

ANALISIS MANAJEMEN SDM PADA USAHA TOKO KELONTONG SKALA MIKRO PAK MARYONO DI KECAMATAN GROGOL, KABUPATEN SUKOHARJO

Dias Sindi Fantika Putri¹⁾, Abu Bakar Akbar²⁾

^{1),2)}Universitas Slamet Riyadi Surakarta

Email : diassindi06@gmail.com¹⁾, massaboe66@gmail.com²⁾

Abstract: *Micro-scale grocery stores face intensifying retail competition, making human resource management crucial for sustaining business operations. This study aims to analyze human resource management at Pak Maryono's Grocery Store in Langenharjo Village, Grogol District, Sukoharjo Regency—specifically focusing on recruitment processes, compensation systems, and human resource management strategies. The study employs a qualitative method with a descriptive approach. Informants consisted of the business owner (key informant) and three employees (primary informants). Data were collected through interviews, and their validity was verified using source and technique triangulation; data analysis involved data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results indicate that recruitment is conducted simply—relying on recommendations from employees, family, and acquaintances, as well as WhatsApp—while prioritizing honesty, responsibility, and a willingness to work. Compensation includes wages aligned with the regional minimum wage (UMK), holiday allowances (THR), bonuses, staff housing facilities, and basic food assistance. Human resource management strategies utilize a family-oriented approach, open communication, direct supervision, and the instilling of values such as honesty and discipline. These practices foster harmonious working relationships and support business continuity. The findings imply that simple human resource management practices tailored to the business's characteristics can be effectively implemented in micro-scale grocery stores.*

Keywords: *Human Resource Management, Recruitment, Compensation, HR Management Strategy, Micro-scale Grocery Store.*

Abstrak: Toko kelontong skala mikro menghadapi persaingan ritel yang semakin berkembang sehingga pengelolaan sumber daya manusia menjadi penting untuk mendukung kelangsungan operasional usaha. Penelitian ini bertujuan menganalisis manajemen sumber daya manusia pada Toko Kelontong Pak Maryono di Desa Langenharjo, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo, khususnya proses rekrutmen, sistem kompensasi, dan strategi pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Informan terdiri atas satu pemilik usaha sebagai informan kunci dan tiga karyawan sebagai informan utama. Data dikumpulkan melalui wawancara dan diuji keabsahannya menggunakan triangulasi sumber dan teknik, sedangkan analisis data meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dilakukan secara sederhana melalui rekomendasi karyawan, keluarga, kenalan, dan media WhatsApp dengan mengutamakan kejujuran, tanggung jawab, dan kemauan bekerja. Kompensasi meliputi gaji sesuai UMK, THR, bonus, fasilitas mess, dan bantuan sembako. Strategi pengelolaan SDM dilakukan melalui pendekatan kekeluargaan, komunikasi terbuka, pengawasan langsung, serta penanaman nilai kejujuran dan kedisiplinan. Praktik tersebut menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan mendukung keberlangsungan usaha. Temuan ini berimplikasi bahwa pengelolaan SDM yang sederhana namun sesuai karakteristik usaha dapat diterapkan secara efektif pada toko kelontong skala mikro.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Rekrutmen, Kompensasi, Strategi Pengelolaan SDM, Toko Kelontong Skala Mikro.

PENDAHULUAN

Usaha mikro memiliki peran penting dalam aktivitas perekonomian masyarakat, termasuk usaha toko kelontong yang berhadapan langsung dengan kebutuhan konsumen sehari-hari. Di tengah persaingan usaha ritel yang semakin berkembang, pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting dalam menjaga kelancaran operasional dan keberlangsungan usaha. Meskipun pengelolaan sumber daya manusia pada usaha mikro umumnya dilakukan secara sederhana, proses rekrutmen, pemberian kompensasi, dan strategi pengelolaan karyawan tetap diperlukan untuk menciptakan hubungan kerja yang baik dan mendukung pencapaian tujuan usaha.

Toko Kelontong Pak Maryono di Desa Langenharjo, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo merupakan usaha toko kelontong skala mikro yang dalam pengelolaan sumber daya manusianya masih menggunakan pendekatan yang sederhana. Kondisi tersebut menarik untuk dikaji karena praktik manajemen sumber daya manusia pada usaha mikro memiliki karakteristik yang berbeda dengan organisasi atau perusahaan berskala besar. Berdasarkan kondisi tersebut, rumusan masalah penelitian ini adalah: (1) bagaimana proses rekrutmen yang dilakukan oleh Toko Kelontong Pak Maryono; (2) bagaimana sistem kompensasi yang diterapkan; dan (3) bagaimana strategi pemilik usaha dalam mengelola sumber daya manusia?

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses rekrutmen, sistem kompensasi, serta strategi pemilik dalam mengelola sumber daya manusia pada Toko Kelontong Pak Maryono. Ketiga aspek tersebut dipilih karena berkaitan langsung dengan pengelolaan tenaga kerja dan keberlangsungan kegiatan operasional usaha.

Kajian mengenai manajemen sumber daya manusia pada usaha mikro masih perlu dikembangkan, khususnya pada konteks toko kelontong tradisional yang memiliki pola pengelolaan tenaga kerja secara sederhana. Penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya kajian Manajemen Sumber Daya Manusia melalui gambaran empiris mengenai praktik rekrutmen, kompensasi, dan strategi pengelolaan karyawan pada usaha toko kelontong skala mikro. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu MSDM sekaligus menjadi masukan praktis bagi pemilik usaha dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai praktik manajemen sumber daya manusia pada Toko Kelontong Pak Maryono di Desa Langenharjo, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo. Penelitian dilaksanakan pada Oktober 2025 hingga Juli 2026 dengan fokus pada tiga aspek, yaitu proses rekrutmen, sistem kompensasi, dan strategi pemilik dalam mengelola sumber daya manusia.

Informan dipilih secara purposive berdasarkan keterlibatan dan pengetahuan mereka terhadap pengelolaan sumber daya manusia di toko. Informan terdiri atas satu informan kunci, yaitu pemilik usaha, Bapak Maryono, yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan SDM, serta tiga informan utama, yaitu Anisa, Putri, dan Ica, yang merupakan karyawan dan terlibat langsung dalam kegiatan operasional toko. Data primer diperoleh melalui wawancara semi-terstruktur menggunakan pedoman wawancara yang telah disiapkan. Wawancara dilakukan kepada pemilik dan ketiga karyawan untuk menggali informasi mengenai rekrutmen, kompensasi, dan strategi pengelolaan SDM.

Data yang diperoleh kemudian diperiksa melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik dengan membandingkan informasi dari pemilik dan karyawan serta hasil pengumpulan data. Selanjutnya, data dianalisis secara kualitatif melalui tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan untuk memperoleh gambaran mengenai praktik manajemen sumber daya manusia pada Toko Kelontong Pak Maryono.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Rekrutmen Berbasis Kepercayaan dan Jaringan Sosial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen di Toko Kelontong Pak Maryono dilakukan secara sederhana dan belum menggunakan prosedur formal seperti seleksi administrasi atau tes tertulis. Calon karyawan diperoleh terutama melalui rekomendasi karyawan, keluarga, dan kenalan, serta informasi lowongan melalui WhatsApp. Dalam menentukan calon karyawan, pemilik lebih mempertimbangkan kejujuran, tanggung jawab, sikap, dan kemauan bekerja dibandingkan pengalaman kerja atau persyaratan administratif. Pola tersebut menunjukkan bahwa rekrutmen pada usaha mikro tidak sepenuhnya mengikuti mekanisme formal perusahaan besar, tetapi menyesuaikan kebutuhan dan karakteristik usaha.

Temuan ini sejalan dengan Noor dkk. (2023) yang memandang rekrutmen sebagai proses memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pada konteks usaha mikro, kesesuaian tersebut tidak selalu ditentukan melalui prosedur seleksi yang kompleks, tetapi dapat dibangun melalui kepercayaan dan penilaian langsung terhadap karakter calon karyawan. Temuan penelitian juga konsisten dengan Nurohman (2024) yang menjelaskan bahwa pengelolaan SDM pada usaha mikro cenderung sederhana dan mempertimbangkan hubungan kepercayaan serta karakter calon tenaga kerja. Selain itu, Hafid dkk. (2023) menunjukkan pentingnya rekrutmen dalam memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan usaha, sedangkan Rohmatin dkk. (2025) menemukan pola rekrutmen berbasis hubungan kekeluargaan dan rekomendasi pada Warung Madura.

Dengan demikian, kontribusi penting dari temuan ini adalah menunjukkan bahwa informalitas dalam rekrutmen tidak selalu berarti pengelolaan yang tidak efektif. Pada Toko Kelontong Pak Maryono, jaringan sosial justru berfungsi sebagai mekanisme penyaringan awal yang mengurangi ketidakpastian mengenai karakter calon karyawan. Namun, mekanisme tersebut juga menunjukkan bahwa keberhasilan rekrutmen sangat bergantung pada kemampuan pemilik dalam menilai calon secara langsung. Artinya, kekuatan utama sistem rekrutmen terletak pada kepercayaan dan kedekatan sosial, bukan pada kelengkapan prosedur administratif.

2. Kompensasi sebagai Bentuk Penghargaan dan Kesejahteraan Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang diterapkan terdiri atas kompensasi finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial meliputi gaji sesuai UMK, THR,

serta bonus atau tambahan tertentu, sedangkan kompensasi nonfinansial berupa fasilitas mess dan bantuan sembako. Pemberian kompensasi tersebut disesuaikan dengan kemampuan usaha sekaligus kebutuhan karyawan. Karyawan juga menilai kompensasi yang diterima cukup baik karena tidak hanya memberikan pendapatan, tetapi juga membantu memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Temuan tersebut sejalan dengan Noor dkk. (2023) yang menjelaskan bahwa kompensasi merupakan balas jasa atas kontribusi karyawan dan tidak terbatas pada gaji, tetapi dapat berupa fasilitas maupun penghargaan lainnya. Nurohman (2024) juga menegaskan bahwa usaha mikro cenderung menyesuaikan sistem kompensasi dengan kemampuan finansial usaha. Sementara itu, Jonathan dan Handayani (2025) menemukan bahwa kompensasi yang meliputi upah, tunjangan, insentif, dan fasilitas berkaitan positif dengan kinerja karyawan UMKM.

Dalam konteks penelitian ini, kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai imbalan ekonomi, tetapi juga menjadi instrumen untuk membangun rasa aman, dihargai, dan memiliki hubungan kerja yang berkelanjutan. Pemberian fasilitas mess dan sembako memperlihatkan bahwa pemilik menyesuaikan kompensasi dengan kondisi nyata karyawan, bukan semata-mata menggunakan pendekatan finansial. Dengan demikian, temuan ini memperlihatkan bahwa pada usaha mikro, efektivitas kompensasi dapat dibangun melalui kombinasi imbalan finansial dan dukungan kesejahteraan yang sederhana tetapi relevan dengan kebutuhan karyawan.

3. Pendekatan Kekeluargaan sebagai Strategi Pengelolaan SDM

Strategi pengelolaan SDM di Toko Kelontong Pak Maryono dilakukan melalui pendekatan kekeluargaan, komunikasi terbuka, pengawasan langsung, pembagian tugas yang fleksibel, serta penanaman nilai kejujuran dan kedisiplinan. Ketiga karyawan menyatakan bahwa pemilik memperlakukan mereka secara baik dan adil serta memberikan ruang untuk membicarakan permasalahan pekerjaan. Kondisi tersebut menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendorong karyawan untuk bertahan dalam pekerjaan.

Temuan tersebut sejalan dengan Noor dkk. (2023) yang menempatkan pengelolaan, pembinaan, dan pemeliharaan hubungan kerja sebagai bagian penting dari manajemen SDM. Nurohman (2024) juga menjelaskan bahwa pada usaha mikro, kedekatan hubungan antara pemilik dan karyawan, komunikasi, serta rasa saling percaya menjadi modal penting karena usaha mikro umumnya belum memiliki sistem SDM yang formal. Temuan penelitian juga sejalan dengan Mariany dan Setyawan (2026) serta Yusiani dkk. (2024) yang menekankan

pentingnya pengelolaan SDM dalam mendukung pengembangan dan keberlangsungan UMKM.

Makna utama dari temuan tersebut adalah bahwa strategi SDM pada usaha mikro tidak harus diwujudkan dalam bentuk kebijakan tertulis untuk dapat berfungsi secara efektif. Pada Toko Kelontong Pak Maryono, fungsi manajemen SDM justru berlangsung melalui praktik sehari-hari yang bersifat interpersonal. Pendekatan kekeluargaan menjadi mekanisme informal untuk membangun kepercayaan, komunikasi, kedisiplinan, dan loyalitas karyawan. Hal ini penting karena usaha mikro memiliki jumlah tenaga kerja yang terbatas sehingga hubungan antara pemilik dan karyawan secara langsung memengaruhi kelancaran operasional.

4. Integrasi Praktik SDM pada Usaha Mikro

Secara keseluruhan, ketiga temuan menunjukkan bahwa praktik manajemen SDM di Toko Kelontong Pak Maryono membentuk satu pola pengelolaan yang saling berkaitan. Rekrutmen berbasis kepercayaan membantu pemilik memperoleh tenaga kerja yang dianggap sesuai secara karakter; kompensasi finansial dan nonfinansial memberikan penghargaan sekaligus dukungan kesejahteraan; sedangkan pendekatan kekeluargaan dan komunikasi terbuka mempertahankan hubungan kerja yang harmonis. Dengan demikian, pengelolaan SDM pada usaha mikro tidak dapat dipahami hanya melalui keberadaan prosedur formal, tetapi perlu dilihat dari kemampuan pemilik menyesuaikan praktik SDM dengan skala, sumber daya, dan kebutuhan usaha.

Temuan ini sekaligus memperkuat research gap penelitian, karena penelitian terdahulu dalam skripsi lebih banyak membahas rekrutmen, kompensasi, atau praktik MSDM secara terpisah, sedangkan penelitian ini mengkaji ketiga aspek tersebut secara terpadu pada toko kelontong tradisional skala mikro. Secara akademik, penelitian ini menunjukkan bahwa MSDM pada usaha mikro memiliki karakter adaptif dan informal, tetapi tetap menjalankan fungsi-fungsi penting manajemen SDM melalui mekanisme kepercayaan, penghargaan, dan hubungan interpersonal. Temuan tersebut memperluas pemahaman bahwa efektivitas pengelolaan SDM pada usaha mikro tidak semata-mata ditentukan oleh formalitas sistem, melainkan oleh kesesuaian praktik dengan karakteristik usaha dan kebutuhan tenaga kerjanya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia pada Toko Kelontong Pak Maryono dilaksanakan secara sederhana dan disesuaikan dengan karakteristik

usaha skala mikro. Proses rekrutmen dilakukan melalui rekomendasi karyawan, saudara, kenalan, dan WhatsApp dengan mengutamakan kejujuran, sikap, kemauan bekerja, dan tanggung jawab. Sistem kompensasi mencakup gaji sesuai UMK, THR, bonus, fasilitas mess, dan bantuan sembako. Sementara itu, strategi pengelolaan SDM dilakukan melalui pendekatan kekeluargaan, komunikasi terbuka, pengawasan langsung, serta penanaman nilai kejujuran dan kedisiplinan. Ketiga aspek tersebut menjawab tujuan penelitian sekaligus menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang sederhana dapat mendukung hubungan kerja yang harmonis, rasa tanggung jawab, loyalitas karyawan, serta kelancaran operasional dan keberlangsungan usaha.

Secara praktis, hasil penelitian menunjukkan pentingnya mempertahankan pengelolaan SDM berbasis kepercayaan, komunikasi, dan pendekatan kekeluargaan pada usaha mikro. Secara akademik, penelitian ini memberikan gambaran mengenai praktik manajemen SDM pada konteks toko kelontong skala mikro. Penelitian ini terbatas pada satu objek penelitian dan tiga aspek MSDM, yaitu rekrutmen, kompensasi, dan strategi pengelolaan SDM, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan pada seluruh usaha toko kelontong skala mikro. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan kajian dengan menambahkan aspek pelatihan dan pengembangan karyawan, penilaian kinerja, motivasi kerja, atau kepuasan kerja serta menggunakan objek usaha mikro yang lebih beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Jonathan, K., & Handayani, K. (2025). Kompensasi sebagai Penentu Kinerja Karyawan UMKM: Studi pada Pertokoan Keramik Pasar Ular Permai Jakarta Utara. *Global Research on Economy, Business, Communication, and Information*, 2(2), 107–120. <https://doi.org/10.46806/grebuci.v2i2.1768>
- Mariany, R., & Setyawan, A. (2026). *Perancangan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia pada Toko Union Jaya Lestari*.
- Asmirin Noor, dkk. (2023). *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Dwi Aris Nurohman. (2024). *PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA*. PT Indonesia Delapan Kreasi Nusa.
- Rohmatin, A., Abidin, A., Sholihah, A. F., Haryanto, R., & Madura, I. (t.t.). *Strategi Rekrutmen dan Seleksi Warung Madura: Pendekatan Lokal dalam Mencari Pengelola Warung Terbaik*.
- Yusiani, A. S., Nurkhairi, M. F., Anthoni, L., Yudawirawan, M. Y., Umam, M. K., &

Ariwibowo, M. E. (2024). *Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Umkm Bogor Asri*. 3.