

Pelatihan Manajemen Modern Berbasis Usaha Mikro di Negeri Passo Kota Ambon

Modern Management Training Based on Micro-Enterprises in Negeri Passo, Ambon City

Abednego¹, Emma Rumahlewang², Lambertus Johannes Lokollo¹, Arnold Sahalessy²

¹Pendidikan Luar Sekolah Universitas Pattimura

²Pendidikan Jasmani Universitas Pattimura

*Correspondence Address: E-mail: Abednego@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.30598/arumbai.vol3.iss1.pp81-88>

Article Info

Article history:
Received: 15-01-2025
Revised: 20-02-2025
Accepted: 13-03-2025
Published: 30-04-2025

ABSTRAK

Pelatihan manajemen modern berbasis usaha mikro di Negeri Passo Kota Ambon dilaksanakan untuk menjawab rendahnya kemampuan pelaku UMKM dalam menerapkan prinsip-prinsip manajemen secara efektif. Tujuan kegiatan ini adalah meningkatkan kapasitas sumber daya manusia pelaku usaha agar memiliki kompetensi manajerial yang mencakup manajemen SDM, sarana-prasarana, dan keuangan. Metode pelaksanaan menggunakan pendekatan Experiential Learning System (ELS) melalui tahapan analisis situasi, perencanaan, pelatihan interaktif, dan pendampingan lanjutan. Hasil menunjukkan peningkatan kemampuan peserta dalam mengelola usaha, merencanakan strategi bisnis, serta memperkuat jejaring kerja antar pelaku UMKM. Program ini membuktikan efektivitas pelatihan partisipatif dalam memperkuat kemandirian ekonomi masyarakat. Implikasinya, kegiatan ini dapat dijadikan model replikasi untuk pengembangan kapasitas UMKM di wilayah lain dengan dukungan kebijakan pemerintah dan perguruan tinggi.

Kata kunci: pelatihan manajemen, UMKM, pemberdayaan ekonomi

ABSTRACT

The modern management training based on micro-enterprises in Negeri Passo, Ambon City, was conducted to address the limited ability of MSME actors to apply effective management principles. The goal was to enhance entrepreneurs' human resource capacity by developing managerial competencies in human resources, facilities, and financial management. The method employed an Experiential Learning System (ELS) approach through stages of situational analysis, planning, interactive training, and continuous mentoring. Results showed improved participants' ability to manage businesses, plan strategies, and strengthen networking among MSME actors. The program proved the effectiveness of participatory training in empowering community economic independence. It implies that this initiative can serve as a replicable model for MSME capacity development in other regions through government and university collaboration.

Keywords: management training, MSMEs, economic empowerment

Citation: Abednego, A., Rumahlewang, E., Lokollo, L. J. & Sahalessy, A. (2025). Pelatihan Manajemen Modern Berbasis Usaha Mikro di Negeri Passo Kota Ambon. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Arumbai*. 3(1), 81-88. <https://doi.org/10.30598/arumbai.vol3.iss1.pp81-88>



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran penting dan strategis dalam meningkatkan penghasilan serta kesejahteraan masyarakat, terutama jika dikelola secara profesional. Di negara-negara maju dan industri baru, UMKM memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan ekspor dan berperan sebagai subkontraktor yang menyediakan berbagai input bagi usaha berskala besar, sekaligus menjadi sumber inovasi (Ferdiansyah & Nasution, 2025). Di Indonesia, UMKM berkontribusi besar dalam perluasan kesempatan kerja, penyerapan tenaga kerja, pembentukan Produk Domestik Bruto (PDB), dan penyediaan jaring pengaman bagi masyarakat berpendapatan rendah untuk menjalankan kegiatan ekonomi produktif (Hapsari et al., 2024). Namun, kontribusi UMKM tersebut belum cukup memadai dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan peningkatan pendapatan masyarakat yang lebih tinggi (Widyawati et al., 2025).

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memegang peranan sangat penting di Indonesia, terutama dalam mendorong laju pertumbuhan ekonomi, menopang kegiatan ekonomi lokal, menciptakan pasar baru dan inovasi, serta memberikan kontribusi signifikan terhadap ekspor nasional. UMKM juga berperan besar dalam penciptaan lapangan kerja, sehingga dipandang sebagai katup penyelamat dalam proses pemulihan ekonomi nasional (Ramadani et al., 2025; Meilani et al., 2025). Menurut data terbaru, UMKM menyumbang sekitar 61% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia dan menyerap lebih dari 97% tenaga kerja nasional, menjadikannya pilar utama dalam struktur ekonomi negara (Kementerian Koperasi dan UKM, 2023). Dukungan pemerintah terhadap sektor ini juga cukup besar, sebagaimana tercermin dalam berbagai kebijakan dan program pemberdayaan yang bertujuan untuk meningkatkan daya saing dan keberlanjutan

UMKM di tengah tantangan global (Lubis & Salsabila, 2024).

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) sering kali menghadapi tantangan dalam pengelolaan aspek fungsional perusahaan, seperti manajemen sumber daya manusia, produksi, pemasaran, dan keuangan. Kurangnya perhatian terhadap aspek-aspek ini dapat menghambat efektivitas operasional dan pertumbuhan usaha (Haryanti, 2025). Sebagai ujung tombak perekonomian negara, penting bagi UMKM untuk meningkatkan efektivitas usahanya melalui pengelolaan yang baik terhadap aspek fungsional perusahaan (Ismanto et al., 2023). Pelaku UMKM juga perlu memiliki manajemen pengetahuan (knowledge management) yang baik agar memiliki wawasan luas dalam manajemen usaha mereka. Penerapan knowledge management yang efektif dapat meningkatkan inovasi dan kinerja perusahaan (Utami & Ferdiansah, 2017). Mengelola UMKM memerlukan kreativitas yang tinggi, ketekunan, keberanian mengambil risiko, dan semangat untuk terus berinovasi guna meningkatkan kinerja usaha.

Selain itu, pengelolaan yang baik juga dilihat dari beberapa faktor yang diidentifikasi dalam lingkungan internal perusahaan (David, 2009) : (1) Sumber Daya Manusia, yaitu suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, serta memperhatikan hubungan kerja dengan karyawan, (2) Keuangan, yaitu keputusan investasi dan keputusan pembiayaan, (3) Produksi dan Operasi, yaitu semua aktivitas yang mengubah input menjadi barang dan jasa, (4) Pemasaran, yaitu proses pendefinisian, pengantisipasi, penciptaan, serta pemenuhan kebutuhan dan keinginan konsumen akan produk dan jasa.

Memperhatikan kualitas sumber daya manusia (SDM) sebagai sumber keunggulan kompetitif sangat penting karena SDM memainkan peran krusial dalam mencapai keunggulan tersebut. Penelitian menunjukkan bahwa kualitas SDM berpengaruh signifikan

terhadap kinerja organisasi, dimana peningkatan kompetensi dan dedikasi karyawan dapat mendorong pertumbuhan perusahaan (Purnomo & Retnawati, 2023). Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan yang buruk seringkali berbeda antar individu, sehingga pendekatan manajemen yang adaptif diperlukan untuk mengatasi permasalahan tersebut (Kasmawati, 2018). Pelatihan dan motivasi yang tepat dari manajemen atau organisasi dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, meskipun diperlukan perubahan sikap dan perilaku serta koreksi atas kesalahan kinerja (Iskandar et al., 2025). Studi lain juga menegaskan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 63,1% terhadap peningkatan kinerja (Athief et al., 2022).

Eksekutif di organisasi besar sering menghadapi tantangan saat memberikan pelatihan, yang dapat mengurangi kualitas dan efisiensi produk akhir. Pelatihan memerlukan serangkaian intervensi yang dirancang untuk meningkatkan keahlian seseorang, memperluas wawasan, dan mengubah pandangan individu. Dalam konteks badan usaha atau pemerintahan, "pelatihan" sering digunakan secara bergantian dengan "pendidikan dan pelatihan". Program pelatihan formal perusahaan adalah metode untuk menumbuhkan keterampilan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 60,1% terhadap peningkatan kinerja (Kurniatama & Waryanto, 2021). Selain itu, pelatihan yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka (Khasanah et al., 2019).

METODE

Kegiatan inti dari pengabdian ini adalah pelatihan dan konsultasi. Kegiatan pelatihan yang dilakukan menyasar pada pengurus, pengelola, dan pengawas serta anggota. Berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan belajar, maka permasalahan utama yang dihadapi UMKM adalah kurangnya pengetahuan dan keterampilan kompetensi manajerial yaitu manajemen SDM, manajemen produksi dan manajemen keuangan. Untuk itu produk unit ini berfokus pada peningkatan kapasitas manajemen SDM, manajemen asset sarana dan prasarana dan manajemen keuangan. Terkait dengan focus pelatihan tersebut maka kegiatan pengabdian dilakukan secara bertahap, yaitu: (1) tahap analisis situasi UMKM; (2) tahap perencanaan kegiatan pelatihan; (3) tahap pelaksanaan kegiatan pelatihan; dan (4) rencana keberlanjutan

a. Persiapan Pengabdian

Rencana Pelaksanaan pengabdian ini akan melibatkan stakeholders dalam lingkungan Jaringan UMKM yang ada di Negeri Passo, Kota Ambon. Setiap stakeholder akan diperlakukan sesuai porsi dan kepentingan masing-masing dengan tetap mempertimbangkan tujuan utama dari pengabdian ini. Selain itu, pada aspek teknis juga minimal melibatkan tiga mahasiswa yang memiliki pengalaman studi dalam keilmuan manajemen yang memiliki peran dalam membantu administrasi, menyiapkan data-data tentang mitra sasaran, membantu melakukan pendampingan terhadap mitra dan membantu dalam perancangan produk inovasi.

Tahap awal adalah persiapan yang secara garis besar berfokus pada perencanaan program dan penyediaan sumber daya sekaligus sosialisasi kepada stakeholder. Pejadwalan dan penganggaran disusun untuk merencanakan periode dan biaya pelaksanaan setiap kegiatan dalam program Pengabdian. Tahap penting pada fase persiapan adalah melaksanakan

persiapan mengenai instruktur pelatihan atau konsultan (Training of Trainer). Instruktur yang diterjunkan harus memiliki minimal dua jenis kompetensi yaitu substansi yang berkaitan dengan materi yang diajarkan dan metodologi pelatihan.

b. Pelaksanaan Pengabdian

Tahap kedua adalah fase pelatihan manajemen SDM, Manajemen Produksi dan Manajemen Keuangan. Program pelatihan disusun berdasarkan identifikasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan, kebutuhan kompetensi sesuai dengan Standar Kualifikasi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), menyesuaikan dengan identifikasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan pengembangan UMKM. Tahap pelatihan ini diimplementasikan pendekatan metode Experimental Learning System (ELS). Prinsip dasar metode ELS adalah fokus terhadap peningkatan pemahaman dan keterampilan peserta dengan pelibatan aktif dalam proses pelatihan dan pembimbingan proaktif.

c. Evaluasi dan Keberlanjutan Program Pengabdian

Pengukuran kinerja dilihat dari aspek manajemen target sasaran. Pengukuran kinerja juga menggunakan indikator luaran wajib dan tambahan. Fase evaluasi akan melibatkan seluruh stakeholder dalam lingkungan UMKM. Obyek evaluasi meliputi sumber

daya, proses program, dan hasil program serta luaran pengabdian. Sumber daya mencakup fasilitas fisik dan non fisik serta SDM. Evaluasi proses meliputi: penjadwalan, penganggaran, serta proses pelatihan dan konsultasi. Evaluasi hasil berkaitan dengan capaian peningkatan kapabilitas pengurus UMKM. Hasil evaluasi akan dilaporkan dan akan menjadi catatan pertimbangan dan perbaikan pelaksanaan pengabdian selanjutnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses pengabdian meliputi aktifitas persiapan dan sosialisasi, perancangan dan pelatihan, dan pendampingan. Tahap persiapan menggunakan metode luring Focus Group Discussion untuk sosialisasi program dan pembahasan bersama masalah yang dihadapi dilapangan. Kegiatan ini penting sebagai sumber informasi penyusunan rancang bangun aplikasi. Mahasiswa juga dilibatkan dalam hal teknis sebagai pendukung. Tahap pelatihan dan pendampingan menggunakan metode Experience Learning System (ELS) yang berfokus pada praktik langsung dalam penggunaan aplikasi. Sebagai panduan, mitra dibekali modul dan tutorial dalam bentuk video. Sebelum dilaksanakan kegiatan pelatihan terlebih dahulu dirumuskan Kompetensi Inti dan Indikator Pencapaian Kompetensi.

Tabel 1. Kompetensi Inti dan Indikator Pencapaian Kompetensi

Kompetensi Inti	Indikator Pencapaian Kompetensi
Peserta Pelatihan dapat mengidentifikasi, menganalisis dan mengambil keputusan yang tepat tentang manajemen SDM, Manajemen asset sarana dan prasarana serta manajemen keuangan	1. Peserta Pelatihan mampu merencanakan pengembangan sumber daya karyawan perusahaan 2. Peserta Pelatihan dapat mengidentifikasi dan menganalisis pengembangan kompetensi karyawan 3. Peserta Pelatihan dapat mampu mengelola aset sarana dan prasarana 4. Peserta Pelatihan dapat mengidentifikasi, menganalisis dan mengorganisasi permodalan usaha kelompok

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen paling vital dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tidak ada bentuk organisasi apa pun, baik yang berorientasi pada laba maupun nonlaba, yang dapat berjalan tanpa keterlibatan manusia di dalamnya. SDM bukan hanya sekadar tenaga kerja, tetapi juga menjadi penggerak utama seluruh aktivitas organisasi. Manusia adalah satu-satunya sumber daya yang mampu berpikir, merencanakan, mengambil keputusan, melaksanakan tindakan, sekaligus mengevaluasi hasil pekerjaan. Oleh sebab itu, kualitas SDM sangat menentukan bagaimana sumber daya lainnya — seperti modal, sarana prasarana, teknologi, maupun informasi — dapat dimanfaatkan secara optimal.

Perusahaan dengan modal besar dan teknologi canggih tidak akan dapat berkembang apabila tidak memiliki SDM yang kompeten dan berdedikasi. Sebaliknya, perusahaan dengan modal terbatas dapat tumbuh dan berdaya saing tinggi apabila dikelola oleh manusia yang memiliki visi, keterampilan, dan kreativitas. Hal ini menunjukkan bahwa manusia merupakan pusat pengendali dari semua proses produksi, distribusi, hingga pemasaran. SDM yang lemah akan menyebabkan seluruh sistem organisasi menjadi tidak efektif, meskipun tersedia sumber daya lain dalam jumlah melimpah.

Masalah krusial yang dihadapi perusahaan biasanya berawal dari kelemahan dalam manajemen SDM. SDM yang tidak terampil akan membuat rencana bisnis sulit direalisasikan, proses produksi tidak efisien, dan hasil produk tidak sesuai standar pasar. Misalnya, perusahaan manufaktur dengan mesin-mesin modern membutuhkan operator yang mampu mengoperasikan dan merawat alat tersebut. Tanpa keahlian yang memadai, mesin canggih justru menjadi beban biaya karena sering mengalami kerusakan. Begitu pula dalam pengelolaan keuangan; tanpa kemampuan analisis dan pengawasan yang baik, modal yang besar sekalipun dapat habis tanpa menghasilkan nilai tambah. SDM yang

berkualitas tidak hanya berperan sebagai pelaksana, tetapi juga sebagai inovator yang mampu menciptakan efisiensi dan nilai kompetitif baru bagi perusahaan.

SDM juga memiliki kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis. Dalam era globalisasi dan digitalisasi, perusahaan dihadapkan pada tantangan dinamis, seperti kemajuan teknologi, perubahan pola konsumsi, dan persaingan global. SDM yang adaptif mampu merespons perubahan tersebut dengan cepat melalui inovasi dan peningkatan keterampilan. Karyawan yang memiliki literasi digital, misalnya, dapat memanfaatkan teknologi informasi untuk mempercepat proses kerja, meningkatkan komunikasi internal, dan memperluas jangkauan pasar. Tanpa SDM yang mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman, perusahaan akan tertinggal dan kehilangan daya saing.

Selain itu, sumber daya manusia memiliki kemampuan untuk merencanakan dan mengintegrasikan seluruh potensi sumber daya lainnya. Dalam konteks manajerial, manusia bertugas menetapkan tujuan, menyusun strategi, dan mengalokasikan sumber daya sesuai prioritas organisasi. Sumber daya keuangan, fisik, dan informasi hanya akan bernilai apabila dikelola oleh manusia yang kompeten. Sebagai contoh, dana investasi yang besar perlu direncanakan penggunaannya secara cermat oleh tim keuangan yang memahami strategi bisnis dan risiko pasar. Begitu pula dengan sarana produksi seperti pabrik, alat berat, atau sistem teknologi informasi, yang harus dioperasikan dan dirawat oleh tenaga ahli agar dapat berfungsi maksimal.

Kemampuan manusia dalam mengendalikan sumber daya lain juga terlihat dalam aspek pengawasan dan evaluasi. SDM berperan penting dalam memastikan bahwa penggunaan sumber daya dilakukan secara efisien dan sesuai dengan standar organisasi. Manusia mampu mendeteksi kesalahan, mengidentifikasi peluang perbaikan, serta

membuat keputusan korektif untuk menjaga keberlanjutan operasi perusahaan. Proses pengendalian ini tidak dapat dilakukan secara otomatis oleh modal, mesin, atau teknologi tanpa keterlibatan manusia. Oleh sebab itu, pengembangan sistem manajemen berbasis manusia menjadi kunci keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang.

Selain kemampuan teknis, kualitas moral dan etika SDM juga berperan penting. SDM yang jujur, disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki integritas akan membawa organisasi ke arah positif. Sebaliknya, SDM yang tidak memiliki etika kerja dapat menjadi sumber kerugian besar, baik melalui penyalahgunaan wewenang, korupsi, maupun manipulasi data. Keberhasilan perusahaan tidak hanya diukur dari keuntungan material, tetapi juga dari reputasi dan kepercayaan publik yang dibangun oleh perilaku etis karyawannya. Oleh karena itu, pengembangan SDM tidak hanya difokuskan pada aspek keterampilan teknis (*hard skills*), tetapi juga pada pembentukan karakter dan nilai-nilai moral (*soft skills*).

Dalam kerangka manajemen modern, SDM juga menjadi faktor strategis dalam membangun budaya organisasi. Budaya kerja yang positif, seperti kolaborasi, keterbukaan, dan inovasi, hanya dapat tumbuh apabila dipimpin oleh SDM yang memiliki kepemimpinan transformasional. Pemimpin yang visioner mampu menginspirasi karyawan untuk bekerja tidak hanya demi imbalan finansial, tetapi juga demi pencapaian tujuan bersama dan pengembangan diri. Melalui pendekatan kepemimpinan yang humanistik, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, kreatif, dan berorientasi pada hasil.

Oleh karena itu, investasi pada pengembangan sumber daya manusia merupakan langkah strategis yang tidak dapat ditawar. Pelatihan dan pengembangan karyawan melalui program peningkatan kompetensi, sertifikasi profesional, serta pendidikan lanjutan adalah bentuk nyata investasi jangka panjang bagi keberlanjutan

organisasi. Perusahaan yang berhasil membangun SDM unggul akan memperoleh keuntungan kompetitif yang berkelanjutan karena memiliki tenaga kerja yang inovatif, produktif, dan loyal.

Kesimpulannya, sumber daya manusia memiliki peran sentral dan menentukan bagi seluruh sumber daya lainnya. Manusia bukan hanya pelaksana, tetapi juga pengendali dan pengarah bagi semua unsur organisasi. Perusahaan yang mengabaikan pengembangan SDM akan menghadapi masalah krusial seperti penurunan produktivitas, inefisiensi, dan ketidakmampuan bersaing. Sebaliknya, perusahaan yang menempatkan SDM sebagai aset utama akan mampu merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan seluruh sumber daya dengan efektif. SDM yang berkualitas tidak hanya menciptakan keuntungan finansial, tetapi juga membangun nilai, reputasi, dan keberlanjutan organisasi. Dengan demikian, keberhasilan suatu perusahaan pada hakikatnya adalah keberhasilan dalam mengelola manusia sebagai inti dari semua sumber daya yang dimilikinya.

a. Rekrutmen dan Seleksi Karyawan.

Setelah suatu perusahaan mempunyai gambaran tentang hasil analisis pekerjaan dan rancangan pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan, maka tugas manajer suatu perusahaan adalah mengisi jabatan dengan mencari manajemen sumber daya manusia yang cocok dan berkualitas untuk pekerjaan itu. Rekrutmen merupakan suatu cara mengambil keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu ada dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi dan sumber dari dalam (internal) organisasi.

Metode yang diterapkan pada proses rekrutmen akan berpengaruh sangat besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Metode calon karyawan baru, dibagi menjadi metode terbuka dan metode tertutup.

1. Metode terbuka. Metode terbuka adalah dimana rekrutmen diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media masa baik cetak atau elektronik, ataupun dengan cara dari mulut ke mulut (kabar orang lain) agar tersebar ke masyarakat luas. Dengan metode terbuka ini diharapkan dapat menarik banyak lamaran yang masuk, sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang qualified menjadi lebih besar.
2. Metode tertutup. Metode tertutup yaitu dimana rekrutmen diinformasikan kepada para karyawan atau orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit, sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik akan semakin sulit.

Bagian penting dari proses rekrutmen adalah seleksi calon pegawai. Proses seleksi sebagai sarana yang digunakan dalam memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Berdasarkan pengertian itu maka kegiatan seleksi itu mempunyai arti yang sangat strategis dan penting bagi perusahaan. Apabila dilaksanakan dengan prinsip-prinsip manajemen SDM secara wajar, maka proses seleksi akan dapat menghasilkan pemilihan karyawan yang dapat diharapkan kelak memberikan kontribusi yang positif dan baik. Secara umum, seleksi dilakukan dalam beberapa tahapan, yang pada umumnya meliputi, seleksi administrasi, test potensi akademik, wawancara, test kesehatan. Seleksi administratif umumnya meliputi pengecekan terhadap kelengkapan dokumen lamaran, seperti kartu tanda penduduk dan kartu keluarga, riwayat hidup, surat keterangan sehat dari dokter, surat keterangan berkelakuan baik, ijazah pendidikan terakhir, ijazah dari kursus-kursus yang pernah diikuti, serta

keterangan pemberhentian bagi yang pernah bekerja sebelumnya, dan mungkin ada dokumen lain yang dianggap penting oleh perusahaan. Tujuannya adalah untuk mengetahui sejauh mungkin latar belakang calon pegawai dan pengaruhnya terhadap perusahaan apabila yang bersangkutan kelak diterima.

b. Pengangkatan dan Penempatan Karyawan

Pengangkatan karyawan merupakan penempatan karyawan pada suatu jabatan atau pekerjaan baru. Prinsip pengangkatan adalah mempertimbangkan efektivitas, peraturan ketenagakerjaan dan menghindari separation. Proses pengangkatan merupakan lanjutan setelah melalui proses seleksi/penyaringan dan pengumuman penerimaan yang dikeluarkan oleh panitia penerimaan yang ditanda tangani oleh pejabat berwenang. Dimana pelamar menyelesaikan proses administrasi untuk diangkat menjadi pegawai perusahaan melalui surat keputusan pejabat yang berwenang berdasarkan pendidikan yang ditempuh para pelamar dan kemampuan-kemampuan lain yang diperlukan.

Terdapat 4 jenis pengangkatan karyawan yakni: (1) Staffing karyawan baru; (2) Promosi; (3) Transfer, dan (4) Demosi. Sekalipun calon karyawan telah pernah kerja sebelumnya, namun ditempat yang baru ia menghadapi situasi yang berbeda dengan tempat kerja yang lama. Maka agar calon karyawan dapat melaksanakan tugasnya, maka perlu dilakukan: (1) proses orientasi (pengenalan); (2) proses supervisi awal; dan (3) proses penyesuaian dengan perusahaan. Orientasi calon karyawan kepada perusahaan, artinya ia diperkenalkan kepada organisasi dan seluruh jajaran karyawan yang ada di perusahaan. Ia juga diperkenalkan kepada situasi, kondisi dan budaya yang berlaku di dalam perusahaan. Beberapa perusahaan berskala besar melakukan rekrutmen dalam gelombang demi gelombang, atau angkatan demi angkatan. Pada pola seperti ini seringkali masa orientasi dilakukan dalam bentuk pendidikan

dan pelatihan calon karyawan/karyawan baru. Tujuannya tetap sama yakni, agar calon karyawan baru dibuat siap untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya. Apabila kegiatan masa orientasi atau kegiatan pendidikan dan pelatihan telah selesai, maka disusul dengan pengangkatan, dan penempatan di unit kerja yang membutuhkan.

c. Pelatihan Manajemen Aset Sarana dan Prasarana

Pelatihan Manajemen Aset Sarana dan Prasarana bertujuan untuk membekali peserta dengan pemahaman menyeluruh tentang pengelolaan fasilitas dan perlengkapan perusahaan secara efektif dan efisien. Pengelolaan ini mencakup berbagai kegiatan yang berhubungan dengan penyediaan dan pemanfaatan aset perusahaan, baik dalam aspek administratif maupun teknis operasional. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada terpenuhinya kebutuhan sarana dan prasarana yang menunjang produktivitas dan kinerja institusi. Oleh karena itu, manajemen yang terstruktur mulai dari tahap perencanaan, penyimpanan, pemeliharaan hingga inventarisasi menjadi komponen penting dalam upaya mencapai efisiensi operasional.

Perencanaan sarana dan prasarana merupakan langkah awal yang menentukan keberhasilan pengelolaan aset perusahaan. Dalam tahap ini, kegiatan difokuskan pada identifikasi kebutuhan berdasarkan skala prioritas dan anggaran yang tersedia. Partisipasi berbagai unsur seperti teknokrat, pemilik perusahaan, bendahara, dan pemangku kepentingan sangat penting untuk memastikan bahwa rencana pengadaan benar-benar menjawab kebutuhan perusahaan dan dapat dipertanggungjawabkan secara teknis maupun finansial. Melalui kolaborasi lintas bagian, perencanaan menjadi lebih akurat dan adaptif terhadap dinamika internal maupun eksternal perusahaan.

Selanjutnya, penyimpanan merupakan tahapan krusial yang bertujuan untuk menjaga keberlangsungan fungsi sarana dan prasarana

yang telah dimiliki. Kegiatan ini mencakup penerimaan dan penataan barang hasil pengadaan agar tidak mudah rusak, tidak hilang, dan mudah ditemukan saat dibutuhkan. Penyimpanan yang rapi dan sistematis juga berperan dalam mempermudah proses pengawasan dan analisis data barang, yang pada akhirnya mempercepat proses pengambilan keputusan terkait pengelolaan aset. Pemeliharaan sarana dan prasarana dilakukan secara berkelanjutan guna memastikan seluruh barang dan perlengkapan perusahaan selalu dalam kondisi layak pakai. Kegiatan pemeliharaan bertujuan untuk mencegah kerusakan akibat faktor lingkungan seperti hama atau suhu, meminimalkan kehilangan atau penyusutan, serta menjaga kebersihan dan kesesuaian fungsi barang. Upaya ini penting untuk memperpanjang masa pakai aset dan menghindari biaya penggantian yang tidak perlu, sehingga dapat menekan pengeluaran perusahaan dalam jangka panjang.

Inventarisasi menjadi proses penting yang mendokumentasikan seluruh aset yang dimiliki oleh perusahaan secara sistematis. Melalui inventarisasi, perusahaan memperoleh data akurat yang digunakan sebagai dasar pengawasan, pengecekan, dan pelaporan aset. Aktivitas ini tidak hanya mempermudah identifikasi keberadaan dan kondisi barang, tetapi juga menjadi bentuk pertanggungjawaban tertulis atas pengelolaan aset. Selain itu, data inventarisasi sangat membantu dalam proses mutasi barang atau peralihan penggunaan, sehingga manajemen aset menjadi lebih transparan dan terkontrol. Dengan pengelolaan sarana dan prasarana yang baik, perusahaan mampu menciptakan efisiensi kerja dan mendukung pencapaian tujuan strategis secara berkelanjutan.

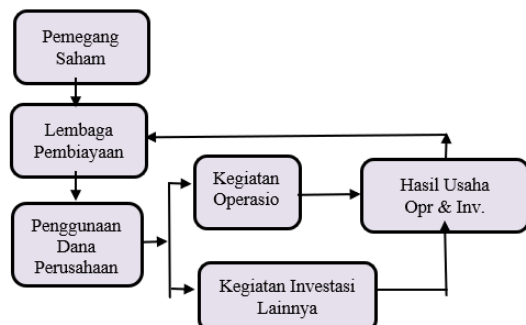
d. Pelatihan Manajemen Keuangan / Permodalan

Pengelolaan modal kerja melibatkan kas, piutang usaha, persediaan dan pinjaman jangka pendek. Guna memberikan pemahaman kepada

para pelaku usaha yang ingin memperdalam pengetahuan tentang pengelolaan modal kerja, yang selanjutnya dititik beratkan kepada usaha manufaktur. Artinya, usaha yang sifatnya manufaktur di sini adalah usaha yang di dalamnya proses kegiatan operasionalnya terjadi transformasi sejumlah sumberdaya seperti bahan baku, bahan pembantu, tenaga kerja, informasi dan unsur lainnya sampai menjadi barang jadi yang merupakan produk usaha kelompok.

1. Pengelolaan Arus Kas

Intisari tugas manajemen dalam pengelolaan arus kas adalah melakukan monitoring terhadap arus kas. Dalam bisnis yang sehat arus kas masuk dan keluar harus berjalan lancar. Sebaliknya jika terjadi ketidak lancaran arus kas, pengelola kas harus menjadikan kondisi ini sebagai indikasi bahwa telah terjadi ketidak sehatnya usaha. Apabila arus kas dijalankan maka akan terjadi seperti berikut.



Gambar 1. Aliran Dana dalam kegiatan Usaha

2. Perencanaan Keuangan

Dalam rangka menjaga stabilitas dan keseimbangan arus kas perusahaan, penting bagi setiap unit kerja yang terkait untuk memahami dan mengelola arus kas masuk dan keluar secara sistematis. Arus kas masuk dan keluar perusahaan terjadi melalui berbagai bentuk transaksi dan mutasi keuangan, yang harus tercatat dengan rapi dan akurat. Oleh karena itu, diperlukan sistem pembukuan yang profesional dan terintegrasi agar setiap

pergerakan dana dapat dipertanggungjawabkan dengan baik. Pengelolaan arus kas yang cermat tidak hanya membantu perusahaan dalam memenuhi kewajiban finansial tepat waktu, tetapi juga menjaga likuiditas dan mendukung perencanaan keuangan jangka panjang.

Perencanaan keuangan merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan keuangan perusahaan yang berfungsi sebagai pedoman dalam mencapai tujuan strategis dan meningkatkan nilai perusahaan. Proses ini biasanya dimulai dengan memperkirakan kebutuhan investasi serta pembiayaan yang diperlukan dalam jangka waktu tertentu. Seorang pengusaha atau pelaku usaha dituntut memiliki sikap positif dalam menyusun perencanaan keuangan agar mampu mengikuti langkah-langkah penting, seperti menetapkan tujuan keuangan secara tepat, menjadikan rencana sebagai alat motivasi, mengomunikasikan rencana kepada pihak-pihak terkait, serta mengevaluasi berbagai alternatif strategi keuangan yang mungkin diterapkan.

Selain itu, pengusaha juga perlu mengumpulkan dan menetapkan target efisiensi untuk jangka pendek dan jangka panjang, mengembangkan perencanaan berdasarkan perbandingan dengan standar prestasi yang telah ditentukan, serta memastikan keseluruhan perencanaan keuangan diperiksa secara menyeluruh. Apabila semua langkah tersebut dijalankan secara konsisten, maka manajemen keuangan perusahaan akan lebih terstruktur dan mampu mengantisipasi risiko finansial dengan lebih baik. Tujuan utama dari perencanaan keuangan ini meliputi peningkatan investasi, perbaikan imbalan bagi wirausahawan, peningkatan profitabilitas usaha, menciptakan harapan pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan, serta efisiensi dalam penggunaan sumber daya.

Untuk menjamin efektivitas perencanaan keuangan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan perlu melakukan

evaluasi dan analisis berkala terhadap rencana keuangan yang telah disusun. Analisis ini mencakup penghitungan kebutuhan keuangan, pengukuran kinerja berdasarkan rencana keuangan yang telah dibuat, serta tinjauan terhadap proyeksi jangka pendek, menengah, dan panjang. Dengan adanya evaluasi yang komprehensif, manajemen dapat mengetahui sejauh mana efektivitas perencanaan keuangan dalam mendukung kelangsungan dan pertumbuhan usaha. Pengelolaan keuangan yang berbasis perencanaan dan pengendalian menjadi kunci penting dalam menciptakan stabilitas dan keberlanjutan dalam dunia usaha yang kompetitif.

KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian masyarakat melalui pelatihan manajemen modern berbasis usaha mikro di Negeri Passo Kota Ambon dapat meningkatkan kapasitas pelaku UMKM. Pelatihan disertai partisipasi aktif dari peserta dapat meningkatkan pengetahuan dan kompetensi manajerial pelaku UMKM meliputi manajemen SDM, manajemen asset sarana dan prasarana dan manajemen keuangan/Permodalan. Pelatihan dibagi menjadi dua sesi, yaitu sesi penyajian materi dan disusul dengan sesi diskusi tentang masalah manajemen yang dialami di masing-masing unit kerja dan menemukan solusi terbaik. Kegiatan pengabdian ini diharapkan keberlanjutan program dapat terjaga, dan memberikan manfaat yang dapat dirasakan oleh semua pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Athief, F. H. N., Rizki, D., & Nurhayati, A. (2022). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(1), 1–15. <https://doi.org/10.12928/fokus.v12i1.5713>
- Ferdiansyah, V., & Nasution, A. I. L. (2025). Strategi UMKM dalam menghasilkan produk ekspor melalui peran Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(2), 3755–3762. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i2.6954>
- Hapsari, D., Rahmawati, R. D., & Nikmah, R. M. (2024). Analisa peran UMKM terhadap perkembangan ekonomi di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Pembangunan*, 1(2), 157–172. <https://doi.org/10.31002/rep.v5i1.3177>
- Haryanti, M. F. (2025). Pengaruh pengelolaan sumber daya manusia, inovasi produk, dan pemasaran yang efektif terhadap keberhasilan strategi penjualan. *Jurnal Pengembangan Sumberdaya Nasional*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.38035/jpsn.v3i1.353>
- Iskandar, Y. A., Nasution, H. P., & Dalim, M. (2025). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 3(4), 1341–1349. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v3i4.522>
- Ismanto, F., Nurrofi, A., & Sulistiyaningsih, S. (2023). Pengembangan sumber daya manusia pada UMKM Rafi Snack. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(3), 5941–5944. <https://doi.org/10.31004/cdj.v4i3.17273>
- Kasmawati. (2018). Sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 229–240. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i2.2018>
- Kementerian Koperasi dan UKM. (2023). *Statistik UMKM Indonesia*. <https://kadin.id/data-dan-statistik/UMKM-indonesia/>
- Khasanah, U., Muttaqien, F., & Barlian, N. A. (2019). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 4(1), 1–10.
- Kurniatama, R. P., & Waryanto, H. (2021). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia*, 2(1), 284–290.
- Lubis, P. S. I., & Salsabila, R. (2024). Peran UMKM dalam meningkatkan

- pembangunan ekonomi di Indonesia. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 2(2), 91–110.
<https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v2i2.716>
- Meilani, A. N., Nugraha, H. A., Nuraini Pane, S., Maulidia, I., & Khairani Tambunan, A. (2025). Peran UMKM jasa dalam mendorong pertumbuhan ekonomi lokal. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(1b), 2672–2678.
<https://doi.org/10.62710/w5v66g38>
- Purnomo, E., & Retnawati, B. (2023). Analisis sumber daya manusia dan teknologi informasi sebagai keunggulan bersaing berkelanjutan pada KPRI NBB XYZ Semarang. *Journal of Management and Business Review*, 20(3), 266–280.
<https://doi.org/10.34149/jmbr.v20i3.599>
- Ramadani, S., Ramadhani, D. A., Ikrom, M., & Harahap, L. M. (2025). Peran strategis UMKM dalam mendorong pertumbuhan ekonomi berkelanjutan di Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 4(1), 158–166.
<https://doi.org/10.58192/ebismen.v4i1.3183>
- Utami, C. W., & Ferdiansah, M. (2017). Development of knowledge management model in establishing innovation and company performance in UMKM/SME in Indonesia. *European Research Studies Journal*, 20(4), 655–665.
<https://doi.org/10.35808/ersj/833>
- Widyawati, S., Insyani, N. P., & Nova, N. (2025). Peran UMKM dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat Kabupaten Solok Selatan. *Journal on Education*, 7(2), 9794–9801.
<https://doi.org/10.31004/joe.v7i2.7975>