

# Aspek Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Studi Kelayakan Bisnis

FIARIKA DWI UTARI, M.PD.

## Mata Kuliah

Studi Kelayakan Bisnis

## Tema Perkuliahan

Aspek Sumber Daya Manusia (SDM)

## Fokus Sesi

Kebutuhan tenaga kerja dan pengembangan SDM

Dalam studi kelayakan bisnis, aspek SDM memegang peranan krusial. Kualitas SDM secara langsung memengaruhi kinerja dan keberhasilan usaha.

Banyak bisnis gagal bukan karena kekurangan modal, tetapi karena SDM yang tidak kompeten. (Kasmir & Jakfar, 2017)

# Tujuan dan Capaian Pembelajaran

## 1 Memahami Peran Aspek SDM

Mengidentifikasi SDM sebagai faktor penentu dalam studi kelayakan bisnis.

## 2 Mengidentifikasi Kebutuhan Tenaga Kerja

Menentukan jumlah dan jenis tenaga kerja yang sesuai dengan operasional usaha.

## 3 Menjelaskan Konsep Kompetensi & Rekrutmen

Memahami pentingnya pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam proses rekrutmen.

## 4 Menganalisis Pelatihan & Pengembangan

Menilai dampak positif pelatihan terhadap kualitas dan produktivitas SDM jangka panjang.

## 5 Mengkaji Implikasi SDM

Melihat bagaimana SDM memengaruhi kelangsungan dan keberlanjutan bisnis secara keseluruhan.

Investor seringkali menilai kesiapan SDM sebagai indikator utama kesiapan operasional suatu usaha, menegaskan pentingnya aspek ini dalam penilaian kelayakan.

Investor menilai kesiapan SDM sebagai indikator kesiapan operasional usaha. (Umar, 2015)

# Kebutuhan Tenaga Kerja dalam Bisnis

Penentuan jumlah tenaga kerja yang tepat merupakan langkah fundamental dalam perencanaan bisnis.

- **Penentuan Jumlah:** Menghitung jumlah karyawan yang dibutuhkan berdasarkan volume pekerjaan.
- **Penyesuaian Skala Usaha:** Menyelaraskan jumlah SDM dengan ukuran dan kapasitas operasional bisnis.
- **Kesesuaian Tugas & Struktur:** Memastikan setiap posisi memiliki deskripsi tugas dan fungsi yang jelas dalam organisasi.
- **Efisiensi Biaya:** Mengoptimalkan biaya tenaga kerja tanpa mengurangi produktivitas.
- **Beban Kerja & Produktivitas:** Menyeimbangkan beban kerja untuk mencapai produktivitas maksimal.



Banyak Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) sering mengalami pemborosan sumber daya di awal operasional karena kelebihan tenaga kerja yang tidak efisien.

Banyak UMKM mengalami pemborosan karena kelebihan tenaga kerja di awal usaha. (Suliyanto, 2010)

# Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi SDM adalah fondasi utama kualitas kinerja karyawan dan keberlanjutan bisnis.

## Pengetahuan

Pemahaman teoretis dan informasi yang relevan dengan pekerjaan.

## Keterampilan

Kemampuan praktis dalam melaksanakan tugas dan fungsi kerja.

## Sikap

Perilaku dan etos kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan jabatan tidak hanya memastikan kinerja optimal tetapi juga merupakan dasar untuk seleksi dan pengembangan SDM yang efektif, mendukung daya saing bisnis.

Bisnis berbasis teknologi membutuhkan SDM dengan kompetensi digital yang kuat. (Spencer & Spencer, 1993)



# Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja

Proses rekrutmen dan seleksi adalah gerbang awal untuk mendapatkan talenta terbaik yang akan mendukung visi dan misi perusahaan.

1

## Tujuan Rekrutmen

Memperoleh SDM yang tepat dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

2

## Proses Seleksi

Menilai kesesuaian calon tenaga kerja dengan tuntutan pekerjaan dan budaya perusahaan.

3

## Kualitas SDM

Proses rekrutmen yang baik akan sangat memengaruhi kualitas karyawan yang direkrut.

4

## Efisiensi Biaya

Rekrutmen yang efektif dapat menekan biaya operasional jangka panjang.

5

## Transparansi & Objektivitas

Prinsip keadilan dalam proses seleksi untuk mendapatkan kandidat terbaik.



Kesalahan dalam proses rekrutmen dapat berakibat fatal, seringkali menyebabkan tingginya tingkat perputaran karyawan (turnover) yang merugikan perusahaan.

Kesalahan rekrutmen sering menyebabkan tingginya turnover karyawan. (Dessler, 2020)

# Pelatihan dan Pengembangan SDM

Investasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM adalah kunci adaptasi bisnis terhadap perubahan pasar dan teknologi, serta peningkatan produktivitas jangka panjang.

## **Pelatihan Keterampilan**

Meningkatkan kemampuan teknis dan lunak yang relevan dengan pekerjaan.

## **Pengembangan Jangka Panjang**

Mempersiapkan karyawan untuk peran yang lebih besar di masa depan.

## **Adaptasi Bisnis**

Menyesuaikan SDM dengan dinamika perubahan pasar dan kebutuhan bisnis.

## **Peningkatan Produktivitas & Loyalitas**

Mendorong kinerja yang lebih baik dan membangun komitmen karyawan.

## **Investasi Berkelanjutan**

Memastikan ketersediaan SDM yang kompeten untuk keberlanjutan usaha.

Perusahaan yang secara konsisten berinvestasi dalam pelatihan karyawan menunjukkan adaptabilitas yang lebih tinggi terhadap perubahan tren pasar dan tantangan industri.

Perusahaan yang rutin melatih karyawan lebih adaptif terhadap perubahan pasar. (Noe, 2020)

# Strategi Pengembangan SDM

Strategi pengembangan SDM yang komprehensif sangat penting untuk mempertahankan talenta, meningkatkan kinerja, dan menciptakan budaya organisasi yang positif.

## Perencanaan Karier

Menyediakan jalur karier yang jelas dan peluang promosi.

## Keberlanjutan Kinerja

Memastikan SDM tetap relevan dan produktif dalam jangka panjang.



## Penilaian Kinerja Objektif

Sistem evaluasi yang adil dan transparan untuk umpan balik konstruktif.

## Insentif & Motivasi

Memberikan penghargaan yang sesuai untuk meningkatkan semangat kerja.

## Budaya Organisasi Positif

Membangun lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan kolaborasi.

Implementasi strategi pengembangan SDM yang efektif akan berkontribusi signifikan pada peningkatan retensi karyawan berkualitas, mengurangi biaya turnover, dan membangun kekuatan inti perusahaan.

Strategi pengembangan SDM meningkatkan retensi karyawan berkualitas. (Armstrong, 2014)

# Aspek SDM dan Kelayakan Bisnis



SDM adalah tulang punggung operasional dan merupakan aset strategis yang menentukan kelayakan jangka panjang suatu bisnis.



Banyak bisnis yang memiliki potensi besar namun tidak berkembang optimal karena manajemen SDM yang buruk, menunjukkan bahwa SDM bukan sekadar pelengkap, melainkan inti dari kelayakan bisnis.

Banyak bisnis tidak berkembang karena manajemen SDM yang buruk. (Kasmir & Jakfar, 2017)

# Refleksi Kritis Aspek SDM

Memandang SDM sebagai investasi, bukan hanya sebagai biaya, adalah pergeseran paradigma yang krusial bagi keberhasilan bisnis modern.

## **SDM: Investasi, Bukan Biaya**

Menyadari bahwa pengembangan SDM akan memberikan keuntungan jangka panjang.

## **Kualitas SDM = Kualitas Keputusan**

Kompetensi karyawan secara langsung memengaruhi kualitas strategis bisnis.

## **UMKM dan Pengembangan SDM**

Pentingnya UMKM untuk tidak mengabaikan aspek pengembangan SDM.

## **Manajemen SDM Strategis**

Kebutuhan bagi profesional untuk mengelola SDM dengan visi ke depan.

## **Etika dalam Pengelolaan SDM**

Pentingnya prinsip keadilan dan transparansi untuk mencegah konflik internal.

Konflik internal sering kali muncul sebagai akibat langsung dari praktik pengelolaan SDM yang tidak adil atau transparan, menekankan pentingnya etika dalam setiap aspek manajemen karyawan.

Konflik internal sering muncul akibat pengelolaan SDM yang tidak adil. (Dessler, 2020)

# Pertanyaan Diskusi Analitis (HOTS)

Untuk memperdalam pemahaman tentang aspek SDM dalam studi kelayakan bisnis, mari kita diskusikan beberapa pertanyaan kunci:

1

## Strategi SDM untuk Bisnis Kecil

Apakah bisnis kecil memerlukan strategi pengembangan SDM yang formal?

2

## Dampak Salah Rekrutmen

Bagaimana kesalahan rekrutmen dapat memengaruhi kelayakan bisnis secara keseluruhan?

3

## Pelatihan vs. Pengalaman

Seberapa penting pelatihan SDM dibandingkan dengan pengalaman kerja langsung?

4

## SDM Menggantikan Modal?

Bisakah SDM yang kuat mengatasi keterbatasan modal dalam operasional bisnis?

5

## Peran Etika dalam Manajemen SDM

Bagaimana etika memengaruhi efektivitas manajemen SDM dan iklim kerja?

Fakta menunjukkan bahwa banyak bisnis kecil dapat bertahan dan berkembang berkat tim yang solid dan kompeten, meskipun dengan sumber daya terbatas.

Banyak bisnis bertahan karena memiliki tim kecil yang solid dan kompeten. (Umar, 2015)