**Strategi Peningkatan Kehidupan Sosial Ekonomi Pedagang Krupuk Ikan Desa Sriwulan Kecamatan Sayung**

**Mukorobin Mukorobin**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia (STIEPARI) Semarang

***Abstract****. The current Indomart Genak Demak Organizational Culture Profile (current) and expected (preferred) is still dominated by hierarchical and market culture types with a gap of 3%, so there is no significant change in organizational culture. However, when viewed in more detail on the six dimensions, there are five dimensions that show a gap of more than 5% so that it requires a change in organizational culture as a strategy to improve HR at the company. The five dimensions are Organizational Leadership, Employee Management, Organizational Adhesion, Strategic Emphasis and Success Criteria. The strategies needed to improve the quality of Human Resources in Indomart Genak Demak are based on six main dimensions, namely: a). Organizational Leadership: Implement organizational leadership that is more flexible but does not also violate the rules b). Employee Management: managing employees who prioritize teamwork, agreements, participation of all employees, more focus on internal management of the company. c). Organizational Adhesives: reduce the formality of rules that underlie organizational adhesives. d. Strategic Emphasis: focus on internal company and reduce focus on market competition e). Success Criteria: emphasizes the criteria for success in human resource development, internal company conditions, teamwork and commitment and concern for fellow employees. Key words: impact, modern retail, Indomart.*

***Keywords****: strategy, social economy, fish crackers.*

**Abstrak**. Profil Budaya Organisasi Indomart Genuk Demak saat ini (current) dan yang diharapkan (preferred) masih didominasi oleh tipe budaya hierarchy dan market dengan gap sebesar 3%, maka tidak dibutuhkan perubahan budaya organisasi yang signifikan. Namun jika dilihat lebih detail terhadap keenam dimensi, ada lima dimensi yang menunjukan gap lebih dari 5% sehingga memerlukan perubahan budaya organisasi sebagai strategi peningkatan SDM pada perusahaan tersebut. Kelima dimensi tersebut adalah Kepemimpinan Organisasi, Pengelolaan Karyawan, Perekat Organisasi, Penekanan Strategis dan Kriteria Sukses.Strategi yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia pada Indomart Genuk Demak berdasarkan pada enam dimensi utama, yaitu : a). Kepemimpinan Organisasi : Menerapkan kepemimpinan organisasi yang lebih fleksible namun tidak juga melanggar aturan b). Pengelolaan Karyawan : melakukan pengelolaan karyawan yang lebih mengutamakan kerja sama tim, kesepakatan, partisipasi semua karyawan, lebih fokus pada pengelolaan intern perusahaan. c). Perekat Organisasi : mengurangi formalitas aturan aturan yang mendasari perekat organisasi. d. Penekanan Strategis : fokus pada internal perusahaan dan mengurangi fokus pada persaingan pasar e). Kriteria Sukses : menekankan kriteria sukses pada pengembangan SDM, kondisi internal perusahaan, kerja tim dan komitmen serta kepedulian akan sesama karyawan.Kata kunci: dampak, ritel modern, Indomart.

**Kata kunci**: strategi, sosial ekonomi, kerupuk ikan.

**PENDAHULUAN**

Perkembangan jaman dan modernitas seolah tidak terbendung lagi, banyak ditemui berbagai macam produk di ciptakan guna memudahkan kehidupan manusia saat ini. Kreatifitas dan inovasi bermunculan dengan tujuan utama untuk mendukung serta memudahkan kehidupan manusia di segala bidang dan sisi kehidupannya, sehingga dapat hidup lebih efisien dan praktis. Begitu pula dengan perkembangan bisnis ritel modern berjaringan di Indonesia. Dewasa ini iklim persaingan bisnis ritail di Indonesia semakin keras dan menantang, banyak bermunculan perusahaan-perusahaan ritail lokal yang baru, sementara di sisi yang lain beberapa perusahaan ritail asing mulai masuk ke pangsa ritel dalam negeri. Belum lagi sekarang ini dianggap sebagai wujud modernisasi munculah inovasi ritel modern berjaringan masa kini yang semakin gencar. Sudah menjadi hal jamak bila berbelanja di sebuah ritel modern dianggap sebagai wujud atau gambaran nyata dari modernisasi yang selama ini selalu di dengungkan. Namun pastilah semua menimbulkan suatu dampak potensi manajemen dimana dampak potensi manajemen ini bisa berupa dampak potensi manajemen positif ataupun dampak potensi manajemen negative.

Tentunya dengan semakin maraknya perkembangan ritel modern berjaringan berdampak potensi manajemen pada pula warung-warung kecil atau kelontong di mana disini peneliti menyebutnya sebagai ritel tradisional, sebagai pihak yang merasakan dampak potensi manajemen paling terasa. Dalam hal ini Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci menuju keberhasilan suatu perusahaan, dan untuk meningkatkan kualitas SDM manajemen wajib melakukan perekrutan orang-orang yang mampu dibidangnya, melakukan pelatihan dan pengembangan kemampuan serta menciptakan lingkungan kerja atau budaya kerja yang baik dan supportive sebagai cara meningkatkan motivasi kerja.

Banyaknya riteler yang saat ini bermunculan serta pesatnya pembangunan di Demak mendorong para riteler untuk saling berkompetensi secara ketat untuk memberikan kualitas yang terbaik. Dalam hal ini Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci menuju keberhasilan suatu perusahaan, dan untuk meningkatkan kualitas SDM manajemen wajib melakukan perekrutan orang-orang yang mampu dibidangnya, melakukan pelatihan dan pengembangan kemampuan serta menciptakan lingkungan kerja atau budaya kerja yang baik dan supportive sebagai cara meningkatkan motivasi kerja. Indomart Guntur Raya merupakan salah satu perusahaan riteler swasta berjaringan bagian dari francise yang menawarkan jasa pelaksanaan ritel Indomaret.

Diketahui bahwa Indomaret adalah jaringan ritel waralaba di Indonesia. Indomaret merupakan salah satu anak perusahaan Salim Group. Indomaret merupakan jaringan minimarket yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari dengan luas area penjualan kurang dari 200 m2. Toko pertama dibuka di Ancol, Jakarta Utara, pada tahun 1988, dikelola oleh PT. Indomarco Prismatama. Tahun 1997 perusahaan mengembangkan bisnis gerai waralaba pertama di Indonesia, setelah memiliki lebih dari 230 gerai. Jumlah gerai hingga tahun 2015 adalah 11.400 gerai dengan rincian 60% gerai adalah milik sendiri dan sisanya waralaba milik masyarakat. Sampai dengan awal tahun 2017, jumlah gerai sebanyak 13.000 toko. Mitra usaha waralaba ini meliputi: koperasi, badan usaha dan perorangan. Indomaret tersebar merata dari Sumatera, Jawa, Madura, Bali, Lombok, Kalimantan dan Sulawesi.

Ketatnya persaingan yang terjadi antara para riteler dan sering terjadinya pergantian personel atau karyawan dalam perusahaan mempengaruhi kualitas SDM pada perusahaan. Berdasarkan hasil observasi lapangan sementara kualitas SDM yang diukur berdasarkan indikator sasaran dan target dapat disimpulkan bahwa kualitas SDM di Indomart Guntur Raya masih perlu ditingkatkan (Cameron dan Quinn (2011) menyatakan hal yang membedakan organisasi yang sukses terhadap yang lain adalah terletak pada budaya organisasinya. Dengan mengetahui gambaran budaya organisasi saat ini (existing) dan yang diinginkan (preferred), maka dapat diketahui strategi yang diperlukan suatu organisasi untuk mencapai visi dan misinya. Guna menunjang penerapan strategi peningkatan kualitas SDM pada perusahaan ini, penelitian dilakukan dengan menggunakan metode survai OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) yang dikembangkan oleh Cameron dan Quinn (2011) untuk melakukan pemetaan budaya organisasi pada saat ini dan yang akan datang.

**KAJIAN TEORI**

**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu suatu metode pengelolaan sumber daya manusia didalam sebuah organisasi agar mampu mencapai tujuan dari organisasi secara maksimal melalui pengembangan sumber daya manusia itu sendiri . Pengelolaan SDM Menurut Ed’s (2008) mengelola SDM perusahaan pada dasarnya merupakan kegiatan perusahaan dalam mengelola para pegawainya (SDM). Pengelolaan dimulai dari rekrutmen yang meliputi perencanaan SDM, analisa jabatan yang menentukan pekerjaan serta jabatan yang pantas, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian prestasi kerja, pemberian kompensasi, serta pembaharuan yang berhubungan dengan pensiun dan pemberhentian kerja. Dalam pengelolaan SDM guna meningkatkan kualitas suatu perusahaan dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja dari SDM itu sendiri, maka perlu diketahui lebih lanjut mengenai peningkatan SDM.

**Hubungan Peingkatan Kualitas SDM dengan Kinerja SDM**

Kualitas SDM merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi, karena kualitas SDM dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta anggota atau karyawan terhadap organisasi. Kualitas SDM mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Adanya kualitas SDM juga meumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi (Husnawati, 2006). Pada penelitin menunjukan adanya hubungan positif antara kualitas SDM dengan kinerja karyawan (Elmuti dan Kathawala, 1997 dalam Husnawati, 2006) Peningkatan Kinerja SDM Dalam meningkatkan kinerja SDM manajemen harus selalu mencari, mengembangkan dan mempertahankan SDM yang sesuai dengan kebutuhan. Terdapat tiga strategi dalam perencanaan SDM, yaitu (Alwi, 2012) :

1. Perencanaan SDM dan Orientasi Strategik.
2. Tahap perencanaan taktikal SDM
3. Perencanaan Operasional SDM

**Teori Ekonomi dan Kebudayaan**

Sementar aitu dari segi keekonomian, sejajar dengan perkembangan kapitalisme terorganisasi dan kebudayaan massa, Adorno menelusuri perkembangan dari bentuk-bentuk ekspresi kesenian yang lebih otonom. Modernism estetis ini mempertahankan dan mempromosikan kemungkinan munculnya penentangan yang progresif dan kritis terhadap implikasi kebudayaan dan politik dari rasionalisasi. Para seniman modernis ini menentang bentuk-bentuk produksi kesenian warisan borjuis dan juga konsumerisme yang pasif dan teralienasi dari masa.

Analisis kebudayaan ini dikembangkan oleh Habermas, yang berargumen bahwa perubahan lebih lanjut dalam struktur kapitalisme industri telah mentransformasi estetika modernis menjadi bentuk post-modern yang tidak lagi memiliki orientasi yang kritis. Habermas (1973:42) berargumen bahwa sebuah tahapan kapitalisme akhir, masuk pada paruh kedua abad ke 20, merupakan puncak dari tren monopolistik dari kapitalisme yang terorganisasi. Dalam tahapan kapitalisme ini, ritel-ritel diatur dan dikontrol oleh Negara-negara yang lebih intervensionis. Kecenderungan ke arah krisis ekonomi dihapus melalui kemampuan Negara terlibat dalam belanja publik yang terfokus dan untuk menjalankan kebijakan fiscal dan mempertahankan level belanja pribadi dan permintaan efektif. Disadarai bersama bahwa kapitalsime akhir telah mendorong sebuah pertumbuhan dalam konsumerisme, dan negara-negara kontemporer menghadapi problem-problem legitimasi, ketika pengurangan dalam belanja publik memunculkan ketidakpuasan di antara sebagian penduduk yang bersandar pada pengeluaran tersebut. Negara-negara ini tidak dapat lagi bersandar pada loyalitas tradisional untuk menopang otoritas mereka, ketika rasionalisasi kebudayaan yang kontinu telah meruntuhkan mereka.

**Budaya Organisasi**

Budaya Organisasi adalah pengertian dari kata budaya dan organisasi itu sendiri, menurut beberapa ahli pengertian dari budaya organisasi disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi. Selain pengertian terdapat pula jenis-jenis budaya organisasi.

Jenis – jenis Budaya Organisasi dibagi menjadi dua yaitu bedasarkan proses informasi dan berdasarkan tujuannya. Berdasarkan proses informasi :1) Budaya Rasional 2).Budaya Ideologis 3).Budaya Konsensus 4).Budaya Hirarkies. Berdasarkan tujuannya Ndraha (1997) dalam Tika (2014) : 1) Budaya Organisasi perusahaan 2) Budaya Organisasi publik 3) Budaya Organisasi sosial.

Cameron dan Quinn lebih lanjut mengembangkan OCAI (*Organization Culture Assessment Instrument*) terdapat 4 tipe profil budaya organisasi dengan membedakan menggunakan enam dimensi Budaya organisasi yaitu Karakteristik dominan, Kepemimpinan Organisasi, Pengelolaan Karyawan, Perekat organisasi, Penekanan Strategis, Kriteria Sukses. Pada kecenderungan Budaya Organisasi saat ini (current) dan yang diinginkan di masa yang akan datang (preferred) terdapat perbedaan atau gap.

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan rancangan kegiatan penelitian yang dilakukan adalah studi pendahuluan yaitu pengamatan mengenai kinerja SDM pada perusahaan, kemudian mengidentifikasikan masalah, menentukan tujuan penelitian, melakukan pengumpulan data yaitu data primer yang merupakan data dari hasil survai degan menggunakan kuesioner OCAI (Organization Culture Assessment Instrument) kepada karyawan Indomart Genuk Demak.

Instrumen penelitian pada penelitian ini adalah menggunakan Kuesioner OCAI (Organization Change Assesment Instrumen) yang dikembangkan oleh Cameron dan Quinn (2011). Skala yang digunakan adalah skala ipsative yang merupakan skala yang membagi 100 poin antara alternative yang ada serta merupakan keterangan yang digunakan untuk menentukan ukuran di mana responden membandingkan dua atau lebih pilihan yang diinginkan dan memilih salah satu yang paling disukai (Cameron and Quinn, 2011).

Analisis dan Pengelohan Data Dilakukan pengolahan dan analisis data dengan menggunakan metode OCAI (Organizational Culture Assesment Instrument) dimana metode pengolahan data ini dibantu dengan menggunakan program Microsoft excel 2007. Setelah memperoleh data hasil survey dengan kuesioner OCAI dilakukan validitas data hasil survai, kemudian dibuat rekap dari hasil kuesioner tersebut dalam bentuk table yang dibagi atas 6 dimensi budaya.

**HASIL PEMBAHASAN**

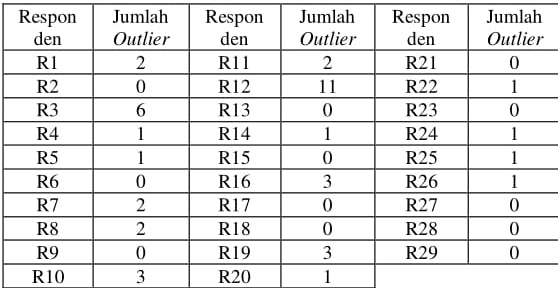
Validasi Data Hasil Survai Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada responden, maka diperoleh rekap penilaian responden terhadap setiap pertanyaan untuk enam dimensi budaya. Pengolahan data dengan metode OCAI Hasil :

1. Profil budaya saat ini dan yang diinginkan dimasa yang akan datang oleh perusahaan

2. Strategi peningkatan kinerja perusahaan Dari hasil tersebut dilakukan validitas data, yang meliputi screening terhadap data yang ekstreme atau outlier. Identifikasi terhadap data ekstrem dengan menggunakan boxplot dalam SPSS ditemukan adanya data outlier pada table dibawah

**Tabel 2**

**Data Oulier Indomart Guntur DemaK**



Data Hasil Survai Berdasarkan hasil validasi data hasil survai kuesioner kepada responden, maka diperoleh rekap rata-rata penilaian responden terhadap setiap pertanyaan untuk enam dimensi budaya organisasi pada t abel.

**SIMPULAN**

Secara keseluruhan Profil Budaya Organisasi Indomart Genuk Demak saat ini (current) dan yang diharapkan (preferred) masih didominasi oleh tipe budaya hierarchy dan market dengan gap sebesar 3%, maka tidak dibutuhkan perubahan budaya organisasi yang signifikan. Namun jika dilihat lebih detail terhadap keenam dimensi, ada lima dimensi yang menunjukan gap lebih dari 5% sehingga memerlukan perubahan budaya organisasi sebagai strategi peningkatan SDM pada perusahaan tersebut. Kelima dimensi tersebut adalah Kepemimpinan Organisasi, Pengelolaan Karyawan, Perekat Organisasi, Penekanan Strategis dan Kriteria Sukses.

Strategi yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia pada Indomart Genuk Demak berdasarkan pada enam dimensi utama, yaitu : a). Kepemimpinan Organisasi : Menerapkan kepemimpinan organisasi yang lebih fleksible namun tidak juga melanggar aturan b). Pengelolaan Karyawan : melakukan pengelolaan karyawan yang lebih mengutamakan kerja sama tim, kesepakatan, partisipasi semua karyawan, lebih fokus pada pengelolaan intern perusahaan. c). Perekat Organisasi : mengurangi formalitas aturan aturan yang mendasari perekat organisasi. d. Penekanan Strategis : fokus pada internal perusahaan dan mengurangi fokus pada persaingan pasar e). Kriteria Sukses : menekankan kriteria sukses pada pengembangan SDM, kondisi internal perusahaan, kerja tim dan komitmen serta kepedulian akan sesama karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Alwi, S. .2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif. Edisi kedua. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta

Brahmasari, I. A. & Suprayetno, A. .2008.Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). Vol.10 no.2 : p. 124-135

Brockmann, C. & Dohren, T. 2006 Measuring Cultural Dimensions in the German Construction Industry. Bremen : Hochschule Bremen Cameron

. Ellitan, L. 2002 Praktik-praktik Pengelolaan Sumber Daya Mausia dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan, Vol.4 :

Enifah, E. 2012. “Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Sebagai Upaya memaksimalkan produktivitas Perusahaan” (skripsi). Semarang: Institut Agama Islam Negeri Walisongo.

Erkutlu, H. (2008) Emerrald Insight : The Impact of transformational leadership on organizational and leadership effectiveness. Vol. 27 lss 7 : pp. 708 – 726

Husnawati, A. 2006. “Analisis pengaruh kualitas kehidupan kerjaterhadap kinerja karyawan dengan komitmen dan kepuasan kerja sebagai intervening variabel” (tesis). Semarang: Universitas Diponegoro.

Igo, T. & Skitmore, M. (2006) Emerald Insight : Diagnosing the organizational culture of an Australian engineering consultancy using the competing values framework. Vol.6 lss 2 : pp. 121 – 139 Lang, K. K. 2012.

Liu, A. M. M., Shuibo, Z. & Meiyung, L. (2006) Emerrald Insight : A Framework for assessing Jurnal Spektran Vol. 4, No. 2, Juli 2016 54 organizational culture of Chinese construction enterprises. Vol. 13 lss 4 : pp. 327 – 342

Moen, T. R. 2007. “An Examination of the Partial Ipsative and Work-Related Personality Test Shapes Admin : Reliability and Validity” (tesis). Norway: University of Oslo

Nummelin, J. (2006) Measuring Organizational Culture in Construction Sector - finish sample. Espoo : VTT Technical Research Centre of Finland Oney

Yazici, E., Giritli, H., Topcu-Oraz, G. & Acar, E. (2007) Organizatinal Culture : the case of Turkish construction industry. Vol.14 lss 6 : pp. 519-513

Reifman,A. and Keyton,K. (2010). Winsorize. In N. Salkind (Ed.) (ed.) Encyclopedia of Research Design. Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc.

Sheskin,D. J. (2010). Outlier. In N. Salkind (Ed.). (ed.) Encyclopedia of Research Design. Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc.

Tika, H. M. P. (2014) Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. PT. Bumi Aksara, Jakarta Tim ISO 9001 : 2008 dan Tim P2K3. 2009. Pedoman Sistem Manajemen. No. Dok : PMO-JKSB-01. Indomart Guntur

Raya Tjahyanti, S. 2011. Peran Budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja organisasi. Jakarta : STEI Trisakti Ulwan, M.N. 2014. Teknik Pengambilan sampel dengan metode purposive sampling. (artikel online),