

## Strategi Efektif Dalam Perencanaan, Perekrutan, Dan Penempatan Sumber Daya Insana Di Era Digital Studi Kasus Seblak Madona

Adelia<sup>1</sup>, Rohmatun Nazila<sup>2</sup>, Muchammad Nur Haqikad Ferdiyansah<sup>3</sup>, Nurul Setianingrum<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Ekonomi Syariah, Universitas Islam Negri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

[adelia570987@gmail.com](mailto:adelia570987@gmail.com), [nazillah27@gmail.com](mailto:nazillah27@gmail.com), [yanarbung@gmail.com](mailto:yanarbung@gmail.com), [nurulsetia.febi@uinkhas.ac.id](mailto:nurulsetia.febi@uinkhas.ac.id)

### Abstrak

Revolusi digital telah mendatangkan perubahan signifikan di banyak aspek operasional bisnis, termasuk dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Perencanaan, rekrutmen, dan penempatan tenaga kerja merupakan bagian penting yang harus disesuaikan dengan kemajuan teknologi dan kebutuhan pasar yang terus berubah. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki strategi yang efisien dalam manajemen SDM di era digital melalui analisis kasus pada Seblak Madona, sebuah usaha kecil dan menengah (UKM) di sektor makanan yang telah menunjukkan pertumbuhan yang cukup baik dalam beberapa tahun terakhir. Fokus utama kajian ini adalah bagaimana Seblak Madona mengembangkan rencana tenaga kerja, melaksanakan rekrutmen secara daring, serta menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian dan tuntutan organisasi.

Dalam penelitian ini, pendekatan yang diterapkan adalah kualitatif dengan menggunakan metode studi kasus. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dengan pemilik dan staf manajemen, observasi langsung, serta pengumpulan dokumen terkait kegiatan operasional perusahaan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa Seblak Madona menerapkan rencana SDM yang didasarkan pada analisis kebutuhan bisnis dan perkembangan digital. Rekrutmen dilakukan melalui platform media sosial dan online, yang memungkinkan perusahaan menjangkau calon pegawai yang lebih luas dan beragam. Penempatan karyawan dilakukan dengan mempertimbangkan evaluasi kemampuan serta kesesuaian nilai individu dengan budaya organisasi, hal ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas serta kesetiaan tenaga kerja.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa penerapan teknologi digital dalam manajemen SDM memberikan keunggulan kompetitif bagi UKM seperti Seblak Madona. Strategi yang fleksibel dan responsif terhadap kemajuan teknologi terbukti meningkatkan efisiensi proses SDM beserta kualitas dari sumber daya manusia yang direkrut dan ditempatkan. Temuan ini memberikan sumbangan praktis bagi pelaku UKM lainnya dalam menyusun strategi SDM yang efektif di era digital, untuk menghadapi tantangan serta memanfaatkan peluang di tengah perubahan yang cepat.

**Kata Kunci:** strategi SDM, era digital, UKM, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen digital, penempatan karyawan.

### PENDAHULUAN

Di zaman digital saat ini, perubahan teknologi telah merombak cara manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam hal perencanaan, rekrutmen, dan penempatan pekerja. Perencanaan SDM sekarang tidak hanya fokus pada kebutuhan jumlah tetapi juga harus mempertimbangkan perkembangan keterampilan yang berkaitan dengan teknologi, seperti kemampuan analisis data dan kemampuan beradaptasi dengan sistem otomatis yang berbasis AI atau IoT (Putri, Afnira, dan Febriyanti, 2024). Melakukan analisis strategis terhadap pola digital sangat penting agar organisasi dapat menciptakan tenaga kerja yang fleksibel, kuat, dan inovatif.

Perencanaan SDM yang baik membantu perusahaan memproyeksikan kebutuhan tenaga kerja sejalan dengan tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Ini sangat diperlukan agar perusahaan terhindar dari kekurangan maupun kelebihan tenaga kerja, serta dapat menggunakan sumber daya secara efisien. Di sisi lain, proses rekrutmen di era digital memerlukan penggunaan teknologi seperti media sosial, situs rekrutmen online, dan sistem manajemen pelamar (Applicant Tracking System) untuk mencari kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dengan cepat dan tepat. Penempatan SDM yang tepat juga merupakan faktor penting agar karyawan dapat berkontribusi secara maksimal sesuai dengan kemampuan dan potensi yang dimiliki.

Sebagai contoh, Seblak Madona—sebuah bisnis kuliner yang berkembang pesat di era digital—menunjukkan bagaimana strategi SDM yang fleksibel dapat mendukung pertumbuhan usaha. Seblak Madona tidak hanya berfokus pada inovasi produk dan pemasaran daring, tetapi juga menggabungkan teknologi dalam pengelolaan SDM. Dari analisis kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen melalui platform digital, hingga penempatan karyawan berdasarkan keterampilan dan kesesuaian dengan budaya perusahaan, semuanya dilakukan dengan cara yang strategis. Pendekatan ini memberikan pandangan menarik tentang

pentingnya strategi SDM yang efektif di tengah transformasi digital, terutama bagi UMKM yang ingin tetap bertahan dan berkembang.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai strategi perencanaan, perekrutan, dan penempatan sumber daya manusia yang diterapkan oleh Seblak Madona dalam menghadapi era digital. Studi kasus memungkinkan peneliti untuk mengkaji praktik nyata di lapangan secara langsung dan mendalam pada satu unit usaha, yaitu Seblak Madona.

Data dikumpulkan melalui teknik observasi langsung di lokasi usaha, wawancara mendalam dengan pemilik dan karyawan Seblak Madona, serta dokumentasi yang mencakup materi promosi rekrutmen, serta data atau arsip terkait proses perekrutan dan pengelolaan SDM di Seblak Madona. Wawancara dilakukan secara semiterstruktur agar fleksibel namun tetap fokus pada topik penelitian.

Penelitian ini dilakukan di Seblak Madona, sebuah usaha kuliner lokal yang berlokasi di Jl Kawi, Krajan, Jenggawah Kec. Jenggawah, Kabupaten Jember, Jawa Timur. Subjek penelitian terdiri dari pemilik usaha, manajer operasional, serta beberapa karyawan yang terlibat langsung dalam proses rekrutmen dan operasional harian.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis tematik yang dikembangkan oleh Braun dan Clarke (2006). Pendekatan ini dipilih karena mampu mengidentifikasi, menganalisis, dan mengungkap pola-pola bermakna (tema) dari data kualitatif, seperti hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis tematik bersifat fleksibel dan sangat sesuai untuk menggali pengalaman serta praktik-praktik nyata dalam konteks tertentu, seperti pengelolaan sumber daya manusia di Seblak Madona.

Untuk menjaga validitas data, dilakukan triangulasi sumber dan teknik, serta member checking kepada narasumber. Triangulasi ini bertujuan untuk memastikan keabsahan data melalui perbandingan informasi dari berbagai sumber dan metode pengumpulan data (Spradley & Huberman, 2024).

Bagian ini berisi pernyataan metode penelitian yang digunakan, apakah penelitian kuantitatif atau penelitian kualitatif, atau kombinasi keduanya. Selanjutnya berisi data dan teknik sampling, waktu dan tempat penelitian, serta teknik analisis data yang digunakan. Untuk penelitian kuantitatif disebutkan juga definisi variabel dan hipotesis penelitian. (Spradley & Huberman, 2024).

Pemilihan Seblak Madona sebagai studi kasus didasarkan pada pertimbangan bahwa usaha mikro atau kecil seperti ini mulai memanfaatkan teknologi digital dalam operasional bisnisnya, termasuk dalam pengelolaan SDM. Hal ini menjadi relevan untuk melihat bagaimana bisnis skala kecil menyesuaikan diri dengan tuntutan digitalisasi di era sekarang.

Secara keseluruhan, metode penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran nyata dan kontekstual tentang strategi-strategi yang digunakan Seblak Madona dalam mengelola SDM secara efektif di tengah perkembangan digital, serta memberikan wawasan mengenai tantangan dan solusi yang dihadapi oleh pelaku usaha kecil di era transformasi digital.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik UMKM Seblak Madona, diperoleh gambaran menyeluruh mengenai strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam skala usaha mikro. Seblak Madona merupakan usaha rumahan yang berdiri sekitar lima tahun lalu, dimulai dari minat pemilik dan keluarga di bidang kuliner. Usaha ini masih tergolong mikro dan belum memiliki cabang, serta dijalankan secara mandiri dengan dukungan tenaga kerja dalam jumlah terbatas.

Dalam aspek perencanaan SDM, pemilik mengelola kebutuhan tenaga kerja secara fleksibel, tidak berbasis dokumen formal, melainkan mengandalkan intuisi dan pengalaman berdasarkan kebutuhan operasional. Misalnya, tambahan tenaga kerja hanya dilakukan saat permintaan meningkat, seperti saat libur panjang atau ada acara tertentu. Dalam hal penempatan tugas dan posisi kerja, pemilik mempertimbangkan keterampilan dasar, pengalaman informal sebelumnya, serta sikap kerja dan kedisiplinan yang ditunjukkan oleh calon karyawan.

Untuk proses rekrutmen, Seblak Madona memanfaatkan media sosial seperti WhatsApp, Instagram, dan Facebook, serta mengandalkan jaringan internal dan rekomendasi dari karyawan atau orang terdekat. Pemilik menekankan bahwa sikap kerja yang baik, kejujuran, dan kemauan untuk belajar menjadi kriteria utama dalam seleksi karyawan, sementara pengalaman kerja dan keterampilan bersifat pelengkap.

Setelah direkrut, karyawan baru akan menjalani masa percobaan selama 1 hingga 3 bulan. Selama periode ini, pemilik melakukan observasi langsung terhadap kinerja dan kemampuan adaptasi karyawan dalam lingkungan kerja. Penempatan tugas disesuaikan dengan hasil evaluasi masa percobaan tersebut. Terkait pelatihan, Seblak Madona tidak memiliki program formal, melainkan menggunakan pendekatan informal berupa pendampingan langsung dan evaluasi harian oleh pemilik.

Dalam pengelolaan SDM, tantangan utama yang dihadapi mencakup kesulitan komunikasi antar karyawan dan adaptasi terhadap penggunaan teknologi digital. Meskipun demikian, pemilik telah menunjukkan inisiatif untuk melakukan digitalisasi melalui penggunaan aplikasi kasir digital dan sistem absensi online demi efisiensi operasional. Harapan ke depan dari pemilik adalah agar seluruh anggota tim dapat bekerja secara solid, terus berkembang dalam keterampilan, dan memberikan pelayanan maksimal kepada pelanggan. Dengan pendekatan berbasis praktik langsung dan komitmen terhadap pengembangan SDM meskipun dalam skala terbatas, Seblak Madona mencerminkan kondisi khas UMKM mikro yang mengandalkan fleksibilitas, kedekatan personal, serta adaptasi bertahap terhadap era digital.

## Pembahasan

### 1. Strategi

Strategi yang berhasil dalam perusahaan atau organisasi merupakan sebuah rencana yang telah dikembangkan secara terstruktur untuk mewujudkan sasaran organisasi dengan cara yang efisien dan efektif. Ini dilakukan dengan mempertimbangkan faktor-faktor internal (seperti sumber daya dan kemampuan) serta eksternal (seperti kompetisi, pasar, dan aturan). Strategi yang baik dapat menyatukan visi, misi, dan sasaran organisasi dengan langkah-langkah yang konkret, dan juga mampu beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi dalam dunia bisnis. Dari hasil wawancara, tampak bahwa Seblak Madona masih mengelola SDM secara sederhana dan fleksibel sesuai karakteristik umum UMKM mikro di Indonesia. Perencanaan tenaga kerja belum berbasis sistem atau proyeksi jangka panjang, tetapi mengandalkan intuisi dan pengalaman langsung dari pemilik usaha. Hal ini sejalan dengan temuan Maulana (2022) yang menyatakan bahwa sebagian besar UMKM melakukan perencanaan SDM secara informal berdasarkan kebutuhan operasional harian.

### 2. Perencanaan SDM

Menurut Kaswan (2012), pengelolaan sumber daya manusia merupakan bagian yang saling terkait dalam proses manajemen, meliputi berbagai aspek seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan komponen lainnya. Dalam lingkungannya, pengelolaan sumber daya manusia berfokus pada pengaturan tenaga kerja, yang mencakup orang-orang yang memiliki kesiapan, keinginan, dan kemampuan untuk berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi serta kepentingan para pihak yang berkepentingan (Dewi Yulyasari, 2021).

Perencanaan tenaga kerja dibuat untuk memastikan bahwa organisasi atau perusahaan dapat memenuhi kebutuhan staf dengan tepat. Fungsi perencanaan sumber daya manusia adalah langkah pertama yang harus dilakukan dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada kompetensi adalah salah satu pendekatan yang menghubungkan aktivitas SDM dalam organisasi dengan kemampuan inti yang akan dikembangkan. Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah proses perekrutan. Dalam tahap perekrutan, diperlukan seleksi yang efektif untuk memastikan keseimbangan jumlah karyawan, sehingga kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dapat lebih terjaga (Heru Saputra 2020)

Perencanaan SDM merupakan tahapan di mana organisasi menganalisis dan mengenali apa saja yang diperlukan dalam sumber daya manusia, sehingga organisasi itu mampu menentukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuannya. Perencanaan SDM berfokus pada pengaturan tenaga kerja agar selaras dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam mendukung pencapaian tujuan. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Penyusunan rencana Sumber Daya Manusia (SDM) dilakukan untuk merancang berbagai kegiatan seperti pengaturan struktur organisasi, pemberian arahan, pengawasan, rekrutmen, peningkatan kemampuan, pemberian imbalan, penyatuan kepentingan, perawatan, penegakan aturan, dan pengakhiran masa kerja karyawan. Dengan demikian, rencana SDM harus mencakup seluruh aspek yang disebutkan sebelumnya dengan teliti dan akurat. Perencanaan SDM sangatlah krusial karena memungkinkan organisasi untuk memiliki proyeksi yang komprehensif mengenai kondisi di masa mendatang, serta dapat mengantisipasi potensi minimnya kualitas tenaga kerja yang dibutuhkan.

Fungsi dari perencanaan SDM adalah merumuskan dan menyelaraskan rencana SDM dengan strategi organisasi secara keseluruhan, menganalisis berbagai faktor seperti sosial dan teknologi yang dapat memengaruhi pekerjaan dan individu terkait dengan kebutuhan dan ketersediaan SDM bagi institusi pendidikan, membuat perkiraan mengenai SDM, mendukung aktivitas rekrutmen, penempatan, pengembangan kompetensi SDM, serta mengevaluasi efektivitas pemanfaatan SDM (Nenden Najiutul Huda, 2021)

### 3. Rekrutmen atau Penerimaan

Perekrutan atau penerimaan staf pendidikan adalah sebuah upaya untuk mencukupi kekurangan staf pendidikan di suatu institusi pendidikan, dilihat dari segi kuantitas dan juga kemampuannya. Untuk menjalankan hal tersebut, dibutuhkan aktivitas pencarian. Seperti yang dijelaskan oleh Handoko, "Pencarian (rekrutmen) adalah sebuah alur menemukan dan menarik minat orang-orang yang berpotensi untuk mengajukan diri sebagai pekerja" (Rusdiana, 2018).

Rekrutmen adalah suatu proses yang terdiri dari berbagai langkah dalam mencari, menarik, dan memilih individu yang memiliki motivasi, keterampilan, serta pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan sebuah perusahaan. Tujuan utama dari proses ini adalah untuk mengatasi kekurangan yang telah diidentifikasi dalam perencanaan pegawai, dengan harapan perusahaan dapat memperoleh karyawan berkualitas yang sesuai dengan tanggung jawab yang ada. Selain itu, hal ini memberikan dampak positif bagi pencapaian sasaran organisasi, serta membuka kesempatan untuk membangun hubungan yang baik antara perusahaan dan calon pegawai, sekaligus menciptakan ruang bagi kedua pihak untuk berkembang. Dengan demikian, rekrutmen bukan hanya sekadar mencari tenaga kerja, tetapi juga merupakan investasi untuk keberhasilan yang berkelanjutan bagi perusahaan (Pratisardy dan Lukito, 2019).

Menurut pendapat (Ardillah, 2020), proses rekrutmen dimulai saat suatu perusahaan merasakan perlunya sumber daya manusia dan memutuskan untuk mengumumkan lowongan, dan berlangsung hingga menemukan calon yang memenuhi syarat yang dibutuhkan untuk posisi atau lowongan yang tersedia (Dewi Yulyasari, 2021).

Pencarian (rekrutmen) pekerja adalah sebuah rangkaian langkah yang dilaksanakan oleh perusahaan untuk memperoleh sumber daya manusia baru melalui serangkaian prosedur yang meliputi pengenalan serta penilaian asal-usul pencari kerja, memastikan keperluan sumber daya manusia, proses penyaringan, penugasan, serta pengenalan lingkungan kerja. Tujuan dari pencarian pekerja adalah untuk menghadirkan jumlah pekerja yang memadai sehingga pimpinan memiliki opsi untuk memilih individu yang memenuhi standar yang mereka cari di dalam perusahaan (Nenden Najiatal Huda, 2021)

Strategi perekrutan sudah mulai menyentuh aspek digital, terlihat dari pemanfaatan media sosial sebagai media komunikasi rekrutmen. Namun, sistem seleksi masih informal dan belum ada prosedur tertulis. Fenomena ini juga ditemukan dalam penelitian oleh Wibowo (2020), yang menunjukkan bahwa UMKM cenderung mengutamakan kecepatan dan efisiensi dalam rekrutmen dengan mengandalkan kedekatan personal dan referensi internal.

#### 4. Penempatan Sumber Daya Insani

Menurut Ambar dan Rosida (2013), penempatan merujuk pada suatu kebijakan yang diterapkan oleh pimpinan suatu lembaga atau bagian dalam manajemen sumber daya manusia untuk menentukan apakah seorang karyawan akan tetap atau dipindahkan ke posisi atau jabatan tertentu berdasarkan kriteria keahlian, keterampilan, atau kualifikasi yang dimiliki. Sementara itu, Hariandja (2016) menyatakan bahwa penempatan kerja adalah proses penugasan atau pengisian posisi yang sudah ada, atau penempatan kembali pada jabatan baru yang berbeda. Danang (2015) menambahkan bahwa penempatan adalah proses untuk menugaskan kembali seorang karyawan ke pekerjaan yang baru. Penempatan (Placement) juga dapat dipahami sebagai langkah setelah proses seleksi, di mana calon karyawan yang terpilih (yang berhasil dalam seleksi) akan ditempatkan pada posisi atau pekerjaan yang sesuai dan diberikan kewenangan kepada individu tersebut (Hasibuan, 2017). Penempatan terdiri dari serangkaian aktivitas yang dilakukan untuk menentukan apakah penempatan seorang karyawan di posisi tertentu dalam organisasi adalah tepat. Suwatno (2015) mengemukakan bahwa beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai aspek penempatan meliputi latar belakang pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja, kondisi kesehatan fisik, serta usia (Heru Saputra, 2020).

Dalam aspek pelatihan dan penempatan, pendekatan learning by doing masih menjadi metode utama. Fitriyah (2021) menyatakan bahwa UMKM lebih memilih pendekatan ini karena biaya pelatihan formal yang tinggi serta keterbatasan sumber daya. Hal ini sesuai dengan praktik di Seblak Madona yang mengandalkan masa percobaan dan bimbingan langsung oleh pemilik usaha. Strategi ini juga terbukti efektif dalam meningkatkan loyalitas dan adaptasi karyawan di lingkungan kerja yang dinamis (Ramdani, 2021).

#### 5. Arah Strategis ke Depan: Penguatan SDM dan Digitalisasi Bertahap

Terkait digitalisasi, Seblak Madona menunjukkan kesiapan awal dengan rencana penerapan aplikasi kasir dan sistem absensi online. Menurut Lestari dan Pratama (2023), transformasi digital dalam pengelolaan SDM UMKM dapat meningkatkan efisiensi dan transparansi, tetapi perlu didukung pelatihan dan kesiapan budaya kerja digital. Temuan ini diperkuat oleh Nuraini dan Hidayat (2022) yang menegaskan bahwa integrasi teknologi informasi dalam operasional UMKM akan lebih berhasil jika disertai dengan literasi digital yang memadai di kalangan pelaku dan tenaga kerja UMKM. Lebih jauh, praktik informal dalam manajemen SDM yang dilakukan Seblak Madona, meskipun belum optimal secara administratif, menunjukkan fleksibilitas adaptif yang penting dalam konteks ketidakpastian pasar. Menurut Sugiyanto dan Yuliani (2020), fleksibilitas dalam penataan SDM merupakan keunggulan kompetitif UMKM yang memungkinkan mereka bertahan di tengah perubahan lingkungan bisnis.

Dengan demikian, UMKM Seblak Madona mencerminkan kondisi nyata pelaku usaha mikro dalam mengelola SDM di era digital, yang masih menghadapi tantangan struktural namun juga menunjukkan potensi berkembang melalui integrasi teknologi sederhana dan pelatihan berbasis praktik langsung. Upaya peningkatan kualitas SDM secara bertahap serta penerapan teknologi digital secara kontekstual dapat menjadi arah strategis yang realistis untuk meningkatkan daya saing UMKM serupa.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, UMKM Seblak Madona menerapkan strategi pengelolaan SDM yang bersifat fleksibel dan adaptif, sesuai dengan karakteristik usaha mikro di Indonesia. Perencanaan tenaga kerja dilakukan tanpa sistem formal, namun berbasis kebutuhan harian dan pengalaman langsung pemilik. Proses perekrutan memanfaatkan media sosial, dengan kriteria seleksi yang menitikberatkan pada sikap dan kemauan belajar. Sistem penempatan karyawan dilakukan melalui masa percobaan dan evaluasi kinerja. Di sisi lain, Seblak Madona mulai menunjukkan adaptasi terhadap era digital dengan rencana implementasi aplikasi kasir dan absensi online. Strategi-strategi ini menunjukkan bahwa meskipun masih terbatas secara struktural, UMKM memiliki potensi besar untuk mengembangkan manajemen SDM yang efektif dengan pendekatan kontekstual dan berbasis praktik langsung.

Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya penyesuaian dalam strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) untuk menghadapi era digital, khususnya bagi pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) seperti Seblak Madona. Di tengah tantangan yang dihadirkan oleh transformasi digital, Seblak Madona berhasil menunjukkan cara beradaptasi melalui



pengelolaan SDM yang fleksibel, informal namun tetap efektif. Perencanaan tenaga kerja dilakukan berdasarkan intuisi yang terfokus pada kondisi operasional harian tanpa keterikatan pada dokumen resmi atau sistem formal. Meskipun terlihat sederhana, pendekatan ini relevan dalam konteks usaha kecil yang mengutamakan kecepatan dan efisiensi dalam pengambilan keputusan.

Proses rekrutmen yang dilakukan memanfaatkan platform media sosial seperti WhatsApp dan Instagram, serta rekomendasi dari karyawan atau relasi dekat. Dalam rekrutmen ini, Seblak Madona lebih menekankan pada nilai-nilai personal seperti integritas, hasrat untuk belajar, dan sikap kerja positif, daripada pendidikan formal atau pengalaman kerja. Hal ini menunjukkan pendekatan berorientasi manusia yang sesuai dengan budaya kerja UMKM di Indonesia.

Penempatan karyawan dilakukan dengan sistem masa percobaan, yang memungkinkan evaluasi langsung terhadap kinerja dan kemampuan adaptasi dari calon karyawan. Proses pelatihan tidak dilaksanakan secara formal, melainkan melalui metode *learning by doing*, dengan bimbingan langsung dari pemilik usaha. Pendekatan ini menekankan efektivitas di tengah keterbatasan sumber daya, sekaligus membangun kedekatan interpersonal dan loyalitas di antara anggota tim.

Dalam hal digitalisasi, Seblak Madona mulai menunjukkan perkembangan lewat penggunaan aplikasi kasir digital serta sistem absensi online. Meskipun implementasinya masih dalam tahap awal dan terbatas, langkah ini menandai kesiapan untuk melakukan transformasi yang lebih luas menuju sistem manajemen SDM berbasis teknologi. Ini sejalan dengan kebutuhan UMKM untuk meningkatkan efisiensi operasional serta transparansi manajemen di era digital.

Penelitian ini juga menekankan bahwa keberhasilan manajemen SDM di UMKM tidak hanya tergantung pada kehadiran sistem formal, tetapi juga pada kemampuan untuk beradaptasi, kreativitas, dan hubungan emosional antara pemilik usaha dan karyawan. Walaupun masih menghadapi tantangan seperti rendahnya literasi digital dan kurangnya struktur formal, pendekatan bertahap yang berbasis praktik langsung berhasil menciptakan sistem kerja yang stabil dan produktif.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa strategi pengelolaan SDM yang fleksibel, humanistik, dan mampu beradaptasi dengan teknologi memberikan keuntungan kompetitif bagi UMKM di era digital. Temuan dari studi kasus Seblak Madona dapat menjadi panduan praktis bagi UMKM lain untuk menyusun strategi manajemen SDM yang sesuai dengan kapasitas dan skala mereka, serta sebagai langkah awal menuju transformasi digital yang lebih luas dan berkelanjutan.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan mengucapkan Alhamdulillah, penulis merasa sangat bersyukur atas petunjuk yang telah diberikan Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan jurnal yang berjudul “Strategi Efektif Dalam Perencanaan, Perekrutan, dan Penempatan Sumber Daya Insana Di Era Digital” Shalawat dan salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan suritauladan, sehingga terbukalah berbagai hikmah ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi umat manusia hingga akhir zaman, semoga kita termasuk hamba yang mendapatkan bagian kebbaikannya dan kelak akan mendapatkan syafaatnya.

Kesuksesan ini dapat penulis peroleh karena dukungan banyak pihak. Oleh karena itu, penulis menyadari dan menyampaikan terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Dr. Hj Nurul Setia Ningrum, S.E, M. M selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada mahasiswa.
2. Orang Tua yang telah memberikan do’a dan dukungan selama berlangsungnya penulisan jural ini.
3. Seluruh pihak yang terlibat dan tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulisan jurnal ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak yang berkepentingan. Kami selaku penulis menyadari bahwa dalam penulisan jurnal ini masih banyak terdapat kekurangan dan keterbatasan, baik dalam pelaksanaan kegiatan maupun penulisan. Oleh karena itu, penulis berharap adanya kritik dan saran yang bersifat membangun guna perbaikan dalam penulisan kedepannya. Jika dalam penyusunan jurnal ini masih terdapat kata-kata yang kurang berkenang di hati pembaca, penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya. Semoga segala bantuan dan kebaikan yang telah diberikan mendapatkan balasan pahala dari Allah SWT. Wassalamu’alaikum. Wr. Wb.

### DAFTAR PUSTAKA

- Saputri, L. A., Maulana, M. I., Istiqomah, N. K., & Ratnawati, I. (2024). Tantangan dan strategi manajemen sumber daya manusia di era transformasi digital: Studi literatur. *Manajemen Business Innovation Conference (MBIC)*, 7, 902–919. Universitas Tanjungpura.
- Ginting, S., Diantoro, K., Cindrakasih, R. R., Mubarak, R., & Suseno. (2024). The impact of digital transformation on talent recruitment strategies in modern human resource management. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2833–2840.
- Putri, O. S., Afnira, E., & Febriyanti, P. (2024). Strategi perencanaan sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan era digital. *Jurnal Pemimpin Bisnis Inovatif (JPBI)*, 1(3), 24–34.
- Huda, N. N. (2021). Konsep perencanaan, rekrutmen, dan pengangkatan sumber daya manusia di Madrasah Ibtidaiyah Al-Muthohhar Purwakarta. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 29–40. <https://doi.org/10.30868/im.v5i01.1587>
- Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. (2020). Pengaruh perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan kantor perwakilan bank indonesia provinsi bengkulu. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3 (2), 187-197.

Yulyasari, D., Margaretha, G., & Prasetyo, T. (2023). Analisis strategi rekrutmen dan penempatan yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 3(5), 10991–11000.

- Pratisardy, E., & Lukito, H. (2019). Dampak Rekrutmen, Seleksi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank XYZ TBK Cabang Padang. *Ekonis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 21(1).
- Ardillah, S. (2020). Pengaruh Sistem Manajemen Rekrutmen, Employee Engagement, Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Expedisi Di Kecamatan Pabean Cantikan Surabaya. *Media Mahardhika*, 18(3), 364-377.
- Fitriyah, N. (2021). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada UMKM di Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 21(2), 113–120.
- Lestari, A. D., & Pratama, H. (2023). Digitalisasi UMKM di Indonesia: Peluang dan Tantangan dalam Manajemen SDM. *Jurnal Administrasi Bisnis Digital*, 5(1), 34–45.
- Maulana, A. (2022). Praktik Manajemen SDM pada UMKM di Era Digital. *Jurnal Manajemen UMKM Indonesia*, 4(2), 87–95.
- Nuraini, F., & Hidayat, R. (2022). Literasi Digital dan Transformasi UMKM Pasca Pandemi. *Jurnal Ekonomi dan Inovasi Digital*, 6(2), 55–67.
- Ramdani, R. (2021). Penerapan Learning by Doing dalam Pengembangan Kompetensi Karyawan UMKM. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(1), 77–85.
- Sugiyanto, S., & Yuliani, T. (2020). Fleksibilitas Organisasi dalam Manajemen UMKM di Masa Krisis. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(2), 29–38.
- Wibowo, T. (2020). Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada Usaha Mikro: Studi Kasus di Kota Bekasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 52–60.
- Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. (2023). Strategi Nasional Digitalisasi UMKM. Jakarta: Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah.
- Qomaruddin, Q., & Sa'diyah, H. (2024). Kajian Teoritis Tentang Teknik Analisis Data Dalam Penelitian Kualitatif: Perspektif Spradley, Miles dan Huberman. *Journal of Management, Accounting and Administration*, 1(2), 77–84.
- Nur Aisyah, N. A., Hendrati, I. M., & Wardana, W. (2024). Adaptasi Digital Marketing Dalam Rangka Mewujudkan Ekonomi Kreatif UMKM di Kelurahan Penjaringsari. *Kacaneegara: Jurnal Pengabdian pada Masyarakat*, 7(1), 45–53