**ANALISIS SUMBER DAYA MANUMUR MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DAN BISNIS GROSIR DAN RETAIL PADA TOKO RAHMAT**

**PASAR BARU BANJARMASIN**

**Muhammad Zulfan Fachrian1,Susila Dewi2, Periyadi3**

1Prodi Manajemen,61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB.NPM.17310604

2Prodi Manajemen,61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB. NIDN.1106066401

3Prodi Manajemen,61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB. NIDN.1124048602

Email: nmaundazulfanfr@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji:(1) Manajemen Sumber Daya Manumur untuk meningkatkan kinerja karyawan ditoko Rahmat Banjarmasin(2) Pengelolaan bisnis retail dan grosir ditoko Rahmat Banjarmasin.

Rancangan penelitian yaitu kualitatif dan merupakan penelitian observasi, wawancara, dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukan(1) Manajemen sumber daya manumur sangat berperan pada meningkatkan kinerja karyawan toko Rahmat Banjarmasin(2) Pengelolaan Bisnis Retail dan bisnis terbisa beberapa kekurangan yang masih bisa dibenahi.

***ABSTRACT***

*This study aims to examine:(1) Human Resource Management to improve employee performance at the Rahmat Banjarmasin store(2) The retail and wholesale business management at the Rahmat Banjarmasin store.*

*The research design is qualitative and is an observation, interview, and documentation research.*

*The results of the study show(1) Human resource management plays a very important role in improving the performance of Rahmat Banjarmasin store employees(2) Retail Business Management and the business there are several shortcomings that can still be addressed.*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manumur(SDM) yaitu bagian dari faktor yang utama bahkan tiada bisa bisa dilepaskan dari hal organisasi,baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manumur bagian dari kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada umumnya, sumber daya manumur merupakanmanumur yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Menurut Muhammad Yusuf(2016 ) Makna sumber daya manumur bisa dibagi menjadi dua, yaitu makna mikro dan makro. Maknasumber daya manumur secara mikro yaitu individu yang bekerja dan menjadi anggota hal perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkang maknasumber daya manumur secara makro yaitu penduduk hal negara yang sudah memasuki umur angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Manajemen sumber daya manumur sangat berperan pada kegiatan mengatur dan memutuskan program kepegawaian yang mencakup masalah: Penetapan jumlah, kualitas dan penetapan tenaga kerja yang efektif dan sesuai denga kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement dan job evaluatio*n. Penetapan penarikan, seleksi dan penetapan tenaga kerja berdasarkan azas *the right man in the right place and the right man on the right job.* Penetapan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.Peramalan penawaran dan permintaan sumber daya manumur pada masa yang akaan dating dan Perkiraan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan hal perusahaan pada khususnya.

Agar menyelasaikan konflik yang sudah mendunia maka dibutuhkan perubahan cara kerja baru yang lebih efektif dan efisien, yang lebih demokratis dan terbuka, lebih rasional dan fleksibel dan lebih bersifat terdensentralisasi. Bilamana perubahan manajemen dipelihara dengan baik maka akan dipetik keuntungan yang merupakantumbuhnya banyak prakarsa, aneka ragam kreativitas dan dorongan partisipasi yang makin besar. Pertumbuhan tersebut akan mendorong terwujudnya kemandirian yang harus menjadi ciri utama pembangunan pada rangka menghadapi kehidupan masa depan. Perubahan tersebut akan bisa terlaksana bilamana didahului oleh perubahan sikap dan perilaku sumber daya manumur yang akan menjadi pendukung utama peruban manajemen tersebut. Untuk itu dibutuhkan langkah kegiatan yang merupakanmencari nilai-nilai baru, kemudian dimasyarakatkan atau dilatih, dilaksaanakan, disempurnakan terus, menjadi kebiasaan kerja dan akhirnya menjadi budaya kerja baru yang dimilikinya.

Kualitas Sumber Daya Manumur menurut Matindas(2002:94) mengatakan maka “Kualitas sumber daya manumur yaitu kesanggupan tiap-tiap karyawan baik dipada menyelesaikan pekerjaannya, mengembangkan dirinya serta mendorong pengembangan diri rekan-rekannya”.

Adapun menurut Pasolong(2013:5) mengatakan maka “Kualitas Sumber Daya Manumur merupakan tenaga kerja yang memilki kompetensi pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi”.

Sedangkan sumber Daya Manumur dikemukakan pula oleh Sedarmayanti(2009:27) mengatakan maka: Sumber Daya Manumur yaitu tenaga kerja dipada atau karyawan di pada hal organisasi, yang mempunyai peranan penting pada mencapai keberhasilan. Dengan demikian menurut Sedarmayanti mengatakan maka maknaKualitas Sumber Daya Manumur yaitu:Kualitas sumber daya manumur terkait mutu dari tenaga kerja yang terkait kemampuan, baik merupakankemampuan fisik, kemampuan intelektual(pengetahuan), maupun kemampuan psikologis(mental).

MaknaGrosir atau Wholesaler menurut **Irma Nilasari dan Sri Wilujeng2006:139**, Wholesaler(Pedagang Besar) merupakan perantara pedagang yang terikat perdagangan pada jumlah besar dan tidak melayani penjualan ke konsumen akhir. Grosir membeli barang untuk dijual kembali pada pedagang lainnya.MaknaGrosir atau Wholesaler menurut **Basu Swastha2000:202,** Pedagang Besar yaitu sebuah unit usaha yang membeli dan menjual kembali barang-barang kepada pengecer dan pedagang lain atau kepada pemakai industri, pemakai lembaga, dan pemakai komersial yang tidak menjual pada volume yang sama kepada konsumen akhir.

Toko Rahmat merupakan usaha yang bergerak di bidang retail yang menjual sparepart jam seperti , tali, baterai, mesin jam tangan, mesin jam dinding dan juga beberapa alat seperti obeng, tank, pinset. Adapun kualitas sumber daya manumur karyawan toko Rahmat hanya memerlukan ketekunan, kedisiplinan, berbicara sopan atau santun kepada konsumen dan yang paling penting yaitu kejujuran. Untuk Kualitas pendidikan rata-rata karyawan toko Rahmat hanya lulusan SMA/SMK Sedarajat.

Pada proses meningkatkan mutu sumber daya manumur di toko Rahmat terbisa manajemen sumber daya manumur yang berupaya meningkatkan kinerja karyawan dan pengelolalaan sumber daya manumur pada mengembangkan bisnis ritel dan grosir.

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini yaitu penelitiaan lapangan(field research), yaitu penelitian yang dilakukan dilapangan pada kancah sebenarnyaBerdasarkan sifat penelitian, penelitian ini bersifat deskriptif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, memaparkan, mencatat, menganalisis kondisi yang ada dan sedang terjadi. Pada penelitian ini, maknadeskriptif yang penulis maksudkan yaitu hal penelitian yang menggambarkan dan menjelaskan preferensi dari toko Rahmat terhadap meningkatkan kinerja karyawan dan pengembangan sumber daya manumur pada bisnis grosir dan eceran.Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu:Observasi dan Wawancara,

PEMBAHASAN

1. **Pengembangan Sumber Daya Manumur Pada Meningkatkan Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian yang telah penulis teliti yaitu terbisa beberapa cara untuk mengembangkan sumber daya manumur untuk meningkatkan kinerja karyawan ditoko Rahmat yaitu:

1. Pelatihan

Pelatihan yang dimaksud disini yaitu merupakan salah satu cara pemilik untuk melatih karyawan agar menjadi terampil dan tidak mengecewakan konsumen, di toko Rahmat sendiri pelatihan dilakukan dengan cara mengajari kedua karyawan nya untuk melakukan perbaikan jam seperti, menganti baterai, menganti mesin, menganti IC, service dan penjualan.

Pemilik mengharuskan kedua karyawannya mampu melaksanakan service jam tanpa harus mengharapkan salah satu karyawan saja, walaupun terbisa pembagian tugas, tetapi pemilik ingin kedua karyawan menjadi unik pada pekerjaan karna setiap jam istirahat agar sholat dan makan siang hanya salah satu karyawan saja yang beristirahat karena salah satu nya lagi akan menjaga toko dan begitu pula sebaliknya.

Dari hasil yang penulis teliti karyawan ditoko Rahmat terlihat mahir dan cekatan ketika melayani konsumen mulai dari penjualan hingga service, ketelitian pun menjadi salah satu point penting ketika sedang menservice jam tangan konsumen agar tidak terjadi hal yang tidak diinginkan karena sparepart jam tangan sangat kecil sehingga rawan hilang atau tercecer.

1. Kedisiplinan karyawan

Pada melaksanakan tugasnya karyawan membutuhkan disiplin pada bekerja agar pada proses penjualan bisa berjalan lancar. Kedisiplinan karyawan akan membetuk karyawan yang penuh dengan tanggung jawab pada bekerja, sehingga akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan terutama pada proses penjualan dan service. Karyawan harus mementingkan kepentingan penjualan diatas kepentingan pribadi.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan menunjukan maka karyawan telah disiplin. Kedisiplinan ini ditunjukan dari jam kerja yang dilakukakan oleh karyawan yaitu pukul 09.00-16.30. Bahkan para karyawan datang lebih awal dari pemilik, karena pemilik lah yang memegang kunci untuk membuka toko.

1. Gaji dan Insentif

Berdasarkan observasi serta wawancara kepada pemilik toko Rahmat, gaji karyawan merupakan upah harian yaitu pada satu hari karyawan akan menbisakan gaji pokok sebesar Rp.50.000 dan mendapakan uang makan sebesar Rp.20.000 dan untuk tunjangan atau bonus, karyawan akan menbisa upah sebesar Rp.10.000 setiap memperbaiki jam konsumen, itu mengapa walaupun sudah menbisakan tugas masing-masing karyawan toko Rahmat akan bertukar tugas agar adil satu sama lain.

1. Motivasi kerja

Para karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat karena ada nya merupakanreward atau hadiah untuk karyawan nya, berdasarkan yang penulis observasi pemilik memberikan reward atau hadiah untuk karyawan nya dengan memberikan uang merupakan10.000 untuk setiap kali karyawan nya memperbaiki jam konsumen, dan ini membuat karyawan toko Rahmat akan bekerja sama pada memperbaiki jam konsumen dengan semangat bahkan apabila sparepart yang dibutuhkan, karyawan akan membeli nya dari toko lain hanya untuk memperbaiki nya dan menbisakan bonus, menurut karyawan toko Rahmat mereka bisa menbisakan uang tambahan yang lumayan bahkan pernah 150.000 untuk 15 jam yang mereka perbaiki dan membagi nya secara adil.

Bahkan pemilik memperbolehkan karyawan nya menjual sparepart dari toko Rahmat secara online di media sosial pribadi, mereka akan meningkatkan harga sesbesar 10% dan mereka akan menbisakan 10% dari harga yang telah dinaikan itu sebagai bonus.

1. Menjalin keakraban

Berdasarkan observasi penulis terjalin keakraban antara kayawan dan pemilik, dimana para karyawan merasa senang dan semangat bekerja karena tidak adanya tekanan dari pemilik, pemilik meanggap karyawan sebagai teman kadang pemilik mengadakan makan bersama disaat weekend dan terkadang berlibur bersama ketempat wisata seperti pantai.

1. **Pengelolaan Sumber Daya Manumur Pada Bisnis Ritel dan Grosir Yang Berfokus Pada Toko Rahmat**

Pengelolaan sumber daya manumur toko Rahmat pada ritel dan grosir merupakan salah satu hal yang membuat penulis tertarik untuk diteliti karena pemilik mampu bersaing dengan para pesaing lain dan toko online yang menjual barang lebih lengkap bahkan lebih murah dengan adanya beberapa promo, tetapi masih banyak yang lebih memilih toko offline seperti toko Rahmat dikarena kan barang yang dijual toko Rahmat tidak kalah jauh dengan harga online dan para konsumen akan menbisakan barang yang mereka mau dengan cepat dibanding toko online yang harus melalui proses pengiriman belum lagi barang yang mereka beli belum tentu keasliannya, sedangkan toko rahmat menjual barang dengan2 opsi yaitu

Barang asli atau original dari beberapa merk terkenal seperti Alexander Christie, Expedition dan lain lain dengan harga yang mahal mengingat merupakan barang original yang jarang dijual pedagang lain

Dan barang yang kw dengan kemiripan 100% tetapi kualitas yang berbeda pula dengan asli nya mengingat harga nya yang jauh lebih murah dari yang aslinya, membuat konsumen yang mempunyai budget pas-pasan bisa memiliki barang yang seperti original tetapi dengan harga yang lebih murah.

* + - 1. **Pengelolaan Ritel**

Sebagaimana seperti yang telah penulis jabarkan diatas maka Bisnis ritel merupakan salah satu cara pemasaran produk meliputi semua aktivitas yang melibatkan penjualan barang secara langsung kekonsumen akhir untuk penggunaan pribadi dan bukan bisnis, dari hasil yang peulis teliti yaitu, toko Rahmat mejual barang dengan harga yang tidak jauh berbeda dengan para pedagang sparepart lain agar tidak merusak harga pasar, pemilik sendirilah yang mengelola harga untuk setiap item yang dijual ditoko Rahmat.

Pemilik sendiri megelola setiap barang dengan cara mendatangkan barang-barang baru atau memiliki barang yang tidak dijual oleh para pesaing nya itu bertujuan untuk para konsumen memilih toko Rahmat sebagai tempat membeli sparepart dari jam.

Toko Rahmat sendiri menbisakan beberapa barang untuk tokonya melalui pemasok atau supplier yang berada di Jakarta dan Surabaya, biasa nya sebelum wabah COVID-19 datang, pemulik seringkali bepergian ke Jakarta untuk membeli dan mencari langsung beberapa barang yang bisa dijual kembali, karna terbisa relasi yang sudah berkerja sama dengan pemilik toko Rahmat sejak awal berdirinya toko Rahmat, namun sekarang karna ada nya wabah COVID-19 ini memaksa pemilik hanya melakukan pembelian secara online melalui pesan pribadi, dan tidak bisa datang langsung ke Jakarta untuk mencari beberapa barang yang tidak bisa ditemukan dipesaing toko Rahmat.

Dan disetiap toko apalagi seperti pasar tradisional pada umum nya terbisa proses tawar-menawar dan untuk tetap menbisakan keuntungan pemilik sudah menentukan harga untuk barang tersebut lalu menaikan nya lagi agar para konsumen bisa melakukan tawar-menawar yang bertujuan untuk menbisakan barang lebih murah dari harga biasa nya, padahal harga tersebut sudah ditentukan oleh pemilik agar tetap menbisa keuntungan dan tidak merugi.

Dan para konsumen yang merasa puas dengan barang yang dijual ditoko rahmat akan memberi tahu kepada teman atau keluarga mereka tentang toko Rahmat, dan tanpa disadari terjadi hal promosi yaitu dengan mulut kemulut sehingga orang banyak yang mengetahui tentang toko Rahmat dan akan mendatangi toko itu untuk membeli atau sekedar memperbaiki jam tangan mereka.

* + - 1. **Pengelolaan Grosir**

Seperti yang sudah penulis jabarkan diatas grosir diartikan sebagai penjualan barang kepada pengecer, pengguna bisnis industri, komersial, institusi atau profesional, atau kepada penggrosir lainnya dan jasa terkait. Secara umum, artinya penjualan barang kepada siapa saja selain konsumen biasa.

Biasanya toko Rahmat melayani grosir kepada konsumen yang berada diluar kota yang datang jauh-jauh dari luar Banjarmasin untuk membeli barang agar bisa dijual kembali, dan biasa nya para pembeli ini membeli dengan jumlah yang banyak agar tidak harus kembali ke Banjarmasin pada kurun waktu yang dekat dikarena kan ongkos untuk pulang-pergi memakan ongkos yang lumayan dan waktu, tetapi ada juga beberapa pembeli yang membeli barang melalui chat pribadi atau online karena mereka tidak mempunyai waktu untuk datang langsung, tetapi mereka harus rela mengeluarkan biaya tambahan untuk ongkos kirim yang dihitung perkilogram dan sesuai jarak tujuan.

Pada penjualan grosir ini pemilik toko menjual dengan harga yang murah dan memberikan potongan untuk pembeli dengan jumlah yang banyak walaupun murah tetapi pemilik tetap menbisakan keuntungan dari pembelian tersebut karna dengan cepat nya barang habis terjual maka pemilik akan terus membeli kepemasok atau supplier sehingga menbisakan bonus dari supplier, beberapa supplier atau pemasok toko Rahmat memberikan bonus untuk jumlah pembelian besar tertentu yaitu merupakanbeberapa barang dengan gratis.

Dan untuk pembelian dengan harga grosir konsumen diharuskan membeli barang dengan jumlah tertentu, tetapi untuk pelanggan yang setia membeli barang di toko Rahmat bisa membeli barang tanpa harus dengan jumlah tertentu, dan beberapa toko yang berada Pasar Baru sendiri yaitu para pesaing dan tukang service lain bisa membeli bahkan hanya satu item dengan harga grosir untuk dijual kembali dan begitu pula sebaliknya agar saling menguntungkan karna bisnis ini merupakan bisnis yang saling membutuhkan satu sama lain agar kedua belah pihak saling diuntungkan.

Bahkan para pemilik toko dari salah satu mall di Kalimantan Selatan juga mengambil atau membeli barang bahkan service jam tangan konsumen mereka ditoko Rahmat ketika mereka sudah tidak bisa atau kekurangan sparepart yang mereka butuhkan

**PENUTUP**

1. Analisis Manajemen sumber daya manumur terhadap pengembangan kinerja karyawan ditoko Rahmat sudah bagus karena, pemilik menerapkan beberapa cara untuk meningkatkan kinerja karyawannya yang dimana hal tersebut berdampak sangat bagus kepada karyawan yang bekerja dengan sangat baik. Adapun beberapa cara pemilik untuk meningkat kinerja karyawannya:
2. Pelatihan

Hasil dari pelatihan tersebut berbuah hasil yang dimana karyawan sudah sangat mahit, teliti, dan cekatan pada melakukan tugasnya masing-masing dan itu merupakan hasil dari pelatihan yang diberikan oleh pemilik toko Rahmat.

1. Kedisiplinan Karyawan

Berdasarkan dari yang penulis telah teliti kedisplinan karyawan dari toko Rahmat sudah bagus dengan bukti yang menunjukan karyawan datang lebih awal bahkan sebelum pemilik datang kepasar untuk membuka toko, hal itu menunjukan maka karyawan ditoko Rahmat sudah sangat displin dengan tepat waktu dan setelah toko dibuka karyawan akan membersihkan dan merapikan barang barang yang akan dijual.

1. Insentif untuk memotivasi karyawan

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan dengan karyawan merasa cukup dengan hasil kerja kerasnya yang dihargai dengan merupakangaji harian dan merupakaninsentif yang menurut mereka sangat cukup untuk kebutuhan sehari-hari

Bahkan karyawan mengungkapkan terkadang pemilik kerap memberi uang bonus ketika pada satu hari penuh toko pada keadaan sangat penuh sehingga memaksa karyawan bekerja lebih keras karna bahkan hampir beberapa jam mereka terlambat makan siang karena kewalahan dengan para konsumen yang datang secara banyak dan berbarengan.

Hal tersebut membuat karyawan termotivasi untuk terus belajar dan bekerja keras lagi untuk meningkatkan penjualan dari toko Rahmat.

1. Menjalin keakraban

Dari pernyataan pemilik yang mengungkapkan menjalin keakraban dengan karyawan merupakan sehal yang penting, karna mereka bukan hanya sekedar karyawan yang bekerja ditokonya , tetapi juga menanggap sebagai teman dimana ketika sedang tidak ada konsumen seringkali pemilik mengajak mengobrol membahas beberapa hal yang diluar dari pekerjaan, dan juga pemilik seringkali mengajak makan bersamam dengan keluarga mereka masing-masing untuk sekedar refresing dari penat nya pekerjaan yang telah dilakukan sehari-hari, dan hal itu membuat para karyawan semakin bersemangat untuk bekerja karna tidak adanya tekanan dari sang pemilik.

1. Pengelolaan Ritel dan Grosir ditoko Rahmat sudah cukup baik tetapi ada beberapa kesalahan pada retailnya, karena tidak terlalu fokus kepenjualan online yang beberapa tahun ini sudah sangat maju pesat.

Seharus nya pemilik sudah mulai mencoba untuk berfokus kepada online store yang sedang marak saat ini, seperti Shoppe dan Tokopedia dan tidak hanya berfokus melalui chat pribadi saja, agar bisa menjangkau konsumen yang lebih luas lagi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Basu Swastha dan Irawan,(2000),*Manajemen Pemasaran Modern, Edisi2*, Yogyakarta: Liberty

Irma, Nilasari dan Sri Wilujeng.(2009).*Pengantar Bisnis. Edisi: Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Matindas, R.(2002).*Manajemen Sumber Daya Manumur; lewat Konsep AKU(ambisi, kenyataan dan usaha).* Pustaka Utama Grafiti. Jakarta.

Pasolong.2013.*Kepemimpinan* Birokrasi. Bandung: CV.Alfabeta

Sedarmayanti,.2009,*SumberDaya Manumur dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Penerbit Mandar Maju.

Sugiyono(2015).*Metode Penelitian Kombinasi(Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta