



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 3 Tahun 2025 Page 791-805

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Strategi Rekrutmen dan Seleksi Warung Madura: Pendekatan Lokal dalam Mencari Pengelola Warung Terbaik

Atin Rohmatin^{1✉}, Ali Abidin², Aulia Fitriyatus Sholihah³, Rudy Haryanto⁴

IAIN Madura

Email: atinrohmatin99@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Warung Madura sebagai identitas suku Madura merupakan toko yang menyediakan sembako dan berbagai alat kebutuhan rumah tangga dengan harga yang relatif terjangkau dan jam operasional selama 24 jam. Eksistensi Warung Madura didukung oleh pengelola Warung Madura yang profesional dan amanah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi pemilik Warung Madura dalam proses rekrutmen dan seleksi calon pengelola Warung Madura. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kualitatif deskriptif, dengan subjek informan adalah pemilik warung Madura yang berdomisili di daerah Kabupaten Sumenep. Hasil penelitian menunjukkan proses rekrutmen dan seleksi pengelola Warung Madura lebih mengutamakan kekeluargaan dan rekomendasi dari kenalan. Selain itu pengalaman dan kesehatan juga menjadi aspek penting yang diperhatikan. Sedangkan kualifikasi pendidikan tidak terlalu menjadi penilaian. Berdasarkan strategi tersebut pemilik Warung Madura masih menggunakan pendekatan lokal berkaitan dengan budaya suku yang mendepankan ikatan persaudaraan dan solidaritas antar sesuku.

Kata Kunci: *Rekrutmen, Seleksi, Warung Madura*

Abstract

Warung Madura, as a cultural identity of the Madurese ethnic group, referred to small shops that provided basic necessities and various household items at relatively affordable prices with 24-hour operational hours. The existence of Warung Madura was supported by professional and trustworthy shop managers. This study aimed to explore the strategies used by Warung Madura owners in the recruitment and selection process of prospective shop managers. This research employed a descriptive qualitative approach, with informants consisting of Warung Madura owners residing in Sumenep Regency. The results showed that the recruitment and selection process prioritized family ties and recommendations from acquaintances. In addition, work experience and health condition were also considered important aspects. Meanwhile, educational qualifications were not a major concern. Based on these strategies, Warung Madura owners still applied local approaches related to cultural values that emphasized kinship and solidarity among people of the same ethnic group.

Keywords: Recruitment, Selection, Warung Madura

PENDAHULUAN

Warung madura menjadi istilah familiar di tengah masyarakat umum karena rata-rata penaganya adalah orang Madura yang merantau di kota besar, selain itu pemiliknya juga merupakan orang asli etnis Madura. Warung Madura pada dasarnya sama degan toko kelontong atau toko sembako pada umumnya, yang menjual berbagai macam kebutuhan sehari-hari rumah tangga. Ciri khas yang melakat pada toko madura yaitu jam operasionalnya selama 24 jam tanpa ada jam tutup. Dengan waktu operasional selama 24 jam ini, warung madura memiliki target pasar yang lebih luas sehingga para pemilik warung Madura bisa memperoleh keuntungan yang lebih besar. Hadirnya warung Madura di kota-kota besar menjadi solusi masyarakat disekitarnya untuk mendapatkan barang kebutuhan sehari-hari di jam berapapun dengan harga yang terjangkau dibandingkan dengan di supermarket yang ada.

Dilansir dari Infobanknews.com berdasarkan hasil survei *Invature* tahun 2024 menyatakan bahwa sebesar 71 persen responden pernah berbelanja di warung Madura, yang artinya sebagian besar kalangan menengah pernah berinteraksi langsung dengan penjaga warung Madura. Dari 71 persen responden yang diperoleh banyak alasan responden berbelanja di warung Madura, seperti harga jual di warung madura lebih jauh terjangkau. Sementara itu juga karena warung madura menyediakan barang dalam bentuk eceran yang menajadi incaran masyarakat dengan kelas ekonomi menengah kebawah. Selain hal tersebut pelayanan penjaga warung madura menjadi faktor keputusan pembelian di warung Madura, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Nur Azizah

pada Toko Sembako Aurora Jaya Surabaya yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian pada warung Madura (Nur Azizah, Damajanti Sri Lestari,2023).

Eksistensi warung Madura tidak bisa terpisahkan dari peran pengelola warung madura. Peran pengelola menjadi faktor yang sangat penting untuk keberhasilan warung madura, karena sebesar dan selengkap apapun Warung Madura tidak akan menghasilkan keuntungan jika tidak dikelola oleh penjaga yang baik dan berepnegalaman. Mendapatkan penjaga sekaligus pengelola yang baik bukanlah sesuatu hal yang mudah bagi pemilik Warung Madura, karena jika salah dalam memilih pengelola akan menyebabkan Warung Madura Gulung tikar. Sebaliknya jika pengelola adalah orang yang profesional, jujur dan amanah maka warung Madura akan menjadi lahan usaha yang menjanjikan bagi pemiliknya.

Warung madura yang rata-rata berada di kota besar dan jauh dari jangkauan dan pengawasan pemiliknya tentunya memerlukan pengelola sekaligus penjaga warung yang jujur dan amanah dalam mengelola warung madura di perantauan. Regulasi warung madura yang masih berbentuk usaha dagang dengan kepemilikan pribadi yang tidak ada badan pengawas khusus untuk mengawasi dan melindungi operasionalnya. Hal ini mengharuskan pemilik warung madura harus selektif dalam rekrutmen dan seleksi tenaga kerja untuk pengelolanya warungnya. Rekrutmen dan seleksi merupakan tahap awal bagi pemilik warung Madura untuk mendapatkan pengelola warung yang tepat. Selanjutnya rekrutmen dan seleksi juga menjadi dasar bagi warung madura dalam menemukan pengelola yang melakukan tugas dengan baik dan efektif.

Warung madura sebagai salah satu bentuk dari semangat dan kerja keras orang madura dalam meningkatkan taraf ekonominya tentunya pemilik warung memiliki strategi sendiri untuk merekrut dan menyeleksi calon pengelola warungnya. Rekrutmen dan seleksi yang dilakukan tentunya berbeda dengan usaha-usaha yang telah komersil. Meskipun rekrutmen dan seleksi yang dilakukan tidak sama dengan proses rekrutmen pada umumnya, tetapi rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh pemilik warung Madura cukup efektif yang itu menggunakan pendekatan lokal. Hal ini dibuktikan dengan eksistensi warung Madura sampai saat ini, karena salah satu faktor penting keberlangsungan suatu usaha ditentukan dari pemilihan tenaga kerja yang tepat. Dalam penelitian ini membahas bagaimana budaya yang terbangun pada Suku Madura sehingga menjadi potensi pada sektor bisnis Warung Madura dan bagaimana strategi pemilik warung madura dalam merekrut dan menyeleksi calon pengelola warungnya menggunakan pendekatan lokal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif yang output penelitian menghasilkan data deskriptif berupa tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati. Penelitian ini berfokus pada strategi pemilik Warung Madura dalam merekrut dan menyeleksi calon penjaga Warung Madura. Subjek dalam penelitian ini adalah pemilik Warung Madura yang berada di daerah Sumenep yang disebut dengan informan, yang memberikan informasi tentang proses rekrutmen dan seleksi dalam menentukan pengelola warung yang dimilikinya.

Sumber data dalam penelitian ini dikumpulkan dari dua sumber yaitu sumber data primer yang diperoleh dari proses terjun langsung ke lapangan dan sumber data sekunder diperoleh dari literatur yang telah ada. Sementara teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dalam observasi dan dokumentasi, peneliti langsung terjun mendatangi pemilik Warung Madura yang berada di daerah Sumenep. Langkah terakhir setelah semua data terkumpul peneliti akan menggunakan analisis data yaitu reduksi, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Suku Madura

Suku Madura adalah suku yang berasal dari pulau Madura yang secara administratif merupakan bagian kepulauan dari provinsi Jawa Timur. Suku Madura menjadi suku yang banyak melakukan migrasi atau merantau ke daerah lain, hal tersebut dilakukan untuk mencari pekerjaan dalam menunjang kehidupan perekonomian (Sungai Segak Village, Sebangki Landak Normalia, 2020). Hal ini dikarenakan pulau Madura memiliki kondisi geografis daratan yang kering dan hanya mengandalkan air hujan dalam pertanian, menjadikan nelayan sebagai mata pencarian utamanya. Selain itu kondisi tersebut membentuk pribadi yang berani secara mental dan fisik, berjiwa keras dan ulet, penuh kepercayaan, bersikap terbuka, lugas dalam berbicara, serta menjunjung tinggi harga diri (Taufiqurrahman, 2021). Keadaan daerah yang gersang serta lapangan pekerjaan yang tidak terlalu banyak menuntut Suku Madura mencari mata pencaharian di daerah yang besar, sehingga Suku Madura menduduki posisi kedua tertinggi setelah suku Minang dalam tingkat migrasi (merantau).

Suku Madura memiliki budaya yang menjadi identitas yaitu memelihara hubungan persaudaraan sejati. Hal ini diungkapkan dengan kiasan *oreng dhaddhi taretan, taretan*

dhaddi oreng (orang lain dapat menjadi saudara, sedangkan saudara dapat mejadi orang lain). Ungkap tersebut dapat dipahami secara dalam sebagai ungkapan jika seseorang berperilaku sejalan dengan watak dasar suku Madura maka akan diperlakukan sebagai seperti halnya saudara, begitupun sebaliknya jika saudara berperilaku bertolak belakang seperti perbedaan pendapat, pandangan maupun pendirian maka akan diperlakukan seperti orang asing. Orang madura yang sukses dalam perantauau memiliki kekuatan karakter yang tercermin dalam kecintaannya untuk belajar, keterbukaan pikiran, spiritualitas serta moral dan adab. Selain itu juga tercermin dalam keberanian, kepemimpinan dan humor yang tinggi (Masluhah dan Suryani, 2022). Karakter tersebut menjadi modal bagi orang Madura saat merantau didaerah yang jauh sehingga orang Madura terkenal dengan suku yang mudah beradaptasi dengan lingkungan dimana mereka tinggal. Karakter tersebut juga membentuk etos kerja yang tinggi bagi individu yang berasal dari Suku Madura.

Suku Madura dikenal dengan etos kerja yang tinggi, yang gemar berekerja dan memiliki jiwa wirausaha yang kuat, ulet dan tekun, disektor pekerjaan kasar dan kotor sekalipun. Sehingga Suku Madura sering berkerja pada sektor yang membutuhkan keuletan dan ketekunan serta pantang menyerah, seperti pertanian, perkebunan dan perdagangan keliling. Keuletan tersebut juga telah membuktikan keberanian orang Madura dalam berkompetisi secara terbuka dengan modal besar (Tri Wahyuni Widowati, Risma Margaretha Sinaga dan Herpratiwi, 2023). Etos kerja yang tinggi, keuletan dan ketekunan serta jiwa kompetitif yang tinggi dalam sektor bisnis dan perdagangan menjadikan orang Madura di era sekarang memiliki identitas baru yang dikenal dengan Warung Madura.

Warung Madura

Warung Madura adalah toko kelontong atau toko yang menyediakan kebutuhan sehari-hari seperti sembako, kebutuhan ruamah tangga dengan harga terjangkau serta tersedianya barang-barang dalam bentuk eceran. Warung Madura merupakan bentuk nyata keuletan dan ketekunan dari orang Madura, seperti operasionalnya yang hampir 24 Jam. Operasional selama 24 jam menjadi strategi warung madura untuk lebih memperbesar peluang sehingga penjualan akan semakin meningkat. Pada zaman sekarang adanya warung dengan operasional 24 jam sangat membantu, karena banyak aktivitas manusia seperti bekerja yang mengharuskan terjaga ditengah malam, atau kegiatan lainnya, dari hal tersebut dengan adanya warung madura dapat melayani orang-

orang yang sedang membutuhkan berbagai kebutuhan barang ditengah malam (Adil Fihukmi Farqi, 2024). Untuk menjaga keberlangsungan berdirinya Warung Madura diperlukan pengelola warung yang baik, sehingga pemilihan pengelola menjadi hal penting yang perlu diperhatikan oleh pemilik Warung Madura. Tanpa pelayanan yang baik kepada pembeli dan pengelolaan operasional yang tepat akan menyebabkan Warung Madura akan gulung tikar.

Penjaga atau pengelola Warung Madura didominasi oleh suku asli Madura. Hal tersebut menjadi cerminan dari rasa solidaritas sesama Suku Madura. Rasa solidaritas akan memunculkan persamaan yang sejalan antara pemilik toko dan pengelola toko. Walaupun memiliki latar belakang dan karakter yang berbeda tetapi dengan dasar etnis yang sama, maka rasa solidaritas dan kesamaan budaya, seperti etos kerja yang tinggi, keuletan, kepedulian yang tinggi serta kekeluargaan, menjadikan hubungan yang terjalin antara pemilik warung dan pengelola warung akan terbilang cukup baik hingga saat ini. Jarang ditemui dalam Warung Madura konflik antar keduanya. Hubungan baik yang terjalin akan tercipta inovasi maupun strategi baru dalam pemasaran Warung Madura sehingga akan berdampak dalam peningkatan ekonomi keduanya.

Strategi Rekrutmen dan Seleksi Penjaga Warung Madura

Orang madura yang memiliki semangat dan kerja keras yang tinggi serta keahlian dalam sektor perdagangan menjadi salah satu aspek penting dalam keberhasilan eksistensi Warung Madura. Selain itu solidaritas yang tinggi antara sesama dengan bentuk kepedulian sosial dan ikatan kekeluargaan yang tinggi menjadi faktor pendukung keberhasilan Warung Madura di perantauan. Adanya pengayubuan Warung Madura yang dibentuk untuk saling mendukung dan mempromosikan secara finansial maupun moral (M. Ilmi, 2024). Budaya dan kebiasaan tersebut menjadi dasar warung dalam merekrut dan menyeleksi calon penjaga dan pengelola Warung Madura. Para pemilik Warung Madura menggunakan pendekatan lokal. Pendekatan lokal yang digunakan pemilik Warung Madura yaitu rasa kekeluargaan dan solidaritas antar sesama untuk mencari calon pengelola Warung Maduranya.

Rekrutmen Pengelola Warung Madura

Dasar Rekrutmen

Calon penjaga yang akan dipilih tentunya tidak hanya menjaga warung saja tetapi juga berperan sebagai pengelola operasional warung secara keseluruhan. Dari proses pencatatan keuangan, keluar masuknya barang, melakukan grosir pada agen, menata

posisi barang, hingga bisa memprediksi kebutuhan pasar di daerah warung tersebut, sehingga ada beberapa kriteria dasar yang tentunya diperhatikan oleh para pemilik warung. Berikut hasil wawancara dari beberapa informan yang berkaitan dengan dasar rekrutmen. Seperti yang dipaparkan oleh bapak Asro selaku pemilik Warung Madura "Toko Subur Bintang 9 dan Toko Afrina" di daerah Sidoarjo:

"Untuk menjaga warung madura tentunya tidak ada persyaratan khusus, yang penting tau mengelola keuangan dan bisa grosir barang, serta mengatur toko"

Hal yang sama juga ditegaskan oleh bapak Aziz selaku pemilik Warung Madura "Barokah Jaya" di daerah Jakarta Selatan:

"Karena bekerja di warung madura itu bisa di pelajari jadi tidak ada kemampuan khusus, yang penting bisa bawa motor untuk bisa grosiran makanya cowok lebih diutamakan, tetapi, bahkan ada penjaga cewek sama cewek"

Pernyataan pendukung juga dinyatakan oleh bapak Andre selaku pemilik "Madura Mart Toko Sembako Dua Putra" di daerah Cianjur:

"Ya minimal tau hitung-hitungan dan bisa berbahasa Indonesia sih basicnya. Terus seperti bisa mengelola uang dan barang, dan juga bisa mengatur jam jaga karena operasionalnya yang 24 jam"

Pernyataan informan menggambarkan bahwa ketentuan dalam rekrutmen pengelola warungnya didasarkan pada kemampuan dasar dalam mengelola toko pada umumnya, seperti calon pelamar harus bisa berhitung, hal ini sebagai kemampuan dasar dalam menjaga warung yang akan berhubungan dengan, harga barang, total harga barang, keluar masuknya uang tiap harinya. Selain itu juga harus memiliki kemampuan dasar untuk mengelola warung, seperti menata barang untuk mempermudah pelayanan, bisa memprediksi kebutuhan konsumen di daerah sekitar warungnya bisa melakukan kulakan ke agen, dan juga bisa menjaga keamanan dari warung itu sendiri. Sehingga salah satu partisipan menambahkan agar calon pelamar untuk bisa naik kendaraan bermotor hal ini dikarena mobilisasi untuk grosir jika warung dengan agen cukup jauh.

Selain hal tersebut juga calon pelamar juga siap untuk mengatur waktu, karena sistem operasional yang 24 jam, maka penting untuk calon pelamar siap dalam mengatur waktu untuk mengelola Warung Madura. Sehingga dilapangan rata-rata Warung Madura memiliki dua pengelola, hal ini bertujuan untuk bergantian dalam berjaga serta jika salah satu menjadi penjaga saat penjaga lainnya sedang kulakan ke agen. Pengetahuan bahasa juga penting dalam dasar pemilihan calon penjaga toko, hal ini didasarkan karena lokasi

toko yang kebanyakan di kota-kota besar, sehingga kemampuan dasar berbahasa Indonesia menjadi hal dasar untuk berkomunikasi dengan masyarakat setempat.

Sumber Rekrutmen

Sumber rekrutmen sendiri berdasarkan pembagiannya dibagi menjadi dua yaitu, sumber internal dan sumber eksternal. Pada rekrutmen Pengelola Warung Madura terdapat dua sumber rekrutmen, akan tetapi sumber rekrutmen internal lebih dominan daripada sumber rekrutmen eksternal. Pada sumber internal sering dilakukan yaitu transfer dan merekrut kembali penjaga yang pernah menjaga. Sedangkan pada sumber eksternal dominan menggunakan kekeluargaan dan rujukan dari kenalan atau teman pemilik toko. Berikut hasil wawancara berhubungan dengan sumber rekrutmen dari beberapa informan. Bapak Aziz selaku pemilik Warung Madura "Barokah Jaya" di daerah Jakarta Selatan memaparkan:

"Biasanya diambil dari kerabat dekat/tetangga yang sebelumnya pernah kerja di warung madura, jika keluarga dekat tidak ada bisa juga rekomendasi dari kenalan. Dan juga dalam satu toko biasanya ada beberapa group yang saling bergantian dalam rentan waktu jaga 3 sampai 6 bulan, jadi ketika penjaga ingin berhenti menjaga atau pulang kampung maka akan diganti sama orang yang juga pernah jaga disitu. Misal di toko saya telah percaya pada si A untuk mengelola, maka saya pasrahkan ke si A seutuhnya, jika dia ingin pulang kampung maka si A yang harus mencari penggantinya"

Hal ini dipertegas oleh bapak Andre pemilik Warung Madura "Madura Mart Sembako Dua Putra" di daerah Cianjur:

"Kalo untuk cari pengganti untuk jaga warung yang pastinya orangnya itu sudah pernah pengalaman jaga warung, jujur, utama kalo ada ya kerabat sendiri terlebih dahulu siapa tau kerabat kita minta untuk jaga Warung Madura atau bisa rekomendai dari orang yang kita kenal. Hal itu juga karena kita lebih kenal keluarga atau kerabat kita kan dari segi karakter dan sifatnya udah ketahuan"

Bapak Asro selaku pemilik Warung Madura "Toko Subur Bintang 9 dan Toko Afrina" di daerah Sidoarjo juga memaparkan:

"Kalo mencari penjaga toko biasanya dari keluarga dulu, jika tidak ya minta rekomendasi dari orang temen atau kenalan, karena kalo tidak seperti itu agak sulit dapat penjaga, terutama penjaga yang amanah. Karena saya memiliki 2 toko

biasanya penjaga itu orang yang sama yang pernah jaga toko saya tapi terkadang dipindahkan ke cabang yang lain”

Sumber rekrutmen menjadi aspek penting dalam merekrut penjaga Warung Madura, hal ini dikarenakan Warung yang berada jauh dari pengawasan pemilik, sehingga pemilik Warung Madura lebih mengutamakan keluarga yang lebih dekat sehingga dapat meminimalisir kesalahan pengawasan. Dalam rekrutmen internal sesuai dengan pernyataan informan lebih mengutamakan memperkerjakan kembali penjaga toko sebelumnya yang tentunya dengan rekam jejak yang baik.

Memperkerjakan kembali penjaga sebelumnya lebih menguntungkan bagi pemilik, hal ini dikarenakan penjaga sebelumnya telah mengetahui kebutuhan pembeli di daerah tersebut, dan juga penjaga tersebut tentunya telah memiliki kepercayaan pemilik toko, sehingga dengan mempekerjakan kembali akan mengurangi kemungkinan kerugian atau penurunan omset yang diakibatkan oleh kesalahan manusia. Selain itu dalam sumber rekrutmen internal bagi pemilik yang telah memiliki dua toko atau lebih akan melakukan transfer atau mutasi, artinya dengan orang yang sama akan dipindah ke cabang yang lain, hal ini juga didasarkan karena kepercayaan pemilik Warung Madura serta sifat jujur dan amanah dari penjaga Warung Madura tersebut.

Pada sumber eksternal, dari informan yang ada pemilik toko lebih mengutamakan ikatan kekeluargaan dan rujukan dari kenalan. Sehingga rekrutmen lebih ditujukan pada keluarga ataupun rujukan dari orang terdekat, selama dari dua sumber tersebut ada maka pemilik tidak akan melakukan rekrutmen dari sumber lain. Rekrutmen seperti ini menjadi pilihan pemilik toko untuk lebih aman dalam mengawasi penjaganya dan meminimalisir kesalahan yang berdampak pada kerugian. Jika calon pelamar penjaga toko berasal dari keluarga ataupun rujukan orang yang pemilik toko percayai, maka jika terjadi penyelewengan pada pengelolaan toko, pemilik toko dapat dengan mudah untuk menemukan dan menuntut pertanggungjawaban dari oknum yang melakukan penyelewengan. Selain dua sumber tersebut pemilik warung Madura juga merekrut penjaga warung dengan memanfaatkan media sosial, dengan memposting kebutuhan tentang penjaga Warung. Hal ini sering ditemui oleh peneliti dalam halaman *facebook*, *story whatsapp*, dan informasi di *group whatsapp* loker madura, pemilik warung memposting tentang kebutuhannya untuk menjaga Warung Maduranya.

Metode Rekrutmen Pengelola Warung Madura

Metode rekrutmen syarif dibagi menjadi dua metode yaitu metode tertutup dan metode terbuka. Metode rekrutmen tertutup adalah metode rekrutmen yang informasinya hanya ditujukan pihak tertentu saja. Sebaliknya metode rekrutmen terbuka dilakukan dengan menyebarkan informasi kepada khalayak umum melalui postingan atau iklan di media cetak maupun elektronik (F, Syarief, 2022)

Merujuk pada hasil wawancara yang ada maka metode rekrutmen yang sering digunakan oleh pemilik warung Madura adalah rekrutmen secara tertutup, dimana pemilik warung lebih menginformasikan kepada orang-orang terdekatnya. Metode seperti ini juga lebih mengefisiensi waktu, karena akan cepat menemukan calon pengelola warung yang tepat tanpa harus banyak menyeleksi pelamar. Metode rekrutmen terbuka juga dilakukan oleh beberapa pemilik warung jika tidak menemukan pada metode rekrutmen tertutup, dengan mengiklan kebutuhan tenaga pengelola toko di media sosial atau iklan mulut ke mulut (*Word of Mouth Marketing*), hal ini dilakukan dan menjadi jalan terakhir jika sudah tidak menemukan calon pelamar dari orang terdekat.

Seleksi Pengelola Warung Madura

Setelah tahap rekrutmen untuk menemukan calon pelamar, selanjutnya pemilik warung akan melakukan seleksi dari beberapa kandidat yang ada tentunya yang paling memenuhi kriteria yang diinginkan oleh pemilik warung. Pada tahap seleksi ini terdapat beberapa aspek penting yang harus diperhatikan, agar pemilik Warung Madura tidak salah dalam memilih kandidat yang ada. Menurut Simamora dalam Dzahabiyaah dan Farla dalam tahap seleksi dari beberapa pelamar pada Warung Madura dapat dilihat dari 6 aspek berikut ini:

Pendidikan

Pendidikan menjadi faktor penting dalam menyeleksi calon pekerja di perusahaan pada umumnya. Tetapi pada proses seleksi penjaga Warung Madura dalam kualifikasi pendidikan tidak menjadi salah satu aspek penting. Aspek utama penilaian tetap sesuai dengan dasar rekrutmen yang telah ditetapkan di atas, yaitu calon pelamar harus memiliki kemampuan mengelola Warung Madura dengan baik, walaupun dari background pendidikan yang tidak tinggi. Berikut hasil wawancara dengan informan berhubungan dengan kualifikasi pendidikan. Bapak Aziz selaku pemilik Warung Madura "Barokah Jaya" di daerah Jakarta Selatan mengungkapkan:

"Untuk pendidikan tidak ada kualifikasi nya, banyak yang lulus SMP kerja di Warung Madura atau bahkan sudah lansia. yang penting berkomitmen untuk bekerja"

Didukung oleh bapak Andre selaku pemilik Warung Madura "Madura Mart Toko Sembako Dua Putra" di daerah Cianjur mengaskan:

"Tentang kualifikasi pendidikan tidak ada, yang penting bisa bahasa dan ngitung aja sih rata rata"

Pernyataan bapak Asro selaku pemilik toko "Toko Subur Bintang 9 dan Toko Afrina" di daerah Sidoarjo, menuturkan:

"Cuma menjaga warung biasa jadi tidak diliat lulusan apa dan dimana, yang penting jujur"

Dari pernyataan informan dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam proses seleksi calon penjaga toko, tidak dilihat dari tingkat pendidikan, tetapi lebih diutamakan bisa mengelola toko dengan efektif. Sehingga penilaiannya disesuaikan dengan dasar rekrutmen yang telah ditetapkan di awal. Penilaian terhadap karakter dan kepribadian lebih tinggi tingkatnya dari pada tingkat pendidikan dalam proses seleksi pada Warung Madura.

Refrensi

Refrensi menjadi aspek penting dalam proses seleksi calon tenaga kerja. Pada proses refrensi pemilik warung Madura akan memeriksa refrensi calon penjaga Warung yang telah lolos tahap rekrutmen. Dalam refrensi bertujuan untuk menggali informasi tentang sifat, perilaku, pengalaman kerja dan hal lainnya yang dianggap menjadi informasi penting. Refrensi dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu refrensi personal yang berhubungan dengan karakter atau sifat, dan karakter ketenagakejagaan berhubungan dengan profesionalisme dalam bekerja seperti kemampuan dalam mengelola warung. Berikut pernyataan dari beberapa informan mengenai aspek refrensi. Bapak Aziz sebagai pemilik toko "Barokah Jaya" di daerah Jakarta Selatan memaparkan:

"Penjaga Toko yang dipilih tentunya tidak ada rekam jejak yang buruk atau pernah ada masalah waktu kerja di warung madura sebelumnya"

Hal sama juga dipaparkan oleh bapak Andre selaku pemilik Warung Madura "Madura Mart Toko Sembako Dua Putra" di daerah Cianjur mengaskan mengenai pentingnya refrensi:

"Kita liat jujur tidaknya dia, dari history sebelumnya dia jaga punya siapa, ya sedikit banyak kita tau dari relasi atau cerita dari orang ke orang meskipun itu tidak 100% jadi jaminan dia jujur setidaknya ada pandangan lah ketimbang nggak ada sama sekali"

Bapak Asro selaku pemilik Warung Madura "Toko Subur Bintang 9 dan Toko Afrina" di daerah Sidoarjo juga mengungkapkan:

"Biasanya calon penjaganya kan dari orang sekitar atau rekomendasi dari kenalan, jadi setidaknya kita tau orang ini bagaimana, amanah apa tidak menurut orang sekitarnya, sehingga saya lebih tenang nantinya. Biasanya orang yang berbuat masalah disuatu toko akan ditandai oleh pemilik toko yang lainnya"

Rekam jejak calon pelamar serta pandangan orang disekitarnya menjadi aspek yang sangat diperhatikan oleh pemilik Warung Madura untuk menyeleksi kandidat yang ada. Hal ini dikarenakan Warung Madura perlu dikelola oleh orang yang amanah dan jujur, karena faktor jarak yang jauh dari pengawasan pemilik warung. Rekam jejak calon penjaga toko mudah untuk ditelusuri oleh pemilik toko, karena pemilik warung Madura memiliki komunitas pemilik Warung Madura atau dikenal dengan Paguyuban Warung Madura. Dari adanya komunitas tersebut maka jika ada oknum penjaga Warung Madura yang melakukan penyelewangan akan di *black list* oleh pemilik Warung Madura. Adanya pengecekan referensi dalam proses seleksi penjaga Warung Madura dan tetap memperkerjakan orang Madura asli menjadi faktor pendorong perkembangan Warung Madura, sehingga menjadi ciri khas sekaligus identitas Suku Madura yang dikenal secara nasional.

Pengalaman

Aspek pengalaman dalam proses seleksi penjaga Warung Madura juga sangat penting, biasanya hal ini diketahui saat mencari informasi pada aspek referensi. Dengan adanya pengalaman yang dimiliki oleh calon penjaga menjadi peluang tinggi untuk diterima sebagai calon penjaga Warung Madura. Aspek pengalaman pada proses seleksi meliputi masa kerja, keterampilan serta kemampuan calon penjaga Warung Madura yang sudah diketahui dan dikuasai selama beberapa waktu tertentu. Sehingga proses sebelumnya pada rekrutmen yang mengutamakan perekrutan dari kerabat dekat atau tetangga serta rekomendasi kenalan, akan mempermudah pemilik Warung Madura melihat pengalaman dari calon penjaga Warung Madura.

Kesehatan

Kesehatan menjadi salah satu faktor penting yang juga harus diperhatikan, karena *job desk* yang cukup banyak serta jam kerja yang tinggi hampir 24 jam, dengan jam tidur yang tidak terjadwal, menuntut pemilik Warung Madura juga harus memperhatikan kesehatan calon penjaga Warung. Berikut pernyataan informan berhubungan dengan

kesehatan. Bapak Andre selaku pemilik Warung Madura "Madura Mart Toko Sembako Dua Putra" di daerah Cianjur berpendapat:

"Kalo sudah sakit-sakitan tidak mungkin jaga toko"

Bapak Aziz sebagai pemilik toko "Barokah Jaya" di daerah Jakarta Selatan juga menegaskan:

"Selama ini tidak ada pernah ada pernah yang jaga toko dengan kondisi sakit-sakitan, kalupun ada mungkin tidak akan bertahan lama, dan saya juga tidak terlalu memperhatikan tentang kondisi kesehatan penjaga warung"

Berdasarkan pernyataan bapak Asro pemilik Warung Madura "Toko Subur Bintang 9 dan Toko Afrina" di daerah Sidoarjo juga mengungkapkan:

"Ya penting kalo sudah kondisi kesehatan tidak baik, maka penjaga Warung tidak akan fokus dalam mengelola Warung, sehingga akan berdampak pada omset warung"

Berdasarkan sumber informasi dari informan kesehatan juga menjadi faktor penting dalam proses seleksi, tetapi tidak ada pemeriksaan khusus dalam proses seleksi calon penjaga Warung Madura. Karena jarang ditemui orang yang mendaftar memiliki kondisi kesehatan yang tidak baik dan jika ada maka pemilik Warung Madura akan lebih memilih calon dengan kondisi kesehatan yang baik, karena kondisi kesehatan juga akan berpengaruh dalam kinerja penjaga warung. Jika penjaga warung memiliki kondisi kesehatan yang tidak baik maka akan mempengaruhi operasional Warung Madura, yang berimbas kepada omset Warung Madura yang akan mengalami penurunan.

Proses seleksi penjaga Warung Madura tidak ada aspek tes tulis dan wawancara, karena posisi yang diisi tidak berdasarkan kriteria dan standar tertentu, sehingga tes tulis dan wawancara dianggap tidak perlu dilakukan. Berdasarkan serangkaian proses seleksi pada Warung Madura, maka metode seleksi warung Madura masuk kepada metode seleksi non ilmiah, dimana pada metode tersebut tidak ada standard dan spesifikasi tertentu untuk mengisi posisi penjaga Warung Madura asalkan sudah memenuhi kriteria yang telah ditetapkan di dasar rekrutmen. Semua proses seleksi didasarkan kepada ikatan kekeluargaan yang dinilai dari pengalaman dan presepi.

SIMPULAN

Warung Madura menjadi identitas orang Madura yang dikenal secara Nasional oleh masyarakat Indonesia. Warung Madura adalah toko kecil yang menjual sembako dan perlengkapan rumah tangga sehari-hari. Eksistensi warung Madura di tanah

perantauan didukung oleh pengelola warung yang profesional atau baik dalam mengelola Warung Madura. Dalam mendapatkan pengelola yang baik para pemilik warung Madura memiliki strategi sendiri atau lebih dipahami dengan strategi pendekatan lokal.

Strategi yang digunakan oleh pemilik Warung Madura dalam memilih dan menentukan calon pengelola warungnya dari tahap rekrutmen sampai seleksi mengedepankan aspek kekeluargaan dan rujukan dari kenalan. Hal ini bukan tanpa alasan tetapi didasarkan pada risiko yang cukup tinggi. Risiko yang ada pada Warung Madura yaitu risiko jaraknya yang berada di lokasi yang jauh dari pantauan pemilik warung, sehingga mendapatkan pengelola amanah dan memiliki jiwa manajerial diri yang baik adalah tujuan dari proses rekrutmen dan seleksi.

Aspek kekeluargaan dan rekomendasi dari kenalan dan rujukan menjadi penilaian utama, karena dianggap pemilik warung telah mengetahui karakter, kepribadian dan rekam jejak dari kerabat dekat serta rekomendasi dari kenalan. Selain mengutamakan aspek kekeluargaan pengalaman juga menjadi faktor pendukung dalam pemilihan calon pengelola warung, karena dianggap calon dengan pengalaman menjaga Warung Madura akan mudah dalam beradaptasi dengan pengelolaan warung dan waktu operasional warung yang 24 jam. Faktor kesehatan juga menjadi penilaian yang diperhatikan karena beban kerja yang cukup tinggi perlu pengelola dengan kesehatan yang baik, agar produktivitas dalam pengelolaan tidak terganggu. Sedangkan penilaian pada aspek pendidikan tidak terlalu diperhatikan, hal ini dikarenakan pemilik warung lebih mengutamakan untuk bisa mengelola warung dan amanah dalam pengelolaannya, sehingga kualifikasi pendidikan tidak terlalu diperhatikan.

Berdasarkan Strategi di atas proses rekrutmen dan seleksi calon pengelola warung Madura masih menggunakan pendekatan lokal yang mengutamakan ikatan persaudaraan dan solidaritas antar sesuku. Ikatan persaudaraan sendiri menjadi budaya yang kental antar sesuku di perantauan. Selain itu aspek kekeluargaan ini juga untuk meminimalisir kesalahan, sehingga jika ada penyelewengan dari pengelola Warung Madura akan mudah untuk ditindaklanjuti.

DAFTAR PUSTAKA

Amirullah, dan R. Hanafi. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2002

Azizah, Nur, Damajanti Sri Lestari, Liling Listyawati dan Fedianty Augustinah. "Studi Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga terhadap Keputusan Pembelian pada

- Toko Sembako Madura Aura Jaya Surabaya". SAB 2, no. 2 (2024).
- Dzahabiyah, Z. Unaidah, dan W. Farla. "Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Muara Dua Palembang." *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen* 19, no. 1 (2022).
- Farqi, Adil Fihukmi, Yuzicha Nindia Safira Revizal, Wisnu Aji, dan Tiara Putri Maulid. "Analisis Fenomena Warung Madura 24 Jam Dalam Perspektif Solidaritas Dan Pembangunan Ekonomi Modern Di Desa Tegalboto, Sumpersari, Jember." *JEPI* 2, no. 3 (2024).
- Halim, W. S. "Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Bihun Cahaya Tiga Tunggal." *Jurnal AGORA* 4, no. 1 (2016).
- Hasibuan, M. S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Hermawan, S. *Rekrutmen dan Seleksi antara Nepotisme dan Profesional*. Sidoarjo: UMSIDA Press, 2020.
- Masluhah, dan Suryani. "Gambaran Kekuatan Karakter Perantau Etnis Madura yang Sukses." *JPIB* 5, no. 2 (2022).
- Puspitasari, Fenda Nuradifa Cikha, dan Agus Machfud Fauzi. "Modal Sosial Pedagang Toko Kelontong Madura di Perantauan." *Pradigma* 12, no. 1 (2023).
- Rahadi, D. R. M. M. F. *E-Recruitment and Selection*. Disunting oleh M. M. Pandu Adi C. Bandung: CV. Lentera Ilmu Mandiri, 2021.
- Syarief, F. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Disunting oleh M. Kurniawan Prambudi Utomo, S.E. Bandung: Widina Bhakti Persada, 2022.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2019.
- Taufiqurrahman. "Identitas Budaya Madura." *Karsa* 11, no. 1 (2007).
- Tsauri, S. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *STAIN Jember Press* 35, no. 17 (2013).
- Widowati, Tri Wahyuni, Risma Margaretha Sinaga, dan Herpratiwi. "Etos Kerja Pedagang Etnis Madura Perantau Di Pasar Natar Ditinjau Dari Etika Bisnis." *Jurnal Ekombis Review* 11, no. 1 (2023).
- Yulia, Yuli. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia, 2022.
- Haryanto, Rudy. *Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami*. Pamekasan: Duta Media Publishing, 2021.
- Ilmi, M. "Analisis Perbandingan Etos Kerja Pedagang Toko Klontong Konvensional dengan Pedagang Toko Klontong Madura di Desa Buruan Sidoarjo." *Mukammil: Jurnal Kajian Keislaman* 6, no. 1 (2023).

Normalia, Sungai Segak Village, Sebangki Landak, Arkanudin, dan Pabali Musa.
"Bejemuk: Tradisi Ritual pada Masyarakat Madura di Desa Sungai Segak Sebangki Landak." *Balale: Jurnal Antropologi* 1, no. 1 (2020).