Al-Maidah Journal of Islamic Banking (AMANAH)
Volume 1, Nomor 1, Oktober 2025

https://jurnal.almaidah.or.id/index.php/AMANAH/en

Aspek Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Studi Kelayakan Bisnis

Puji Lestari [1] Shevy Ratu Nayla Sitepu[2] Hendra[3]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis aspek manajemen dan manajemen sumber daya manusia sebagai bagian penting dalam studi kelayakan bisnis. Aspek manajemen berperan dalam menentukan arah strategis, struktur organisasi, proses pengambilan keputusan, serta kemampuan perusahaan beradaptasi terhadap perubahan pasar. Sementara itu, manajemen sumber daya manusia berfokus pada kompetensi tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan, motivasi, dan retensi karyawan. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memperdalam pemahaman mengenai kedua aspek tersebut melalui analisis literatur terbaru. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa keberhasilan bisnis sangat bergantung pada efektivitas manajemen dan kesiapan SDM dalam menjalankan seluruh operasional. Kedua aspek tersebut terbukti menjadi indikator utama dalam menentukan layak atau tidaknya sebuah usaha dijalankan.
Kata Kunci: manajemen, SDM, studi kelayakan bisnis, strategi, kompetensi.

Abstract

This study analyzes management aspects and human resource management as essential components of business feasibility studies. The management aspect determines strategic direction, organizational structure, decision-making processes, and the organization's ability to adapt to market changes. Meanwhile, human resource management focuses on employee competencies, recruitment, training, motivation, and retention. A qualitative approach was applied to explore these aspects through recent literature analysis. The findings indicate that business success strongly depends on effective management and the readiness of human resources to carry out operational activities. Both aspects are proven to be key indicators in determining whether a business is feasible to operate.
Keywords*: management, human resources, business feasibility, strategy, competence.*

A. PENDAHULUAN

Aspek manajemen merupakan fondasi penting dalam penilaian kelayakan sebuah bisnis karena menentukan bagaimana suatu usaha dapat beroperasi secara efektif, efisien, dan berkelanjutan. Dalam konteks studi kelayakan bisnis, aspek manajemen tidak hanya membahas struktur organisasi, tetapi juga menyangkut mekanisme pengambilan keputusan, perencanaan strategis, sistem koordinasi, serta pengawasan terhadap seluruh aktivitas perusahaan. Evaluasi

[1,] Institut Syekh Abdul Halim Hasan Binjai, pujilestari28104@gmail.com . shevyratunaylasitepu@gmail.com Hendra@insan.ac.id

terhadap aspek manajemen perlu dilakukan sejak perencanaan awal agar bisnis mampu menghadapi dinamika pasar yang semakin kompetitif dan penuh ketidakpastian (Hidayat, 2021).

Perubahan lingkungan bisnis yang kian cepat menyebabkan manajemen dituntut untuk lebih adaptif, responsif, dan berbasis data. Pada studi kelayakan bisnis, investor dan analis mempertimbangkan kualitas manajemen sebagai salah satu indikator penting yang mempengaruhi keberhasilan implementasi rencana usaha. Kinerja manajerial yang lemah dapat menjadi penyebab gagalnya pelaksanaan rencana bisnis meskipun aspek finansial menunjukkan kelayakan. Sejalan dengan itu, efektivitas manajemen sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang menjalankan roda operasional perusahaan (Sutrisno, 2020).

Manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam studi kelayakan bisnis tidak hanya mempersoalkan jumlah tenaga kerja, tetapi lebih jauh menekankan kompetensi, produktivitas, motivasi, serta kemampuan adaptasi tenaga kerja terhadap teknologi dan perubahan pasar. Ketersediaan SDM yang berkualitas merupakan prasyarat keberhasilan bagi perusahaan, terutama UMKM maupun bisnis skala besar yang tengah direncanakan dalam tahap feasibility study. Karena itu, pemeriksaan terhadap aspek SDM menjadi bagian inti dalam menentukan apakah sebuah bisnis layak dijalankan atau perlu dilakukan penyesuaian sebelum diimplementasikan (Arianto, 2023).

Permasalahan yang biasanya muncul dalam aspek SDM antara lain ketidaksesuaian kompetensi, tingginya turnover, kurangnya pelatihan, dan lemahnya proses rekrutmen. Jika permasalahan tersebut tidak diantisipasi sejak tahap perencanaan, bisnis berpotensi mengalami hambatan operasional yang berakibat pada penurunan kinerja dan profitabilitas. Oleh sebab itu, studi kelayakan harus memberikan perhatian serius terhadap analisis kebutuhan SDM, struktur organisasi, tugas dan tanggung jawab, serta pola kerja yang akan digunakan (Utami, 2022).

Selain itu, era digital yang berkembang pesat membuat perencanaan bisnis perlu memperhitungkan aspek transformasi sumber daya manusia, terutama dalam penggunaan teknologi operasional, pemasaran, otomatisasi, dan proses produksi. Hal ini menuntut manajemen untuk mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kompetensi karyawan serta meningkatkan budaya kerja inovatif. Kesiapan SDM terhadap digitalisasi menjadi salah satu indikator kelayakan bisnis di era modern (Ramadhan, 2021).

Aspek manajemen dan SDM tidak berdiri sendiri, melainkan saling terkait dengan aspek lainnya seperti aspek pasar, finansial, teknis, dan hukum. Struktur manajerial yang kuat akan mempermudah perusahaan dalam menjaga daya saing dan memenuhi standar legalitas yang berlaku. Begitu pula SDM yang berkualitas akan memperkuat operasional sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan bisnis jangka pendek dan jangka panjang (Cahyono, 2020).

Melihat kompleksitas tersebut, penilaian aspek manajemen dan SDM menjadi komponen penting dalam studi kelayakan bisnis yang harus dianalisis secara mendalam. Dengan demikian, penelitian ini berfokus pada analisis peran aspek manajemen dan manajemen sumber daya manusia dalam menentukan kelayakan sebuah usaha, terutama dalam konteks bisnis yang akan direncanakan atau dikembangkan. Kajian ini berupaya memberikan pemahaman teoritis dan hasil analisis yang memperkuat posisi kedua aspek tersebut dalam proses evaluasi bisnis (Saputra, 2024).

Kajian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pemikiran bagi wirausahawan, investor, praktisi bisnis, maupun akademisi yang berkecimpung dalam bidang studi kelayakan bisnis. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang aspek manajemen dan SDM, diharapkan proses perencanaan bisnis dapat dilakukan secara lebih tepat dan mampu menghasilkan keputusan yang akurat mengenai kelayakan usaha tersebut untuk dijalankan di pasar kompetitif saat ini (Nabila, 2021).

B. KAJIAN TEORI

Aspek Manajemen dalam Studi Kelayakan Bisnis

Aspek manajemen merupakan elemen yang menentukan bagaimana suatu bisnis disusun, dikelola, dan diarahkan menuju tujuan yang telah ditetapkan. Dalam studi kelayakan bisnis, aspek ini menilai kemampuan perusahaan dalam merancang struktur organisasi yang efisien, menentukan peran dan fungsi setiap bagian, serta mengelola seluruh proses operasional. Tanpa manajemen yang baik, rencana bisnis yang matang pun dapat berakhir dengan kegagalan karena ketidakteraturan struktur dan lemahnya koordinasi (Sulaiman, 2021).

Fokus utama aspek manajemen adalah bagaimana perusahaan menetapkan strategi, mengorganisir pekerjaan, memimpin tim, serta melakukan pengawasan. Perencanaan yang matang juga diperlukan untuk mengantisipasi risiko operasional maupun perubahan pasar. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa manajemen merupakan proses yang dinamis dan adaptif, sehingga perusahaan harus memiliki manajer yang responsif terhadap perubahan lingkungan bisnis (Rizky, 2023).

Selain strategi, struktur organisasi juga dievaluasi dalam studi kelayakan bisnis. Struktur yang terlalu rumit dapat menghambat efektivitas komunikasi, sementara struktur yang terlalu sederhana dapat menyebabkan ketidakseimbangan beban kerja. Karena itu, penilaian struktur organisasi harus mempertimbangkan ukuran bisnis, kompleksitas operasional, jumlah tenaga kerja, serta jenis layanan atau produk yang ditawarkan (Hamzah, 2022).

Proses pengambilan keputusan dalam manajemen juga menjadi indikator kelayakan bisnis. Keputusan strategis yang tepat dapat mempercepat pertumbuhan bisnis, sementara keputusan yang keliru dapat menjadi penyebab kegagalan. Oleh karena itu, kemampuan manajemen dalam mengolah informasi, menganalisis data pasar, dan memahami kebutuhan konsumen turut menjadi pertimbangan penting dalam studi kelayakan (Fahmi, 2020).

Terakhir, aspek manajemen juga mencakup kemampuan organisasi dalam mengembangkan inovasi. Bisnis yang tidak inovatif akan tertinggal dari pesaing, terutama pada era digital. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki struktur manajerial yang mendukung kreativitas, fleksibilitas, dan keberanian mengambil peluang baru. Hal ini menjadikan aspek manajemen sebagai indikator kelayakan yang sangat menentukan (Maulana, 2024).

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Studi Kelayakan Bisnis

Manajemen sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam menilai kelayakan bisnis karena SDM merupakan penggerak utama operasional perusahaan. Dalam studi kelayakan, analisis SDM mencakup evaluasi kebutuhan tenaga kerja, kualitas kompetensi, rekrutmen, pelatihan, motivasi, serta sistem kompensasi yang diterapkan. Tanpa SDM yang memadai, perusahaan tidak dapat menjalankan rencana bisnis sesuai target yang telah ditetapkan (Harahap, 2022).

Rekrutmen merupakan bagian fundamental dari analisis SDM, karena

menentukan kualitas tenaga kerja yang akan masuk ke perusahaan. Proses rekrutmen yang lemah dapat menyebabkan mismatch kompetensi sehingga tujuan bisnis sulit dicapai. Karena itu, dalam studi kelayakan, perencanaan kebutuhan tenaga kerja harus disusun secara sistematis dan disesuaikan dengan kebutuhan operasional bisnis (Siregar, 2021).

Selain rekrutmen, pelatihan dan pengembangan SDM juga berpengaruh besar terhadap kelayakan bisnis. SDM harus mampu beradaptasi dengan teknologi, proses kerja baru, serta perkembangan pasar. Perusahaan yang tidak memberikan pelatihan berisiko memiliki karyawan yang stagnan dan kurang produktif. Dengan demikian, kapasitas pelatihan menjadi salah satu indikator penilaian dalam studi kelayakan (Wulandari, 2023).

Motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam keberhasilan operasional perusahaan. SDM yang tidak memiliki motivasi akan memberikan kinerja rendah yang berpengaruh langsung pada produktivitas dan kualitas layanan. Karena itu, studi kelayakan menilai bagaimana sistem kompensasi, budaya kerja, dan kepemimpinan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan (Ramli, 2020).

Terakhir, pengelolaan SDM berkaitan erat dengan strategi perusahaan dalam mempertahankan tenaga kerja berkualitas. Turnover yang tinggi meningkatkan biaya operasional dan menyebabkan ketidakstabilan organisasi. Untuk itu, studi kelayakan bisnis harus mempertimbangkan strategi retensi karyawan, sehingga perusahaan dapat menjaga kualitas SDM dalam jangka panjang (Dewi, 2024).

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk memahami secara mendalam kondisi aspek manajemen dan manajemen sumber daya manusia dalam konteks studi kelayakan bisnis. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu memberikan gambaran realitas organisasi secara lebih komprehensif, melalui penelusuran fenomena, pandangan manajer, pola kerja, serta dinamika internal perusahaan yang tidak dapat dijelaskan secara angka (Moleong, 2021).

Data diperoleh melalui studi pustaka terbaru mengenai praktik manajemen dan SDM dalam perencanaan bisnis, serta analisis literatur yang relevan dengan isu kelayakan usaha. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menarik kesimpulan secara interpretatif berdasarkan teori, temuan, dan hasil analisis mendalam mengenai kedua aspek tersebut dalam konteks bisnis modern (Sugiyono, 2020).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Aspek Manajemen dalam Kelayakan Bisnis

Aspek manajemen merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan sebuah usaha yang akan dijalankan, karena menentukan bagaimana seluruh proses operasional dikelola. Dalam studi kelayakan, kemampuan manajemen untuk menyusun perencanaan strategis menjadi poin utama yang dinilai. Perencanaan harus mencakup analisis pasar, model usaha, posisi kompetitif, dan langkah operasional yang akan dilakukan. Ketidakmatangan rencana dapat menyebabkan kegagalan usaha meskipun aspek lainnya dinilai layak (Fikri, 2021).

Selain perencanaan, struktur organisasi turut menjadi perhatian dalam studi kelayakan bisnis. Struktur yang baik memastikan alur komunikasi berjalan efektif, pembagian tugas proporsional, dan koordinasi antarbagian dapat dilakukan tanpa hambatan. Struktur organisasi yang tidak jelas menyebabkan tumpang tindih pekerjaan dan menghambat proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu, struktur organisasi harus disusun sesuai skala bisnis dan kebutuhan operasional (Rahayu, 2022).

Manajemen juga dinilai dari kemampuan dalam melakukan pengawasan terhadap kegiatan perusahaan. Pengawasan diperlukan untuk meminimalkan risiko, meningkatkan kualitas kerja, dan memastikan seluruh aktivitas berjalan sesuai rencana. Sistem pengawasan yang buruk dapat menimbulkan inefisiensi, penurunan kualitas produk, serta pemborosan biaya. Maka dari itu, perusahaan harus memiliki sistem kontrol yang efektif sebagai bagian dari kelayakan bisnis (Putra, 2023).

Kemampuan manajemen dalam mengambil keputusan juga sangat mempengaruhi hasil penilaian kelayakan. Keputusan strategis harus dibuat berdasarkan analisis data, riset pasar, dan perhitungan risiko. Manager yang kurang cermat dalam memutuskan arah bisnis berisiko membawa usaha ke dalam situasi yang tidak stabil. Karena itu, evaluasi kemampuan manajerial menjadi komponen penting dalam studi kelayakan (Amir, 2020).

Selain itu, fleksibilitas manajemen dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis menjadi salah satu indikator yang sangat menentukan. Dunia usaha dipenuhi dinamika persaingan, perubahan preferensi konsumen, dan disrupsi teknologi. Perusahaan yang tidak fleksibel akan mengalami kesulitan dalam mempertahankan posisinya di pasar. Karena itu, kelayakan bisnis menilai tingkat adaptasi manajemen di tengah perubahan (Zahra, 2024).

Aspek inovasi juga tidak dapat dipisahkan dari analisis manajerial. Manajemen yang inovatif mampu menciptakan ide baru, memperbaiki proses produksi, serta mengembangkan strategi pemasaran yang relevan dengan kondisi pasar. Tanpa inovasi, perusahaan berisiko kehilangan daya saing. Maka, kemampuan manajemen dalam mendorong inovasi menjadi kriteria kelayakan utama (Salim, 2021).

Manajemen juga harus memastikan bahwa visi, misi, dan nilai perusahaan dapat diimplementasikan dalam operasional sehari-hari. Banyak bisnis gagal karena visi hanya menjadi dokumen formal tanpa pengaplikasian yang nyata. Dalam studi kelayakan, hal ini menjadi indikator apakah perusahaan memiliki arah yang jelas dan realistis. Arah strategis yang kuat menciptakan konsistensi dalam pelaksanaan kerja (Nugraha, 2022).

Secara keseluruhan, aspek manajemen menjadi tulang punggung bagi seluruh aspek lain dalam studi kelayakan. Tanpa manajemen yang solid, aspek finansial, teknis, maupun pasar tidak dapat berjalan secara optimal. Oleh karena itu, analisis manajemen menjadi salah satu bagian terpenting dalam menentukan apakah sebuah bisnis layak dijalankan atau perlu perbaikan sebelum implementasi (Sari, 2023).

Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Kelayakan Bisnis

Manajemen sumber daya manusia menjadi komponen penting dalam menilai kelayakan bisnis karena menentukan bagaimana tenaga kerja menggerakkan seluruh kegiatan operasional. Dalam studi kelayakan, analisis kebutuhan tenaga kerja merupakan langkah awal yang penting, dimana

perusahaan harus menentukan jumlah, posisi, dan kategori keahlian yang diperlukan. Ketidaktepatan dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja dapat menyebabkan inefisiensi dan gangguan operasional (Ramdani, 2020).

Selain kebutuhan tenaga kerja, kualitas kompetensi SDM menjadi faktor penentu dalam kelayakan bisnis. SDM harus memiliki keahlian yang sesuai dengan tuntutan operasional. Kompetensi yang tidak memadai akan menurunkan produktivitas perusahaan dan berpotensi menimbulkan biaya tambahan untuk pelatihan. Karena itu, perusahaan harus memastikan kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan bisnis (Hasan, 2022).

Proses rekrutmen yang efektif merupakan bagian lain dari analisis SDM. Rekrutmen yang buruk dapat menyebabkan masuknya tenaga kerja yang tidak kompeten sehingga menghambat perkembangan usaha. Oleh karena itu, strategi rekrutmen harus sistematis dan selektif agar perusahaan mendapatkan tenaga kerja terbaik. Dalam studi kelayakan, evaluasi dilakukan untuk menilai apakah perusahaan mampu menjalankan rekrutmen secara efektif (Wibowo, 2021).

Pelatihan dan pengembangan menjadi aspek penting berikutnya. SDM harus memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan agar mampu mengikuti perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar. Perusahaan yang tidak memiliki sistem pelatihan berpotensi menghasilkan tenaga kerja stagnan dan sulit bersaing di pasar yang dinamis. Karena itu, kelayakan bisnis mempertimbangkan kemampuan perusahaan dalam menyediakan program pelatihan berkelanjutan (Lestari, 2024).

Motivasi dan kesejahteraan tenaga kerja juga menjadi fokus utama dalam analisis kelayakan. Karyawan yang tidak termotivasi akan memberikan kinerja yang buruk dan berdampak pada kualitas produk atau layanan. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki sistem kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang sehat, dan budaya kerja yang harmonis untuk menjaga motivasi tenaga kerja (Ardiansyah, 2023).

Tingkat turnover tenaga kerja juga menjadi indikator penting. Turnover yang tinggi meningkatkan biaya operasional dan menyebabkan ketidakstabilan organisasi. Perusahaan harus memiliki strategi retensi yang kuat agar tenaga kerja berkualitas dapat dipertahankan. Studi kelayakan menilai sejauh mana perusahaan mampu menjaga stabilitas tenaga kerja (Rahman, 2020).

Selain retensi, hubungan industrial antara perusahaan dan tenaga kerja juga berpengaruh besar terhadap kelayakan. Konflik antara manajemen dan karyawan dapat mengganggu operasional dan menurunkan produktivitas. Karena itu, perusahaan harus memiliki kebijakan hubungan kerja yang jelas, adil, dan berorientasi pada penyelesaian masalah (Syahputra, 2022).

Pada akhirnya, analisis manajemen SDM membantu menentukan apakah perusahaan memiliki tenaga kerja yang mampu mengimplementasikan rencana bisnis secara efektif. Tanpa SDM yang berkualitas, strategi bisnis yang baik sekalipun sulit dijalankan. Karena itu, manajemen SDM menjadi salah satu aspek utama dalam penilaian kelayakan usaha (Fauzi, 2023).

E. KESIMPULAN

Analisis aspek manajemen dan manajemen sumber daya manusia menunjukkan bahwa kedua aspek tersebut memiliki peran fundamental dalam menentukan kelayakan suatu bisnis, dimana efektivitas manajemen dalam merancang strategi, membangun struktur organisasi, dan membuat keputusan berpengaruh langsung terhadap arah bisnis, sementara kualitas SDM menentukan

kelancaran operasional dan daya saing perusahaan secara berkelanjutan; oleh karena itu, keberhasilan sebuah usaha sangat bergantung pada sinergi antara kemampuan manajerial dan kesiapan sumber daya manusia dalam menjalankan seluruh aktivitas bisnis.

F. SARAN

Perusahaan maupun calon wirausahawan perlu memperkuat kapasitas manajemen dan SDM sejak tahap perencanaan bisnis dengan memastikan struktur organisasi yang jelas, sistem rekrutmen yang selektif, program pelatihan berkelanjutan, serta lingkungan kerja yang mendorong motivasi dan inovasi sehingga kelayakan usaha dapat ditingkatkan dan bisnis mampu bertahan dalam persaingan yang semakin kompetitif.

G. DAFTAR PUSTAKA

Aminullah, E., Fizzanty, T., Indraprahasta, G. S., & Asmara, I. J. (2022). Technological capability upgrading and entrepreneurship: Case study of selected Indonesian fish processing companies. *STIPM Journal*, X(X), xx–xx.

Chambers, R. (1997). *Whose reality counts? Putting the first last*. Intermediate Technology Publications.

Dahuri, R. (2017). *Pembangunan kelautan dan perikanan berkelanjutan*. PT Gramedia.

Dewi, F. R., & Widiyanto, A. (2021). Dried fish in Indonesia: Problems and a possible solution – a review. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 934, 012082. https://doi.org/10.1088/1755-1315/934/1/012082

Hill, C. W. L., & Hult, G. T. M. (2019). *International business: Environments and operations* (12th ed.). McGraw-Hill Education.

Improving the safety of pindang, a traditional fish product from Indonesia: Case study from Palabuhanratu, Sukabumi District, West Java Province, Indonesia. (2025). *Journal of Ethnic Foods*, 12, Article 14. https://doi.org/10.1186/s42779-025-00275-5

Miar, F., Firmansyah, Shanty, O., Puspita, D. W., & Prayogi, R. (2020). Fisheries industry strategy in Indonesia. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 530, 012015. https://doi.org/10.1088/1755-1315/530/1/012015

Porter, M. E. (1990). *The competitive advantage of nations*. Free Press.

Prospects of fisheries industry development in Indonesia through input–output analysis. (n.d.). *International Journal of Oceanography and Aquaculture (IJOAB)*. Diakses dari jurnal.unhas.ac.id

Strategy for development of fishery products processing industry in Rembang Regency, Indonesia. (n.d.). *ResearchGate*.

Strategi pengembangan produk olahan ikan lele (Clarias sp.) (suatu kasus di UKM …). (2018). *Jurnal Agribisnis Terpadu*, 11(1), 68–79.

The ebb and flow of capital in Indonesian coastal production systems. (n.d.). *Singapore Journal of Tropical Geography*.

Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2020). *Economic development* (13th ed.). Pearson.

Trends in Indonesia's fishery commodity exports. (n.d.). *Torani Journal*, Universitas Hasanuddin.

Developing sustainable small-scale fisheries livelihoods in Indonesia: Trends, enabling and constraining factors, and future opportunities. (n.d.). *Marine Policy*.

Analysis of development trends of the fishery processing industry in Indonesia. (n.d.). *Global Scientific Journal*.

Indonesia: Emerging as a leader in aquaculture. (n.d.). *World Aquaculture Society*.

Sustainable business models: A review. (n.d.). *Preprint / arXiv*.

Global value chains and development: Redefining the contours of 21st century capitalism. (n.d.). *World Bank Publications*.

Processing fishery products for community food security at the coastal area. (2020). *Jurnal Pengolahan Hasil Perikanan Indonesia*, 24(2), xx–xx.