

Kelayakan Bisnis SPBU Muning Baru Kecamatan Daha Selatan (Analisis Aspek Sumber Daya Manusia dan Keuangan)

Yahya¹, Muhammad Riswan Alfendi², Muhammad Redhani Alfikri³,
Muhammad Firliadi Noor Salim⁴

^{1,2,3,4}Institut Agama Islam Darul Ulum Kandangan, Indonesia

Citation (APA 7th): Yahya, et.al.
(2025). Kelayakan Bisnis SPBU
Muning Baru Kecamatan Daha
Selatan (Analisis Aspek Sumber
Daya Manusia dan Keuangan).
Taswīq: Jurnal Ekonomi Syariah,
2(1), 76-86.

<https://doi.org/10.35905/taswiq.v2i1.11701>

Submitted: 07 December 2024

Revised: 10 June 2025

Accepted: 27 June 2025

Published: 30 June 2025



Copyright: © 2025 by the authors.

ABSTRACT: *This study aims to analyze the human resource (HR) and financial aspects of newly developed Pertamina businesses. In business development, these two aspects play a crucial role in determining the success and sustainability of the enterprise. The HR aspect covers recruitment, training, and employee development aligned with operational needs. Meanwhile, the financial aspect includes capital analysis, cash management, and profitability. This research employs a qualitative method with a case study approach on a newly established Pertamina business unit. Data were collected through interviews with managers and staff, as well as financial report analysis. The results show that effective HR management can enhance operational performance, while good financial management contributes to business stability and growth. These findings are expected to serve as a reference for emerging Pertamina businesses in improving their HR and financial strategies.*

Keywords: *Human Resources; Finance; Pertamina; New Business; Business Development*

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis aspek Sumber Daya Manusia (SDM) dan keuangan pada mitra usaha Pertamina yang baru berkembang. Dalam pengembangan usaha, dua aspek ini memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan bisnis. Aspek SDM mencakup rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan operasional. Sementara itu, aspek keuangan meliputi analisis modal, pengelolaan kas, dan profitabilitas. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus pada salah satu unit bisnis Pertamina yang baru berdiri. Data diperoleh melalui wawancara dengan manajer dan staf, serta analisis laporan keuangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif mampu meningkatkan kinerja operasional, sedangkan pengelolaan keuangan yang baik berkontribusi pada stabilitas dan pertumbuhan usaha. Temuan ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi usaha Pertamina yang baru berkembang dalam memperbaiki strategi SDM dan keuangannya.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia; Keuangan; Pertamina; Usaha Baru; Pengembangan Bisnis.

*Corresponding Author : redhanifikri45@gmail.com

DOI: 10.35905/taswiq.v2i1.11701

ISSN-E:

ISSN-P:

<https://ejurnal.iainpare.ac.id/index.php/taswiq/>

Publisher: Program Studi Magister Ekonomi Syariah, Institut Agama Islam Negeri Parepare

PENDAHULUAN

Pertumbuhan sektor energi di Indonesia terus meningkat, seiring dengan kebutuhan masyarakat akan bahan bakar yang menjadi salah satu faktor utama penunjang kegiatan ekonomi. Salah satu bentuk usaha yang berperan penting dalam penyediaan bahan bakar adalah Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU). Di berbagai daerah, termasuk wilayah pedesaan, SPBU menjadi infrastruktur vital yang mendukung mobilitas dan aktivitas ekonomi masyarakat setempat. Salah satu SPBU yang baru berkembang adalah SPBU di Desa Muning Baru, yang saat ini berusaha memperluas jangkauan pelayanannya kepada masyarakat sekitar.

Dalam pengelolaan SPBU, dua aspek yang sangat penting dan saling berkaitan adalah Sumber Daya Manusia (SDM) dan keuangan. Aspek SDM mencakup kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang terlibat dalam operasional SPBU, termasuk dalam hal rekrutmen, pelatihan, serta pengembangan keterampilan yang berkelanjutan. Pengelolaan SDM yang baik diharapkan mampu meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan kepada konsumen, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan daya saing usaha.

Sementara itu, aspek keuangan berfokus pada bagaimana pengelolaan keuangan dilakukan untuk mendukung operasional dan pengembangan usaha. Manajemen keuangan yang tepat meliputi perencanaan modal, pengelolaan arus kas, pengendalian biaya operasional, hingga analisis profitabilitas. Ketepatan dalam pengelolaan keuangan sangat penting, terutama bagi usaha yang baru berkembang, untuk memastikan kelangsungan bisnis dan pertumbuhan yang berkelanjutan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis aspek SDM dan keuangan pada SPBU di Desa Muning Baru. Dengan menganalisis kedua aspek ini, diharapkan dapat ditemukan strategi yang efektif dalam mengelola SDM dan keuangan yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan pasar lokal, sehingga SPBU tersebut dapat meningkatkan kinerja operasional dan daya saingnya di tengah persaingan usaha yang semakin ketat.

TINJAUAN TEORITIS

1. Aspek Sumber Daya Manusia (SDM)

a. Rekrutmen

Perekrutan adalah proses menghasilkan kumpulan pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan organisasi. Jika jumlah kandidat yang tersedia hanya sama dengan jumlah orang yang akan dipekerjakan, tidak diperlukan seleksi yang nyata pilihan telah dibuat. Organisasi harus membiarkan beberapa lowongan tidak terisi atau mengambil semua kandidat. (Daniel Adi Setya Rahardjo, 2022)

"Rekrutmen adalah proses menemukan individu potensial untuk pekerjaan. Orang-orang tersebut mungkin merupakan pelamar yang bersedia atau mereka mungkin perlu dibujuk untuk melamar posisi tertentu di perusahaan Anda." (Daniel Adi Setya Rahardjo, 2022)

Rekrutmen adalah tentang menemukan pelamar yang memenuhi syarat dan melakukan itu seringkali membutuhkan lebih dari sekadar menjalankan iklan di surat kabar. (Daniel Adi Setya Rahardjo, 2022) Misalnya, sekadar memperoleh modal manusia yang diperlukan untuk menggantikan gesekan normal dan menyediakan pertumbuhan mungkin akan mengharuskan pemberi kerja untuk:

- Tahu bisnis dan industri untuk berhasil merekrut karyawan yang berkualitas.
- Identifikasi kunci sukses di pasar tenaga kerja, termasuk cara menghadapi upaya perekrutan pesaing.
- Membina jaringan dan relasi dengan sumber calon karyawan.
- Mempromosikan merek perusahaan sehingga organisasi dikenal sebagai tempat yang baik untuk bekerja.
- Buat metrik perekrutan untuk mengukur efektivitas upaya perekrutan

Pengadaan (procurement) adalah fungsi operasional pertama MSDM. Pengadaan karyawan ini merupakan masalah penting, sulit dan kompleks, karena digunakan untuk mendapatkan dan menempatkan orang-orang yang kompeten, serasi, serta efektif. Karyawan adalah asset

utama perusahaan. Berhasil tidaknya perusahaan tergantung pada kemampuan karyawan yang dimilikinya. Karyawan sebagai manusia memiliki pikiran, perasaan, status, serta latar belakang yang heterogen. Sehingga perlakuan terhadap karyawan berbeda dengan perlakuan terhadap mesin. Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Agar terwujud adanya efektifitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan perusahaan (organisasi). (Priyono, 2010)

b. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses, dimana orang memperoleh kemampuan untuk melakukan pekerjaan. Karyawan yang kurang terlatih mungkin berkinerja buruk dan membuat kesalahan yang merugikan. Pelatihan memberi karyawan pengetahuan dan keterampilan khusus yang dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Kadang-kadang ada perbedaan antara pelatihan dan pengembangan, dengan pengembangan menjadi lebih luas cakupannya dan berfokus pada individu yang memperoleh kemampuan baru yang berguna untuk pekerjaan sekarang dan masa depan. (Daniel Adi Setya Rahardjo, 2022)

"Pelatihan berarti mempersiapkan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang untuknya dia dipekerjakan. Ini mencakup orientasi dan instruksi khusus." (Daniel Adi Setya Rahardjo, 2022)

Daniel Adi Setya Rahardjo (2022) menyatakan kegiatan pelatihan membantu untuk:

- Mengembangkan keterampilan karyawan baru.
- Mendorong perubahan.
- Mempromosikan pembelajaran berkelanjutan.
- Membuat dan berbagi pengetahuan baru.
- Memfasilitasi komunikasi dan
- Meningkatkan retensi karyawan

Pengembangan pelatihan, di dalam pengembangan pelatihan diperlukan kecakapan manajer dalam memainkan peranannya (role playing) yang diawali dengan dengan mencetuskan gagasan yang dinamis serta inovatif atau ramalan-ramalan kegiatan yang akan datang misalnya pertumbuhan teknologi, pertumbuhan kebutuhan masyarakat. Disamping pengembangan yang sifatnya seperti diatas atau eksternal ada juga pengembangan internal yaitu yang terkait dengan staf pendukung penyelenggara pelatihan antara lain: 1) sumberdaya manusia, 2) peralatan, 3) sistim pengelolaan. (Priyono Marnis, 2008).

2. Aspek Keuangan

a. Analisis Pendapatan

Analisis pendapatan adalah proses memeriksa sumber sumber pendapatan yang diharapkan dari penjualan produk atau layanan. Ini melibatkan penilaian potensi pendapatan dari berbagai saluran penjualan dan segmen pasar yang mungkin. Analisis pendapatan membantu dalam menilai potensi keuntungan yang dapat diperoleh dari bisnis. Informasi ini sangat penting dalam menentukan apakah bisnis memiliki prospek yang cukup menarik untuk memperoleh pengembalian investasi yang diharapkan, (Iskandar, 2023)

b. Total Cost of Ownership (TCO)

TCO merupakan metode evaluasi biaya yang menghitung semua biaya yang terkait dengan memiliki dan menjalankan suatu aset atau produk selama siklus hidupnya. Ini mencakup biaya awal pembelian, biaya operasional, biaya pemeliharaan, serta biaya lain yang muncul selama umur aset tersebut. Pendekatan ini membantu dalam memahami total investasi yang dibutuhkan dalam jangka panjang untuk suatu aset atau produk. Analisis biaya penting dalam menentukan profitabilitas suatu bisnis. Dengan memahami struktur biaya secara rinci, pemilik bisnis dapat mengidentifikasi area-area di mana efisiensi dapat ditingkatkan,

mengontrol biaya agar tetap kompetitif, serta menentukan harga jual yang menguntungkan (Yanuar, 2016).

c. Arus Kas (Cash Flow)

Arus kas yang berhubungan dengan suatu proyek dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian, yakni arus kas permulaan (initial cash flow), arus kas operasional (operasional cash flow), dan arus kas terminal (terminal cash flow). Pengeluaran untuk investasi pada awal periode mungkin tidak hanya sekali, merupakan arus kas permulaan. Arus kas yang timbul selama operasi proyek disebut sebagai arus kas operasional, dan arus kas yang diperoleh pada waktu proyek tersebut berakhir disebut sebagai arus kas terminal. (Husnan dan Muhammad, 2000).

Arus kas awal adalah arus kas keluar dalam rangka untuk keperluan tetap, dan penentuan besarnya modal kerja. Umumnya, aliran kas ini diberi notasi negatif, artinya kas yang dikeluarkan. Yang terjadi pada tahun ke 0, dimana perusahaan belum beroperasi dan pengeluaran kas untuk keperluan initial investment tidak dapat dipakai dalam menilai profitabilitas proyek. (Suratman, 2001)

Arus kas operasional (Operational Cash Flow) berasal dari operasi perusahaan (kegiatan utama perusahaan). Meliputi aliran kas masuk dan aliran kas keluar. Aliran kas masuk berasal dari penjualan (pendapatan), sedangkan aliran kas keluar adalah kas yang dikeluarkan untuk membayar operasional perusahaan. Seperti: biaya pokok perusahaan, biaya administrasi umum dan penjualan, serta biaya-biaya lainnya. (Suratman, 2001)

d. Pengupahan Tenaga Kerja

Upah adalah segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan perjanjian hasil kesepakatan pekerja dan pengusaha. Upah menunjukkan penghasilan yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Upah dapat diberikan dalam bentuk tunai atau bentuk lainnya sesuai

kesepakatan, atau dalam bentuk tunai tetapi dengan barang sesuai kebutuhan pekerja. Dalam pelaksanaannya, sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan pada tingkat fungsi upah, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang, dan menyediakan intensif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja. Penghasilan yang diterima karyawan digolongkan dalam empat bentuk, yaitu gaji, tunjangan dalam bentuk natura (seperti beras, gula, dan pakaian), fringe benefit (dalam bentuk dana yang disisihkan pengusaha untuk pensiun, asuransi kesehatan, kendaraan dinas, makan siang), dan kondisi lingkungan kerja. (Eko Wahyudi, 2018)

e. Targetting (Pasar sasaran)

Apabila segmentasi pasar telah dilakukan, hal selanjutnya adalah menetapkan pasar sasaran untuk mengevaluasi keaktifan setiap segmen, kemudian memilih salah satu atau lebih dari segmen pasar untuk dilayani. Kegiatan penetapan pasar sasaran, meliputi: (Kasmir dan Jakfar, 2009)

1) Evaluasi segmen pasar

- a) Ukuran dan pertumbuhan segmen, contohnya: data tentang penjualan terakhir dan proyeksi laju pertumbuhan.
- b) Struktural segmen yang menarik. Kurang menarik apabila terdapat pesaing yang kuat dan agresif.
- c) Sasaran dan sumber daya perusahaan, hal ini memperhatikan energi yang tersedia pada perusahaan.

- 2) Memilih segmen, pemilihan satu atau lebih segmen yang memungkinkan dan memiliki nilai tinggi bagi perusahaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan Teknik pengumpulan data melalui wawancara semu-terstruktur langsung

kepada manajer SPBU Muning Baru Kecamatan Daha Selatan untuk menggali informasi mendalam terkait aspek sumber daya manusia (SDM) dan keuangan. Panduan wawancara mencakup pertanyaan seputar sistem rekrutmen, kualifikasi dan pelatihan karyawan, Tingkat produktifitas, serta laporan keuangan seperti pendapatan dan pengeluaran dari SPBU yang ada di desa Muning Baru.

HASIL

1. Aspek Sumber Daya Manusia (SDM)

a. Sistem Perekrutan Karyawan

Usaha ini menerapkan sistem perekrutan yang sederhana namun cukup efektif. Proses perekrutan dimulai dengan pendaftaran karyawan melalui seleksi berkas dan dilanjutkan dengan wawancara langsung. Kriteria utama yang diterapkan adalah calon karyawan minimal lulusan SMA atau sederajat. Kriteria ini dipilih karena dinilai sudah memiliki kemampuan dasar yang diperlukan untuk pekerjaan yang ditawarkan.

b. Jumlah Karyawan

Usaha ini mempekerjakan total 7 karyawan, termasuk satu manajer yang bertanggung jawab atas operasional harian. Jumlah ini dianggap cukup untuk menangani beban kerja saat ini, dengan pembagian tugas yang sudah terstruktur sesuai dengan sistem shift.

c. Sistem Kerja

Sistem kerja yang diterapkan menggunakan pola shift guna mengoptimalkan operasional usaha. Shift 1 berlangsung dari pukul 07.00 hingga 12.00, sedangkan shift 2 dari pukul 13.00 hingga 18.00. Pembagian shift ini bertujuan untuk mengatur jam kerja karyawan agar lebih efisien dan mampu melayani pelanggan sepanjang hari. Dengan adanya dua shift, karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan menghindari kelelahan yang berlebihan.

d. Asuransi Kerja

Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan memberikan perlindungan kerja, usaha ini memberikan asuransi BPJS Ketenagakerjaan kepada semua karyawannya. Asuransi ini mencakup perlindungan terhadap risiko kecelakaan kerja, kesehatan, dan jaminan hari tua, yang diharapkan dapat memberikan rasa aman bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya.

e. Program Magang

Program magang bagi mahasiswa saat ini belum tersedia. Hal ini disebabkan oleh status usaha yang masih baru memulai operasionalnya. Namun, pemilik usaha memiliki rencana untuk membuka kesempatan magang di masa depan guna memberikan pengalaman kerja bagi mahasiswa serta mengembangkan potensi SDM yang lebih baik.

2. Aspek Keuangan

a. Pendapatan Karyawan

Dari segi pendapatan, usaha ini mencatat penghasilan yang cukup signifikan, yaitu berkisar antara 80 hingga 100 juta rupiah per hari. Pendapatan ini menunjukkan performa usaha yang cukup baik dalam memenuhi permintaan pasar yang tinggi.

b. Gaji Karyawan

Gaji karyawan berkisar antara 1,5 juta hingga 2 juta rupiah per bulan. Gaji bersih setelah pemotongan pajak adalah sekitar 1,5 juta rupiah. Selain gaji pokok, karyawan juga berkesempatan mendapatkan bonus berdasarkan performa kerja dan pencapaian target usaha. Sistem bonus ini diimplementasikan sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja karyawan dan untuk meningkatkan motivasi kerja.

c. Pengeluaran Operasional

Pengeluaran usaha sebagian besar dialokasikan untuk biaya operasional, termasuk upah untuk mobil tangki yang digunakan dalam proses distribusi, serta pembelian bahan-bahan keperluan harian seperti peralatan dan stok produk. Pengelolaan pengeluaran dilakukan dengan

hati-hati untuk menjaga efisiensi biaya dan memastikan keuntungan yang stabil

d. Target Distribusi SPBU

Sebagai mitra distribusi minyak dari Pertamina, usaha ini memiliki target utama untuk memastikan ketersediaan dan distribusi minyak yang merata kepada masyarakat. Target ini sejalan dengan kebijakan pemerintah untuk menjaga stabilitas pasokan minyak dan mendukung kebutuhan masyarakat luas. Usaha ini berkomitmen untuk menjalankan tugas distribusi sesuai dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan oleh SPBU.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini mengidentifikasi dua aspek kunci untuk menganalisa kelayakan bisnis SPBU Muning Baru dikecamatan Daha Selatan yaitu aspek sumber daya manusia (sdm) seperti sistem rekrutmen dan pelatihan yang mana teorinya dikembangkan oleh Daniel Adi Setya Rahardjo (2022), Priyono (2010), dan Priyono Marnis (2008), mereka menekankan pentingnya merekrut karyawan yang berkualitas karena berhasil tidaknya perusahaan tergantung pada kemampuan karyawan yang dimilikinya, dan pelatihan untuk mengembangkan keterampilan karyawan baru agar tercipta persaingan yang sehat demi kemajuan perusahaan. Dan aspek kedua yaitu keuangan seperti analisis pendapatan dari teori Iskandar (2023), Total Cost of Ownership (TCO) dari Yanuar (2016), arus kas dari Suratman (2001), pengupahan tenaga kerja dari Eko wahyudi (2018), dan targetting dari Kasmir dan Jakfar (2009). Yang mana dijelaskan bahwa analisi aspek keuangan dapat membantu dalam memahami total keuangan yang dibutuhkan dalam jangka panjang,

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa usaha ini telah menerapkan sistem perekrutan dan operasional yang cukup baik, dengan fokus pada efisiensi dan kesejahteraan karyawan. Dari segi keuangan, usaha mencatat pendapatan yang stabil, namun tetap meghadapi tantangan dalam pengelolaan pengeluaran dan

pencapaian target distribusi. Program magang yang belum tersedia menjadi salah satu area yang bisa dikembangkan dimasa depan untuk memperluas kontribusi usaha dalam pengembangan SDM lokal. Secara Keseluruhan, usaha ini berada pada jalur yang positif dengan potensi untuk tumbuh dan berkembang lebih lanjut dimasa mendatang.

REFERENSI

- Ani Yumarni dkk, Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah (Depok; PT RAJAGRAFINDO PERSADA, 2020)
- Dwi Wahyu Artiningsih, STUDI KELAYAKAN BISNIS (Surabaya; PT. Muara Karya, 2019)
- Iskandar dkk, STUDI Kelayakan Bisnis (Kota Solok, Sumatera Barat; 2023)
- Marnis, Priyono, Manajemen Sumber Daya Manusia (Surabaya; Zifatama Publisher, 2008)
- Priyono, Manajemen Sumber Daya Manusia (Surabaya; Zifatama Publisher, 2010)
- Rahardjo, Daniel Adi Setya, Manajemen Sumber Daya Manusia (Semarang; Yayasan Prima Agus Teknik, 2022)