

PERAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KELAYAKAN USAHA JANGKA PANJANG PADA USAHA RUMAH JAHIT AKHWAT (RJA) CABANG BONE SULAWESI SELATAN

Rahmawati¹, Juhardianto², Nur Alfira³, Hasni⁴

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bone

mrah2745@gmail.com, juhardianto888@gmail.com, firanuralfira8@gmail.com,

hasni.abdsalam@gmail.com,

Received: 15-06- 2025

Revised: 25-06-2025

Approved: 02-07-2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap kelayakan usaha jangka panjang pada Rumah Jahit Akhwat (RJA) Cabang Bone, Sulawesi Selatan. Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara mendalam terhadap pihak manajemen dan karyawan RJA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa RJA secara konsisten menerapkan pelatihan awal selama tiga bulan bagi karyawan baru serta pelatihan lanjutan setiap ada pembaruan standar operasional prosedur (SOP). Selain itu, kebijakan internal berupa kewajiban pemberitahuan resign tiga bulan sebelumnya menjadi strategi efektif untuk menjaga kesinambungan operasional usaha. Strategi pengelolaan SDM ini terbukti berkontribusi dalam mempertahankan kualitas pelayanan, efisiensi kerja, serta mendukung inovasi seperti perluasan lini produk untuk konsumen ikhwan. Temuan penelitian ini menegaskan bahwa pengembangan SDM yang terencana dan adaptif tidak hanya meningkatkan kompetensi karyawan, tetapi juga memperkuat daya saing dan keberlanjutan usaha dalam menghadapi tantangan pasar, termasuk perubahan perilaku konsumen dan persaingan digital.

Kata Kunci: Pengembangan SDM, Kelayakan Usaha Jangka Panjang

Abstract

This study aims to analyze the role of human resource (HR) development in supporting the long-term business feasibility of Rumah Jahit Akhwat (RJA) Branch Bone, South Sulawesi. The research uses a qualitative method with data collected through direct observation and in-depth interviews with RJA management and employees. The results show that RJA consistently implements an initial three-month training program for new employees, along with follow-up training whenever there are updates to standard operating procedures (SOPs). Additionally, an internal policy requiring employees to give three months' notice before resigning serves as an effective strategy to ensure operational continuity. This HR management approach has been proven to help maintain service quality, improve work efficiency, and support innovation, such as expanding product lines for male customers (ikhwan). The study concludes that well-planned and adaptive HR development not only enhances employee competencies but also strengthens competitiveness and business sustainability amid market challenges, including shifts in consumer behavior and competition from digital platforms.

Keywords: Human Resource Development, Long-Term Business Feasibility

PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis di Indonesia mengalami kemajuan yang begitu pesat terutama di era modern saat ini. Bisnis ialah kegiatan usaha dalam menghasilkan barang maupun jasa yang dilakukan oleh individu maupun organisasi untuk memperoleh laba. Ada beragam bisnis yang bisa dijalankan oleh semua kalangan, mulai dari bisnis di bidang manufaktur, perdagangan, maupun jasa (Hasni, 2022). Perkembangan era globalisasi peningkatan persaingan dalam organisasi baik publik maupun swasta berlomba-lomba untuk mempunyai sumber daya manusia yang tangguh. Terlebih pada sumber daya manusia aparatur yang dimiliki khususnya organisasi sektor publik

Ataupun instansi pemerintahan. Peran SDM dalam kemajuan suatu organisasi khususnya organisasi sektor publik atau instansi pemerintahan tidak dapat diabaikan begitu saja. Apabila SDM dalam suatu instansi pemerintahan memiliki SDM yang baik, disiplin, loyal, dan produktif maka organisasi atau instansi akan berkembang pesat, namun kebalikannya jika memiliki SDM yang tidak disiplin, korupsi, kolusi, dan nepotisme, instansi pemerintahan tersebut akan hancur dan tidak bertahan lama (Ratu et al., 2024).

Perusahaan secara umum merupakan salah satu badan usaha dimana sebagai penggerak pemasukannya adalah produktivitas kerja karyawan untuk proses produksi perusahaan. dengan jumlah karyawan yang banyak memiliki tingkat keuntungan maupun kerugian tersendiri, sehingga perlu adanya produktivitas kerja karyawan, di dalam era sekarang ini usaha semakin ketat, banyak perusahaan salah satunya perusahaan rumah jahit Akhwat (RJA) cabang Bone yang berlokasi di Jalan Ahmad Yani, Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan. dan dituntut untuk lebih produktif dalam bekerja untuk dapat memenangkan persaingan antara sesama perusahaan salah satunya cara untuk mempertahankan produktivitas kerja karyawan adalah dengan adanya manajemen konflik terhadap karyawan dapat di kelola dengan baik, agar tetap bisa meningkatkan prestasi karyawan dalam memenangkan persaingan antar karyawan dan perusahaan (Wahyuni & Hasaniyah, 2019)

Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Perusahaan untuk bisa mencapai kesuksesan maka diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten. pada bidangnya dan memiliki kinerja yang bagus untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan berkompeten pada bidangnya serta dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah aspek pelatihan kerja dan kinerja karyawan (Safitri, 2019) Sejalan dengan penelitian ini, beberapa studi terbaru menegaskan pentingnya pengembangan SDM dalam mendukung kelayakan usaha jangka panjang, khususnya di sektor UMKM.

Penelitian oleh (R.A et al., 2025) menekankan pentingnya kesejahteraan organisasi dan pengelolaan SDM yang berkelanjutan untuk menjaga performa usaha dalam jangka panjang. Hasil studi mereka menunjukkan bahwa kebijakan internal perusahaan yang mendukung keseimbangan kerja dan pelatihan rutin dapat berdampak positif pada kelangsungan usaha, terutama bagi UMKM yang menghadapi dinamika pasar cepat berubah.

Selain itu, peneltian (Hong et al., 2022) menegaskan konsep *learning organization* dan peran aktif manajemen SDM dalam menciptakan budaya belajar yang adaptif, sehingga membantu perusahaan lebih siap menghadapi perubahan dan mempertahankan kelayakan usahanya. Konsep ini sejalan dengan pentingnya pelatihan internal dan inovasi SDM yang dijalankan RJA.

Penelitian (Hassaan & Bibi, 2023) melalui penelitiannya juga membuktikan bahwa praktik SDM berkelanjutan yang fokus pada pengembangan profesional karyawan dapat meningkatkan loyalitas, motivasi kerja, dan kompetensi yang relevan dengan tuntutan industri modern. Hal ini penting agar usaha tetap kompetitif di tengah tantangan digitalisasi.

Selanjutnya, penelitian (Jalali et al., 2024) menyoroti pentingnya strategi global SDM untuk menghadapi risiko eksternal dan memastikan keberlanjutan usaha. Studi ini memberikan wawasan bahwa kebijakan seperti pengelolaan transisi karyawan dan

inovasi produk dapat membantu usaha mikro dan kecil tetap bertahan dalam perubahan pasar.

Menurut Gibson dalam Suhendi dan Anggara (2010), berpendapat bahwa “Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar periode dari organisasi tempat individu tersebut bekerja”. Artinya hasil dari kinerja dari aparatur/karyawan itu tergantung dari bagaimana cara atasan atau instansi memberdayakan sumber daya manusia yang ada.

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), Rumah Jahit Akhwat (RJA) cabang Bone, berperan penting dalam perekonomian lokal dan pemberdayaan perempuan. Namun, tantangan utama yang dihadapi adalah keterbatasan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, khususnya dalam hal keterampilan teknis, manajerial, dan pemasaran. Pengembangan SDM yang efektif melalui pelatihan dan pemberdayaan dapat meningkatkan kapasitas individu dan kolektif, yang pada gilirannya berkontribusi pada efisiensi operasional dan daya saing usaha. Rumah Jahit Akhwat cabang Bone telah menunjukkan upaya dalam mengembangkan usaha melalui promosi online dan program diskon untuk menarik pelanggan. Namun yang terjadi di masyarakat saat ini menduga bahwa Rumah Jahit Akhwat cabang Bone hanya menjual produk untuk akhwat akan tetapi nyatanya RJA telah melakukan inovasi dengan menambah produknya untuk ikhwan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM. Misalnya, studi oleh (Ratu et al., 2024) dimana peran pengembangan SDM dalam kinerja layanan pegawai sangat penting dan strategis. Selain itu, (Safitri, 2019) dimana penelitiannya menyatakan bahwa ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Batam.

Studi ini dirancang untuk menganalisis secara mendalam peran strategis pengembangan SDM terhadap kelayakan usaha jangka panjang pada RJA Cabang Bone. Fokus utama penelitian ini adalah mengidentifikasi dan mengevaluasi program-program pengembangan SDM yang telah atau perlu diimplementasikan, mulai dari pelatihan teknis menjahit, peningkatan keterampilan desain, manajemen waktu, hingga pelatihan soft skills seperti komunikasi dan pelayanan pelanggan. Kami juga akan mengkaji dampak langsung dan tidak langsung dari program-program ini terhadap berbagai aspek operasional usaha, seperti peningkatan kualitas produk jahitan, efisiensi proses produksi, pengurangan kesalahan, dan pada akhirnya, peningkatan kepuasan pelanggan.

TINJAUAN TEORITIS

Study kelayakan bisnis

Kegiatan studi kelayakan bisnis merupakan proses analisis yang mendalam terhadap suatu rencana bisnis yang akan dijalankan, dengan tujuan untuk menilai dan memastikan apakah rencana tersebut layak untuk direalisasikan. Proses ini mencakup berbagai aspek penting, seperti analisis pasar, aspek hukum, teknis, keuangan, serta manajemen, guna mengidentifikasi potensi keberhasilan maupun risiko yang mungkin dihadapi (Wang et al., 2023). Melalui studi kelayakan ini, pelaku usaha dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas dan objektif mengenai prospek bisnis yang direncanakan, sehingga dapat mengambil keputusan secara lebih bijak dan terinformasi. Dengan demikian, studi kelayakan tidak hanya membantu meminimalkan kemungkinan kerugian, tetapi juga meningkatkan peluang keberhasilan usaha di masa depan.(Guntari et al., 2024)

Kelayakan suatu ide bisnis tidak hanya ditentukan oleh potensi pasar atau kekuatan modal, tetapi juga sangat bergantung pada kesiapan sumber daya manusia yang dimiliki. Jika tenaga kerja yang tersedia memiliki kompetensi, keahlian, dan pengalaman yang relevan, maka operasional bisnis dapat berjalan dengan lebih lancar dan efisien. Selain itu, penting pula memastikan bahwa seluruh tim siap untuk memulai bisnis dalam jangka waktu yang telah direncanakan, sehingga tidak terjadi keterlambatan yang dapat menghambat pertumbuhan usaha. Kesiapan ini mencakup aspek rekrutmen, pelatihan, serta pemahaman terhadap tujuan dan strategi bisnis secara menyeluruh. (Kristian & Indrawan, 2019)

Melakukan analisis terhadap pembentukan struktur organisasi serta penyusunan deskripsi tugas merupakan langkah konkret dalam menerapkan sistem pengelolaan yang efektif dalam analisis organisasi dan manajemen. Melalui proses ini, setiap posisi dalam organisasi dapat ditetapkan dengan jelas, termasuk pembagian wewenang dan tanggung jawab sesuai fungsi masing-masing (Alnaqbi & Alshurideh, 2023). Hal ini penting agar tidak terjadi tumpang tindih peran, serta untuk memastikan bahwa seluruh bagian dalam organisasi dapat bekerja secara terkoordinasi dan efisien. Karena adanya keterkaitan antara berbagai pihak dan fungsi dalam organisasi, penetapan struktur yang tepat akan mendukung kelancaran operasional bisnis dan mempermudah proses pengambilan keputusan di berbagai tingkatan manajerial. (Astria et al., 2023)

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Proses pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan kesuksesan suatu perusahaan. Dengan memiliki tenaga kerja yang kompeten, terlatih, dan termotivasi, perusahaan dapat meningkatkan daya saingnya di pasar serta menghadapi berbagai tantangan bisnis dengan lebih siap (Anwar & Abdullah, 2023). Pengelolaan sumber daya manusia yang baik juga berperan penting dalam membentuk budaya kerja yang positif, meningkatkan produktivitas, serta menciptakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, upaya berkelanjutan dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia akan berdampak langsung pada citra dan reputasi perusahaan, sehingga dapat memperkuat *brand* di mata konsumen maupun mitra bisnis. (Hidayah et al., 2024)

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kemampuan terpadu yang dimiliki oleh setiap individu, yang mencakup daya pikir, daya fisik, serta potensi lainnya yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kemampuan ini tidak hanya terbatas pada keterampilan teknis, tetapi juga mencakup aspek mental, emosional, dan sosial yang memengaruhi cara seseorang bekerja dan berinteraksi dalam lingkungan kerja. SDM yang berkualitas akan menjadi aset penting dalam mendukung kelancaran operasional, pengambilan keputusan yang tepat, serta inovasi yang berkelanjutan. Oleh karena itu, pengelolaan dan pengembangan SDM secara efektif sangat diperlukan agar potensi individu dapat dimaksimalkan untuk kepentingan bersama. (Ningrum, 2016)

Kelayakan Usaha Jangka Panjang

Kelayakan usaha merupakan kajian mendalam untuk menilai apakah suatu usaha layak untuk dijalankan dari berbagai aspek, termasuk aspek pasar, teknis, keuangan, hukum, dan lingkungan. Dalam konteks jangka panjang, kelayakan usaha menekankan pada daya tahan dan keberlanjutan bisnis terhadap dinamika lingkungan eksternal dan internal yang terus berubah (Sarfray & Qun, 2022). Evaluasi kelayakan

jangka panjang menjadi penting agar investasi yang dilakukan tidak hanya menghasilkan keuntungan sesaat, tetapi juga mampu bertahan dan berkembang. studi kelayakan usaha adalah penilaian sistematis terhadap kelangsungan proyek bisnis berdasarkan berbagai kriteria ekonomi dan teknis. Kelayakan usaha jangka panjang menekankan pada proyeksi keberlanjutan dan pertumbuhan usaha dalam kurun waktu lebih dari lima tahun, memperhitungkan risiko dan ketidakpastian pasar. (Kadek Arianton et al., 2017)

Aspek-aspek Kelayakan Usaha Jangka Panjang meliputi (Wong et al., 2023) :

1. Aspek Pasar dan Pemasaran

Meliputi analisis tren permintaan jangka panjang, segmentasi pasar, posisi pesaing, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan preferensi konsumen.

2. Aspek Teknis dan Operasional

Mencakup teknologi yang digunakan, kapasitas produksi, lokasi usaha, dan efisiensi operasional dalam jangka waktu lama.

3. Aspek Keuangan

Analisis arus kas, tingkat pengembalian investasi (ROI), break-even point, serta proyeksi keuangan minimal selama lima hingga sepuluh tahun .

4. Aspek Manajerial

Menilai kompetensi manajemen dalam merancang strategi jangka panjang, kepemimpinan, dan pengelolaan risiko.

5. Aspek Lingkungan dan Legalitas

Memastikan kepatuhan terhadap regulasi dan keberlanjutan lingkungan hidup, sertaantisipasi terhadap perubahan hukum. (Qomariyah, 2021)

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang fenomena yang diteliti, dengan tujuan untuk menggambarkan secara akurat dan menyeluruh mengenai kondisi yang sebenarnya terjadi di lapangan. Analisis data yang dilakukan akan menghubungkan temuan empiris dengan kerangka teori yang ada. Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu melalui wawancara, dan observasi. Penelitian ini dilakukan di RJA cabang Bone yang berlokasi di Jalan Ahmad Yani, Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan.

Adapun tahapan metode penelitian ini meliputi:

1. Tahap Persiapan

Menentukan fokus penelitian peran pengembangan SDM terhadap kelayakan usaha jangka panjang dan menyusun kerangka teori dan studi literatur terkait pengembangan SDM, UMKM, dan studi kelayakan bisnis.

2. Pengumpulan Data

Observasi langsung di lokasi usaha RJA Cabang Bone untuk mengamati proses kerja, pola pelatihan, dan kondisi lingkungan kerja. Wawancara mendalam dengan pemilik usaha, COS (Customer Operation Supervisor), serta beberapa karyawan untuk menggali strategi pengembangan SDM, sistem pelatihan, dan kebijakan internal (seperti pemberitahuan resign). Dan Dokumentasi data pendukung, seperti SOP perusahaan, materi pelatihan, dan inovasi produk.

3. Analisis Data

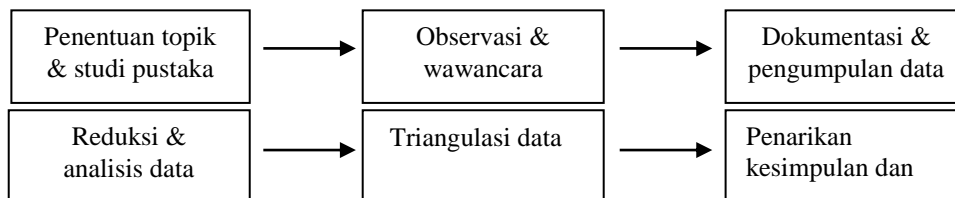
Reduksi data dalam menyaring dan menyeleksi data hasil wawancara dan observasi sesuai fokus penelitian, Penyajian data dalam menyusun data dalam bentuk narasi dan tabel untuk mempermudah interpretasi. Penarikan kesimpulan

dengan menghubungkan data empiris dengan teori dan literatur, serta menjawab rumusan masalah.

4. Validasi Data

Melakukan triangulasi data (membandingkan data dari wawancara, observasi, dan dokumen) agar temuan lebih valid dan reliabel.

Gambar 1 Alur Penelitiain



HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tahun 2020, Zakiah Kartini mendirikan " Usaha Rumah Jahit Akhwat (RJA) " di Jl. Ahmad Yani no.178 (samping planet surf) Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan. Rumah Jahit Akhwat (RJA) merupakan sebuah toko pakaian yang telah berkembang eksis selama lima tahun, usaha ini menyediakan beragam produk, seperti pakaian muslimah (gamis, jilbab, dll), dan menyediakan kain serta menerima pesanan jahit pakaian muslim, seragam, partai dan lain-lainnya. Dengan reputasi yang dibangun secara positif di komunitas toko pakaian setempat, (RJA) Cabang Bone. Dengan kehadiran tiga pegawai yang berdedikasi, toko pakaian ini terus berkembang menjadi destinasi populer bagi mereka yang mencari pakaian muslim berkualitas. Selama lima tahun perjalanannya, (RJA) Cabang Bone aktif di media sosial dengan akun Instagram (@rjastore_bone) dan TikTok (@RJA Bone) serta Facebook (RJA STORE Bone) untuk memperluas jangkauan bisnisnya. Pemilik, Zakiah Kartini, memiliki pengalaman dan pengetahuan mendalam dalam industri pakaian , memimpin usaha ini dengan dedikasi sejak pendiriannya.

Adapun hasil wawancara dengan COS Rumah Jahit Akhwat (RJA) Cabang Bone terkait peran pengmbanga sumber daya manusia terhadap kelayakan usaha jangka panjang pada usaha RJA Cabang Bone :

1. Peran pengembangan keterampilan dan pelatihan sumber daya manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang menjadi perhatian utama bagi RJA cabang Bone. Perusahaan menyadari bahwa keberhasilan operasional dan pencapaian target bisnis sangat bergantung pada kompetensi dan kesiapan para karyawannya dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, setiap karyawan baru diwajibkan untuk mengikuti program pelatihan awal sebelum mulai bekerja secara penuh.

Pelatihan ini berlangsung selama kurang lebih tiga bulan dan dirancang secara khusus agar sesuai dengan bidang kerja atau *job description* masing-masing individu. Misalnya, bagi karyawan yang ditempatkan di bagian penjualan, mereka akan mendapatkan pelatihan seputar teknik penjualan yang efektif, strategi menghadapi pelanggan, serta etika pelayanan yang baik. Sementara itu, untuk bagian administrasi atau kasir, pelatihan lebih difokuskan pada penggunaan aplikasi internal, pencatatan transaksi, serta prosedur administratif lainnya. Selain itu, seluruh karyawan juga diberi pemahaman tentang berbagai produk yang ditawarkan perusahaan agar mereka dapat memberikan informasi yang tepat kepada pelanggan.

Tak hanya pelatihan awal, perusahaan juga memberikan pelatihan lanjutan secara berkala. Pelatihan ini biasanya dilakukan apabila terjadi perubahan dalam sistem kerja, pembaruan aplikasi, atau saat perusahaan mengimplementasikan standar operasional prosedur (SOP) yang baru. Pelatihan lanjutan ini menjadi penting agar seluruh karyawan dapat terus menyesuaikan diri dengan perkembangan dan tidak tertinggal dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan kerja.

Melalui program pelatihan yang berkelanjutan ini, perusahaan berharap setiap karyawan dapat bekerja secara profesional, tanggap terhadap perubahan, dan mampu memberikan kontribusi maksimal dalam mendukung pertumbuhan usaha. Tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, pelatihan juga ditujukan untuk membentuk sikap kerja yang positif, seperti disiplin, tanggung jawab, dan semangat kerja tim

Upaya pengembangan keterampilan ini mencerminkan komitmen RJA cabang Bone dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif sekaligus mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dengan karyawan yang terlatih dan berkompoten, perusahaan tidak hanya dapat menjaga kualitas pelayanan kepada pelanggan, tetapi juga mampu bersaing di tengah ketatnya pasar bisnis *fashion* saat ini.

Di RJA cabang Bone, kegiatan menjahit bukan bagian dari tugas atau tanggung jawab langsung para karyawan perusahaan. Hal ini karena proses produksi pakaian, khususnya pada tahap penjahitan, sepenuhnya dikelola oleh pihak eksternal. Dengan kata lain, perusahaan tidak mempekerjakan penjahit sebagai karyawan tetap maupun tenaga kontrak resmi. Sebaliknya, RJA bekerja sama dengan para penjahit lokal yang dibayar berdasarkan sistem borongan, yaitu sesuai dengan jumlah pakaian yang berhasil mereka jahit.

Sistem kerja sama ini umumnya bersifat informal. Tidak ada perjanjian tertulis yang mengikat antara perusahaan dengan para penjahit, melainkan berdasarkan kesepakatan lisan dan kepercayaan yang sudah terjalin, terutama karena sebagian besar penjahit tersebut merupakan warga dari lingkungan sekitar pemilik usaha atau memiliki hubungan yang sudah lama terjalin. Meskipun tidak berada dalam struktur organisasi formal perusahaan, para penjahit ini tetap memegang peranan penting dalam rantai produksi pakaian.

Perusahaan tidak menyediakan pelatihan khusus bagi para penjahit eksternal ini. Namun, mereka umumnya sudah memiliki keterampilan menjahit dasar yang cukup memadai. Dalam praktiknya, mereka mampu menyesuaikan diri dengan standar mutu dan pola kerja yang diharapkan oleh pemilik usaha. Bila ada perubahan model atau desain pakaian baru, penyesuaian dilakukan melalui pengarahan singkat secara langsung dari pemilik atau pihak yang berwenang.

Pendekatan ini menjadi strategi efisiensi tersendiri bagi perusahaan. Dengan tidak merekrut penjahit sebagai bagian dari tim internal, perusahaan dapat mengurangi beban biaya operasional seperti gaji tetap, tunjangan, dan pelatihan khusus. Meskipun begitu, kualitas hasil jahitan tetap dijaga agar memenuhi standar yang telah ditetapkan. Keberhasilan sistem ini sangat bergantung pada keterampilan dan pengalaman para penjahit, serta komunikasi yang baik antara pihak pemilik usaha dan penjahit.

Strategi kolaboratif semacam ini mencerminkan cara kerja usaha kecil dan menengah (UKM) yang banyak mengandalkan relasi personal dan efisiensi biaya tanpa mengorbankan kualitas. Ke depannya, jika produksi semakin berkembang, ada peluang untuk memberikan pelatihan singkat atau workshop keterampilan bagi para penjahit eksternal agar mutu produk semakin meningkat dan proses kerja menjadi lebih terstandarisasi.

2. Temuan Baru dalam Pengembangan Keterampilan dan Pelatihan SDM di RJA Cabang Bone

Dalam proses pengembangan sumber daya manusia (SDM), RJA cabang Bone tidak hanya menerapkan pelatihan teknis dan pembekalan kerja bagi karyawan baru, tetapi juga memiliki kebijakan internal yang berkaitan erat dengan keberlangsungan operasional dan efektivitas proses pelatihan. Salah satu temuan baru dalam praktik manajemen SDM di cabang ini adalah penerapan sistem pemberitahuan wajib bagi karyawan yang berniat mengundurkan diri (*resign*).

Karyawan yang ingin mengakhiri masa kerjanya diharuskan menyampaikan pengunduran diri setidaknya tiga bulan sebelum tanggal berhenti bekerja. Kebijakan ini bukan tanpa alasan, sebab dalam kurun waktu tiga bulan tersebut, perusahaan membutuhkan waktu untuk menyiapkan pengganti yang sesuai. Proses ini mencakup perekrutan dan pelatihan calon karyawan baru agar dapat mengambil alih tanggung jawab yang ditinggalkan. Dengan adanya pemberitahuan dini, proses transisi menjadi lebih terstruktur dan tidak mengganggu kelancaran operasional perusahaan.

Apabila seorang karyawan memilih untuk mengundurkan diri secara tiba-tiba tanpa pemberitahuan dalam jangka waktu yang ditentukan, maka perusahaan berhak untuk tidak memberikan pesangon atau bentuk kompensasi lainnya. Kebijakan ini bertujuan untuk mendorong rasa tanggung jawab dan profesionalisme, serta memberikan waktu yang cukup bagi manajemen untuk melakukan pengalihan tugas dengan baik.

Selain itu, perusahaan juga menunjukkan kepedulian terhadap pengembangan kompetensi berkelanjutan melalui pelatihan internal yang menyesuaikan dengan perubahan sistem dan kebijakan. Ketika perusahaan melakukan pembaruan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP), maka pelatihan khusus akan diselenggarakan untuk seluruh karyawan yang terdampak. Materi pelatihan tersebut disesuaikan dengan job description masing-masing karyawan agar pelatihan bersifat relevan dan aplikatif.

Pelatihan ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya mendorong efisiensi kerja, tetapi juga berupaya menjaga mutu dan standar pelayanan melalui peningkatan kapasitas karyawan secara berkelanjutan. Pendekatan seperti ini menjadi nilai tambah dalam pengelolaan SDM, karena mampu menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, tanggap terhadap perubahan, dan berorientasi pada pengembangan kompetensi jangka panjang.

3. Pengembangan Inovasi RJA Cabang Bone

Dalam industri *fashion* yang terus berubah dan sangat kompetitif, inovasi menjadi kunci utama untuk mempertahankan eksistensi dan relevansi sebuah merek. RJA cabang Bone memahami betul pentingnya berinovasi dalam menghadapi dinamika pasar dan perubahan preferensi konsumen yang sangat cepat. Oleh karena itu, perusahaan terus melakukan pembaruan, baik dari segi desain produk, jenis koleksi, maupun strategi pemasaran yang digunakan.

Salah satu bentuk inovasi yang menonjol adalah peluncuran koleksi pakaian khusus pria yang diberi nama "Ihwan". Koleksi ini hadir sebagai respons terhadap kebutuhan pasar yang semakin luas, di mana permintaan akan busana pria yang modis, nyaman, dan tetap sesuai dengan nilai-nilai lokal terus meningkat. Langkah ini sekaligus memperluas segmen pasar yang sebelumnya lebih banyak didominasi oleh produk busana wanita.

Selain memperkenalkan lini produk baru, RJA juga secara berkala menghadirkan desain-desain terbaru yang mengikuti tren fesyen terkini. Model-model pakaian

dirancang dengan memperhatikan perkembangan gaya hidup konsumen, perubahan musim, serta selera pasar lokal maupun nasional. Inovasi desain ini tidak hanya bertujuan untuk memperkaya pilihan konsumen, tetapi juga untuk menjaga citra merek agar tetap segar dan relevan di mata pelanggan.

Inovasi yang dilakukan tidak terbatas pada produk, tetapi juga mencakup pendekatan dalam layanan dan pemasaran. Misalnya, RJA aktif memanfaatkan media sosial dan platform digital sebagai sarana promosi serta interaksi langsung dengan pelanggan. Dengan cara ini, perusahaan mampu menjangkau konsumen lebih luas dan mendapatkan umpan balik secara real-time, yang kemudian dapat dijadikan dasar dalam pengembangan produk selanjutnya.

Inisiatif-inisiatif inovatif ini menunjukkan komitmen RJA dalam menghadirkan nilai tambah bagi pelanggan. Dengan terus melakukan pembaruan dan menyesuaikan diri dengan tren yang berkembang, RJA tidak hanya mampu bertahan di tengah persaingan pasar, tetapi juga terus tumbuh dan memperkuat posisinya sebagai merek *fashion* yang adaptif dan progresif.

4. Tantangan yang di hadapi RJA Cabang Bone

Tahun 2025 menjadi salah satu periode tersulit bagi RJA cabang Bone. Di tengah gempuran perubahan pola belanja konsumen dan derasnya arus persaingan, penjualan mengalami penurunan yang signifikan. Salah satu faktor utama yang memicu kondisi ini adalah munculnya dominasi platform belanja daring seperti Shopee dan TikTok Shop. Kedua platform ini tidak hanya menawarkan kemudahan akses dan pengalaman berbelanja yang cepat, tetapi juga harga yang sangat kompetitif, bahkan sering kali jauh lebih murah dibandingkan toko offline.

Fenomena ini mengubah perilaku konsumen secara drastis. Masyarakat kini lebih mengutamakan harga murah dibandingkan kualitas dan pelayanan langsung. Banyak pelanggan mulai berpikir bahwa selama bahan pakaian terlihat serupa secara kasat mata, maka produk yang lebih murah adalah pilihan yang paling rasional. Pergeseran pola pikir ini tentu menjadi tantangan serius bagi pelaku usaha retail seperti RJA, yang selama ini mengedepankan kualitas produk dan pelayanan langsung kepada konsumen.

Tak hanya itu, daya tarik promo besar-besaran, diskon instan, serta fitur pembayaran yang fleksibel di platform online membuat konsumen semakin beralih dari toko fisik ke ranah digital. Hal ini menuntut RJA untuk segera beradaptasi, baik dari sisi strategi pemasaran, penyajian produk, maupun pendekatan terhadap konsumen.

Sebagai respons terhadap tantangan ini, RJA perlu mengedepankan kreativitas dan inovasi. Strategi pemasaran konvensional harus dikombinasikan dengan pendekatan digital yang lebih agresif. Perusahaan juga perlu memperkuat nilai tambah produknya, seperti kualitas bahan, keunikan desain, dan pengalaman belanja yang personal hal-hal yang tidak selalu bisa didapatkan dari belanja online.

Selain itu, membangun loyalitas pelanggan menjadi hal yang sangat krusial. Pendekatan yang lebih humanis, seperti memberikan pelayanan yang ramah, menjaga komunikasi yang baik, dan menciptakan hubungan jangka panjang dengan pelanggan, menjadi nilai yang tak ternilai di tengah era digitalisasi.

Tantangan di tahun 2025 sejatinya bukan sekadar hambatan, tetapi juga peluang untuk bertransformasi. Bagi RJA cabang Bone, kondisi ini menjadi momentum untuk mengevaluasi strategi bisnis secara menyeluruh dan mengambil langkah adaptif agar tetap bertahan, tumbuh, dan relevan dalam persaingan pasar yang semakin kompleks.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan dan kelayakan usaha jangka panjang di Rumah Jahit Akhwat (RJA) cabang Bone. Melalui pelatihan awal yang terstruktur bagi karyawan baru serta pelatihan lanjutan yang responsif terhadap perubahan SOP, RJA menunjukkan komitmen dalam membangun kompetensi kerja yang berkelanjutan. Kebijakan internal yang mewajibkan karyawan menyampaikan pengunduran diri tiga bulan sebelumnya juga mencerminkan upaya perusahaan dalam menjaga kesinambungan kerja dan mempersiapkan pengganti secara matang. Hal ini membuktikan bahwa manajemen SDM yang baik tidak hanya berkaitan dengan pelatihan teknis, tetapi juga menyangkut perencanaan kerja yang strategis dan berorientasi jangka panjang.

Di sisi lain, tantangan yang muncul dari perubahan perilaku konsumen dan persaingan dengan platform belanja daring menuntut SDM yang adaptif, kreatif, dan mampu memberikan nilai lebih kepada pelanggan. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan SDM bukan hanya menjadi kebutuhan, melainkan juga menjadi pondasi utama untuk menjaga kelangsungan usaha dalam jangka panjang.

Adapun saran dari penelitian kami bahwa untuk menjaga kelayakan usaha jangka panjang, Rumah Jahit Akhwat (RJA) cabang Bone perlu terus memperkuat strategi pengembangan sumber daya manusia secara menyeluruh. Hal ini tidak hanya mencakup pelatihan teknis, tetapi juga perencanaan kerja yang matang, sistem evaluasi kinerja yang berkelanjutan, dan pendekatan yang adaptif terhadap tantangan digital. Diperlukan inovasi dalam metode pelatihan, termasuk memanfaatkan platform digital agar proses pembelajaran lebih fleksibel dan mudah diakses. Selain itu, RJA perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung retensi karyawan melalui apresiasi dan peluang pengembangan karier. Langkah-langkah tersebut akan membantu membentuk SDM yang tidak hanya kompeten, tetapi juga loyal, adaptif, dan siap menghadapi persaingan pasar yang semakin dinamis. Dengan demikian, RJA dapat mempertahankan eksistensinya sebagai usaha jahit yang berdaya saing dan berkelanjutan dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alnaqbi, W., & Alshurideh, M. (2023). The Role of HR Practices in Enhancing SMEs Sustainability: Evidence from Emerging Economies. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 9(3), 122–136. <https://doi.org/10.3390/joitmc9030122>
- Anwar, G., & Abdullah, K. (2023). Impact of Human Resource Management Practices on SMEs Performance. *Annals of Human Resource Management Research*, 3(1), 45–53. <https://doi.org/10.37547/ahrmr/Volume03Issue01-07>
- Astria, Y. M., Legiana, V., Fahrezy, R. A., Saragih, J. A., & Ken, W. R. . W. (2023). Analisis Studi Kelayakan Bisnis Ditinjau Dari Aspek Pemasaran, Aspek Sumber Daya Manusia Dan Aspek Keuangan Pada Usaha Percetakan Cetakreasi Di Cibarusah Kab. Bekasi. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 1228–1236.
- Guntari, A., Khairuna, D. W., Salsabilla, M., Is Handiani, R. E. S., & Ken, R.R, W. (2024). Analisa Studi Kelayakan Bisnis UMKM Dina Cake di Cikarang Ditinjau dari Aspek Pemasaran, Manajemen dan SDM, dan Hukum. *As-Syirkah: Islamic Economic & Financial Journal*, 3(1), 409–418. <https://doi.org/10.56672/syirkah.v3i1.194>
- Hasni, I. (2022). Islamic Economics and Business Journal Islamic Economics and

- Business Journal. *STRATEGI PENERAPAN BUSINESS PLAN DALAM MENINGKATKAN PENJUALAN MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Pada Usaha Mebel PT Al Faqih Putra Risjaya)*, 4(2), 1-10.
- Hassaan, M., & Bibi, S. (2023). Impact of Sustainable Human Resource Management Practices on Employees Professional Development. *Journal of Human Resource Management*, 11(2), 57-65. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20231102.13>
- Hidayah, H. S., Yusuf, Y., Fatah, Z., & Wahjono, S. I. (2024). LATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA. *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)*, 3(1), 300-317. <https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.128>
- Hong, J., Curado, C., & Henriques, P. L. (2022). Learning organization, human resource management and sustainability: leading the future of organizations. *The Learning Organization*, 29(5), 421-427. <https://doi.org/10.1108/TLO-07-2022-285>
- Jalali, A., Abhari, S., Palalic, R., Jaafar, M., & Maharaja, T. A. K. (2024). Navigating global HR challenges and safeguarding long-term sustainability. *Heritage and Sustainable Development*, 6(2), 621-638. <https://doi.org/10.37868/hsd.v6i2.401>
- Kadek Arianton, Made Ary Meitriana, & Iyus Ahmad Haris. (2017). Studi Kelayakan Usaha Budidaya Rumput Laut Pada Kelompok Bina Karya Di Desa Patas, Kecamatan Gerokgak, Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 11(2), 573-582.
- Kristian, W., & Indrawan, F. (2019). Studi Kelayakan Bisnis dalam Rangka Pendirian XX Cafe. *Jurnal Akuntansi Maranatha*, 11(2), 379-400. <https://doi.org/10.28932/jam.v11i2.1932>
- Ningrum, E. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1). <https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1681>
- Qomariyah, S. N. (2021). Studi Kelayakan Bisnis Usaha Batik Dengan Metode Finansial (Studi Kasus Batik New Collet Desa Jatipelem Kecamatan Diwek Kabupaten Jombang). *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 11-16. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v8i1.10819>
- R.A, R. A., Hardy, H., Asrul, A., Maslim, M., & Megawaty, M. (2025). Evaluation of the Sustainability of Organizational Welfare and Human Resources to Improving Long-Term Performance. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(2), 540-555. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i2.1157>
- Ratu, F. K., Sendow, G. M., Pondaag, J. J., Manajemen, J., Ekonomi, F., Bisnis, D., Sam, U., Kampus, J., & Manado, U. B. (2024). Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pegawai Dikantor Kelurahan Kotobangon Kec Kotamobagu Timur The Role Of Human Resources Development in Improving Employee Service Performance In The Kotobangon District Office East K. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, Dan Hukum)*, 8(1), 113-123.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240-248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Sarfraz, M., & Qun, W. (2022). Linking HRM Practices and SMEs Sustainability: The Mediating Role of Employee Engagement. *Frontiers in Psychology*, 13, 912345-912355. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.912345>
- Wahyuni, U., & Hasaniyah, A. (2019). Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Jahit K ' -Onk (Rjk) Di Kabupaten Pamekasan). *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 2(1), 27-41.
- Wang, Z., Gao, R., Wang, P., & Chen, H. (2023). A new perspective on air quality index

time series forecasting: A ternary interval decomposition ensemble learning paradigm. *Technological Forecasting and Social Change*, 191, 122504. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.122504>

Wong, K. P., Teh, P.-L., & Chan, A. H. S. (2023). Seeing the Forest and the Trees: A Scoping Review of Empirical Research on Work-Life Balance. *Sustainability*, 15(4), 2875. <https://doi.org/10.3390/su15042875>