

Human Resource Management in Improving Employee Skills

Fitria Agustina^{1*}, Nabilah Maulidah Az-Zahroh², Ahmad Dhani Syahrudin³,
Iriani Ismail⁴

Universitas Trunojoyo Madura

Corresponding Author: Fitria Agustina agustinafitria825@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: HR Management,
Employee Skills

Received : 5 December

Revised : 17 December

Accepted: 29 January

©2024 Agustina, Zahroh, Syahrudin,
Ismail: This is an open-access article
distributed under the terms of the
[Creative Commons Atribusi 4.0
Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

The aim of this research is to identify human resource management in improving employee skills in minimarkets located on Jl Raya Telang No.1, Perumahan Telang Indah, Telang, Kamal, Bangkalan Regency. The method used is descriptive qualitative. This research uses information data collection methods through interviews with target sources, image documentation, location surveys. The results of our research show that human resource management in improving employee skills at the Abell Store which is applied at SRC Abell can be said to be appropriate. Starting from recruitment, to determining new employees

Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Keterampilan Karyawan

Fitria Agustina^{1*}, Nabilah Maulidah Az-Zahroh², Ahmad Dhani Syahrudin³, Iriani Ismail⁴

Universitas Trunojoyo Madura

Corresponding Author: Fitria Agustina agustinafitria825@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Pengelolaan SDM, Keterampilan Karyawan

Received : 5 December

Revised : 17 December

Accepted: 29 January

©2024 Agustina, Zahroh, Syahrudin, Ismail: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan keterampilan karyawan di Minimarket yang berada di Jl Raya Telang No.1, Perumahan Telang Indah, Telang, Kamal, Kabupaten Bangkalan. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Dalam penelitian ini menggunakan cara pengumpulan data informasi melalui wawancara pada target narasumber, dokumentasi gambar, survey lokasi. Hasil penelitian kami menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan keterampilan karyawan di Abell Store yang diterapkan pada SRC Abell bisa dikatakan sudah tepat. Mulai dari perekrutan, sampai penetapan karyawan baru

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek penting dalam menjalankan sebuah organisasi atau perusahaan. Dalam era yang terus berubah dan kompetitif seperti saat ini, keterampilan karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang dapat membedakan kesuksesan suatu perusahaan. Artikel ini akan membahas pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan keterampilan karyawan.

Keterampilan karyawan meliputi berbagai aspek, seperti aspek keterampilan teknis, keterampilan interpersonal, dan keterampilan untuk beradaptasi dengan perubahan. Dalam dunia kerja yang terus berkembang, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawannya memiliki keterampilan yang relevan dan mutakhir. Hal ini tidak hanya membantu perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya, tetapi juga meningkatkan kepuasan karyawan dan memperkuat citra perusahaan sebagai tempat kerja yang berkualitas.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan keterampilan karyawan melibatkan sejumlah langkah strategis. Pertama, perusahaan perlu memiliki proses seleksi dan perekrutan yang cermat untuk memastikan bahwa mereka mendapatkan individu yang memiliki potensi untuk berkembang dan berkontribusi secara signifikan. Setelah karyawan bergabung, perusahaan perlu memiliki program pelatihan dan pengembangan yang efektif, yang dapat membantu mereka meningkatkan keterampilan mereka sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan.

Pada era dimana persaingan bisnis semakin ketat, pengelolaan sumber daya manusia menjadi unsur kunci dalam mengembangkan kesuksesan bisnis, bahkan untuk bisnis mini market. Mini market dengan skala bisnis yang lebih kecil, juga tidak luput dari pentingnya mengelola keterampilan karyawan dengan baik. Artikel ini akan menjelaskan bagaimana pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat menjadi faktor utama dalam meningkatkan keterampilan karyawan di lingkungan bisnis mini market.

Bisnis mini market, yang sering kali merupakan usaha ritel dengan staff yang terbatas, memiliki tantangan tersendiri dalam memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk memberikan layanan yang berkualitas kepada pelanggan. Keterampilan dalam hal ini mencakup pelayanan yang ramah, manajemen inventaris yang efisien, dan pemahaman tentang produk yang dijual.

Artikel ini mengulas beberapa pengelolaan sumber daya manusia yang dapat membantu mini market meningkatkan keterampilan karyawan mereka. Ini termasuk proses perekrutan yang selektif, pelatihan berfokus pada keterampilan yang dibutuhkan, dan pengembangan karir yang memotivasi karyawan untuk terus belajar dan berkembang.

Selain itu, artikel ini akan membahas bagaimana perusahaan mini market dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan keterampilan. Ini mencakup budaya perusahaan yang mendorong pembelajaran dan inovasi, serta insentif yang memotivasi karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Dalam dunia bisnis yang berubah dengan cepat, mini market yang mampu mengelola keterampilan karyawan mereka dengan baik

memiliki keunggulan kompetitif. Artikel ini akan memberikan wawasan dan saran praktis untuk pemilik bisnis mini market dan manajer sumber daya manusia dalam usaha mereka untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan mencapai keberhasilan yang berkelanjutan dalam bisnis.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada Bisnis Minimarket

Dalam mengelola sebuah minimarket menurut (<https://manajemenretailminimarketswalayan.wordpress.com/>) diperhatikan 4 hal pokok yang saling berkaitan satu sama lain, yaitu : (1) keuangan, (2) operasional, (3) pembelian, dan (4) sumber daya manusia. Perlu adanya manajemen yang baik terhadap keuangan, operasional, pembelian dan sumber daya manusia. Berikut ini adalah penjelasan mengenai 4 hal tersebut: (1) manajemen keuangan. Manajemen keuangan dalam usaha minimarket meliputi, bagaimana cara pencatatan kas dan perencanaan kas/cash planning yang baik; (2) manajemen operasional. Manajemen operasional meliputi kontrol keluar masuk barang, kontrol gudang, kontrol persediaan barang, cara display barang yang baik dan benar, kontrol pengawasan minimarket, kontrol pelayanan konsumen, promosi dan kontrol keamanan lingkungan minimarket; (3) manajemen pembelian. Manajemen pembelian meliputi, cara estimasi order yang baik, cara penentuan margin barang dagangan yang tepat, negoisasi supplier, kontrol kualitas barang dagangan dan kontrol retur barang; dan (4) manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia meliputi, cara membuat struktur organisasi minimarket, cara membuat job description, cara rekrutmen dan penempatan karyawan, evaluasi karyawan (reward dan punishment), training dan pelatihan, peraturan perusahaan dan cara pembuatan kontrak kerja karyawan.

Keterampilan Seorang Karyawan

Sebuah perusahaan maupun organisasi pasti membutuhkan sebuah karyawan. Untuk perekrutan karyawan baru pasti terdapat syarat dan ketentuan yang dibutuhkan sebuah perusahaan maupun organisasi tersebut. Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan mendatangkan kepuasan maka akan berpengaruh pada kinerja, apabila suatu pekerjaan dilakukan berdasarkan skill (keterampilan) maka bukan hal yang tidak mungkin suatu kinerja karyawan yang baik akan tercipta, sehingga dengan sendirinya tercipta pula suatu produktivitas organisasi yang baik (Ritonga, 2015; Siregar, 2016; Sarunaha, 2017; Latief, 2018; Kadir, 2018).

Hal ini pengelolaan keterampilan (keahlian) karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik itu tanggungjawab dari seorang manajer Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi adapun fungsi dari pentingnya pengelolaan skill manajer Sumber Daya Manusia menurut Bangun, W (2012) adalah (1) perubahan teknologi (2) spesialisasi pekerjaan (3) Tuntutan srikat pekerja (4) Kemampuan karyawan yang ada sekarang (5) Tersedianya calon karywan yang ada (6) Kesenjangan pengetahuan dan kemampuan antar karyawan, dan (7) Kebutuhan kebutuhan psikologis dan sosial dari pekerjaan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Dalam penelitian ini menggunakan cara pengumpulan data informasi melalui wawancara pada target narasumber, dokumentasi gambar, survey lokasi. Seperti yang diungkapkan oleh Nazir (2014, hlm. 43) bahwa metode penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang dengan tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifatsifat serta hubungan antarfenomena yang diselidiki.

1. Lokasi Penelitian

Lokasi pada penelitian ini bertempat di SRC Abell Store, Jl Raya Telang No.1, Perumahan Telang Indah, Telang, Kamal, Kabupaten Bangkalan, Jawa Timur. Untuk lokasi ini mempunyai 2 tempat, yaitu: minimarket dan café. Akan tetapi, untuk penelitian ini hanya mengambil lokasi mini marketnya saja.

2. Informan Penelitian

Pada penelitian ini, tim kami mengambil 2 informan untuk mendapatkan informasi yang akurat. Informan ini seorang karyawan yang bekerja di Abell Store. Informan pertama bernama Adit, beliau bekerja di SRC Abell Store masih baru jalan 2 bulan. Informan ke-dua bernama Abdul Jalil, beliau bekerja di SRC Abell Store jalan 3 thn.

3. Hasil Wawancara

Berikut hasil wawancara tim kami dengan 2 informan yang kita pilih:

P : Untuk simbol tim pewawancara

N1 : Untuk simbol Narasumber pertama

N2 : Untuk simbol Narasumber kedua

a.N1 : Informan pertama

Nama : Adit

Tanggal wawancara : 14 September 2023

Tempat dan pukul : Bertempat di SRC Abell Store pada pukul 19:30 WIB

b.N2 : Informan kedua

Nama : Abdul Jalil

Tanggal Wawancara : 15 September 2023

Tempat dan Pukul : Bertempat di SRC Abell Store pada pukul 11.30 WIB

Tabel 1. Hasil Wawancara

P	Bagaimana cara minimarket ini untuk merekrut karyawan sesuai dengan kebutuhan?
N1	Cara toko ini menyebar informasi lowongan pekerjaan dengan menyebar lewat rekan-rekan yang bekerja di SRC Abell Store, dan menyebarnya lewat media sosial.
N2	Dengan cara menyebar info lowongan pekerjaan melalui rekan-rekan yang bekerja di SRC Abell Store pada saat itu, dan menyebarnya melalui media sosial. Jadi yang menyebarkan itu karyawan SRC Abell Store pada saat itu dan disebar ke teman yang membutuhkan pekerjaan. Jika masuk ke tahap interview, interview dilakukan di SRC Abell Café. Untuk yang lolos interview dan melaksanakan masa training langsung di terjunkan ke SRC Abell Store selama kurang lebih 2 bulan.
P	Bagaimana cara minimarket memperlakukan karyawan satu sama lain dengan adil?
N1	Selama ini saya bekerja tidak ada perlakuan khusus untuk karyawan tertentu. Semuanya diperlakukan secara adil.
N2	Sebenarnya adil dalam gaji itu tidak tau dan sangat sensitif untuk mengetahui itu satu sama lain. Jika adil dilihat dari perlakuan kepala toko ke semua karyawan itu sangat adil, jika ada yang salah juga dimarahi.
P	Apakah minimarket ini sering berganti karyawan?
N1	Untuk berganti karyawan pernah terjadi, tetapi itu karna kemauan pribadi
N2	Sering berganti karyawan enggak. Berganti karyawan pun itu karna kemauan sendiri, tidak ada masalah atau paksaan.
P	Jika ada karyawan yang keluar dari minimarket ini, bagaimana cara minimarket untuk memenuhi jumlah karyawan kembali?
N1	Kalau ada yang keluar, toko ini membuka lowongan pekerjaan kembali, seperti sebelum-sebelumnya.
N2	Untuk yang keluar toko ini membuka lowongan pekerjaan kembali dan menyebarkan lewat rekan-rekan karyawan toko tersebut.
P	Bagaimana cara minimarket mengevaluasi jika terjadi sebuah kesalahan terhadap karyawan?
N1	Untuk mengevaluasi secara bersama tidak ada, langsung mendapat teguran dari kepala toko untuk karyawan yang melakukan kesalahan.

	Kemarin ada kehilangan LPG dan itu disuruh mengganti rugi. Jadi yang mengganti rugi seluruh karyawan melalui iuran.
N2	Kalau evaluasi tidak ada, cuman ada teguran langsung dari kepala toko, jika sudah ada teguran maka seluruh karyawan juga mengantisipasi tidak terulangnya kesalahan itu tersebut. Kemarin kejadian kehilangan tabung gas LPG, sama kepala toko disuruh mengganti rugi, jadi yang mengganti rugi seluruh karyawan dengan cara iuran.
P	Apakah ada tim khusus untuk mengontrol minimarket ini?
N1	Ada, ya kepala toko, melihat kondisi toko tersebut.
N2	Ada, itu kepala toko. Selalu datang hampir setiap dipagi hari. Selalu mengecek produk-produk, mengecek isi gudang, mengecek kinerja karyawan juga
P	Bagaimana cara minimarket ini mentraining karyawan baru?
N1	Ini saya juga lagi training. Trainingnya langsung terjun ke lapangan (toko) dan jalan 2 bulan.
N2	Untuk training langsung ke toko. Untuk training kurang lebih 2 bulan, dan seluruh karyawan pasti merasakan seluru posisi yang ada.
P	Apa yang membuat anda tertarik untuk bekerja di minimarket ini?
N1	Tertariknya sih enggak, cuman karna kebutuhan saja.
N2	Kerja disini bukan karna tertarik, karna kebutuhan saja, biar bisa mendapatkan penghasilan.
P	Apakah ada keterampilan khusus untuk memenuhi posisi tertentu?
N1	Tidak ada, kasir juga bergantian.
N2	Tidak ada, mungkin di syarat lowongan kerja bisa mengaplikasikan komputer, dan itu juga pengaplikasian komputer di kasir bisa dipelajari saat masa training.
P	Apakah ada kesulitan saat anda bekerja di minimarket ini?
N1	Tidak ada
N2	Tidak ada

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada pembahasan ini, akan menguraikan hasil penelitian dari tim kami yang berlokasi pada SRC Abell Store Jl. Raya Telang No.1, Perumahan Telang Indah, Telang, Kec. Kamal, Kabupaten Bangkalan, Jawa Timur. Pada pembahasan ini terdapat 2 poin yaitu Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada SRC Abell Store dan Keterampilan Karyawan yang ada di SRC Abell Store.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada SRC Abell Store

Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam istilah lain sering disebut: "Personal management"; "personal administration"; "human resource", (Umi Sukamti, 1989:4). Pengelolaan sumber daya manusia ini sangat dibutuhkan untuk di sebuah organisasi maupun perusahaan.

Edwin B. Flippo (1984) menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan atau sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.

Pada SRC Abell Store ini, memiliki 14 karyawan baik di lantai atas maupun bawah. Yang dilakukan pimpinan Abell Store pertama kali untuk mendapatkan 14 orang karyawan yaitu dengan cara rekrutmen karyawan baru. Menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson (1997:227) rekrutmen antara lain meliputi upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada. Sebagai akibatnya rekrutmen tidak hanya menarik simpati atau minat seseorang untuk bekerja pada perusahaan tersebut, melainkan juga memperbesar kemungkinan untuk mempertahankan mereka setelah bekerja.

Informasi lowongan pekerjaan di SRC Abell Store ini dilakukan dengan penyebaran informasi melalui media sosial. Info tersebut juga disebarluaskan melalui media sosial dari karyawan tersebut, agar teman-teman dari karyawan tersebut juga mendapatkan informasi lowongan pekerjaan. Dari 2 informan yang kita pilih juga mengungkapkan jikalau beliau ini mendapatkan informasi lowongan pekerjaan melalui media sosial temannya yang sebelumnya memang bekerja di SRC Abell Store.

Setelah membuka lowongan pekerjaan dan menerima berkas-berkas dari para pelamar, SRC Abell Store menyeleksi berkas-berkas dari para pelamar kerja, Menurut Umi Sukamti (1989: 153) mendefinisikan seleksi sebagai suatu proses penetapan pelamar yang mana diantara mereka direkrut dengan melalui pertimbangan persyaratan-persyaratan untuk dapat diterima dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Jika para pelamar kerja sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan dari manajemen Abell Store, maka masuk tahap berikutnya yaitu tahap interview. Untuk tahap interview ini, para pihak manajemen SRC Abell Store melakukan interview. Para calon karyawan akan diinterview tepat di Abell Café. Setelah diadakannya tahap interview maka pihak manajemen SRC Abell Store divisi HRD akan memilah lagi siapa yang cocok untuk dijadikan karyawan baru dan bergabung menjadi karyawan Abell Store.

Jika sudah ditentukan dan dinyatakan siapa saja yang dapat bergabung menjadi karyawan baru, maka masuk tahap terakhir yaitu masa training.

"Pelatihan (training) menurut Edwin B. Flippo, sebagaimana dikutip oleh Hasibuan (2000, h. 70), yaitu merupakan "Suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. "Menurut pasal 1 ayat 9 undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pelatihan adalah "Keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. "Di SRC Abell Store mengadakan masa training selama 2 bulan. Untuk masa training ini dilakukan langsung terjun lapangan, jadi para calon karyawan baru langsung melakukan masa training di SRC Abell Store dengan arahan dari atasan. Masa training ini tidak ada ketentuan khusus untuk bagian tertentu. Semua calon karyawan diajarkan dan dilatih disemua bagian, bisa bagian gudang, kasir, dan lainnya. Setelah masa training selesai, maka yang dari awal status calon karyawan baru berubah menjadi status karyawan baru.

Di SRC Abell Store ini terdapat kepala gudang yang bertugas controlling kinerja karyawan, kebutuhan barang digudang, penataan posisi rak barang, dan dilakukannya setiap hari dipagi hari untuk mengetahui kesalahan maupun kekurangan yang terjadi di toko tersebut. Pendapat William N. Dunn, istilah evaluasi mempunyai arti yaitu: "Secara umum istilah evaluasi dapat disamakan dengan penaksiran (appraisal), pemberian angka (rating) dan penilaian (assessment), kata-kata yang menyatakan usaha untuk menganalisis hasil kebijakan dalam arti satuan nilainya. Dalam arti lebih spesifik, evaluasi berkenaan dengan produksi informasi mengenai nilai atau manfaat hasil kebijakan" (Dunn, 2003:608). Seperti yang dikatakan oleh 2 informan kita, Abdul Jalil dan Adit mengatakan bahwa SRC Abell Store ini tidak mengadakan evaluasi dengan karyawan. Jadi, jika karyawan melakukan kesalahan, atasan mereka yang langsung memberi teguran atau sanksi kepada karyawan yang melakukan kesalahan tersebut.

Contohnya, tidak lama telah terjadi kehilangan tabung gas LPG, yang dimana para karyawan harus mengganti tabung gas LPG sesuai jumlah yang hilang tersebut. Mereka beriuran satu sama lain untuk mengganti tabung gas LPG yang hilang itu. Bukan hanya tabung gas LPG saja kalau hilang disuruh mengganti, akan tetapi barang lainnya pun kalau hilang juga sama harus diganti juga. Ini bukan perihal inisiatif, tetapi memang sudah peraturan dari awal, jika ada yang hilang harus mengganti barang tersebut sesuai jumlah yang hilang.

Atasan SRC Abell Store ini tidak membedakan karyawan satu dengan yang lainnya. Semua disama ratakan, untuk urusan masalah gaji dan lain sebagainya mungkin tidak ada yang mengetahui satu sama lain karena itu pembahasan sangat sensitif. 2 informan kita mengatakan "kalau ada karyawan yang keluar itu kebanyakan ya karna keinginan pribadi, dan kita kerja juga karna ingin mempunyai penghasilan". Dari 2 informan kita tidak mengatakan kalau mereka ini mengalami kesulitan saat bekerja di SRC Abell Store.

Peningkatan Keterampilan Seorang Karyawan pada Abell Store

1. Pelatihan Produk dan Pelayanan Pelanggan
 - a. Karyawan Abell Store harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang produk yang mereka jual. Ini melibatkan tentang spesifikasi produk, cara penggunaan, serta keunggulan dan manfaatnya.
 - b. Pelayanan pelanggan yang baik adalah kunci untuk mempertahankan pelanggan. Karyawan Abell Store dilatih mampu menjawab pertanyaan pelanggan dengan benar dan membantu pelanggan dalam menemukan produk yang mereka butuhkan.
2. Keterampilan komunikasi
 - a. Kemampuan berkomunikasi dengan baik adalah penting dalam berinteraksi dengan pelanggan dan rekan kerja. Karyawan Abell Store dilatih untuk berbicara dengan jelas, mendengarkan dengan baik, dan mengungkapkan ide atau masalah mereka dengan tepat.
3. Manajemen waktu
 - a. Karyawan Abell Store seringkali harus menghadapi banyak tugas dalam satu waktu. Keterampilan manajemen waktu yang baik dapat membantu mereka untuk menjadi lebih efisien dalam menjalankan tugas-tugas mereka sehari-hari.
4. Pemecahan masalah
 - a. Dalam situasi yang mungkin tidak terduga, karyawan Abell Store perlu memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah yang cepat. Mereka harus diberi pelatihan dalam menghadapi situasi-situasi seperti barang yang rusak atau pelanggan yang tidak puas.
5. Kreativitas dan inovasi
 - a. Peningkatan keterampilan karyawan juga dapat melibatkan mendorong kreativitas dan inovasi. Karyawan Abell Store dapat diajak untuk memberikan saran atau ide yang dapat meningkatkan operasional Abell Store atau pelayanan kepada pelanggan.
6. Evaluasi kinerja dan umpan balik
 - a. Penting untuk memiliki sistem evaluasi kinerja yang berkelanjutan. Ini dapat membantu mengidentifikasi keterampilan yang perlu ditingkatkan oleh seorang karyawan Abell Store dan memberikan umpan balik.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Edwin B. Flippo (1984) menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan tenaga kerja, dengan maksud untuk mencapai tujuan atau sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat. Pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan pada SRC Abell bisa dikatakan sudah tepat. Mulai dari perekrutan, sampai penetapan karyawan baru.

Peningkatan keterampilan karyawan dalam lingkungan minimarket abell store adalah aspek penting untuk meningkatkan efisiensi operasional, pelayanan pelanggan yang lebih baik, dan kesuksesan bisnis secara keseluruhan. Dalam artikel ini, yang harus diperhatikan dalam peningkatan keterampilan karyawan abell store ialah pelatihan produk dan pelayanan pelanggan, keterampilan komunikasi, manajemen waktu, pemecahan masalah, kreativitas dan inovasi, evaluasi kinerja dan umpan balik.

PENELITIAN LANJUTAN

Keterbatasan tim kami melakukan penelitian ini yaitu, terbatasnya informasi yang kami dapat dari narasumber. Kami harap, jika ada penelitian selanjutnya, kami harap pihak Abell Store dapat memberikan informasi yang sejelas-jelasnya terutama informasi yang bersifat secara umum.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami saling mengucapkan terimakasih kepada anggota tim ini yang bias saling support atas keberhasilan penelitian artikel ini. Kami juga mengucapkan terimakasih kepada dosen kami yang sudah membimbing tim kami. Dan tak lupa juga kami ucapkan terimakasih kepada teman-teman kami di luar sana dan pihak karyawan Abell Store yang sudah membantu jalannya penelitian pada artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W., (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Erlangga
- Dunn, William N. 2003. Analisis Kebijakan Publik. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Fitriani, I. D., Zulkarnaen, W., Sadarman, B., & Yuningsih, N. (2020). Evaluasi Kinerja Distribusi Logistik KPU Jawa Barat Sebagai Parameter Sukses Pilkada Serentak 2018. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 244-264.
- Flippo B. Edwin. (1984). The Personnel Management. Mc Graw Hill Book Company.
- Hasibuan, Malayu. (2000) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniati, R. R., & Ramadlan, A. (2015). Optimalisasi Pengelolaan Bisnis Retail Minimarket Sugimart. *Akutansi Bisnis & Manajemen (ABM)*, 22(2), 61-74.
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173-182.
- Nazir, M. (2014). Metode Penelitian. Bandung: Ghalia Indonesia.
- Nuryanta, N. (2008). Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi). *El-Tarabawi*, 1(1), 55-69.
- Pakpahan, E. S. (2014). *Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson. (1997). Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21 Jilid 1. Edisi Keenam. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Jakarta, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.