

MAKALAH STUDI KELAYAKAN BISNIS
ASPEK SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM STUDI KELAYAKAN
BISNIS

Dosen Pengampu:

1. Drs. I Komang Winatha, M.Si,
2. Widya Hestinigtyas, S.Pd., M.Pd.
3. Fiarika Dwi Utari, S.Pd., M.Pd.



Disusun Oleh:

Kelompok 3

- | | |
|---------------------------|------------|
| 1. Anggi Fadhillah Putri | 2313031061 |
| 2. Kadek Anan Ferdina | 2313031075 |
| 3. Diva Rihhadatul Zahria | 2313031076 |

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
JURUSAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG

2025

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji dan syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya. Atas berkat rahmat dan hidayah-Nya serta berbagai upaya, tugas makalah mata Studi Kelayakan Bisnis yang berjudul “**Aspek Sumber Daya Manusia Dalam Studi Kelayakan Bisnis**” dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Pada kesempatan kali ini kami mengucapkan banyak terima kasih Kepada Ibu **Fiarika Dwi Utari, S.Pd., M.Pd.** selaku dosen pengampu mata kuliah Studi Kelayakan Bisnis, dan seluruh pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan makalah ini. Kami selaku penulis telah berupaya menyajikan makalah ini dengan sebaik-sebaiknya, berdasarkan pengetahuan dan beberapa referensi yang kami ambil, meskipun tidak lengkap.

Di samping itu, apabila dalam makalah ini didapati kekurangan dan kesalahan, baik dalam pengetikan maupun dalam pembahasannya, maka penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran dari pembaca. Semoga makalah ini bermanfaat bagi kita semua khususnya para pembaca yang sedang dalam pembelajarannya dan sebagai sarana penunjang proses belajar mengajar dalam kehidupan sehari-hari.

Wassaamuallaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Bandar Lampung, 8 September 2025

Kelompok 3

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	2
1.3. Tujuan	2
BAB II PEMBAHASAN.....	3
2.1. Pengertian sumber daya manusia (SDM)	3
2.2. Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM)	3
2.3. Analisis Pekerjaan.....	6
BAB III PENUTUP.....	12
3.1. Kesimpulan	12
3.2. Saran	13
DAFTAR PUSTAKA	14
STUDI KASUS.....	15

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen fundamental yang berkontribusi signifikan terhadap perkembangan organisasi bisnis. Konsekuensinya, pengembangan kapasitas sumber daya manusia memerlukan pendekatan metodologis yang spesifik. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa domain pengembangan sumber daya manusia akan senantiasa menjadi fokus kajian dalam penelitian ilmiah. Karakteristik dinamis yang melekat pada sumber daya manusia menghasilkan analisis yang bersifat adaptif. Oleh sebab itu, studi mengenai sumber daya manusia akan mengalami transformasi berkelanjutan sejalan dengan evolusi zaman.

Kompleksitas tantangan dalam manajemen sumber daya manusia mengalami perkembangan yang progresif dan beragam, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti skala organisasi, kompleksitas tugas operasional, dampak lingkungan eksternal, tingkat integrasi dengan ekosistem bisnis, serta tingkat ketidakpastian yang dihadapi organisasi. Signifikansi peran manajemen sumber daya manusia dalam operasionalisasi dan dukungan terhadap strategi korporat terimplementasi melalui kebijakan organisasi dalam pengelolaan aset manusia.

Kajian aspek sumber daya manusia bertujuan mengidentifikasi kelayakan pengembangan dan implementasi inisiatif bisnis berdasarkan perspektif ketersediaan SDM. Rencana strategis bisnis yang akan dieksekusi melalui pengembangan proyek korporat secara sistematis memerlukan evaluasi kelayakan dari dimensi sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang berkompeten merupakan investasi strategis dengan nilai tinggi bagi organisasi yang memerlukan pemeliharaan optimal. Konsekuensinya, organisasi harus merancang program pengembangan yang dapat meningkatkan kapabilitas dan profesionalisme SDM untuk memastikan

sustainabilitas dan pertumbuhan organisasi dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apa pengertian dari sumber daya manusia (SDM)?
2. Bagaimana proses perencanaan tenaga kerja yang efektif dalam implementasi rencana bisnis?
3. Bagaimana analisis tenaga kerja yang efektif dalam studi kelayakan bisnis

1.3. Tujuan

1. Untuk mengetahui pengertian dari sumber daya manusia (SDM)
2. Untuk menjelaskan proses perencanaan tenaga kerja yang sistematis dalam mendukung implementasi rencana bisnis yang efektif.
3. Untuk menjelaskan analisis kebutuhan tenaga kerja dalam aspek SDM Studi Kelayakan Bisnis.

BAB II

PEMBAHASAN

2.1. Pengertian sumber daya manusia (SDM)

Berdasarkan perspektif konseptual, sumber daya manusia dapat dikategorikan ke dalam dua dimensi utama, yakni dimensi makro dan dimensi mikro. Sumber daya manusia dalam konteks makro merujuk pada keseluruhan populasi suatu negara yang telah mencapai usia produktif dalam angkatan kerja, mencakup baik individu yang belum memperoleh pekerjaan maupun mereka yang telah terlibat dalam aktivitas ekonomi produktif. Sementara itu, konsepsi sumber daya manusia dalam dimensi mikro mengacu pada entitas individual yang secara aktif berkontribusi dalam suatu organisasi atau institusi tertentu, yang dalam terminologi ketenagakerjaan dapat disebut sebagai pegawai, tenaga kerja, karyawan, atau pekerja.

Menurut perspektif Sonny Sumarsono, sumber daya manusia memiliki karakteristik ganda dalam definisinya. Pertama, sumber daya manusia diposisikan sebagai upaya kerja yang memberikan kontribusi signifikan terhadap kontinuitas proses produksi. Kedua, sumber daya manusia dipahami sebagai suatu kolektivitas individu yang memiliki kapasitas dan kompetensi dalam menyediakan layanan atau jasa.

Dalam pandangan M.T.E Hariandja, sumber daya manusia memiliki signifikansi setara dengan faktor modal dalam konteks organisasi perusahaan. Faktor sumber daya manusia dianggap memiliki nilai strategis yang tinggi mengingat kebutuhan akan pengelolaan yang optimal dalam upaya meningkatkan kualitas dan kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan.

2.2. Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut perspektif M.T.E Hariandja, sumber daya manusia diposisikan dalam suatu perusahaan yang memiliki signifikansi setara

dengan faktor modal. Dimensi sumber daya manusia dipandang memiliki nilai strategis yang tinggi mengingat kebutuhan akan manajemen yang optimal dalam upaya meningkatkan kualitas dan kinerja suatu organisasi atau entitas perusahaan secara keseluruhan.

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai rasio komparatif antara volume pekerjaan aktual dengan alokasi waktu efektif yang tersedia. Perhitungan beban kerja (BK) dapat dilakukan melalui formulasi matematis sebagai berikut:

$$BK = (BA : WK) \times 100\%$$

kebutuhan tenaga kerja (KTK) dapat dikuantifikasi menggunakan formula:

$$KTK = (BK : WK)$$

Dalam konteks pembentukan tim yang efektif, evaluasi komprehensif harus mencakup tidak hanya aspek kompetensi teknis dari para manajer atau anggota tim, melainkan juga mempertimbangkan peran strategis mereka serta tingkat sinergi dan kompatibilitas dalam kolaborasi kerja. Pendekatan holistik ini memastikan bahwa pembentukan tim tidak hanya didasarkan pada kualifikasi individual, tetapi juga pada dinamika interpersonal dan kemampuan integrasi dalam mencapai objektif organisasional.

a) Memilih manajer proyek

Manajer proyek memiliki tanggung jawab dalam mengkomunikasikan konsep dan implementasi proyek kepada entitas organisasi internal maupun stakeholder eksternal. Proses seleksi manajer proyek didasarkan pada dua aspek krusial, yaitu penetapan timeline seleksi dan formulasi kriteria evaluasi yang komprehensif.

Seorang pemimpin proyek dituntut untuk memiliki karakteristik dominan yang dapat dikategorikan ke dalam lima dimensi kompetensi utama: fondasi latar belakang dan pengalaman profesional, kapabilitas kepemimpinan dan keahlian strategis, kompetensi teknis yang relevan, keterampilan dalam menjalin relasi interpersonal, serta kemampuan manajerial yang memadai.

b) Memilih tim proyek

Proses seleksi tim proyek dipengaruhi oleh sejumlah variabel determinan, meliputi: spesifikasi tujuan dan ekspektasi hasil proyek, kompleksitas pekerjaan teknis yang harus dieksekusi, serta kompetensi yang diperlukan dalam aspek rekrutmen, penugasan, delegasi, supervisi, komunikasi, dan pelaksanaan tugas pada setiap fase proyek.

c) Kriteria

Kriteria standar yang diimplementasikan dalam proses seleksi anggota tim proyek mencakup beberapa aspek esensial:

- Dedikasi terhadap pencapaian objektif proyek dengan kapasitas penyelesaian yang optimal
- Kompetensi komunikasi efektif dan kemampuan distribusi tanggung jawab
- Fleksibilitas dalam transisi antar aktivitas pekerjaan
- Keahlian teknis yang relevan dengan bidang proyek
- Kapabilitas dalam memahami dan mengoperasikan jadwal serta manajemen sumber daya
- Kemampuan membangun dan memelihara kepercayaan mutual
- Karakteristik entrepreneurial dengan keterbukaan terhadap masukan dan inovasi
- Adaptabilitas dalam struktur kepemimpinan multipel
- Kompetensi untuk beroperasi dalam lingkungan kerja informal dan di luar organisasi formal
- Penguasaan pengetahuan dan pengalaman praktis dalam utilisasi instrumen manajemen proyek

d) Perencanaan dari atas ke bawah (Top-Down Planning)

Metode ini mengimplikasikan bahwa proyeksi kebutuhan sumber daya manusia telah diselaraskan dengan strategi komprehensif organisasi yang mencakup perspektif temporal jangka pendek,

menengah, dan panjang. Pendekatan ini menekankan pada integrasi antara kebutuhan tenaga kerja dengan visi strategis perusahaan secara holistik.

e) Perencanaan dari bawah ke atas (Bottom-Up Planning)

Metodologi ini berawal dari unit kerja terkecil dalam organisasi yang menghasilkan estimasi kebutuhan personel untuk periode mendatang dalam rangka mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Pendekatan ini memungkinkan keterlibatan aktif dari level operasional dalam proses perencanaan sumber daya manusia.

f) Ramalan

Strategi yang efektif dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja adalah melalui optimalisasi utilisasi sumber daya manusia yang tersedia. Untuk memperoleh dokumentasi yang akurat mengenai kondisi tenaga kerja eksisting, diperlukan identifikasi komprehensif terhadap status kepegawaian, meliputi: pegawai yang akan memasuki masa pensiun, personel yang berencana mengajukan pengunduran diri, individu yang akan mendapat promosi jabatan, pegawai perempuan yang akan menjalani cuti melahirkan, serta personel yang akan mengambil cuti jangka panjang dan kondisi kepegawaian lainnya yang relevan.

2.3. Analisis Pekerjaan

a. Rekrutmen, Seleksi, Orientasi

Rekrutmen adalah proses mencari sebanyak mungkin calon tenaga kerja yang sesuai dengan posisi yang tersedia. Lembaga pendidikan, Departemen Tenaga Kerja, biro konsultan, dan iklan di media masa adalah beberapa sumber informasi tentang sumber tenaga kerja yang sedang dicari. Selain itu, tenaga kerja dari perusahaan sendiri juga dapat menjadi sumber informasi. Seleksi pada dasarnya adalah upaya sistematis untuk memastikan bahwa kandidat yang paling sesuai dengan standar dan jumlah yang dibutuhkan diterima. Usaha-usaha yang

sistematis tadi misalnya dengan melakukan tahapan berikut seleksi dokumen, psikotes, tes intelegensi, tes kepribadian, tes bakat dan kemampuan, tes kesehatan dan wawancara. Tujuan dengan adanya rekrutmen SDM dalam studi kelayakan bisnis ini yaitu:

- Memastikan ketersediaan tenaga kerja yang kompeten sejak awal operasional.
- Menekan risiko kekurangan tenaga kerja atau kesalahan penempatan.
- Menghitung biaya tenaga kerja dalam proyeksi keuangan bisnis.
- Menjamin bahwa struktur organisasi dapat mendukung strategi bisnis.

Proses seleksi pada hakikatnya merupakan suatu mekanisme sistematis yang dirancang untuk memastikan bahwa kandidat yang diterima merupakan individu yang paling sesuai dengan kriteria yang telah diformulasikan dan selaras dengan kuantitas kebutuhan organisasi. Implementasi pendekatan sistematis tersebut dapat diwujudkan melalui serangkaian tahapan evaluasi yang komprehensif, meliputi: verifikasi dokumentasi administratif, asesmen psikologis, evaluasi kapasitas intelektual, pengujian karakteristik kepribadian, tes kompetensi dan bakat, pemeriksaan kondisi kesehatan, serta sesi wawancara mendalam.

Program orientasi diselenggarakan bagi personel yang telah berhasil melalui tahapan seleksi dan secara resmi diterima dalam organisasi. Proses orientasi bertujuan untuk memfasilitasi pengenalan pegawai baru terhadap lingkungan kerja dan dinamika kelompok kerja yang akan menjadi bagian dari aktivitas profesionalnya. Dengan demikian, orientasi merupakan komponen integral dari proses sosialisasi organisasi, yaitu mekanisme internalisasi sikap, standar operasional, nilai-nilai korporat, dan pola perilaku yang berlaku dalam konteks organisasi yang baru.

b. Pelatihan

Tujuan dari program pelatihan adalah untuk meningkatkan pemahaman tenaga kerja tentang tugas dan tanggung jawab masing-masing, memastikan standar pelayanan, produksi, dan kebersihan sesuai dengan konsep bisnis, menanamkan nilai-nilai perusahaan (seperti ramah lingkungan), dan mengurangi kesalahan dan meningkatkan produktivitas sejak awal operasi. Untuk memastikan efektivitas dan efisiensi program pelatihan dan pengembangan, manajemen harus melakukan analisis komprehensif terhadap berbagai aspek fundamental sebelum implementasi, meliputi identifikasi kebutuhan training, formulasi tujuan dan target, penentuan konten materi, serta penetapan prinsip-prinsip pembelajaran yang akan diterapkan.

Prinsip pembelajaran harus dijadikan sebagai kerangka panduan metodologis dalam proses pembelajaran, yang mencakup karakteristik program yang bersifat partisipatif untuk mendorong keterlibatan aktif peserta, relevansi materi dengan kebutuhan praktis, mekanisme transfer pengetahuan dan keterampilan yang efektif, serta penyediaan umpan balik berkelanjutan mengenai progres dan pencapaian peserta pelatihan. Pendekatan sistematis ini memastikan bahwa investasi dalam program pengembangan sumber daya manusia dapat memberikan hasil yang optimal dan terukur bagi organisasi. Jenis Jenis pelatihan itu ada 2 macam yaitu:

1) Pelatihan Teknis

- Penggunaan alat produksi
- Prosedur kebersihan dan keselamatan kerja
- Standar kualitas produk dan layanan.

2) Pelatihan Non-Teknis

- Komunikasi dengan pelanggan
- Kerja sama tim dan etika kerja
- Pengenalan visi, misi, dan nilai perusahaan

Untuk mencapai hasil yang optimal juga, pelatihan dilakukan dengan beberapa metode:

1. On-the-Job Training (OJT) Karyawan dilatih langsung di tempat kerja menggunakan peralatan yang akan digunakan dalam operasional sehari-hari.
2. Workshop & Simulasi Memberikan pengalaman praktik membuat menu, melayani pelanggan, serta menyelesaikan masalah yang mungkin terjadi.
3. Briefing Harian Dilakukan sebelum operasional untuk mengingatkan SOP, target harian, dan motivasi kerja.
4. Mentoring
Karyawan baru akan didampingi oleh senior atau manajer operasional selama periode adaptasi.

c. Produktivitas

Konsep produktivitas secara fundamental dapat dipahami sebagai rasio komparatif antara capaian hasil (output) dengan totalitas sumber daya yang dimanfaatkan (input). Dalam konteks ini, produktivitas memiliki dua dimensi operasional yang saling berkaitan. Dimensi pertama adalah efektivitas, yang berorientasi pada pencapaian kinerja optimal melalui realisasi target yang telah ditetapkan dalam aspek kualitas, kuantitas, dan temporal. Dimensi kedua adalah efisiensi, yang menekankan pada evaluasi komparatif antara alokasi sumber daya dengan implementasi pemanfaatannya secara aktual.

d. Prestasi Kerja

Proses penilaian kinerja seringkali menghadapi hambatan dalam mencapai objektivitas karena keterlibatan aspek emosional penilai terhadap karyawan. Fenomena ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor distorsi penilaian, antara lain: efek halo yang mempengaruhi persepsi keseluruhan berdasarkan satu aspek dominan, reluctance dalam memberikan penilaian ekstrem meskipun situasi mengharuskan ketegasan evaluatif, bias personal yang mempengaruhi objektivitas penilaian, serta kecenderungan mendasarkan evaluasi pada informasi

atau kejadian terkini semata tanpa mempertimbangkan data historis yang komprehensif.

e. Kompensasi

Kompensasi dapat dikonseptualisasikan sebagai keseluruhan bentuk imbal hasil yang diperoleh karyawan sebagai kontraprestasi atas kontribusi kerja yang telah diberikan. Struktur kompensasi dapat dikategorikan ke dalam dua klasifikasi utama: pertama, kompensasi finansial atau moneter yang sering disebut sebagai kompensasi langsung, dan kedua, kompensasi non-finansial atau kompensasi tidak langsung yang mencakup berbagai bentuk tunjangan dan fasilitas yang tidak secara eksplisit terkait dengan pencapaian kinerja individual.

f. Perencanaan Karir

Karir dapat didefinisikan sebagai keseluruhan spektrum pekerjaan atau posisi jabatan yang telah dilalui maupun sedang diemban oleh seorang individu. Konsep fundamental dalam perencanaan karir seseorang dapat dikategorikan dalam tiga perspektif utama:

- Karir sebagai progresivitas hierarkis yang mencakup serangkaian promosi atau perpindahan ke posisi dengan tingkat tanggung jawab yang lebih tinggi atau lokasi penugasan yang lebih strategis sepanjang perjalanan profesional seseorang
- Karir sebagai indikator trajektori pekerjaan yang membentuk pola kemajuan sistematis dan terstruktur dengan jelas, yang membangun suatu alur pengembangan karir yang koheren
- Karir sebagai rekam jejak profesional individu atau rangkaian posisi yang telah diemban selama masa kehidupan kerja

g. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Untuk menjamin efektivitas program pembinaan K3, diperlukan implementasi strategi komprehensif sebagai berikut:

- Menginternalisasi kesadaran kepada karyawan bahwa mereka merupakan agen utama dalam upaya preventif terhadap potensi kecelakaan kerja
- Memberikan panduan pengembangan perilaku kerja yang aman dan sesuai standar keselamatan
- Menyediakan teknik dan metodologi pencegahan kecelakaan secara spesifik dan aplikatif
- Mendemonstrasikan praktik terbaik sebagai model referensi
- Mengimplementasikan dan menegakkan standar keselamatan kerja secara konsisten dan tegas

h. Pemberhentian

Terminasi atau pemberhentian kerja merupakan sinonim dari separasi, yang mengacu pada pemutusan hubungan kerja antara organisasi dengan personelnnya. Proses pemberhentian karyawan dapat dipicu oleh berbagai faktor kausal:

- a. Ketentuan regulasi dan perundang-undangan yang berlaku
- b. Kebijakan strategis Perusahaan
- c. Inisiatif atau kehendak karyawan
- d. Pencapaian usia pensiun
- e. Berakhirnya periode kontrak kerja
- f. Kondisi kesehatan karyawan yang tidak memungkinkan
- g. Kematian karyawan
- h. Proses likuidasi atau pembubaran perusahaan

BAB III

PENUTUP

3.1. Kesimpulan

Dimensi sumber daya manusia (SDM) memiliki signifikansi yang sangat strategis dan mendasar dalam kajian feasibilitas bisnis. SDM tidak semata-mata diposisikan sebagai elemen faktor produksi konvensional, melainkan sebagai aset strategis yang menjadi determinan utama keberhasilan dan kontinuitas suatu entitas bisnis organisasional.

Formulasi perencanaan SDM yang holistik mengintegrasikan serangkaian fase kritis, dimulai dari evaluasi kebutuhan tenaga kerja, mekanisme rekrutmen dan seleksi yang tersistematisasi, hingga program capacity building dan pengembangan yang berkesinambungan. Setiap fase tersebut memerlukan aplikasi pendekatan metodologis yang tepat guna memastikan organisasi memperoleh SDM yang berkompeten dan aligned dengan requiremen operasional bisnis.

Strategi pengembangan SDM dalam konteks studi kelayakan bisnis mencakup tiga dimensi fundamental: analisis mendalam terhadap kebutuhan SDM, formulasi perencanaan rekrutmen dan seleksi yang terstruktur sistematis, serta implementasi program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan. Penerapan strategi ini secara terintegrasi akan memberikan kontribusi substansial terhadap pencapaian objektif organisasional dan memastikan competitive advantage dalam dinamika lingkungan bisnis yang fluktuatif.

Kompleksitas dalam pengelolaan SDM kontemporer mengharuskan organisasi untuk mengadopsi pendekatan integratif yang mencakup aspek produktivitas, evaluasi kinerja, sistem remunerasi yang equitable, perencanaan pengembangan karir yang transparan, hingga penjaminan keselamatan dan kesehatan kerja. Keseluruhan elemen tersebut harus dikonsiderasikan secara komprehensif dalam studi kelayakan bisnis untuk

memastikan bahwa dimensi SDM dapat mendukung pencapaian target strategis organisasi secara optimal.

Dengan demikian, aspek SDM dalam studi kelayakan bisnis bukan sekadar pertimbangan teknis operasional, melainkan merepresentasikan investasi strategis jangka panjang yang akan menentukan kompetitivitas dan sustainability organisasi dalam menghadapi tantangan bisnis di masa mendatang.

3.2. Saran

Dalam penyusunan makalah penulis menyadari adanya berbagai limitasi baik dari aspek konstruksi struktural makalah maupun komprehensivitas substansi materi yang diuraikan. Namun demikian, defisiensi tersebut merupakan area yang memerlukan penyempurnaan berkelanjutan guna mengoptimalkan kualitas penyajian sehingga materi dapat dikomunikasikan secara holistik dan eksplisit.

Berdasarkan hal tersebut, penulis mengantisipasi masukan konstruktif dan evaluasi kritis dari para pembaca yang dapat berkontribusi dalam memperbaiki keterbatasan dan kelemahan yang terdapat dalam karya ilmiah ini. Feedback yang diberikan akan menjadi fondasi penting bagi penyempurnaan dan peningkatan kualitas penulisan akademik di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Kasmir & Jakfar. (2012). *Studi Kelayakan Bisnis*. Edisi Revisi. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella Jauvani. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian, Sondang P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, Harapan. (2005). *Studi Kelayakan Bisnis: Teknik Menganalisis Kelayakan Rencana Bisnis Secara Komprehensif*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Herlianto, Didit , and Triani Pujiastuti. *Studi Kelayakan Bisnis*. 2009th ed., Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Apriadi, Arie . “*Aspek Sumber Daya Manusia Dalam Studi Kelayakan Bisnis*.” UNIVERSITAS WIDYATAMA BANDUNG , 2016.
- Anggraini, Elmia, et al. “*Aspek SDM Dalam Studi Kelayakan Bisnis*.” Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2020.
- Syukur, H. Fatah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Pustaka Rizki Putra : Semarang
- Teguh Sulistiyani, Ambar, dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu : Yogyakarta

STUDI KASUS

Seorang pengusaha muda bernama Raka berencana membuka Warung Ramen Jepang Otentik di dekat area kampus dan perkantoran. Ia melihat peluang besar karena belum banyak restoran ramen dengan harga terjangkau di daerah tersebut. Raka memiliki modal awal cukup besar, tetapi ia menyadari bahwa keberhasilan bisnis tidak hanya ditentukan oleh modal dan lokasi, melainkan juga oleh sumber daya manusia (SDM) yang terlibat.

Dalam rencana bisnisnya, Raka ingin merekrut seorang chef berpengalaman dalam membuat ramen, beberapa asisten dapur, serta pelayan yang ramah untuk melayani pelanggan. Namun, Raka menghadapi beberapa dilema. Pertama, gaji seorang chef berpengalaman cukup tinggi sehingga akan memengaruhi biaya operasional bulanan. Kedua, ia bingung apakah sebaiknya merekrut karyawan berpengalaman (yang lebih mahal tetapi cepat beradaptasi) atau karyawan baru (yang lebih murah tetapi membutuhkan pelatihan intensif). Ketiga, ia juga harus memikirkan bagaimana menjaga motivasi karyawan agar tidak cepat keluar, mengingat bisnis kuliner memiliki tingkat turnover pegawai yang tinggi.

Raka sadar bahwa kualitas SDM akan berpengaruh langsung pada kepuasan pelanggan, reputasi warung ramen, dan keberlangsungan bisnis jangka panjangnya. Oleh karena itu, ia harus mengambil keputusan yang tepat terkait strategi pengelolaan SDM sebelum memulai usahanya.

Pertanyaan:

1. Menurut kalian, apakah lebih baik Raka merekrut karyawan berpengalaman dengan biaya tinggi atau karyawan baru yang membutuhkan pelatihan? Sertakan penjelasannya!
2. Apa risiko yang mungkin timbul jika Raka tidak memperhatikan manajemen SDM secara serius sejak awal?