

Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Toko

Arifin Djakasaputra^{*1}, Jefry¹, Andriano Wijaya¹, Veronica Sjarifudin¹

¹Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia

^{*}Penulis Korespondensi: Arifin Djakasaputra (e-mail: arifind@fe.untar.ac.id)

Abstrak

Dengan kemajuan teknologi yang terus berkembang, pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor penting dalam mempertahankan daya saing perusahaan. Organisasi dituntut memiliki SDM yang tidak hanya mampu beradaptasi dengan perubahan, tetapi juga mampu berinovasi sesuai kebutuhan zaman. Pemanfaatan teknologi modern dapat membantu meningkatkan efisiensi, produktivitas, serta membuka peluang bagi karyawan untuk berkontribusi dalam pengembangan strategi bisnis jangka panjang. Mitra kegiatan PKM adalah Arnie Collection. Berdasarkan hasil observasi, Arnie Collection sebagai mitra usaha menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan SDM dan manajemen toko online. Permasalahan utama terletak pada bagaimana mengelola karyawan secara efektif agar efisiensi operasional dapat tercapai. Untuk itu, kegiatan PKM difokuskan pada upaya meningkatkan pemahaman mitra mengenai pentingnya pengelolaan SDM yang baik. Metode yang digunakan meliputi pelatihan, pendampingan, diskusi interaktif, serta pembuatan materi presentasi (PPT) yang kemudian disosialisasikan kepada mitra. Hasil yang diharapkan dari kegiatan ini adalah meningkatnya pengetahuan dan keterampilan mitra, sehingga Arnie Collection dapat mengelola SDM secara lebih terarah, profesional, berkesinambungan, dan mampu mendukung perkembangan usaha di era digital.

Kata kunci: Mengelola, SDM, pelatihan, UKM/UMKM

Abstract

With the continuous advancement of technology, Human Resource Management (HRM) has become a crucial factor in maintaining a company's competitiveness. Organizations must have human resources that can adapt to change and innovate as needed. The utilization of modern technology can help improve efficiency and productivity and open up opportunities for employees to contribute to the development of long-term business strategies. The partner for the PKM activity is Arnie Collection. Based on the observation results, Arnie Collection, as a business partner, faces various challenges in human resource management and online store management. The main problem lies in how to effectively manage employees so that operational efficiency can be achieved. Therefore, the PKM activities concentrate on enhancing partners' comprehension of the significance of effective human resource management. The methods used include training, mentoring, interactive discussions, and the creation of presentation materials (PPT), which are then disseminated to partners. The expected outcome of this activity is increased knowledge and skills for partners, enabling Arnie Collection to manage human resources more purposefully, professionally, and sustainably and support business development in the digital age.

Keywords: Managing, Human Resources, Training, SMEs/Micro-enterprises

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang terus berubah cepat, perusahaan memerlukan karyawan yang tidak hanya memenuhi standar kerja tetapi juga memiliki daya saing yang tangguh [1]. Persaingan ini semakin mendorong pentingnya karyawan sebagai aset utama dalam organisasi, sebagaimana dijelaskan oleh Ansah & Rita (2019), menekankan bahwa karyawan memegang peran penting dalam mencapai target perusahaan melalui kontribusi aktif dalam operasional sehari-hari. Salah satu alternatif untuk mengoptimalkan pengelolaan SDM dalam operasional adalah melalui

pendekatan manajerial yang efektif dalam aspek rekrutmen, sosialisasi, pelatihan, dan motivasi. Strategi seperti penetapan tujuan (goal-setting), pemberian umpan balik, dan penghargaan yang tepat sangat berperan dalam memotivasi karyawan. Perkembangan teknologi digital telah memicu perubahan besar dalam dunia bisnis dan mendorong revolusi global, terutama di sektor industri yang menjadi tulang punggung ekonomi dunia [2, 3]. Transformasi ini menuntut perusahaan untuk memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi agar tetap relevan di tengah perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat. Perusahaan yang ingin menjadi pemimpin di era digital ini perlu memiliki visi yang jauh ke depan, terutama dalam hal pengelolaan sumber daya manusia yang selaras dengan kemajuan zaman [4, 5].

Dengan kemajuan pengelolaan SDM menjadi faktor penting untuk mempertahankan daya saing perusahaan. Untuk menghadapi perubahan ini, organisasi perlu mengembangkan SDM yang tidak hanya mampu beradaptasi tetapi juga berinovasi. Penggunaan teknologi modern dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas, sehingga SDM tidak hanya sekadar menjalankan tugasnya tetapi juga berkontribusi dalam pengembangan strategi bisnis jangka panjang. Investasi dalam pengembangan SDM tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan [6]. Dengan memahami pentingnya pengelolaan SDM yang efektif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk mencapai potensi penuh mereka, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada pertumbuhan dan daya saing perusahaan. Pengelolaan SDM dalam sektor retail telah menjadi topik perhatian selama bertahun-tahun, namun pengetahuan para pengelola toko mengenai pentingnya manajemen SDM yang optimal masih kurang sehingga perlu ditingkatkan. Kegiatan ini menggunakan pendekatan langsung melalui wawancara dan observasi dengan pemilik toko untuk memahami bagaimana pengelolaan karyawan dapat memengaruhi performa toko secara keseluruhan. Hasil kegiatan ini menyarankan agar objek lebih fokus pada proses penerapan MSDM agar dapat mencapai efisiensi operasional toko.

Mitra yang menjadi tempat kegiatan merupakan bisnis dalam kategori fashion “Arnie Collection” yaitu usaha yang menjual berbagai jenis legging dan beberapa jenis pakaian wanita secara online melalui platform e-commerce seperti shopee dan tiktok shop. Pemilik bisnis ini bernama Victor, yang menjalankan usahanya di Tambora, Jakarta Barat. Meski demikian, usaha ini tidak memiliki visualisasi toko karena berbasis online. Maka dari itu, tim dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara berkeinginan untuk menyampaikan materi atau pemahaman yang lebih mendalam mengenai sumber daya manusia dan pengelolaan toko yang perlu dimiliki Mitra dalam menjalankan bisnis.

Berdasarkan hasil observasi, Arnie Collection, sebagai mitra usaha menghadapi beberapa tantangan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dan manajemen toko online. Permasalahan utama terletak pada bagaimana mengelola karyawan secara efektif agar dapat meningkatkan efisiensi operasional. Selain itu, Arnie Collection perlu memastikan bahwa pelatihan karyawan berjalan optimal, baik dalam hal keterampilan teknis maupun pemahaman budaya perusahaan, agar mampu mendukung pertumbuhan usaha secara berkelanjutan. Sehingga, berdasarkan masalah yang dihadapi oleh objek, masalah pokok yang akan diselesaikan adalah “Bagaimana cara meningkatkan kinerja operasional karyawan agar usaha dapat berjalan dengan efektif.”

2. METODE

Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan pembekalan kepada mitra dalam memahami manajemen sumber daya manusia dan pengelolaan toko yang efektif. Dalam upaya meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas pelayanan toko, objek perlu memahami teknik

manajemen yang baik serta penerapan fungsi sumber daya manusia secara optimal. Untuk melaksanakan kegiatan ini, beberapa langkah yang dapat dilakukan meliputi:

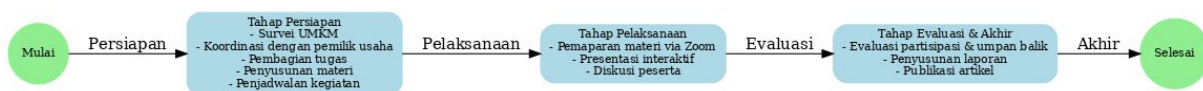
- Pelaksana kegiatan melakukan survey untuk menentukan UMKM yang akan menjadi mitra kegiatan
- Pelaksana kegiatan menghubungi pemilik usaha untuk meminta persetujuan pelaksanaan sosialisasi mengenai MSDM dan pengelolaan toko.
- Pelaksana kegiatan membagi tugas dengan anggota lainnya untuk mengoptimalkan persiapan materi dan pelaksanaan sosialisasi.
- Pelaksana kegiatan menyiapkan materi yang akan disampaikan kepada objek.
- Pelaksana kegiatan menyampaikan materi melalui pemaparan berupa presentasi secara daring.

Kegiatan ini dirancang agar UMKM dapat memahami aspek-aspek seperti perekrutan karyawan yang efektif, pelatihan karyawan, serta teknik pelayanan pelanggan. Pelaksanaan kegiatan dilakukan secara daring melalui platform *Zoom Meeting* untuk pembekalan secara *online*. Tahapan Kegiatan Pemahaman Mengenai Sumber Daya Manusia dan Pengelolaan Toko untuk UMKM:

Tahap Persiapan, Pada tahap ini dilakukan perencanaan kegiatan secara menyeluruh, termasuk penentuan calon UMKM yang akan menjadi objek kegiatan berdasarkan kebutuhan serta kesiapan mereka dalam meningkatkan manajemen SDM dan pengelolaan toko. Pelaksana kegiatan melakukan koordinasi dengan pemilik usaha untuk memastikan jadwal dan kesiapan pelaksanaan. Penyusunan materi juga menjadi bagian penting dalam tahap ini. Materi disiapkan secara komprehensif agar dapat diakses dan dipahami oleh peserta, mencakup dasar-dasar manajemen SDM, manajemen inventaris, serta teknik pelayanan pelanggan. Penjadwalan pemaparan dilakukan dengan menyesuaikan waktu dan durasi yang tepat untuk pelaksanaan kegiatan secara daring, memastikan setiap peserta dapat berpartisipasi penuh dalam program ini.

Tahap Pelaksanaan, Pada tahap ini dilaksanakan kegiatan pemaparan materi mengenai sumber daya manusia dan pengelolaan toko bagi UMKM. Pemaparan dilakukan secara daring melalui *Zoom Meeting*, dengan presentasi yang interaktif mengenai manajemen SDM dan teknik pengelolaan toko untuk mendukung efisiensi operasional. Pemaparan ini mencakup sesi diskusi untuk memperdalam pemahaman peserta terhadap materi yang disampaikan.

Tahap Akhir, Tim pelaksana melakukan evaluasi terhadap keberhasilan kegiatan berdasarkan partisipasi dan umpan balik dari peserta. Setelah evaluasi, tim menyusun laporan kegiatan sesuai dengan panduan yang telah ditetapkan sebagai bentuk pertanggungjawaban dan dokumentasi dari seluruh proses. Tahap akhir ditutup dengan publikasi artikel yang berisi luaran kegiatan sebagai bentuk penyebaran pengetahuan kepada khalayak yang lebih luas, yang nantinya akan diterbitkan di media massa untuk memberikan manfaat bagi UMKM lainnya.



Gambar 1. Flowchart Metode Pelaksanaan Kegiatan

Gambar 1 menunjukkan alur metode pelaksanaan kegiatan yang terdiri dari tiga tahap utama. Tahap pertama adalah persiapan, meliputi survei UMKM, koordinasi dengan pemilik usaha, pembagian tugas, penyusunan materi, serta penjadwalan kegiatan. Tahap kedua adalah pelaksanaan, yaitu penyampaian materi secara daring melalui *Zoom Meeting* dalam bentuk presentasi interaktif serta sesi diskusi dengan mitra. Tahap ketiga adalah evaluasi dan tindak

lanjut, yang dilakukan dengan menilai partisipasi serta umpan balik peserta, kemudian menyusun laporan kegiatan, dan menutup dengan publikasi artikel sebagai luaran. Flowchart ini menggambarkan proses kegiatan secara sistematis sehingga mudah dipahami dan diikuti.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

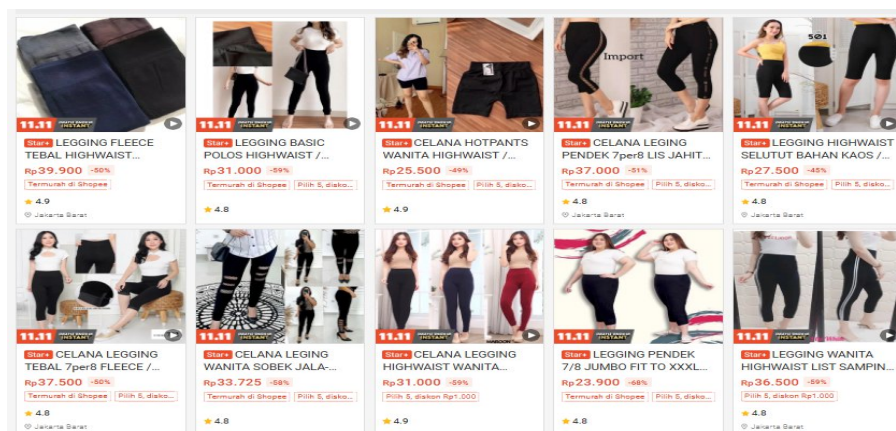
3.1 Profil Dan Lokasi Usaha

Mitra yang menjadi tempat kegiatan adalah “Arnie Collection” yang merupakan usaha yang bergerak di bidang fashion. Pemilik usaha bernama Victor, usaha dijalankan secara online melalui platform e-commerce shopee dan tiktok shop, namun gudang usaha berlokasi di Tambora, Jakarta Barat. Jenis produk fashion yang dijual adalah berbagai jenis celana legging dan beberapa jenis atasan gaya korea.

Dipasarkan secara online, usaha ini sudah buka di platform shopee dan tiktok sejak Agustus 2021. Awalnya pemilik usaha menjual produk ini karena usaha sebelumnya yang berjalan kurang lancar akibat dari pandemi COVID-19, sehingga memiliki usaha berniat membuka usaha lain yang berbasis online dikarenakan terbatasnya mobilitas pada saat itu. Pemilik usaha memilih produk ini karena dapat digunakan oleh berbagai kalangan. Berikut ini adalah beberapa sampel produk, menu online, dan lokasi UMKM:



Gambar 2. Produk Mitra



Gambar 3. Beberapa Menu Online Mitra

3.2 Materi Yang Disampaikan Ke Mitra

Untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi mitra yaitu kinerja operasional yang tidak optimal karena pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kurang efektif, sehingga produktivitas toko tidak mencapai target yang diharapkan. Solusi yang ditargetkan selesai dari kegiatan pemaparan ini adalah pembekalan pengetahuan kepada manajer dan pemilik toko mengenai hal-hal penting yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM. Transfer pengetahuan ini meliputi:

3.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Toko

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran penting dalam menyelaraskan keterampilan dan perilaku karyawan dengan tujuan perusahaan retail, baik untuk kepentingan jangka pendek maupun jangka panjang. Manajemen sumber daya manusia melibatkan proses menarik, memilih, dan mengembangkan karyawan, serta mempertahankan dan memanfaatkan mereka secara efektif. Tujuannya adalah untuk mencapai keseimbangan antara pencapaian sasaran organisasi dan pemenuhan kebutuhan individu di dalamnya [7].

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk mendorong, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan kinerja optimal karyawan di dalam suatu organisasi. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk memastikan bahwa setiap individu dapat berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif [8]. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja secara efektif, memberikan layanan terbaik kepada pelanggan, dan membantu toko mencapai tujuan penjualan serta kepuasan pelanggan yang diinginkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang berfokus pada pengelolaan Sumber Daya Manusia atau aspek kepegawaian dalam organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni yang mencakup aktivitas seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi Sumber Daya Manusia secara optimal [9].

Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup berbagai aspek penting yang berkaitan dengan pengembangan, pemanfaatan, serta perlindungan karyawan di dalam organisasi. Kegiatan ini melibatkan upaya untuk membina keterampilan dan potensi individu, memastikan penggunaan tenaga kerja yang tepat guna, serta melindungi hak dan kesejahteraan mereka. Dengan demikian, manajemen ini berfokus pada menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan keamanan bagi semua karyawan [10].

3.4 Tujuan dan Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Toko

Manfaat yang dicari dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam toko adalah untuk memastikan bahwa tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan mendukung tujuan operasional. Pengelolaan SDM yang baik didasarkan pada pemahaman mendalam tentang kebutuhan dan motivasi karyawan, seperti keamanan kerja, penghargaan, atau pengembangan keterampilan. Setiap karyawan memiliki kebutuhan berbeda yang dapat diidentifikasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Pengelolaan SDM secara optimal diperlukan karena lingkungan toko sering kali dinamis dan penuh tantangan, sehingga bisnis harus mampu beradaptasi terhadap perubahan agar dapat tetap kompetitif dan memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Berikut ini adalah beberapa tujuan dan manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia dalam pengelolaan toko menurut buku Retailing Management [11]:

1. Memperoleh Mempertahankan Karyawan Berkualitas

MSDM bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang terampil atau berpotensi terampil melalui proses perekrutan, pelatihan, dan motivasi yang efektif. Dengan memotivasi karyawan dan memberikan penghargaan yang sesuai, perusahaan dapat mempertahankan tenaga kerja

berkualitas yang berkontribusi secara optimal terhadap keberhasilan toko. Dengan strategi perekrutan dan pelatihan yang tepat, karyawan dapat bekerja lebih produktif, yang berdampak positif pada layanan pelanggan dan pencapaian target penjualan.

2. Mengembangkan Gaya Kepemimpinan yang Efektif

MSDM bertujuan untuk mengembangkan pemimpin ritel yang mampu memotivasi dan mengarahkan karyawan sesuai dengan situasi dan kebutuhan perusahaan. Melalui kepemimpinan transformasional, manajer dapat memengaruhi karyawan untuk berkomitmen lebih tinggi pada tujuan perusahaan dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan bersemangat. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan ikatan yang kuat antara karyawan dan perusahaan, meningkatkan motivasi kerja, dan memastikan bahwa karyawan berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan.

3. Mengelola Biaya Operasional Secara Efektif

MSDM bertujuan untuk mengoptimalkan penggunaan tenaga kerja, melakukan pemeliharaan toko yang tepat, dan mencegah penyusutan inventaris akibat pencurian, kesalahan, atau masalah lainnya. Dengan mengelola biaya tenaga kerja yang besar, SDM berupaya mencapai keseimbangan antara biaya dan produktivitas karyawan. MSDM yang baik memungkinkan pengelolaan tenaga kerja yang efisien, penjadwalan kerja yang tepat, dan program pencegahan kerugian, sehingga biaya operasional toko dapat dikendalikan tanpa mengorbankan kualitas layanan.

4. Mengatur Struktur Organisasi yang Efisien

Struktur organisasi yang jelas membantu SDM dalam menetapkan tugas, tanggung jawab, dan hubungan pengawasan yang tepat di dalam toko. Ini memudahkan manajemen toko dalam menjalankan keputusan strategis, tugas administratif, serta pengelolaan barang dan sumber daya. Dengan struktur yang terorganisasi dengan baik, tugas dan tanggung jawab dapat dijalankan dengan lebih lancar, mempercepat pengambilan keputusan, serta memperjelas peran setiap karyawan dalam mencapai target perusahaan.

5. Memastikan Kepatuhan terhadap Peraturan Hukum

SDM bertujuan untuk mematuhi peraturan dan undang-undang yang berlaku, memastikan tidak adanya praktik diskriminatif, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan bebas dari pelecehan. Kepatuhan hukum ini penting untuk melindungi hak karyawan dan menjaga reputasi toko. Kepatuhan terhadap peraturan hukum membantu menciptakan lingkungan yang bebas dari diskriminasi dan pelecehan, yang tidak hanya melindungi hak karyawan, tetapi juga meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hasil dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan pengelolaan toko dapat dirumuskan sebagai berikut:

1) Peningkatan Produktivitas dan Efisiensi Operasional

Menurut Noe dkk. (2021), MSDM yang efektif dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan dengan menyelaraskan pelatihan dan pengembangan karyawan sesuai dengan kebutuhan operasional toko. Pengelolaan SDM yang baik juga memastikan bahwa tenaga kerja dapat bekerja secara efisien melalui penjadwalan yang optimal dan penyesuaian beban kerja berdasarkan keterampilan individu karyawan. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga mengurangi biaya operasional toko.

2) Retensi Karyawan yang Lebih Baik dan Penurunan Turnover

Menurut Ivancevich dan Konopaske (2023) menekankan bahwa strategi MSDM yang fokus pada kesejahteraan, pengembangan karier, serta penghargaan terhadap kinerja karyawan berkontribusi pada tingkat retensi yang lebih tinggi. Lingkungan kerja yang mendukung dan program penghargaan yang sesuai membuat karyawan merasa lebih dihargai, sehingga tingkat turnover menurun dan stabilitas tim meningkat, yang berdampak positif pada performa operasional toko.

3) Efektivitas Pengelolaan Risiko Operasional

Armstrong dan Taylor (2020) menyoroti bahwa MSDM yang baik juga membantu dalam pengelolaan risiko terkait inventaris dan keamanan toko. Pelatihan rutin tentang keamanan serta pemantauan kinerja yang ketat mengurangi risiko seperti pencurian internal dan kerugian inventaris. Penerapan kebijakan MSDM yang komprehensif menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan, yang pada gilirannya mendukung lingkungan operasional yang stabil.

3.5 Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Toko

Rekrutmen dan Seleksi, Proses rekrutmen dan seleksi memiliki peran penting dalam pengembangan organisasi. Penekanan pada sikap karyawan dan kualitas kerja sebagai indikator praktik yang efektif menjadi semakin penting. Karyawan yang terlibat dalam proses seleksi dan promosi internal cenderung lebih puas dan bertahan lama di perusahaan. Oleh karena itu, organisasi yang mampu menerapkan proses rekrutmen dan seleksi yang baik berpotensi untuk mencapai perkembangan yang lebih baik secara keseluruhan [12].

Pelatihan dan Pengembangan, Pelatihan adalah program yang digunakan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Sementara itu, pengembangan merupakan proses pendidikan yang dipersiapkan untuk jangka panjang dengan menggunakan prosedur yang terstruktur, di mana anggota manajerial akan mempelajari pengetahuan kontekstual dan teoretis sebagai tujuan umum. Pelatihan dan pengembangan harus dilaksanakan dan dievaluasi secara adil dan transparan untuk menentukan efektivitas pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan karyawan [13].

Manajemen Konflik, pentingnya komunikasi terbuka, resolusi konflik yang kolaboratif, pengembangan keterampilan komunikasi, penggunaan mediasi, penetapan norma dan prosedur, serta peningkatan kesadaran dan empati, semuanya bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Dengan menerapkan strategi ini, tim manajemen sumber daya manusia dapat meminimalkan dampak negatif konflik, memperkuat hubungan antar anggota tim, dan meningkatkan kinerja secara individu maupun kolektif. Dengan demikian, manajemen konflik yang efektif bukan hanya kunci untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif bagi semua pihak yang terlibat [14].

Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia, dapat diukur melalui tiga indikator penting: keuntungan organisasi, reputasi, dan pangsa pasar. Keuntungan organisasi mencerminkan kontribusi MSDM terhadap profitabilitas melalui peningkatan efisiensi dan pengurangan turnover. Reputasi berkaitan dengan citra perusahaan yang baik, yang menarik talenta dan meningkatkan loyalitas pelanggan. Sementara itu, pangsa pasar menunjukkan seberapa besar penjualan perusahaan dibandingkan kompetitor, di mana tenaga kerja yang terampil dan termotivasi dapat meningkatkan inovasi dan kualitas produk. Ketiga indikator ini saling terkait dan mencerminkan efektivitas kebijakan dan strategi MSDM dalam mencapai tujuan organisasi [15], Materi yang ditransfer ke mitra adalah dalam bentuk PPT.

4. KESIMPULAN

Pelaksanaan kegiatan ini berhasil memberikan pemaparan terkait manajemen sumber daya manusia (SDM) dan pengelolaan toko kepada mitra melalui penyampaian materi yang disusun dalam bentuk presentasi (PPT). Materi yang disampaikan mencakup pengertian, tujuan, hasil, serta penerapan pengelolaan SDM dan manajemen toko yang efektif. Proses pemaparan dilakukan secara daring dengan dukungan empat mahasiswa yang berperan sebagai host, sehingga kegiatan dapat berjalan lebih terstruktur dan interaktif. Selain itu, mitra menunjukkan antusiasme yang tinggi terhadap materi yang diberikan. Selama kegiatan berlangsung, mitra aktif mengikuti sesi diskusi, mengajukan pertanyaan, serta berbagi pengalaman terkait tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan usaha. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan tidak hanya memberikan pengetahuan baru, tetapi juga membuka ruang komunikasi yang produktif antara tim pelaksana dan mitra. Dengan demikian, program ini diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kapasitas mitra dalam mengelola SDM dan toko secara lebih profesional dan berkesinambungan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. Ansah and Q. Rita, "Effects of training on employee performance in Ga East hotels," *Acta Scientific Paediatrics*, vol. 2, no. 7, pp. 02-07, 2019.
- [2] N. Rahmadyah and N. Aslami, "Strategi Manajemen Perubahan Perusahaan di Era Digital," *Jurnal Ekonomi*, pp. 91-96, 2022.
- [3] L. M. Valenzuela-Fernández, F.-J. Arroyo-Cañada, and F. J. Villegas Pinuer, "How would the management of human behavior variables influence customer-oriented management?," *Kybernetes*, vol. 49, no. 3, pp. 797-818, 2020.
- [4] A. K. Perdana, "Generasi Milenial dan Strategi Pengelolaan SDM Era Digital," *Jurnal Studi Pemuda*, pp. 75-80, 2019.
- [5] D. Miller, "Strategic human resource management in department stores: An historical perspective," *Journal of retailing and consumer services*, vol. 13, no. 2, pp. 99-109, 2006.
- [6] S. Saimin, N. Salim, E. Ariyanto, and E. S. Imaningsih, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Era Digitalisasi," *Journal of Economics and Business UBS*, vol. 12, no. 1, pp. 260-268, 2023.
- [7] D. Novitasari, M. Asbary, L. H. A. Amri, and D. Hutagalung, "Mengelola Komitmen Dosen: Analisis Peran Modal Psikologis dan Leaders Coaching," *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, vol. 16, no. 1, pp. 198-213, 2021.
- [8] Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Budi Utama, 2020.
- [9] R. A. Aditama, *Pengantar Manajemen*. Malang: AE Publishing, 2020.
- [10] M. S. Maarif and L. Kartika, *Manajemen kinerja sumber daya manusia*. Bogor: IPB Press, 2021.
- [11] M. Levy, B. A. Weitz, and D. Grewal, *Retailing Management*. Dubuque: McGraw-Hill, 2019.
- [12] P. Yadav, B. Singh, and P. Mishra, "The Impact of effective recruitment & selection process on organizational development: An empirical study," *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, vol. 25, no. 6, pp. 693-703, 2021.
- [13] R. F. Putri and Sopiah, "Human Resources Training and Development : A Systematic Literature Review and Bibliometric Analysis," *Jurnal Ekonomi Kreatif dan Manajemen Bisnis Digital*, pp. 204-217, 2022.
- [14] B. Rismayadi, "Conflict Management Strategies in Human Resources Management Work Teams," *Neo Journal of economy and social humanities*, pp. 58-63, 2024.
- [15] D. Sharma, "Evaluation Framework Of Human Resource Management Effectiveness In Organizations," *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, pp. 566-568, 2021.