Jurnal Pengabdian West Science
Vol. 5, No. 11, November, 2026, pp. 2126-2137

Optimalisasi Potensi Sumberdaya Manusia Unggulan Untuk Meningkatkan UMKM di Desa Waai Kecamatan Salahutu

Agusthina Risambessy[1], Paulus Liberthy.Wairisal[2], Semuel Souhoka[3], Anthoneta Matakupan[4], Erlinda Tehuayo[5], Merry M Pelupessy[6], Etvin Rizal Tamher[7]
[1-7] Universitas Pattimura
**Corresponding author*
Email: risambessyagusthina68@gmail.com* (coresponden)

Article History:
Received: November, 2026
Revised: November, 2026
Accepted: November, 2026

Abstract: *UMKM adalah singkatan dari Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, yaitu jenis usaha ekonomi produktif yang dimiliki oleh perorangan maupun badan usaha sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh undang-undang di Indonesia. Kontribusi Ekonomi: UMKM menyumbang lebih dari 60% hingga hampir 70% terhadap PDB Indonesia serta menyerap mayoritas tenaga kerja nasional. UMKM menjadi motor penggerak utama ekonomi daerah dengan puluhan ribu pelaku usaha yang dengan berbagai jenis usaha. Pemerintah terus mendorong UMKM melalui digitalisasi, penyaluran KUR, bantuan modal, dan penataan ruang public mulai dari perkotaan sampai masyarakat desa. Pembangunan masyarakat pedesaan merupakan bagian penting dari perwujudan pembangunan otonomi daerah dalam rangka pemerataan pembangunan dan kesejahteraan masyarakat. Desa waai merupakan salah satu desa yang berkedudukan di kecamatan Salahutu pulau Ambon namun termasuk dalam daerah administrasi kabupaten Maluku Tengah. Desa Waai memiliki potensi wisata yang cukup besar, disertai dengan sumber kekayaan alam yang unik. Desa ini dianggap memiliki potensi yang unik karena berkedudukan dibawah kaki gunung salahutu dan letaknya juga dipesisir pantai dan dikelilingi oleh aliran Air sungai yang sejuk, memiliki beberapa air terjun yang indah dan dilengkapi dengan Air Waiselaka (Air Morea), Wisata Pulau Pombo, Pantai Tanese, gunung Salahutu yang tertinggi di Pulau Ambon, Rumah pohon, sebagai potensi wisata kreatif di Indonesia Timur. Kini desa waai menjadi pelabuhan wisata ke pulau Pombo, juga memiliki potensi laut indah, serta tanah yang subur yang berpotensi memberi hasil panen yang baik bagi para petani. Karena kedudukan tidak jauh dari kota maka usaha diera digital pun tidak dapat diabaikan untuk meningkatkan pendapatan masyarakat. Untuk mempromosikan seluruh potensi yang ada pada desa Waai. Kemampuan masyarakat desa Waai dalam mengelola usaha tidak perlu diragukan namun yang perlu dikembangkan adalah membangun budaya*

inovasi dalam usaha itu yang belum diperhatikan dengan baik, dengan demikian perlu untuk mempersiapkan masyarakat mengembangkan potensi diri agar dapat memanfaatkan potensi Sumberdaya Unggulan secara optimal sebagai peluang untuk meningkatkan UMKM

Keywords: *Optimalisasi, Potensi Sumberdaya Unggulan*

Pendahuluan

UMKM di menjadi motor penggerak utama ekonomi daerah. Masyarakat desa pada kenyataannya merupakan ujung tombak dari UMKM. Pembangunan masyarakat pedesaan merupakan bagian penting dari perwujudan pembangunan otonomi daerah dalam rangka pemerataan pembangunan dan kesejahteraan masyarakat. Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah adalah meningkatkan keikutsertaan masyarakat desa dengan membuat program-program nasional yang salah satunya adalah program pemberdayaan masayarakat desa terkhusus pada kaum millenial. Seperti yang kita ketahui, masayarakat pedesaan adalah masyarakat yang identik dengan kemisikinan dan keterletarbelakangan padahal tidak sedikit potensi yang dimiliki oleh kaum milenial. Upaya yang paling strategis dalam era otonomi daerah adalah dengan melakukan kegiatan pemberdayaan ekonomi pada kaum milenial. Desa waai memiliki beberapa tempat wisata alam yang unik, Sehingga masyarakat harus dipersiapkan secara matang.

Kualitas SDM adalah pilar utama dalam mewujudkan karyawan yang prima. Dengan SDM yang terampil, berpengetahuan, dan berkomitmen, organisasi dapat mencapai efisiensi, efektivitas, dan kepuasan pelanggan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, pengembangan SDM yang berkelanjutan harus menjadi prioritas dalam upaya meningkatkan kualitas layanan administrasi. Melalui investasi pada pelatihan, pemberian umpan balik yang konstruktif, dan penerapan teknologi yang mendukung, organisasi dapat memastikan bahwa SDM mereka siap menghadapi tantangan yang semakin kompleks dan dinamis. Ilham, M. (2022). Sumber daya manusia merujuk pada semua orang yang terlibat dalam sebuah organisasi atau perusahaan dalam rangka mengupayakan terwujudnya tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, SDM dalam perusahaan atau organisasi meliputi anggota, pegawai, karyawan, atau tenaga kerja apa pun.

Dalam konteks bisnis, peningkatan kualitas sumberdaya menjadi sangat penting karena merupakan salah satu kunci dalam kesuksesan bisnis. SDM yang berkualitas tinggi dapat meningkatkan efisiensi, inovasi, serta kualitas produk dan

layanan. Perusahaan harus memiliki strategi-strategi khusus untuk meningkatkan kualitas SDM dan agar menjadi lebih kompetitif di pasar. Fazrin, A. W., Afganistan, S., & Simamora, A. K. R. (2022) Upaya utama peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul dan kompeten mencakup penguatan pendidikan, pelatihan berkelanjutan, serta adaptasi teknologi digital

Pengertian rakyat adalah semua warga negara. usaha untuk meningkatkan budaya kerja yang inovatif merupakan usaha untuk menjadikan ekonomi yang kuat, besar, modern, dan berdaya saing tinggi dalam mekanisme pasar yang benar. Karena kendala pengembangan ekonomi rakyat adalah kendala struktural, maka pemberdayaan ekonomi rakyat harus dilakukan melalui perubahan struktural.

Peran Utama UMKM di Pedesaan

1. Penciptaan Lapangan Kerja: Menyerap tenaga kerja lokal sehingga mengurangi angka pengangguran di tingkat desa.
2. Peningkatan Pendapatan Masyarakat: Menjadi sumber pendapatan utama maupun tambahan bagi keluarga untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.
3. Pengurangan Kemiskinan: Berfungsi sebagai jaring pengaman sosial bagi masyarakat berpenghasilan rendah agar tetap memiliki kegiatan ekonomi produktif.
4. Penggerak Perputaran Ekonomi Lokal: Membuat uang berputar di dalam wilayah desa melalui transaksi antara warga, warung, dan produsen setempat.
5. Mengurangi Ketimpangan Wilayah: Menjadi jembatan pemerataan ekonomi antara daerah pedesaan dan perkotaan.
6. Pelestarian Budaya dan Tradisi: Mengembangkan produk-produk khas daerah yang mengangkat nilai-nilai kearifan lokal serta kerajinan tradisional.

Strategi Utama Peningkatan Kualitas SDM

Menurut Aisyah, N., dkk., (2023) meliputi beberapa bidang antara lain:

1. Pendidikan dan Pelatihan Berkelanjutan: Menyelenggarakan program pelatihan keterampilan (*upskilling* dan *reskilling*) yang sesuai dengan kebutuhan industri serta memberikan akses luas terhadap sumber daya pendidikan formal maupun informal.
2. Penerapan Teknologi Digital: Membiasakan tenaga kerja dengan perangkat digital agar adaptif terhadap perubahan zaman dan otomatisasi.

3. Pengembangan Kepemimpinan dan Manajemen Kinerja: Melatih kemampuan kepemimpinan serta menerapkan sistem penilaian kinerja yang objektif untuk memotivasi karyawan.
4. Program Mentorship dan Kolaborasi: Membangun budaya kerja kolaboratif melalui bimbingan dari profesional berpengalaman guna mempercepat transfer pengetahuan.
5. Pemberian Penghargaan (*Reward*): Mengapresiasi kinerja unggul untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas individu di dalam organisasi.

Faktor Terpenting dalam Suatu Bisnis

Ilham, M. (2022). SDM merupakan aset berharga yang memiliki peran penting dalam kesuksesan bisnis. Hal ini didorong oleh beberapa faktor utama yang mempengaruhi produktivitas, inovasi, hingga keuntungan perusahaan. Alasan pertama mengapa SDM menjadi faktor terpenting dalam sebuah bisnis adalah kemampuan dan pengetahuan. Karyawan memiliki kemampuan dan pengetahuan yang unik dan bermanfaat untuk perusahaan, khususnya untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas produk atau layanan.

Faktor pendorong lainnya adalah motivasi dan produktivitas. SDM dengan motivasi dan produktivitas tinggi dapat berkontribusi secara signifikan untuk kesuksesan perusahaan. Motivasi dan produktivitas yang tinggi juga dapat mendorong karyawan untuk memiliki keterlibatan dalam strategi bisnis. Keterlibatan SDM dalam strategi bisnis merupakan bagian penting dalam pengembangan bisnis perusahaan. SDM yang kompeten dan bermotivasi tinggi dapat memberikan saran dan ide-ide yang berharga untuk meningkatkan strategi bisnis perusahaan. Selain itu, SDM juga berperan penting dalam menjaga hubungan dengan pelanggan. SDM yang berkualitas dapat berinteraksi dan melayani pelanggan dengan baik. Perusahaan dapat meningkatkan kepuasan dan retensi pelanggan, serta menjaga reputasi perusahaan.

Metode

Kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman dan penguatan bagi masayarakat sebagai pelaku UMKM di Desa Waai Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah tentang Optimalisasi Potensi Sumberdaya Manusia Unggulan. Sehingga pelaku usaha dapat terus bertahan dan mengembangkan usahanya. Pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan dengan

menggunakan metode sosialisasi atau ceramah. Jenis pengabdian yang digunakan mnelalui Wawancara yang dilakukan bersifat terbuka dan tak terstruktur, mengidentifikasi hasil wawancara berupa catatan lapangan, maupun foto dan pedoman wawancara, dalam pengabdian ini dilakukan terhadap pelaku UMKM di Desa.

Tujuan

Tujuan dilakukannya kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah untuk memperoleh gambaran tentang peta permasalahan yang dihadapi oleh pelaku usaha kecil dan menengah dan memberikan solusi pemecahannya, terutama kemampuan dan pengetahuan Sumberdaya Manusia mengeksplor potensi diri bagi perusahaan yang dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi pelaku UMKM di Desa Waai.

Hasil

Dapat dijelaskan bahwa alasan pertama mengapa Sumberdaya Manusia menjadi faktor terpenting dalam sebuah bisnis adalah kemampuan dan pengetahuan. Karyawan memiliki kemampuan dan pengetahuan yang unik dan bermanfaat untuk perusahaan, khususnya untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas produk atau layanan. Optimalisasi potensi Sumberdaya manusia unggulan untuk meningkatkan Usaha bagi pelakuku UMKM di Desa Waai dapat berpengaruh terhadap peningkatan pendapatan usaha dan keberlangsungan hidup para pelaku UMKM di desa Waai secara keberlangsungan. Pemberdayaan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan keterampilan dan pengetahuan merupakan aspek penting dalam menentukan kualitas SDM, khususnya keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan. Karyawan harus memiliki wawasan dan kemampuan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Meningkatkan kualitas SDM dalam bisnis dapat menjadi proses yang kompleks dan berkelanjutan. Pengabdian masyarakat dalam bentuk penyuluhan ataupun pembinaan yang diberikan kepada kaum milenial dalam usahanya di Desa Waai. Hal ini menjadi sangat penting artinya dalam upaya meningatkan kesejahteraan. Sangat dirasakan bahwa masih banyak kelompok masyarakat yang tidak bias menikmati hasil pembangunan dengan baik, terutam dalam bidang ekonomi. Karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan aksesibilitas masyarakat milenial. Dalam bentuk memberikan sosialisasi kepada sejumlah pengusaha kecil dan

mikro yang berada di Desa Waai. Hal ini dilaksanakan dengan dasar pertimbangan bahwa salah satu sektor ekonomi yang dapat mendukung stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi suatu daerah adalah sektor usaha kecil dan menengah, di mana sektor ini memiliki posisi yang strategis dalam kehidupan masyarakat.

A. Pentingnya Menentukan Kualitas Sumber Daya Manusia

Dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia, terdapat beberapa hal penting yang dapat dijadikan indikator atau aspek-aspek utama. Berikut ini adalah hal-hal penting yang menentukan kualitas SDM:

1. Pengetahuan dan Keterampilan; Keterampilan dan pengetahuan merupakan aspek penting dalam menentukan kualitas SDM, khususnya keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan. Karyawan harus memiliki wawasan dan kemampuan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien.
2. Motivasi dan Dedikasi; Motivasi dan dedikasi juga merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja dan kualitas SDM. Karyawan dengan motivasi dan dedikasi tinggi dapat lebih bekerja keras untuk berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Motivasi dan dedikasi SDM biasanya ditingkatkan dengan penghargaan, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang.
3. Kemampuan Beradaptasi; Kemampuan beradaptasi merupakan soft skill yang sangat krusial untuk dimiliki oleh setiap karyawan, terutama di tengah perkembangan teknologi yang semakin cepat. Karyawan harus bisa beradaptasi dengan cepat untuk tetap relevan dan kompetitif. Hal ini dapat diwujudkan dengan belajar atau mengembangkan keterampilan baru.
4. Kepuasan Kerja; Kualitas kinerja SDM yang baik akan lebih mudah tercapai apabila karyawan memiliki kepuasan dengan pekerjaan mereka. SDM yang puas dengan pekerjaan akan lebih termotivasi dan berdedikasi untuk berkontribusi demi kemajuan perusahaan.
5. Meningkatkan kualitas SDM dalam bisnis dapat menjadi proses yang kompleks dan berkelanjutan. Oleh karena itu, terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kualitas SDM dengan memanfaatkan sistem dan teknologi yang ada. Berikut ini adalah penjelasannya:
6. Berikan Pelatihan dan Pengembangan Karir; Pelatihan dan pengembangan

karir merupakan sarana utama bagi karyawan untuk bisa meningkatkan kemampuan dan pengetahuan yang relevan bagi pekerjaan. Perusahaan dapat memberikan pelatihan dengan memantau kemampuan dan kebutuhan dari setiap karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan sistem database karyawan yang komprehensif dan dinamis. Data tersebut harus meliputi berbagai aspek mulai dari profil pribadi, pendidikan, pengalaman kerja, serta catatan karir. Informasi tersebut akan memudahkan HR untuk mengidentifikasi karyawan yang membutuhkan pelatihan lebih lanjut.

7. Pengelolaan SDM yang Komprehensif; Pengelolaan data karyawan secara akurat dan efektif dapat secara tindak langsung membantu perusahaan untuk bisa meningkatkan kualitas SDM. Perusahaan dapat dengan mudah mengidentifikasi karyawan berdasarkan keterampilan atau pengalaman yang sesuai dengan posisi tertentu, sehingga karyawan berada di posisi yang cocok dan dapat bekerja secara optimal.
8. Tingkatkan Motivasi dengan Penghargaan dan Apresiasi; Motivasi dan dedikasi karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan penghargaan, apresiasi, dan kesempatan untuk berkembang, Perusahaan dapat memberikan penghargaan dan apresiasi dalam berbagai bentuk dan karyawan dapat menerima apresiasi tersebut dengan sistem yang mudah. Pengelolaan ini juga dapat dilakukan dengan efisien dengan menggunakan platform digital.

B. Tantangan dalam Meningkatkan Kualitas SDM

Menurut Fajriyani, D., Fauzi, A., dkk., (2023) tantangan dalam meningkatkan kualitas SDM meliputi:

1. Kurangnya Akses ke Pelatihan Berkualitas
2. Tidak semua organisasi memiliki sumber daya untuk menyediakan pelatihan yang memadai bagi karyawan mereka. Oleh karena itu, organisasi harus mencari solusi pelatihan yang efektif dan terjangkau.
3. Perubahan Teknologi yang Cepat: Perkembangan teknologi yang sangat cepat menuntut SDM untuk selalu memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka. Hal ini bisa menjadi tantangan, terutama bagi karyawan yang kurang terbiasa dengan teknologi baru.
4. Keterbatasan Sumber Daya Manusia: Organisasi mungkin mengalami kekurangan SDM yang berkualitas di bidang administrasi, yang

mengakibatkan beban kerja yang berlebihan bagi karyawan yang ada

C. Manfaat Kualitas SDM dalam meningkatkan kompetensi

Menurut Dewi, N., & Sulistyawati, M. E. S. (2024). Meliputi:

1. Peningkatan Efisiensi: SDM yang terampil dapat menyelesaikan tugas lebih cepat dan lebih akurat, yang meningkatkan efisiensi operasional.
2. Peningkatan Kualitas Layanan: Dengan karyawan yang kompeten, organisasi dapat memberikan layanan yang lebih cepat, tepat, dan responsif terhadap kebutuhan pelanggan.
3. Kepuasan Karyawan dan Pelanggan: Kualitas SDM yang tinggi berkontribusi pada kepuasan karyawan dan pelanggan, yang pada gilirannya meningkatkan retensi dan loyalitas.
4. Keberlanjutan Organisasi: SDM yang berkualitas adalah aset penting dalam menjaga keberlanjutan dan pertumbuhan organisasi dalam jangka panjang.



Gambar 1. Foto-Foto Antusias Peserta mengikuti kegiatan dan berdiskusi bersama

Kesimpulan

Kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman dan penguatan kapasitas bagi kaum sebagai pelaku usaha di Desa Waai Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah tentang membangun Budaya Kerja Inovatif bagi pelaku UMKM Kaum Milenial di desa Waai sebagai sumber pendapatan masyarakat desa waai. Sehingga pelaku usaha dapat terus bertahan dan mengembangkan usahanya. Salah satu sektor ekonomi yang dapat mendukung stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi suatu daerah adalah sektor usaha kecil dan menengah, di mana sektor ini memiliki posisi yang strategis dalam kehidupan masyarakat dengan cara meningkatkatkan usaha UMKM dengan Optimalisasi Sumberdaya Manusia Unggulan.

Saran

Dalam meningkatkan usaha UMKM dengan Optimalisasi Sumberdaya Manusia Unggulan perlu untuk melakukan evaluasi dan tidaklanjut dari kegiatan ini sehingga dapat memperoleh hasil yang maksimal meningkatkan kemampuan dan potensi yang dimiliki oleh suatu masyarakat sehingga mereka dapat mengaktualisasikan jati diri hasrat secara maksimal untuk bertahan dan mengembangkan diri secara mandiri. Secara garis besar pemberdayaan sendiri diarahkan untuk meningkatkan ekonomi secara produktif sehingga mampu untuk menghasilkan nilai tambah yang tinggi dan pendapatan yang lebih besar. Upaya peningkatan kemampuan yang menghasilkan nilai tambah.

Daftar Pustaka

Aisyah, N., Handayani, P., Rikza, M. Z., & Ismail, I. (2023). Strategi Dalam Pengembangan SDM Di Era Global (Studi Kasus Pada Rumah Makan Ayam Goreng Nelongso Bangkalan). … : Jurnal Manajemen Dan …, 3(4), 290–299.

Dewi, N., & Sulistyawati, M. E. S. (2024). Pemanfaatan Teknologi Pembelajaran Adaptif dalam Bahasa Inggris untuk Generasi Digital: Sebuah Analisis Komprehensif. Intelektium, 4(2), 71–76. https://doi.org/10.37010/int.v4i2.1438

Diana Vimalakirti Chow, Hardi Suandri, Herman Herman, Prissilia Angelika, & Ricky Ricky. (2023). Meningkatkan Keunggulan Kompetitif dengan Memilih Strategi Tingkat Bisnis yang Tepat. Public Service and Governance Journal, 4(1), 116–123. https://doi.org/10.56444/psgj.v4i1.816

Fajriyani, D., Fauzi, A., Devi Kurniawati, M., Yudo Prakoso Dewo, A., Fahri Baihaqi,

A., & Nasution, Z. (2023). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review). Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 4(6), 1004–1013. https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1631

Fazrin, A. W., Afganistan, S., & Simamora, A. K. R. (2022). Analisis kualitas sumber daya manusia sebagai pendukung peningkatan kinerja karyawan pada PT MNC sekuritas. Nautical: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 1(2), 69–73. e-ISSN: 2964-1241; p-ISSN: 2964-1632, Hal 01-17

Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. Master of Management Journal, 11(1), 13–20. https://doi.org/10.29303/jmm.v11i1.695