

KORELASI ANTARA SUMBER DAYA MANUSIA DAN MANAJEMEN BISNIS (Studi Pengamatan di Tiga Pasar Mingguan di Kota Palu)

Mastura Minabari

ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah keseluruhan manusia yang berada di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah orang-orang yang secara langsung terlibat dalam operasionalisasi bisnis perusahaan dari level yang paling bawah, seperti; satpam, pekerja pada proses produksi atau tenaga penjual (pemasaran) yang direkrut perusahaan hingga ke posisi direktur utama yang menempati level teratas dalam bisnis perusahaan. Dalam struktur organisasi perusahaan multinasional, seorang direktur harus memperhatikan peranan sumber daya manusia yang mengelola administrasi dan kinerja tertentu untuk kemajuan perusahaan, sedangkan pada perusahaan yang bergerak secara lokal (home industry, restoran, hotel, pabrik kecil, kerajinan tangan, dan lainnya) dikelola secara langsung oleh pemiliknya sendiri sebagai pimpinan perusahaan (manager atau direktur). Oleh karena itu, jenis dan bidang bisnis yang dikelola, lokal atau pun multinasional sangat ditentukan oleh sumber daya manusia (SDM)

Kata kunci: *korelasi, sumber daya manusia, manajemen bisnis.*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya. Pengertian ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan tepat untuk menempati posisi dalam perusahaan (*the right man and the right place*). Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang berkelanjutan sesuai dengan proses operasionalisasi perusahaan. Maka perhatian terhadap sumber daya manusia memiliki perhatian yang khusus dalam organisasi perusahaan. Dalam struktur organisasi perusahaan menengah dan perusahaan besar (multinasional) direktur utama merupakan kunci pengembangan perusahaan

Secara garis besar untuk memajukan sebuah pusat perbelanjaan khususnya pasar rakyat yang beroperasi dua (2) kali seminggu tetap harus mengacu pada manajemen sumber daya manusia (SDM) sebagai pengelola yang harus memiliki kualifikasi pendidikan di bidang manajemen bisnis atau manajemen pemasaran. Hal ini dimaksudkan agar pasar-pasar rakyat yang beroperasi 2 kali seminggu merupakan salah satu kantong-kantong pendapatan asli daerah (PAD). Oleh karena itu, selayaknya seorang pengelola pasar rakyat yang terletak di ibukota propinsi menerapkan manajemen sumber daya manusia (SDM) ke dalam lima bagian fungsi sebagai berikut :

1. *Human Resource Planning*

Human Resource planning, dimaksudkan agar pihak instansi terkait merencanakan kebutuhan dan pemanfaatan sumber daya manusia bagi pengembangan pasar.

2. *Personnel Procurement*, dimaksudkan agar mencari dan mendapatkan sumber daya manusia melalui rekrutmen, seleksi dan penempatan serta kontrak tenaga kerja.

3. *Personel Development*, dimaksudkan agar mengembangkan sumber daya manusia termasuk program orientasi tenaga kerja, pendidikan dan pelatihan.
4. *Personnel Maintenance*, dimaksudkan untuk memelihara sumber daya manusia khususnya; penghargaan, intensif, jaminan kesehatan, dan keselamatan tenaga kerja dan lainnya.
5. *Personel Utilization*, dimaksudkan untuk memanfaatkan dan mengoptimalkan sumber daya manusia termasuk di dalamnya promosi, demosi, transfer, dan separasi.¹⁷⁴

B. SELEKSI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) UNTUK KEPENTINGAN PASAR RAKYAT

Berbagai ragam karakter dalam kualifikasi sarjana yang memiliki kharismatik untuk memimpin dan mengelola pasar rakyat. Namun bagi sarjana ekonomi jurusan manajemen bisnis atau pemasaran tentunya memiliki wawasan yang melekat dan luas untuk mengelola sebuah pasar. Oleh karena itu, orang-orang yang perlu ditempatkan sesuai dengan keahliannya akan bekerja penuh semangat dan pada akhirnya akan memacu peningkatan dan pengembangan pasar sehingga menjadi maju. Semakin besar dan luas sebuah pasar, maka akan semakin sibuk karena melayani para konsumen (pembeli) dalam jumlah besar. Maka pengelola pasar dan personilnya harus bertanggungjawab terhadap siklus perdagangan dan pemasaran yang terjadi. Demikian pula faktor kebersihan, keamanan, keindahan serta ketertiban dan proses administrasi bea dan keuangan.

Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang akan dipekerjakan di pasar, maka perlunya penempatan seseorang sesuai dengan minat dan bakat. Sebab apabila seseorang ditempatkan tidak berdasarkan keahliannya maka pekerjaan yang akan dijalankan akan mengalami kehancuran. Oleh karena itu, penentu kebijakan pada Pemerintah Daerah (Bupati/Walikota) dan instansi terkait harus:

¹⁷⁴Erni Tisnawaty Sule & Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta, Kencana,2005), 197

1. Memilih tenaga kerja yang sesuai dengan jabatan.
2. Tenaga kerja yang dipilih harus dilatih dengan baik.
3. Harus menciptakan kondisi kerja yang menunjang moral pekerjaan dan produktivitas tinggi.
4. Antara tugas dan balas jasa harus seimbang.
5. Menyusun job description yaitu rumusan tertulis yang didasarkan pada analisis jabatan tertentu yang mencakup:
 - a. Nama pekerjaan
 - b. Tempat bekerja dan hubungannya dengan pekerjaan lain
 - c. Peralatan mesin yang akan digunakan
 - d. Deskripsi fisik dan mental yang harus disyaratkan untuk melakukan pekerjaan,
 - e. Kondisi kerja, dan
 - f. Kewajiban tanggung jawab karyawan.¹⁷⁵

Menurut Ronald j. Ebert, dkk, bahwa seleksi yang dilakukan dengan analisis jabatan antara lain; kemampuan memanejerial sebuah pasar dengan melihat; (1) keadaan fisik, (2) psikotes (tes kepribadian, kecerdasan, kecermatan, ketekunan, kesabaran sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Sebelumnya harus dilakukan pengamatan perindividu melalui wawancara. Lebih lanjut berkaitan dengan seleksi pengelola sebuah pasar atau pusat perbelanjaan dibentuklah sebuah kelompok kerja atau team dengan tujuan:

1. Memilih seorang manajer yang dapat mengelola pasar rakyat dengan penuh rasa tanggung jawab.
2. Melihat dan memerhatikan setiap saat khususnya; karakter (etika), dan moral yang diekspresikan dalam kehidupan sehari-hari.
3. Mengenal secara jelas dan benar latar belakang kepribadian, latar belakang keluarga dan keturunannya.
4. Mengamati dan mencari data serta informasi pada tetangga, kawan dekat di lingkungan tempat tinggalnya.

¹⁷⁵M.Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Ed;1,cet;3, Jakarta:Rajawali Press,2014), 79

5. Mencari data tentang keadaan anak dan istri yang berkaitan dengan pola dan gaya hidup sehari-hari.
6. Memberi kesempatan untuk menduduki posisi dan jabatan sebagai manager pengelola pasar tetapi harus disampaikan akibat (resiko) yang ditanggung apabila menyeleweng atas administrasi keuangan yang mengakibatkan kerugian terhadap negara dan pemerintah daerah¹⁷⁶

Pengembangan sumber daya manusia merupakan langkah kelanjutan dari proses penyediaan tenaga kerja. Bagi manajer dan karyawan yang baru ditetapkan biasanya dilakukan reorientasi pasar secara internal maupun eksternal. Sedangkan tenaga kerja lama (karyawan) tetap memelihara produktivitas, efektivitas, dan efisiensi, walaupun akan diperhadapkan dengan pimpinan (manajer) yang baru. Secara garis besar Sadono Sukirno membagi dua program pengembangan, yaitu; (1) *on the job*, dan (2) *off the job*. *On the job* merupakan kegiatan-kegiatan (a) bimbingan yang diberikan atasan kepada bawahan mengenai berbagai hal yang terkait dengan pekerjaan, dan (b) *planned progression* (pemindahan/rolling; mutasi) karyawan pada bagian lain, (c) *job rotation* (pemindahan tenaga kerja) ke bagian yang berbeda-beda, (d) temporary taks atau pemberian tugas pada jabatan baru, (e) penilaian prestasi (*performance appraisal*). Sedangkan *of the job* dapat dilakukan diantaranya; (a) studi banding atau pengiriman pelatihan, (b) keikutsertaan dalam simulasi atau *roll playing*, (c) mengajak untuk berpikir demi pengembangan pasar.¹⁷⁷

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dirancang sebagai penelitian lapangan (*field research*) dengan jenis penelitian survey melalui pendekatan kuantitatif empiris konseptual. Untuk memperoleh informasi yang akurat peneliti menggunakan metode wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Sumber data peneliti peroleh dari wawancara

¹⁷⁶Ronald J.Ebert, dkk, *Business Esentials*, (New Jersey Prentice Hall Upper Saddle ,2000), 108

¹⁷⁷Sadono Sukirno, et, al, *Pengantar Bisnis*, (ed.1, Jakarta: Kencana, 2004), 71

dan kuesioer yang disebar di tiga pasar di kota Palu. Ketiga pasar tersebut antara lain; (1) pasar Talise, (2) pasar Lasoani, dan (3) pasar Petobo. Data primer diperoleh melalui wawancara dan angket terbuka kepada pemimpin (petugas) pasar Talise, petugas pasar Lasoani, dan petugas pasar Petobo. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui data administrasi ketiga pasar tersebut.

Selanjutnya data yang diperoleh ditabulasi dan dipresentasi untuk kepentingan analisis sehingga ditemukan informasi yang akan dideskripsikan melalui kata-kata. Semua fakta dan data dalam penelitian ini secara empiris dianalisis melalui metode verifikasi antara pengamatan dan konsep-teoritik. Data-data ini akan diupayakan untuk menghasilkan masukan agar menjadi *problem solving* pada instansi terkait dan Pemerintah Kota Palu untuk mengubah dan meningkatkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki keahlian pada bidang manajemen bisnis yang akan dipilih dan ditempatkan sebagai pemimpin atau petugas (pengelola) pasar di kota Palu.

Agar mendapatkan deskripsi yang valis dan reliabel secara proporsional dari data primer dan data sekunder ditetapkan model random sampling untuk mewakili populasi dengan sampel penelitian sebagai berikut:

1. Petugas (pengelola) pasar Talise 5 orang,
2. Petugas (pengelola) pasar Lasoani 5 orang, dan
3. Petugas (pengelola) pasar Petobo 5 orang,
4. Penjual bermacam ragam dari pasar Talise 5 orang,
5. Penjual bermacam ragam dari Pasar Lasoani 15 orang, dan
6. Penjual bermacam ragam dari pasar Petobo 15 orang, sehingga secara keseluruhan berjumlah 50 orang.

D. ANALISIS HASIL PENELITIAN

1. Korelasi antara Sumber Daya Manusia (SDM) dan Manajemen Bisnis

Untuk mengukur sumber daya manusia (SDM) pengelola pasar Talise, pasar Lasoani, dan pasar Petobo, maka disusun

beberapa item pengukur sumber daya manusia (SDM) dan korelasinya terhadap manajemen bisnis sebagai berikut:

Item variabel sumber daya manusia (SDM)

No	Variabel	Sifat (%)
1.	Mengembangkan paham tentang pentingnya manajemen etika bisnis	belum
2.	Mengembangkan pemahaman agar petugas dan para pedagang menerapkan disiplin (keamanan, keteriban, kerapian, dan kebersihan)	disampaikan
3.	Mengklasifikasikan jenis dan ragam penjualan	belum
4.	Membuat daftar petugas saat mengawasi/menagih bea pasar ?	belum
5.	Memberi harapan kepada petugas, apabila menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik akan memperoleh perhatian Pemerintah?	terkadang
6.	Memberi perhatian khusus kepada petugas yang rajin	diterapkan
7.	Menetapkan prosedur <i>follow-up</i> untuk kemajuan pasar melalui <i>sharing idea</i> ?	Belum pernah
8.	Menciptakan saling percaya antarpetugas kepada pimpinan pasar	dilaksanakan
9.	Pernah dilaksanakan training atau pelatihan manajemen kepemimpinan?	Belum pernah
10	Pernah dilaksanakan training atau pelatihan manajemen bisnis?	Belum pernah
11	Pernah dilaksanakan training atau pelatihan manajemen pemasaran?	Belum pernah
12	Pernah dikunjungi instansi terkait dari Pemda?	terkadang
13	Pernah diusulkan agar petugas pasar yang malas harus diganti?	Belum pernah
14	Adakah mitra kerja dari instansi terkait ?	pernah

15	Pelayanan bagi petugas (pengelola), pedagang, konsumen?	Belum pernah
----	---	--------------

Diadaptasi: Manajemen Pengembangan SDM.¹⁷⁸

Kelima belas item-item tersebut di atas menggambarkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) sebagai petugas pengelola pasar mingguan di tiga tempat yaitu; (1) pasar Talise, (2) pasar Lasoani, dan (3) pasar Petobo dapat dilihat sebagai berikut:

1. Variabel tentang pengetahuan manajemen bisnis berdasarkan teori maupun penerapan (praktik) hanya terdapat 3 kategori yang lazim dijalankan oleh para pegawai yang bersifat umum.
2. Variabel yang berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM) korelasinya dengan manajemen bisnis yang belum dijalankan sebanyak 9 kategori.
3. Variabel Sumber daya manusia (SDM) dari Pemda ke petugas pasar sebagai kontrol (pengawasan & motivasi) 3 kategori.

Sebagaimana diketahui dalam manajemen bisnis, bahwa pasar selalu berhadapan dengan beberapa faktor yang turut mempengaruhi perkembangan dan kemajuannya.

Sebagai bahan komparasi dapat dikemukakan gambaran umum tentang keadaan ketiga pasar tersebut sebagai berikut:

Tabel I
gambaran keadaan pasar talise
di kelurahan talise kecamatan palu timur kota palu

No	Jenis perdagangan	Jumlah	Keterangan
1.	Pedagang sayur-mayur	7	Belum teratur
2.	Pedagang Ikan	7	Teratur rapi (tersendiri)

¹⁷⁸M.Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Ed.I,Cet.3 Jakarta:Rajawali Pers,2014),167

3.	Pedagang beras dan gula	5	Belum teratur
4.	Pedagang 9 bahan pokok	5	Belum teratur
5.	Penjual ayam potong	3	Kurang teratur
6	Penjual umbi-umbian	5	Mulai teratur
7	Penjual Pisang	5	Belum teratur
8	Penjual kain	3	Kurang aktif
9	Jasa lainnya	7	Belum teratur

Data di atas berdasarkan pengamatan langsung.

Tabel II
Gambaran Keadaan Pasar Lasoani
Di Kelurahan Lasoani Kecamatan Mantikulore

No	Jenis Perdagangan	Jumlah	Keterangan
1.	Pedagang sayur-mayur	30	Teratur rapi & tersebar
2.	Pedagang ikan	10	Teratur rapi
3.	Pedagang beras dan gula	15	Kurang teratur (bercampur)
4	Pedagang 9 bahan pokok	7	Kurang teratur (bercampur)
5	Pedagang Kue	15	Bercampur & tersebar
6	Penjual Kain	12	Teratur rapi (bercampur)
7	Penjual ayam	6	Kurang teratur
8	Penjual daging ayam potong	5	Tersebar & bercampur
9	Penjual Cakar	10	Teratur rapi (satu kompleks)
10	Penjual buah-buahan	7	tersebar
11.	Penjual Pisang & Umbi-Umbian	7	tersebar

12	Warung Makan	8	tersebar
13	Jasa lainnya	10	Tidak teratur
14	Parkiran roda 2 & 4	4 tempat	Teratur rapi

Data: Pengamatan langsung hari Rabu dan Sabtu

Tabel III
Gambaran Keadaan Pasar Petobo (Bulili)
Di Kelurahan Petobo Kota Palu

No	Jenis Pedagang	Jumlah	Keterangan
1.	Pedagang sayur-mayur	20	Teratur rapi
2.	Pedagang ikan	10	Teratur rapi
3	Pedagang beras & gula	10	Tersebar
4.	Pedagang 9 bahan pokok	15	Teratur rapi
5	Pedagang kue	7	Teratur rapi (tersebar)
6	Penjual kain	10	Teratur rapi
7	Penjual ayam kampung	8	Kurang teratur (pinggir jalan)
8	Penjual daging ayam potong	4	Teratur rapi
9	Penjual cakar	8	Teratur rapi
10	Penjual buah-buahan	5	Teratur & Tersebar
11	Pisang & Umbi-umbian	10	Teratur rapi
12	Warung makan	5	Teratur rapi
13	Jasa lainnya	6	tersebar
14	Jasa parkir	2 tempat	Teratur rapi

Data: Pengamatan langsung hari Senin & Jum'at.

Berdasarkan keadaan ketiga pasar mingguan tersebut yang berada di dalam kota Palu menggambarkan keadaan yang berbeda. Pasar Lasoani dan Pasar Petobo menggambarkan adanya perkembangan yang membaik dibandingkan keadaan pasar Talise, hal ini disebabkan karena pasar Talise berada ditempat yang terisolir dari pusat kota dan pemukiman yang kurang penduduk serta jalur lalu-lintas yang kurang diminati masyarakat kota. Selain itu, pasar Talise berada di ketinggian dan pinggiran kota Palu yang memiliki struktur tanah tandus dan kering.

Selanjutnya pasar mingguan Lasoani merupakan pasar mingguan yang paling ramai di kota Palu, selain pusat perbelanjaan dan pasar besar (Masomba) dan Pasar Inpres (Manonda). Pasar Lasoani terletak di sebuah lembah yang dikelilingi oleh perumahan penduduk; BTN dan beberapa kompleks perumahan milik swasta yang dihuni oleh berbagai gama dan macam suku bangsa dan agama. Demikian pula pasar mingguan Petobo (Bulili). Pasar ini akan menjadi pusat perbelanjaan yang cukup strategis kedepan karena berada di kawasan/dataran yang cukup luas. Pasar Petobo dikelilingi pula berbagai macam kompleks perumahan yang dibangun oleh pemerintah dan pihak swasta.

Mengapa kondisi ketiga pasar yang menjadi objek penelitian menunjukkan belum terpenuhi dan terlaksana manajemen bisnis yang profesional? Tentu hal ini dilatarbelakangi oleh beberapa faktor antara lain; lemahnya sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki pengelola ketiga pasar tersebut. Sebagai gambaran umum dapat dikemukakan latar belakang pendidikan dan pengalaman petugas (pengelola) ketiga pasar tersebut di atas.

Tabel Iv
Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman
Petugas (Pengelola) Pasar Talise

No	Jabatan	Pendidikan & Pengalaman	Keterangan
1.	Kepala Pasar	SMA	
2.	Wakil Kepala Pasar	SMA	
3.	Staf Administrasi	SMA	
4.	Keamanan	SMA	Bergantian personil
5.	Ketertiban/kebersihan	SD dan SMA	

6.	Juru tagih bea pasar	SD dan SMA	
7.	Juru Parkir	SD	

Data: Pengamatan/penyelidikan di lapangan (pasar Talise)

Tabel V
Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman
Petugas (Pengelola) Pasar Lasoani

No	Jabatan	Pendidikan/Pengalaman	Keterangan
1.	Kepala Pasar	SMA	PNS
2.	Wakil Kepala Pasar	SMA	Perangkat Kelurahan
3.	Staf Administrasi	SMA	
4.	Keamanan	SMA	
5.	Ketertiban/Kebersihan	SD dan SMA	Tokoh Pemuda
6.	Juru tagih bea pasar	SD dan SMA	
7.	Juru Parkir	SD	

Data: Pengamatan/penyelidikan di lapangan.

Tabel VI
Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman
Petugas (Pengelola) Pasar Petobo

No	Jabatan	Pendidikan & Pengalaman	Keterangan
1.	Kepala Pasar	SMA	PNS
2.	Wakil Kepala Pasar	SMA	
3.	Staf Administrasi	SMA	PNS
4.	Keamanan	SMA	Satpol PP
5.	Ketertiban/Kebersihan	SMA & SD	
6.	Juru tagih bea pasar	SMA	
7.	Juru parkir	SD	

Data: Pengamatan/penyelidikan di lapangan.

TABEL VII
DATA RESPONDEN ANGGKET TERBUKA TENTANG
KENYAMANAN, KETERTIBAN, DAN KEBERSIHAN
PASAR TALISE,PASAR LASOANI, DAN PASAR PETOBO

No	Nama Pasar	Prosentasi (%)		
		Kenyamanan	Ketertiban	Kebersihan
1	Pasar Talise	10 %	20%	30%
2	Pasar Lasoani	25%	50%	25%
3	Pasar Petobo (Bulili)	35%	35%	25%

Data: Hasil analisis berdasarkan responden angket terbuka.

Tabel VIII
Data Responden Angket Terbuka Tentangjumlah
Pengunjung (Konsumen) Setiap Hari Pasar Pasar Talise,Pasar
Lasoani, Dan Pasar Petobo

No	Nama Pasar	Jumlah Pengunjung/pedagang	Keterangan
1.	Pasar Talise	100---200 orang	Jam 06.00-10.00 pagi
2.	Pasar Lasoani	500----800 orang	Jam 06.00-15.00 sore
3.	Pasar Petobo	250---300 orang	Jam 06.00-14.00 siang

Data: Pengamatan langsung di pasar Petobo

Berdasarkan gambaran tabel I,II,III tentang manajemen penempatan penjual/pedagang, dan tabel IV, V, dan VI tentang latar belakang pendidikan dan pengalaman petugas (pengelola) pasar, serta tabel VII tentang data responden angket terbuka

berkaitan dengan kenyamanan, ketertiban, dan kebersihan ketiga pasar tersebut, maka wajarlah kiranya apabila ketiga pasar tersebut belum sepenuhnya memberikan prospek (harapan) yang menggembirakan khususnya bagi para pedagang (penjual), serta masyarakat pada umumnya. Hal ini disebabkan oleh sumber daya manusia yang masih sangat rendah kaitannya dengan manajemen bisnis. Oleh karena itu, kemajuan dan pengembangan ketiga pasar mingguan tersebut dapat bersaing dengan pusat-pusat perbelanjaan yang ada di kota Palu, haruslah dikelola oleh petugas yang memiliki kualifikasi pendidikan di bidang manajemen bisnis atau manajemen pemasaran sehingga memiliki kinerja yang memiliki kontribusi pada kas pendapatan daerah.

E.Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis diperkirakan bahwa ketiga pasar mingguan tersebut yakni; (1) pasar Talise, (2) pasar Lasoani, dan (3) pasar Petobo akan meningkat maju dan berkembang dari hari ke hari apabila:

1. Pihak Pemerintah Daerah khususnya instansi terkait mengelola secara langsung ketiga pasar tersebut, karena masih ditemukan beberapa tokoh masyarakat; RT/RW dan tokoh masyarakat yang tinggal di sekitar pasar yang ingin mengmbilalih tugas dan wewenang pengelola pasar, seperti; pemilihan tempat/lokasi menjual, sewa tanah, parkirana serta hal-hal lain yang mengganggu tugas dan tanggung jawab pengelola pasar yang resmi (formal).
2. Lemahnya sumber daya manusia yang dimiliki pengelola pasar dari segi latar belakang pendidikan maupun pengalaman (skill) menyebabkan keadaan dan perkembangan pasar tidak memberi harapan bagi para pedagang dan masyarakat sekitarnya dan masyarakat umumnya di kota Palu.
3. Agar tercipta pengembangan pasar mingguan (tradisional) menjadi pusat perbelanjaan semi modern diperlukan perhatian pemerintah daerah untuk memilih dan mengangkat pengelola pasar yang memiliki latar belakang

pendidikan dan pengalaman yang proporsional di bidangnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariawaty, R.Rina Novianty, 2007. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompetensi Individu dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Manajer Tingkat Dasar. Studi pada PT Kereta Api di Pulau Jawa. Bandung: Disertasi Universitas Padjadjaran, 2007.
- Dwiningsih, N, Strategi Operasi dalam Lingkungan Global. Jakarta: STEKPI, 2009.
- Dessler, Gary. *Human Resource Management International Edition 8th Ed.* (New Jersey Prentice Hall, Inc, Upper Saddle River), 2000.
- Ebert, Ronald J, dkk, *Business Essentials*, New Jersey Prentice Hall Upper Saddle, 2000.
- Gomes, FC, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi, 2002
- Herjanto, Eddy, *Manajemen Operasi*, (Ed.3 Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2007.
- Handoko, T. Hani. 1987. *Manajemen Personalia dan SDM*. Ed.2. Yogyakarta: BPFE.
- Hughes, Robert & Jack R. Kapoor, *Business*, (Houghton Mifflin Coy, 1985)
- Mangkunegara, Prabu, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Revika Aditama, 2002
- Mondy, WR & Robert M. Noe. *Human Resources and Management*. Allyn and Bacon. 1993, h.59
- Nurzaman, Kadar, *Manajemen Personalia*. Bandung: Pustaka Setia, 2014.
- Robert Kreitner. 1995. *Management Principles and Practices*. Houghton Mifflin Company.
- Sunarto. *Manajemen Karyawan*, Yogyakarta: Amus, 2005,
- Sukirno, Sadono, et, al, *Pengantar Bisnis*, ed.1 Jakarta: Kencana, 2004
- Sulipan, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Ed. Revisi V, Jakarta: Rineka Cipta, 2000.

Sule, Erni Tisnawaty & Kurniawan Saefullah, Pengantar Manajemen. Cetakan ke-10. Jakarta: Prenada Media Group, 2017

Sudarmayanti, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju, 2002

M.Kadarisman, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Ed.I, Cet.3 Jakarta: Rajawali Pers, 2014)

Yoder, Dale, Personnel Management and Industrial. Relation New Delhi: Prentice Hall of India, 1981

Umar, Husein, Metode Riset Ilmu Administrasi: Ilmu Administrasi Negara, Pembangunan *dan Niaga*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2004

Dosen IAIN PALU