkan sentuhan personal yang selama ini menjadi kekuatan usaha kecil. Sebaliknya, penggunaan teknologi dapat diselaraskan untuk mendukung komunikasi, kolaborasi, dan kontrol operasional yang lebih efisien. Misalnya, penggunaan grup WhatsApp untuk pengaturan jadwal kerja, Google Sheets untuk mencatat kehadiran, atau aplikasi keuangan sederhana untuk mengelola gaji. Sejalan dengan temuan Gratiana et al. (2024), UMKM yang mengadopsi pendekatan ini menunjukkan peningkatan signifikan dalam efisiensi waktu kerja, pengurangan kesalahan administratif, serta perbaikan transparansi dan kepercayaan antara manajemen dan karyawan. Dengan demikian, Happy Mart tidak hanya dapat mempertahankan nilai-nilai kekeluargaan, tetapi juga bersaing secara lebih tangguh di tengah transformasi digital.

KESIMPULAN

Toko Grosir dan Ecer Happy Mart adalah sebuah UMKM yang didirikan oleh Ibu Kost Naura, telah menerapkan strategi rekrutmen dan penempatan karyawan yang efektif dan efisien. Metode rekrutmen informal melalui jaringan relasi dan masa percobaan karyawan baru telah membantu Happy Mart menemukan karyawan yang tepat untuk perusahaannya. Kebijakan rekrutmen yang menekankan nilai-nilai pribadi dan perilaku kerja daripada pendidikan formal atau pengalaman sebelumnya juga telah membantu perusahaan menemukan karyawan yang berdedikasi dan memiliki sikap yang baik. Sistem kerja yang fleksibel dan penggajian harian juga telah memberikan kemudahan bagi karyawan untuk menentukan hari libur dan menerima gaji sesuai dengan jumlah hari kerja. Dengan demikian, Happy Mart dapat meningkatkan efisiensi kerja, memperkuat struktur organisasi, dan mencapai keberlanjutan usaha di masa mendatang. Berdasarkan teks tersebut, dapat disimpulkan bahwa Happy Mart, sebuah UMKM di sektor ritel, telah menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan usaha. Pendekatan rekrutmen informal melalui jaringan sosial dan penempatan kerja berbasis observasi telah membantu perusahaan menemukan karyawan yang tepat dan meningkatkan produktivitas. Namun, perusahaan perlu meningkatkan efisiensi dan daya saingnya dengan digitalisasi administrasi, diversifikasi strategi rekrutmen, dan penataan sistem kerja fleksibel yang lebih terstruktur. Dengan demikian, Happy Mart dapat meningkatkan efisiensi dan daya saingnya secara berkelanjutan dan menjadi contoh bagi UMKM lainnya dalam mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia di era transformasi digital.

Terima kasih disampaikan kepada pihak-pihak yang telah mendukung terlaksananya penelitian ini. Namun berkat pertolongan Allah SWT serta bantuan dari berbagai pihak dan kesungguhan dedikasi yang tinggi dengan adanya motivasi peneliti, akhirnya jurnal ini dapat terlaksanakan. Oleh karena itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Hepni Zain, S.Ag., M.M., CPEM Selaku rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Dr. H. Ubaidillah, M. Ag., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Bapak Dr. M.F. Hidayatullah, S.H.i, M.S.I. Selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
4. Ibu Sofiah, M.E. Selaku Koordinator Prodi Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
5. Ibu Dr. Hj Nurul Setianingrum, S.E, M.M. Selaku Dosen Pembimbing Mata Kuliah Manajemen Sumber Daya Insani yang telah mencurahkan segenap tenaga dan pikiran dalam penyusunan jurnal ini.
6. Staf Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberi banyak bantuan baik selama pelaksanaan studi ini.
7. Teman-teman Mahasiswa Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Baik teman-teman Prodi Ekonomi Syariah 1 Angkatan 2022.

DAFTAR PUSTAKA

- Astitiani, L. P. S., Yuliarmi, N. N., & Citraresmini, A. A. D. (2022). Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja di Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(1), 45–56.
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Edisi keempat. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gratiana, V. S., Santosa, B., & Widodo, T. (2024). Digitalisasi Sistem Sumber Daya Manusia pada UMKM di Era Industri 4.0. *Jurnal Sistem Informasi dan Teknologi*, 8(2), 102–115.
- Handayani, R., & Fauziah, N. (2020). *Pelatihan Karyawan sebagai Upaya Peningkatan Kinerja pada Usaha Mikro*. *Jurnal Pengabdian Ekonomi dan Sosial*, 4(1), 33–41.
- Kusumawati, A., & Asyhar, R. (2018). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kesulitan merekrut tenaga kerja di Indonesia*. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(2), 192-204.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook. 3rd Edition*. California: SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurqamar, I. F., Ulfa, S., Hafizhah, I., Fadhillah, N., & Rahmi, N. (2022). *The intention of generation z to apply for a Job*. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 18(3), 218-247
- Riansyah, R., Rachmawati, R., & Prasetya, A. (2021). *Pengaruh Sistem Evaluasi Kinerja terhadap Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan pada UMKM*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 23(2), 145–155.
- Schneider, B., & Bowen, D. E. (1995). *Winning the Service Game*. Harvard Business School Press.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widyastuti, S., & Ratnaningsih, S. (2020). Person-Job Fit dalam Konteks Penempatan Karyawan pada UMKM. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(3), 178–187
- Kusumaningrum, H., Rachman, J. Z., & Maulana, M. R. (2024). Proses Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Talenta Karyawan Terbaik di Lembaga Pendidikan. *DIAJAR: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 3(2), 220–230.
- Darwas, R., & Subadi, A. (2017). Sistem Pendukung Keputusan Penempatan Karyawan Menggunakan Metode Profile Matching. *Jurnal EdikInformatika*, 3(2), 136–146.
- Pratiwi, N., et al. (2023). Strategi Penempatan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Ayam Tonk Cabang Andalas Padang. *Inovasi Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 101–108.
- Tania, V. R. (2020). Perancangan Sistem Informasi Penggajian Karyawan pada CV. Tri Multi Jaya Yogyakarta. *Jurnal Sistem Informasi dan Sains Teknologi*, 2(1), 1–12.
- Gerson, et al. (2025). Tantangan dan Peluang Digitalisasi dalam Manajemen SDM: Perspektif Praktisi dan Pengambil Keputusan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 3(2), 134–158.
- Muliyati, M., et al. (2024). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Ritel. *Jurnal EMT KITA*, 8(4), 1502–1512.
- Frangky & Devitra, J. (2016). Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Penggajian pada PT. Sumber Agrindo Sejahtera. *Jurnal Manajemen Sistem Informasi*, 1(2), 185–192.