
Strategi Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Toko Alfara Motor Padang Dalam Perspektif Bisnis Syariah

¹Jomirus Saputra, ² Yuwarman Mansur

1 FEBI, UIN Sjech Djamil Djambek Bukittinggi,

jomirussaputra@gmail.com

2 FEBI, UIN Sjech Djamil Djambek Bukittinggi,

mansuryuwarman@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana strategi manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Toko Alfara Motor Padang. Untuk mengetahui apa kendala dalam penerapan strategi manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Toko Alfara Motor Padang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *Field Research*, yaitu penelitian lapangan yang bersifat deskriptif dengan pendekatan kualitatif, untuk memperoleh data yang relevan dengan penelitian yang dilakukan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti didapat bahwa Toko Alfara Motor Padang menerapkan strategi pengembangan sistem kompensasi yang lebih adil dan transparan, pelatihan dan pengembangan karyawan secara berkala, rencana dan tanggung jawab yang jelas, penyediaan pelayanan yang memadai dalam bekerja. Sistem evaluasi untuk kinerja yang berkelanjutan. Adapun strategi meningkatkan kinerja yaitu meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan kuantitas kerja, menumbuhkan rasa tanggung jawab, meningkatkan inisiatif, menumbuhkan rasa tanggung jawab dan meningkatkan ketaatan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Strategi Manajemen, Kinerja, Karyawan.

Pengutipan :

Saputra, Jomirus & Mansur, Y. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Insani dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Toko Alfara Motor Padang dalam Perspektif Bisnis Syariah. *Tauhidinomics: Journal of Islamic Banking and Economics*, Vol.4 (2), 109-115

I. Pendahuluan

Manajemen strategik adalah proses menentukan jalan dan tujuan jangka panjang organisasi serta metode untuk mencapainya melalui pengembangan dan pelaksanaan strategi yang terencana. Manajemen strategik meliputi observasi lingkungan, pembentukan strategi (atau perencanaan jangka panjang), dan pelaksanaannya dan evaluasi peluang dan ancaman lingkungan dengan mempertimbangkan kelebihan dan kekurangan perusahaan. (AB Susanto, 2014)

Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi secara legal dan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi dan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. (Robbins, 1996)

Hasil observasi awal yang penulis lakukan pada Toko Alfara Motor Padang. Diketahui biodata karyawan pada Toko Alfara Motor Padang pada tabel berikut :

Tabel 1. Biodata Karyawan Toko Alfara Motor Padang Tahun 2022

No	Nama Karyawan	Latar Belakang Pendidikan	Jabatan
1.	Jimmy Alfarado	SLTA	Owner toko
2.	Serly fita dinia	SLTA	Sekretaris
3.	Itus Restar	SLTA	Administrasi toko
4.	Rendi Permadi	SLTA	Kepala Pemasaran Dan Pelayanan
5.	Okta Dinanda	SLTA	<i>Driver</i>
6.	Zoni Furwanda	SLTA	Pelayanan Servis
7.	Jeki fernando	SLTA	Karyawan
8.	Johan samima	SLTA	Karyawan
9.	Ilham kurniawan	SLTA	Karyawan

Berdasarkan biodata di atas bahwa karyawan Toko Alfara Motor Padang mempunyai Karyawan 8 orang yang berlatar belakang pendidikan terakhir sekolah menengah atas (SLTA). Kedisiplinan, yaitu cara seseorang mengikuti peraturan yang berlaku, adalah komponen masalah di atas. Kemampuan juga menjadi masalah. Kemampuan adalah kondisi suatu keadaan pada seseorang yang melakukan tugas dengan tulus, efektif, dan berhasil untuk menghasilkan sesuatu (Moenir, 1987). Terakhir, kondisi tempat kerja. Selain mempengaruhi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai harus berfungsi sebagai magnet untuk tetap menarik karyawan dan membuat mereka tetap di tempat kerja mereka.

Dalam penelitian mereka tentang pengaruh kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian tersebut menemukan bahwa ada sejumlah faktor yang berkontribusi terhadap kelemahan. Pertama, variabel kemampuan kerja yang berkaitan dengan pendidikan. Beberapa karyawan hanya memiliki gelar sekolah menengah atas dan belum melanjutkan pendidikan tinggi. (Chasanah, 2017),

Tabel 2. Perkembangan Penjualan (Omzet) Toko Alfara Motor Padang Tahun 2017-2022

No.	Tahun	Omzet (Rp)	Σ	%
1.	2017	Rp.1.004.000.000	-	-
2.	2018	Rp.1.320.000.000	316.000.000	31,47

3.	2019	Rp.1.560.000.000	240.000.000	18,18
4.	2020	Rp.1.670.000.000	110.000.000	7,08
5.	2021	Rp.1.775.000.000	105.000.000	6,27
6.	2022	Rp.1.873.000.000	98.000.000	5,27
	Total		Rp.869.000.000	21,02 %

Sumber : Wawancara Owner Toko Alfara Motor Padang

Tabel 2 menjelaskan perkembangan omzet penjualan di toko Alfara Motor Padang dari Tahun 2017-2022 yang dihitung dari omzet penjualan pada tahun 2017 sejumlah Rp.1.004.000.000 omzet ini mengalami kenaikan pada tahun 2018 sebesar Rp.316.000.000 atau 31,47 % dari omzet pada tahun sebelumnya. Dapat kita lihat pada tahun 2019-2021 omzet penjualan toko Alfara Motor Padang tahun ke tahunnya mengalami penurunan omzet penjualan pada tahun 2019 sebesar Rp.240.000.000 atau 18,18 pada tahun 2020 sebesar Rp.110.000.000 atau 7,08% dan pada tahun 2021 sebesar Rp.105.000.000 atau 6,27%. Dan terakhir pada tahun 2022 sebesar 98.000.000 atau 5,27 %

Tabel 3. Perkembangan Jumlah pelanggaran disiplin Karyawan Pada Toko Alfara Motor Padang Tahun 2021-2022

Tahun	Datang terlambat	Pulang Awal	Keluar pada jam kerja	Total
2020	87	43	38	168
2021	91	56	35	182

Sumber : Wawancara Owner dan absensi karyawan Toko Alfara Motor Padang

Merujuk pada Tabel 3 terlihat dari tabel diatas pada tahun 2021 terjadi 168 kali pelanggaran dan pada tahun 2022 mengalami peningkatan sebanyak 182 kali. Setelah observasi awal yang dilakukan peneliti, karyawan pada Toko Alfara Motor Padang tidak disiplin, karena banyak karyawan datang terlambat dan pulang terlambat juga. Namun, hasil dari pimpinan toko tidak terlihat; ketidakdisiplinan karyawan masih belum ditangani dengan baik; dan penjualan toko semakin berkurang setiap tahunnya.

II. Kajian Pustaka

Menurut George R. Terry (Dalam Nawawi, 1998:39) manajemen adalah pencapaian tujuan (organisasi) dengan bantuan orang lain. Menurut pemahaman ini, banyak orang harus berpartisipasi dan berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. (Dr.M.Anang Firmansyah, S.E.,M.M, 2018)

Menurut Buzeel dan Gale Strategi adalah kebijakan dan keputusan manajemen penting yang berdampak besar pada kinerja keuangan. biasanya melibatkan sumber daya yang berharga dan tidak dapat diganti. (Agustinus Sri Wahyuni, 1996)

Manajemen strategi adalah seni dan pengetahuan untuk membuat, menerapkan, dan mengevaluasi keputusan lintas fungsional organisasi untuk mencapai dan mencapai tujuan mereka. Seperti yang diharapkan, inti dari manajemen strategi adalah menggabungkan manajemen, pemasaran, keuangan dan akuntansi, produksi dan operasi, penelitian dan pengembangan, dan sistem informasi komputer untuk mencapai keberhasilan. (David, 2005)

Sumber daya manusia, menurut Walter dan Davis, yang dikutip oleh Edy Sutrisno, adalah karyawan yang siap, mampu, dan siaga untuk mencapai tujuan, yang merupakan tujuan organisasi. Sumber daya manusia semakin penting untuk keberhasilan organisasi, seperti yang ditunjukkan oleh kebutuhan akan profesionalisme. (Verthzal Rivai, 2009)

Strategi dalam meningkatkan sumber daya insani yaitu mengadakan pelatihan keterampilan yang dapat diterapkan oleh setiap orang. Memberikan pendidikan atau edukasi yang mudah dipahami dan dapat diakses oleh setiap orang. Mengembangkan kualitas dan potensi yang dimiliki masyarakat atau individu, mendorong perbaikan kebijakan atau sistem pendidikan, dan mewujudkan kesetaraan pendidikan. menciptakan kesempatan bagi semua orang untuk berpartisipasi dalam suatu proyek atau kegiatan. Memberikan penghargaan kepada individu atau kelompok yang terlibat dalam kegiatan dengan tujuan mendorong orang lain untuk melakukan hal yang sama. Kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas dan motivasi yang mereka miliki menentukan kinerja mereka. Tidak mungkin untuk melakukan sesuatu tanpa mengetahui apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. (Hersey and Blanchard, 1993)

III. Metode Penelitian

Pada dasar studi penulis meliputi *Field research*, yaitu penelitian lapangan dengan deskriptif yang mengumpulkan data penelitian. Penelitian yang dilakukan yaitu pada Toko Alfara Motor Padang. Sedangkan untuk waktu penelitian Mei sampai Juni Tahun 2023. Fungsi Instrumen dalam penelitian Agar data menjadi sistematis, penelitian ini adalah peneliti itu sendiri dan alat bantu yang digunakan penulis untuk mengumpulkannya. Adapun instrumen utama penelitian adalah alat yang digunakan yaitu alat tulis dan kertas untuk mencatat hasil wawancara dengan responden. Sumber data Primer digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu bapak Pemilik Toko, Administrasi Toko dan kepala pemasaran dan pelayanan di Toko Alfara Motor Padang. Sumber data sekunder penelitian ini adalah observasi dan dokumentasi, yang mencakup semua jenis rekaman dan dokumen operasional, seperti rencana kegiatan toko dan data anggaran pendapatan belanja. Toko Alfara Motor Padang. Untuk mendapatkan data yang relevan dengan penelitian mereka, penulis menggunakan metode observasi, yang berarti melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian, untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat tentang subjek yang akan penulis pelajari. Wawancara adalah metode pengumpulan data di mana orang yang diwawancarai diminta untuk menjawab pertanyaan. (Sugiyono, 2014: 2240) Penulis mengumpulkan data untuk dokumentasi masalah penelitian. Struktur organisasi dan anggaran pendapatan belanja merupakan dokumentasi penelitian ini. Data yang telah diperoleh dari wawancara harus diperbarui. Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif, yang menggambarkan reduksi data sebagai proses pemilihan, fokus pada data kasar yang berasal dari laporan tertulis lapangan yang dapat disembunyikan, dikumpulkan, dan diubah. Sedangkan data yang diperoleh dilapangan banyak jenis, termasuk arsip toko, dan dokumen operasional seperti biodata karyawan toko, catatan toko. Selanjutnya, tahapan reduksi data digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Hasil wawancara dengan beberapa karyawan menunjukkan, Bidang Administrasi, sekretaris toko, Pemasaran dan pelayanan. Setelah data direduksi, penulis menyajikan data dalam bentuk teks naratif, dan setelah itu, data kualitatif ditarik kesimpulan. Ini dilakukan dengan melihat kembali penyajian dan reduksi data, sehingga kesimpulan yang diambil konsisten dengan data yang dianalisis.

IV. Hasil Dan Pembahasan

Strategi Manajemen Sumber Daya insani Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Toko Alfara Motor Padang

Sumber daya manusia menentukan keberhasilan kinerja. Untuk meningkatkan kinerja dan kualitas, penggerak pembangunan harus memberikan perhatian yang sama dengan pembangunan itu sendiri. Untuk meningkatkan kinerja dan mendorong kemampuan karyawan untuk melakukan dan menyelesaikan tugas tertentu secara efektif dan efisien, sumber daya manusia sangat penting.

1. Pelatihan

Pelatihan adalah proses meningkatkan dan meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan melalui berbagai program pelatihan. Pelatihan melihat masalah kinerja organisasi dan karyawan untuk menentukan apakah pelatihan akan membantu karyawan menjadi lebih kompeten dan siap bekerja.

Karyawan pada toko alfara motor khususnya sudah memberikan waktu kepada karyawan sebelum ikut serta dalam terjun langsung untuk bekerja berdasarkan wawancara pihak owner Toko Alfara memberikan waktu kepada karyawan untuk melakukan pelatihan setidaknya 4 bulan dikampung halamannya.

Jenis pelatihan yaitu pelatihan servis motor dan bongkar mesin motor, untuk biaya pelatihan selama 4 bulan untuk biaya yang dihabiskan menghabiskan sekitar 1 juta perbulan untuk tanggal pelatihan pada Toko Alfara Motor Padang yaitu sampai tanggal 5 desember 2018.

Pada umumnya Toko Alfara Motor bukan memberi waktu pelatihan saja, tapi karyawan pada Toko Alfara Motor sudah memiliki dasar pengalaman, baik itu pengalaman kerja sebelumnya. Contoh pelatihan pada Toko Alfara Motor yaitu melatih karyawan untuk membuat motor jadi 1 unit motor karya dan hasil kinerja karyawan.

2. Memberikan Edukasi

Proses pengajaran dan pelatihan untuk mengubah sikap dan tingkah laku seseorang atau kelompok orang dalam upaya mendewasakan manusia dikenal sebagai edukasi. Pendidikan adalah pemberian pengetahuan dan kemampuan kepada seseorang melalui pembelajaran, sehingga individu atau kelompok yang dididik dapat melakukan sesuai dengan harapan pendidik, mengubah orang yang tidak tahu menjadi tahu dan orang yang tidak mampu menjaga kesehatannya sendiri menjadi mampu. (Fitriani, 2011)

Tujuan dari memberikan edukasi kepada karyawan adalah untuk mengidentifikasi masalah dan kebutuhan karyawan serta mendapatkan pemahaman tentang solusi untuk masalah sumber daya yang sedang terjadi. Toko Alfara Motor Padang sudah memberikan edukasi kepada karyawan baik itu edukasi terhadap pada saat bekerja memberikan waktu untuk mencari pengalaman dan *skill* kerja dan membentuk dalam kerja sama tim.

3. Mengadakan pembinaan dan kualitas karyawan

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan, Toko Alfara Motor sudah melakukan pembinaan terhadap karyawan baik dalam hal peningkatan sumber manusia dalam hal ini Toko Alfara sudah melakukan pembinaan dengan membentuk kerja sama tim dan meningkatkan kualitas pekerja salah satunya dengan mengadakan pembinaan karyawan dengan cara memberi saran dan teguran langsung.

4. Menciptakan advokasi mengenai perubahan kebijakan

Melakukan kebijakan ketika ada beberapa peraturan yang diterapkan untuk perubahan Toko Alfara Motor Padang.

5. Memberikan penghargaan

Toko Alfara Motor Padang dalam hal ini sudah memberikan beberapa penghargaan salah satunya kepada tim alfara motor dengan memberikan baju berlabel Alfara Motor atas kerjasama tim yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan meberikan penghargaan ini guna meningkatkan kinerja dan pelayanan pada Toko Alfara Motor Padang ini.

Analisis

Proses untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi atau unit kerja dengan menggunakan strategi manajemen sumber daya insani untuk mengemban tugas dan tanggung jawab yang ada di dalamnya. Strategi manajemen merupakan Peningkatan kemampuan terkait dengan sumber daya insani. dan tanggung jawab yang diperlukan guna untuk melaksanakan tanggung jawab terhadap kinerja dengan baik.

Menurut strategi manajemen sumber daya insani, setiap karyawan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang lebih baik. Strategi manajemen sumber daya insani lebih terfokus kepada pengembangan tenaga yang dapat di ukur dalam jangka yang panjang. Strategi manajemen sumber daya insani juga berguna untuk meningkatkan kinerja dan keahlian maupun *soft skill* dalam sebuah pekerjaan terhadap tanggung jawabnya.

Strategi sumber daya manusia menekankan betapa pentingnya perencanaan dan pelaksanaan strategi sumber daya manusia, yang akan dirumuskan dalam konteks strategi organisasi. Untuk memastikan strategi sumber daya manusia selaras dengan rencana bisnis organisasi, praktisi harus berinteraksi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan luar organisasi. Oleh karena itu, tema utama dalam strategi manajemen sumber daya manusia adalah integrasi semua operasi sumber daya manusia sehari-hari.

Menurut penjelasan di atas maka hasil penelitian penulis, strategi manajemen sumber daya insani untuk meningkatkan tenaga kerja dan karyawan di Toko Alfara Motor Padang tidak hanya berfokus pada tenaga kerja tetapi juga pada kemampuan dan layanan yang tersedia. Jika pengelolaan karyawan dan layanan belum berjalan dengan baik, pimpinan dan pemilik toko harus melakukan tindakan lebih lanjut untuk memperbaikinya.

V. Kesimpulan

Sebuah kesimpulan dapat dibuat berdasarkan hasil penelitian, serta temuan dari wawancara yang dilakukan penulis. Kemampuan adalah ketika seseorang sepenuh hati, efektif, dan berhasil melakukan tugas dengan cara terbaik. Kedisiplinan pada Toko Alfara Motor Padang belum berjalan dengan baik. Pengelolaan dan tindak lanjut dari owner Toko Alfara Motor Padang belum terlihat.

Dari beberapa strategi manajemen pengelolaan karyawan yang diterapkan, agar tetap dipertahankan sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan. Owner toko sebaiknya mengambil sikap tegas terhadap kurangnya kedisiplinan dan memberikan beberapa sanksi-sanksi untuk membentuk rasa tanggung jawab dan loyalitas dalam bekerja. Pengelolaan dan tindak lanjut pemilik toko sangat penting supaya kinerja dan tanggung jawab meningkat, dan kedisiplinan dan tanggung jawab menjadi salah satu faktor penghambat kinerja karyawan. Permasalahan dalam hal penurunan omzet penjualan akan teratasi dengan baik.

VI. Daftar Pustaka

Buku

- Arifin, Muhammad. (2017). *Strategi Manajemen Perubahan Dalam Meningkatkan Disiplin di Perguruan Tinggi*. Jurnal Edutech 3 (1): 118-119.
- Astori, Muhammad. (2017). *Pengertian, Tujuan Dan Ruang Lingkup Strategi Pembelajaran*. Universitas islam negeri maulana malik ibrahim malang 5 (2) : 170.
- Azman, Nur. 2013. Kamus Standar Bahasa Indonesia. Bandung : Fokus Media
- Diatprasojo, Lantip. (2018) Manajemen Strategi Edisi 1. Yogyakarta:UNY Press
- Fairus, Refi Najma & Hefniy.(2019). Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Kepwargaan.Jurnal Manajemen Pendidikan Islam 03 (01): 173-174
- Haryono, Siswoyo. 2018 . *Manajemen Strategi Edisi 1*. Yogyakarta:UNY Press
- Susan, Eri, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam 9 (2): 952

Jurnal

- Masram dan Mu'ah. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatima
- Meithiana. 2017. Keputusan kerja dan kinerja karyawan. Hak Cipta Indomedia Pustaka.
- Nursyam, Nasurullah, 2017. Manajemen Kinerja. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam 2(2) : 173
- Rahayu, S. K. (2016). Jurnal Riset Akuntansi- Volume VII/NO.2/Okttober. Bandung: UniversitasKomputerIndonesia
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Toufiqurokhman.(2016). *Manajemen Strategi. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, Jakarta.