

Optimalisasi Pembukuan dan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada CV Soul Billionaire



Umi Wulandari*¹, Endang Sri Utami²

^{1,2}Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia
umiwulandari937@gmail.com*¹, endang@mercubuana-yogya.ac.id²

Submission	2024-12-02
Review	2024-12-20
Publication	2025-01-09

ABSTRAK

Kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk memberikan edukasi kepada pelaku UMKM mengenai praktik akuntansi yang baik dan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Diharapkan melalui kegiatan ini, pelaku UMKM dapat meningkatkan kualitas pengelolaan bisnisnya. Metode yang digunakan mencakup survei serta penyampaian materi secara langsung dan daring, yang diterapkan dalam pembukuan laporan keuangan dan kinerja SDM, dengan harapan dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas layanan yang diberikan. Kesimpulan dari pengabdian ini adalah bahwa akan dilakukan pendampingan dalam optimalisasi pembukuan laporan keuangan dan kinerja SDM dengan harapan bahwa mitra UMKM telah memahami mekanisme pencatatan transaksi dan pembukuan sederhana serta peningkatan kinerja karyawan pada mitra UMKM.

Kata Kunci: *Pembukuan, Pengembangan SDM, UMKM*

PENDAHULUAN

Pertumbuhan bisnis modern dewasa ini tidak hanya bergantung pada visi dan misi perusahaan tetapi juga pada efektivitas implementasi strategi operasional yang efektif. Salah satu aspek kunci dalam menjaga kelangsungan dan pertumbuhan suatu perusahaan adalah optimalisasi pembukuan, yang berfungsi sebagai fondamen utama dalam pengambilan keputusan strategis. Di samping itu, pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) juga merupakan faktor vital yang tak bisa diabaikan.

Perusahaan CV Soul Billionaire, yang bergerak dalam bidang perdagangan barang dan jasa, merasa adanya kebutuhan serius untuk meningkatkan sistem pembukuan dan strategi pengembangan SDM. Oleh karena itu, dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas layanan yang diberikan. Proses ini tidak saja membantu dalam pencapaian target bisnis tetapi juga memastikan stabilitas organisasi di tengah-tengah ketidakpastian pasar global.

Salah satu kendala utama yang dihadapi UMKM adalah kurangnya sistem pencatatan keuangan yang akurat. Akibatnya, para pelaku usaha seringkali tidak memiliki gambaran jelas mengenai pendapatan bulanan dan kesulitan dalam memantau kinerja bisnis secara keseluruhan (Utami et al., 2023). Melalui penerapan akuntansi yang efektif, UMKM dapat mengoptimalkan pengelolaan dana usahanya (Margunani et al., 2020). Dengan memiliki laporan keuangan yang baik, UMKM dapat lebih mudah mendapatkan bantuan finansial dari pemerintah atau lembaga keuangan (Mulyani et al., 2019).

Menurut Soemarsono (2004), Akuntansi merupakan proses pencatatan sistematis terhadap transaksi bisnis. Seorang auditor memiliki tanggung jawab untuk memeriksa seluruh atau sebagian dari sistem pencatatan keuangan perusahaan. Menurut Soemarsono (2004), Periode akuntansi adalah suatu siklus yang mencakup seluruh tahapan kegiatan akuntansi, mulai dari pencatatan transaksi hingga penyajian laporan keuangan, yang secara periodik akan terulang kembali (Lubis, Syahputra, & Almanna, 2022).

Pembukuan akuntansi merupakan proses pencatatan semua transaksi bisnis yang dilakukan secara sistematis dan mengikuti standar akuntansi yang berlaku. Standar akuntansi memberikan kerangka kerja yang komprehensif untuk pengakuan, pengukuran, penyajian, dan pengungkapan informasi keuangan dalam laporan keuangan (Aliansari, 2020). Keterbatasan pengetahuan akuntansi, persepsi bahwa proses akuntansi sangat kompleks, dan anggapan bahwa laporan keuangan yang terstruktur tidak krusial bagi UMKM, telah menjadi hambatan signifikan dalam penerapan pembukuan yang efektif di kalangan pelaku UMKM (Yusuf, Widayanti, & Yusmaniarti, 2021).

Pengelolaan keuangan yang efektif akan meningkatkan efisiensi pencapaian tujuan usaha dan optimalisasi pemanfaatan modal untuk menghasilkan laba (Wardi et al., 2020). Informasi yang tertuang dalam buku administrasi memiliki multifungsi, mulai dari penyampaian informasi, pengendalian, dokumentasi, monitoring, evaluasi hingga sebagai sarana pertanggungjawaban (Wulandari et al., 2022).

Berdasarkan penelitian Anggreni dkk. (2019), Pengembangan SDM merupakan salah satu strategi efektif untuk meningkatkan kinerja dan semangat kerja karyawan. Melalui

pengembangan ini, diharapkan terjadi perubahan sikap yang positif sehingga karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan lebih baik. Menekankan pentingnya pengembangan SDM untuk meningkatkan kontribusi karyawan dan mempersiapkan mereka menghadapi dinamika lingkungan bisnis yang terus berubah. Pengembangan ini mencakup upaya untuk meningkatkan kualitas, penguasaan teori, dan keterampilan karyawan dalam menghadapi berbagai tantangan yang dihadapi perusahaan (Yosepa, Samsudin, & Ramdan, 2020).

Pengembangan diri merupakan tanggung jawab individu untuk terus belajar dan meningkatkan kualitas dirinya. Dalam era yang ditandai dengan perkembangan teknologi yang pesat, kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan menjadi sangat penting. Dengan demikian, setiap individu perlu secara aktif mengasah pengetahuan dan keterampilannya agar tetap relevan dan kompetitif (Yuli Angliawati & Fatimah Maulyan, 2020). Pengembangan diri yang berkelanjutan memungkinkan individu untuk memperoleh pengetahuan baru. Proses ini berkontribusi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia, menghasilkan individu yang memiliki etos kerja yang tinggi dan mampu memberikan kinerja optimal dalam setiap tugas (Syaifullah & Arkan, 2021).

Hal ini merupakan bentuk pemenuhan tanggung jawab terhadap diri sendiri, di mana memberikan kinerja terbaik dari setiap tugas yang diberikan menjadi sumber kebanggaan bagi seorang SDM yang unggul. Salah satu indikator kinerja terbaik dari SDM unggul adalah upaya yang terus menerus untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerjanya (Syaifullah & Arkan, 2021). Oleh karena itu, SDM unggul akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerjanya sebagai bentuk menjaga amanah yang telah diberikan. Pengembangan SDM, seperti yang ditekankan oleh Sedarmayanti (2017), harus dilakukan secara komprehensif agar dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini sejalan dengan pendapat Dadan Ahmad Fadili dkk. (2018) yang menyatakan bahwa pengembangan SDM bertujuan untuk mengubah karyawan menjadi individu yang lebih kompeten dan produktif. (Yosepa et al., 2020).

Melalui Praktik Kerja Lapangan ini, diharapkan dapat menerapkan teori- teori akuntansi dan manajemen SDM dalam konteks nyata. Sehingga dapat melakukan analisis detail tentang sistem pembukuan yang ada, identifikasi potensi optimasi, dan mengembangkan rencana implementasi yang konkrit. Selain itu, juga akan fokus pada strategi pengembangan SDM yang inklusif dan adaptif, termasuk program pelatihan, motivasi, dan evaluasi kinerja yang sistematis. Peningkatan kualitas SDM di UMKM terutama dalam keterampilan teknis dan soft skills. Pelatihan karyawan mengimplementasikan sistem baru dan memberi dukungan dalam tugas sehari-hari.

METODE

Kegiatan pengabdian ini dilaksanakan di CV Soul Billionaire yang dipimpin oleh Direktur Utama, Aziz Mufti Setyawan, yang berlokasi di Jalan Selokan Mataram, Candi Sari No. 3 RT 01 RW 22, Glondong, Tirtomartani, Kecamatan Kalasan, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.



Gambar 1. Lokasi Kegiatan Pengabdian

Target audiens dalam kegiatan pengabdian ini adalah para karyawan di CV Soul Billionaire terutama bagian keuangan, bagian HRD, bagian marketing, bagian gudang dan bagian kerumahtanggaan.

Pengabdian ini berbentuk pendampingan dalam optimalisasi pembukuan secara langsung pada bagian keuangan dan pengembangan SDM dengan pembelajaran secara virtual/daring melalui media youtube. Beberapa metode pelaksanaan kegiatan yang digunakan antara lain:

1. Melakukan analisis mendalam terhadap kebutuhan pendampingan. Identifikasi kendala yang dihadapi, tingkat pemahaman tentang pembukuan dan teknologi yang tersedia;
2. Dengan mempertimbangkan hasil identifikasi kebutuhan, materi pelatihan daring ini difokuskan pada pengembangan kompetensi di bidang layanan pelanggan, manajemen fasilitas, kebersihan, komunikasi efektif, dan literasi digital;
3. Pendampingan individu secara tatap muka untuk membantu karyawan memahami konsep dan praktik pembukuan keuangan secara langsung;
4. Memanfaatkan video tutorial di YouTube, dengan upaya memberikan pembelajaran yang fleksibel dan menarik bagi karyawan yang ingin meningkatkan kompetensinya di bidang pengembangan sumber daya manusia;
5. Evaluasi secara terpadu dengan menggabungkan metode wawancara dan analisis hasil akhir, baik secara daring maupun luring. Hal ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana peserta mampu memahami dan mengaplikasikan materi yang telah disampaikan



Gambar 2. Pendampingan praktek pembukuan keuangan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tahapan proses kegiatan pengabdian dalam optimalisasi pembukuan dan pengembangan SDM sebagai berikut:

1. Analisa Kebutuhan
 - a. Melakukan survei atau wawancara untuk mengidentifikasi kebutuhan spesifik terkait pembukuan dan pengembangan SDM;
 - b. Mengidentifikasi masalah utama yang dihadapi, seperti sistem pencatatan pembukuan yang tidak efektif dan kurangnya pelatihan bagi karyawan.
2. Perencanaan Program
 - a. Menyusun daftar pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan
 - b. Memilih metode pelatihan dengan praktik langsung dan pelatihan daring melalui media youtube;
 - c. Membuat jadwal pelaksanaan kegiatan sesuai dengan ketersediaan waktu karyawan;
 - d. Menyiapkan fasilitas yang diperlukan.
3. Pelaksanaan Kegiatan
 - a. Menyampaikan pelatihan secara langsung;
 - b. Memberikan kesempatan karyawan untuk mempraktikkan secara langsung apa yang telah dipelajari;
 - c. Memberikan pendampingan secara individual untuk mengatasi kesulitan karyawan.
4. Evaluasi Kegiatan
 - a. Melakukan evaluasi selama proses pelatihan untuk mengetahui kendala yang muncul dan melakukan perbaikan;
 - b. Melakukan evaluasi setelah kegiatan selesai untuk mengukur tingkat keberhasilan program.

Hasil dari implementasi kegiatan pengabdian dalam optimalisasi pembukuan dan pengembangan SDM antara lain:

1. Sistem pembukuan yang lebih baik dapat menghemat waktu.
2. Data keuangan yang akurat memungkinkan manajemen membuat keputusan bisnis yang lebih tepat dan strategis.
3. Meningkatkan profitabilitas dan mengurangi resiko keuangan.
4. Sistem pembukuan yang baik akan lebih mudah mendapatkan kepercayaan dari pihak eksternal.
5. Program pengembangan SDM menciptakan karyawan yang lebih berkualitas, produktif dan loyal.
6. Karyawan mendapatkan kesempatan untuk mempelajari keterampilan baru.
7. Karyawan memiliki peluang yang lebih besar untuk berkembang dalam karirnya.
8. Pengakuan atas kontribusi dan kesempatan untuk belajar hal baru sehingga meningkatkan motivasi kerja karyawan.
9. Sistem kerja lebih efisien dan terorganisir sehingga karyawan dapat bekerja dalam lingkungan yang lebih nyaman dan produktif.

Kegiatan pengabdian masyarakat yang dilakukan di CV Soul Billionaire telah berhasil meningkatkan kualitas pengelolaan keuangan perusahaan melalui optimalisasi sistem pembukuan. Sistem pembukuan CV Soul Billionaire telah berhasil dibenahi sehingga data keuangan menjadi lebih akurat dan terorganisir. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai kondisi keuangannya.

Penerapan sistem pembukuan yang baru, proses pencatatan transaksi keuangan menjadi lebih efisien, sehingga menghemat waktu dan tenaga karyawan. Pembelajaran pengembangan SDM yang diberikan juga berdampak positif pada peningkatan motivasi dan produktivitas karyawan. Karyawan merasa lebih terarah dalam menjalankan tugasnya dan memiliki peluang untuk mengembangkan karirnya. Sebagai tindak lanjut, disarankan untuk terus memantau penerapan sistem baru, mengembangkan modul pelatihan yang lebih spesifik, dan menjalin kerjasama dengan instansi terkait. Bagi CV Soul Billionaire, disarankan untuk mengadopsi sistem akuntansi berbasis komputer, mengembangkan program pengembangan karir, serta melakukan evaluasi kinerja secara berkala. Secara keseluruhan, kegiatan ini telah memberikan kontribusi yang signifikan bagi kemajuan perusahaan, namun perlu upaya berkelanjutan dan perlu komitmen yang kuat dari seluruh pihak yang terlibat untuk mencapai hasil yang optimal.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Aziz Mufti Setyawan, Direktur Utama CV Soul Billionaire, serta seluruh karyawan atas kontribusi aktif dalam kegiatan optimalisasi pembukuan dan pengembangan sumber daya manusia. Partisipasi dan dedikasi yang tinggi dalam program pendampingan dan pelatihan digital marketing telah menjadi kunci keberhasilan program ini

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Endang Sri Utami selaku dosen pembimbing atas bimbingan dan arahan yang sangat berharga dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian ini. Selain itu, penulis juga ingin menyampaikan apresiasi kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam keberhasilan program ini.

REFERENSI

- Alinsari, N. (2020). Peningkatan Literasi Keuangan pada UMKM melalui Pelatihan dan Pendampingan Pembukuan Sederhana. *Magistrorum et Scholarium: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 256-268.
- Angliawati, R.Y., Maulyan, F.F. (2020). Peran Talent Management dalam Pembangunan SDM yang Unggul. *Jurnal Sain Manajemen*, 2(2), 28-40.
- Lubis, I. T., Syahputra, O., Almanna, J. (2022). Pelatihan Pembukuan Sederhana Bagi Pelaku UMKM di Kelurahan Kampung Baru, Kecamatan Medan Maimun. *Jurnal Ilmiah Universitas Deli: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 3-8.
- Margunani, Melati, I. S., & Sehabuddin, A. (2020). Pelatihan Pencatatan Keuangan Sederhana UMKM Intip di Desa Nyatnyono Ungaran Semarang. *Jurnal Panrita Abdi*, 4(3), 305 -313.
- Mulyani, A. S., Nurhayaty, E., & Miharja, K. (2019). Penerapan Pencatatan dan Laporan Akuntansi Pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). *Jurnal Abdimas BSI*, 2(2), 219-226.
- Syaifullah, H., Arkan, R. (2021). Penguatan Karakter SDM Berbasis Integrasi- nterkoneksi di Perguruan Tinggi Melalui Kegiatan KKN Model Hybrid. *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Masyarakat LPPM UMJ*, 1-12.
- Utami, E.S., Wulandari, I., Utomo, R.B. (2023). Sosialisasi Pajak UMKM dan Pelatihan Pencatatan Keuangan Terhadap Pelaku UMKM Jalan Wates Yogyakarta. *PANRITA_ABDI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 7(2), 264-274.

- Wardi, J., Putri, G. E., & Liviawati. (2020). Pentingnya Penerapan Pengelolaan Keuangan bagi UMKM. *Jurnal Ilmiah Ekonomi & Bisnis*, 17(1), 56-62.
- Wulandari, I., Utami, S.E., Budiantara, M. (2022). Pelatihan Tertib Administrasi Kelompok Pembudidaya Ikan "Mino Djoyo" Pasekan, Yogyakarta. *Jurnal ABDINUS: Jurnal Pengabdian Nusantara*, 6(1), 114-124.
- Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A.M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan Pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 741-747.
- Yusuf, M., Widayanti, R. I., & Yusmaniarti, Y. (2021). Pelatihan Pembukuan Kas Bagi Pelaku Usaha Kecil Di Rt 03 dan Rt 06 Kelurahan Anggut Atas Kota Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kuliah Kerja Nyata (JIMAKUKERTA)*, 1(1), 148-153.