

PENERAPAN FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM OPERASIONAL PERUSAHAAN FRESHMART

Putri Olivia Wenas¹, Nathasiya Kantohe², Gabriel Tania³, Miron Tabuni⁴, Yosua Tiri⁵

Institut Agama Kristen Negeri Manado^{1,2,3,4,5}

Abstrak

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peranan penting dalam menunjang operasional dan pencapaian tujuan bisnis, termasuk pada toko ritel Freshmart. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus untuk mengkaji penerapan fungsi-fungsi MSDM di Freshmart, meliputi perencanaan dan rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi dan kesejahteraan, strategi retensi, hubungan industrial, serta peran HR sebagai mitra strategis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Freshmart telah menerapkan fungsi MSDM secara efektif untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas karyawan, sekaligus menjaga keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan karyawan. Namun, terdapat tantangan seperti ketidaksesuaian kompensasi lembur, proses rekrutmen yang perlu penyempurnaan, serta komunikasi internal yang harus ditingkatkan. Rekomendasi diberikan berupa evaluasi sistem kompensasi, perbaikan prosedur rekrutmen, dan peningkatan transparansi komunikasi guna memperkuat kepercayaan dan kinerja karyawan, penerapan MSDM yang optimal di Freshmart berkontribusi signifikan terhadap keberhasilan operasional dan pencapaian target perusahaan.

Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia, Freshmart, rekrutmen, pelatihan, kompensasi, retensi karyawan, komunikasi internal.

Abstrak

Human Resource Management (HRM) plays an important role in supporting operations and achieving business objectives, including at Freshmart retail stores. This study uses a case study approach to examine the implementation of HRM functions at Freshmart, including planning and recruitment, training and development, performance appraisal, compensation and welfare, retention strategies, industrial relations, and the role of HR as a strategic partner. The results show that Freshmart has effectively implemented HRM functions to improve employee quality and productivity, while maintaining a balance between the interests of the company and its employees. However, there are challenges such as the incompatibility of overtime compensation, the need to improve the recruitment process, and the need to improve internal communication. Recommendations include evaluating the compensation system, improving recruitment procedures, and enhancing communication transparency to strengthen employee trust and performance. The optimal implementation of HRM at Freshmart contributes significantly to operational success and the achievement of company targets.

Keywords : Human Resource Management, Freshmart, recruitment, training, compensation, employee retention, internal communication

Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu pilar utama dalam pengelolaan organisasi modern. Secara umum, MSDM bertujuan untuk mengelola

manusia sebagai aset organisasi agar dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian visi dan misi perusahaan. Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, penerapan fungsi-fungsi MSDM yang efektif menjadi kunci untuk meningkatkan produktivitas, menjaga loyalitas karyawan, dan menciptakan keunggulan bersaing yang berkelanjutan.

Di sektor ritel, seperti yang dijalankan oleh Freshmart, tantangan dalam mengelola sumber daya manusia semakin kompleks. Perusahaan tidak hanya dituntut untuk merekrut dan mempertahankan karyawan berkualitas, tetapi juga harus memastikan bahwa setiap individu mampu berkembang dan beradaptasi dengan dinamika pasar yang cepat berubah. Oleh karena itu implementasi fungsi-fungsi MSDM, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, hingga strategi retensi dan hubungan industrial menjadi sangat krusial dalam mendukung kelancaran operasional dan pencapaian target bisnis.

Penelitian ini secara khusus mengkaji bagaimana penerapan fungsi MSDM di Freshmart telah berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas perusahaan. Melalui pendekatan studi kasus dan analisis mendalam, penelitian ini mengidentifikasi praktik-praktik unggulan serta tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan sumber daya manusia di Freshmart. Hasil dan pembahasan penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai peran strategis MSDM dalam mendukung keberhasilan operasional perusahaan ritel, serta menawarkan rekomendasi untuk perbaikan berkelanjutan di masa mendatang.

Metode

Untuk menyelidiki penerapan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam operasional perusahaan Freshmart, penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus. Pendekatan ini dipilih karena untuk peneliti untuk mendalami secara komprehensif bagaimana fungsi-fungsi MSDM diterapkan dalam konteks nyata operasional Freshmart, serta dampaknya terhadap kinerja dan produktivitas perusahaan. Penelitian akan mengumpulkan data melalui wawancara mendalam dengan karyawan Freshmart terkait kebijakan dan prosedur MSDM yang diterapkan di perusahaan.

Hasil dan Pembahasan

Penerapan Fungsi MSDM dalam Operasional Perusahaan Freshmart

Perencanaan dan Rekrutmen Karyawan

Perencanaan matang dari kebutuhan karyawan adalah cara Freshmart memulai

proses manajemen sumber daya manusia. Perencanaan ini didasarkan pada analisis proyeksi pertumbuhan dan beban kerja perusahaan untuk memastikan jumlah dan kualitas karyawan yang diperlukan. Selama proses rekrutmen, Freshmart menggunakan proses seleksi yang ketat untuk memastikan bahwa setiap calon karyawan memiliki kemampuan dan sifat yang sesuai dengan budaya perusahaan. Ini penting untuk menjaga kualitas layanan dan operasional yang konsisten.

Namun, dalam praktiknya, Freshmart menghadapi masalah dengan banyaknya kandidat yang tidak memenuhi persyaratan, yang membuat proses seleksi lebih sulit dan membutuhkan waktu lebih lama. Untuk mengatasi masalah ini, Freshmart terus mengevaluasi proses rekrutmen dan memperbaiki standar seleksi untuk menjadikannya lebih efisien dan efektif.

Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Freshmart sangat memperhatikan pelatihan dan pengembangan karyawan setelah proses rekrutmen. Setiap karyawan baru harus mengikuti pelatihan intensif yang dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan teknis mereka dan memahami standar operasional perusahaan. Pelatihan ini juga membangun sikap profesional dan etika kerja.

Selain pelatihan awal, Freshmart menawarkan program pengembangan berkelanjutan yang membantu karyawan meningkatkan kemampuan mereka untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan bisnis dan teknologi. Ini memberi mereka kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan tuntutan pasar sambil meningkatkan produktivitas operasional bisnis.

Penilaian Kinerja dan Pengelolaan Disiplin

Di Freshmart, penilaian kinerja rutin dilakukan dengan menggunakan indikator yang jelas, seperti kehadiran, sikap kerja, dan hasil pencapaian target. Sistem ini membantu manajemen menemukan karyawan yang berprestasi dan yang membutuhkan bimbingan tambahan. Penilaian yang objektif juga menjadi dasar untuk memberikan insentif dan penghargaan, yang mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Melalui pengawasan ketat dan penegakan aturan yang konsisten, Freshmart menjaga etika kerja. Dalam jangka panjang, budaya disiplin ini berkontribusi pada lingkungan kerja yang tertib dan produktif.

Kompensasi, Tunjangan, dan Kesejahteraan Karyawan

Freshmart memahami bahwa kompensasi yang adil dan memadai merupakan

faktor utama dalam menjaga motivasi dan loyalitas karyawan. Mereka menawarkan berbagai jenis kompensasi, seperti gaji pokok yang kompetitif, tunjangan BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan, tunjangan hari raya, dan bonus yang disesuaikan dengan pencapaian target penjualan.

Selain itu, Freshmart berusaha meningkatkan kualitas hidup karyawannya melalui program non-finansial seperti layanan kesehatan, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, dan program keseimbangan kerja dan kehidupan (*work-life balance*). Program-program ini meningkatkan kepuasan karyawan dan mengurangi tingkat turnover yang dapat mengganggu stabilitas bisnis.

Strategi Retensi dan Pengembangan Karir

Freshmart menyadari bahwa mempertahankan karyawan berkualitas sangat penting agar mereka tidak pindah ke perusahaan lain. Akibatnya, organisasi memberikan jalur karir yang jelas dan kesempatan untuk berkembang melalui pelatihan lanjutan dan promosi internal. Selain itu, program penghargaan dan pengakuan diterapkan untuk secara nyata menghargai upaya karyawan.

Strategi retensi ini membangun loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan dengan sangat baik, membuat mereka lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan membantu mencapai tujuan perusahaan.

Hubungan Industrial dan Komunikasi Internal

Freshmart menjaga hubungan industrial yang harmonis melalui komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan. Perusahaan menggunakan pendekatan persuasif dan dialogis untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja, yang mengurangi konflik dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Selain itu, komunikasi internal yang baik memastikan bahwa setiap pekerja memahami visi, misi, dan kebijakan perusahaan dan merasa dihargai sebagai anggota organisasi. Hal ini meningkatkan rasa kerja sama dan semangat tim, yang berkontribusi pada keberhasilan operasi Freshmart.

Peran HR sebagai Mitra Strategis

Departemen Sumber Daya Manusia Freshmart tidak hanya menangani administrasi, tetapi juga bertindak sebagai partner strategis dalam perencanaan dan pengambilan keputusan bisnis. Departemen SDM juga bertanggung jawab untuk menentukan kebutuhan SDM, membuat program pelatihan, dan mengelola perubahan

manajemen, yang merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan perubahan pasar.

Metode ini memungkinkan SDM untuk benar-benar meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan dan memastikan bahwa SDM adalah aset penting bagi Freshmart.

Tantangan dan Rekomendasi

Meskipun penerapan fungsi MSDM di Freshmart sudah berjalan dengan baik, terdapat beberapa tantangan yang perlu diatasi, contohnya

1. Ketidaksesuaian antara target kerja dan kompensasi lembur yang belum optimal, yang dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan.
2. Proses rekrutmen yang masih memerlukan penyempurnaan agar lebih efisien dan efektif.
3. Perlunya peningkatan komunikasi dan transparansi dalam pengambilan keputusan terkait kebijakan SDM.

Untuk meningkatkan kepercayaan dan transparansi antara manajemen dan karyawan, evaluasi menyeluruh terhadap sistem kompensasi dan insentif, perbaikan prosedur operasi standar (SOP) rekrutmen, dan peningkatan komunikasi internal adalah beberapa saran yang dapat diberikan.

Kesimpulan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Freshmart sangat penting untuk memastikan bahwa bisnis beroperasi dengan baik dan mencapai tujuan yang diinginkannya. Perencanaan dan rekrutmen karyawan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi dan kesejahteraan, strategi retensi, hubungan industrial, dan peran SDM sebagai mitra strategis adalah beberapa fungsi utama MSDM. Meskipun sudah bekerja dengan baik, Freshmart menghadapi beberapa masalah, seperti kompensasi lembur yang tidak sesuai, proses rekrutmen yang perlu diperbaiki, dan kebutuhan akan komunikasi internal yang lebih baik. Untuk meningkatkan kinerja dan kepercayaan karyawan, evaluasi sistem kompensasi, perbaikan prosedur rekrutmen, dan peningkatan transparansi komunikasi adalah rekomendasi yang diajukan. Secara keseluruhan, fungsi MSDM yang baik di Freshmart memastikan bahwa kepentingan perusahaan dan karyawan seimbang. Pada akhirnya, ini membantu perusahaan berhasil dan menghasilkan lebih banyak uang.

Daftar Pustaka

- Pantow Geis, Dotulong Lucky, Walangitan M (2017) *“Pengaruh Rekrutmen, Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Individu Terhadap Kepuasan Kerja Di Freshmart Bahu Manado”*, Jurnal EMBA.
- Ngala Erna, Lapalelo Beatrix (2024) *“Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada Fresh Mart Bahu Mall Manado”*, Journal Of Social Science Research.
- Asnora H Fadzil (2024) *“Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Perusahaan”*, Jurnal Ekonomi dan Manajemen.