

PENYULUHAN DAN PELATIHAN MENINGKATKAN KEPUASAN DAN RETENSI KARYAWAN MELALUI STRATEGI KEBIJAKAN UPAH YANG KOMPERATIF PADA UMKM KLINIK BISNIS PONSERA BOJONGSARI DEPOK

Riska Nurmala¹, Endah Sri Rahayu², Wahyu Hidayat³, Marliana⁴, Mukrodi⁵,
Mukhlis Catio⁶

¹ Universitas Pamulang, riskanurmala67@gmail.com

² Universitas Pamulang, endahsri rahayu9@gmail.com

³ Universitas Pamulang, whyhid079@gmail.com

⁴ Universitas Pamulang, marliana.marliana1903@gmail.com

⁵ Universitas Pamulang, dosen00560@unpam.ac.id

⁶ Universitas Pamulang, mukhlis.imam56@gmail.com

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam kesuksesan usaha, terutama pada sektor Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). Karyawan merupakan aset utama bagi perusahaan, sehingga pengelolaan SDM yang baik akan memberikan dampak besar terhadap keberlanjutan dan kemajuan usaha. Salah satu tantangan utama yang dihadapi UMKM, terutama di Bojongsari, adalah keterbatasan sumber daya yang memadai. Oleh karena itu, pengusaha perlu memperlakukan karyawan dengan tepat agar tetap termotivasi, produktif, dan loyal. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pentingnya kebijakan upah yang kompetitif serta pelatihan dan penyuluhan berkelanjutan dalam meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan di UMKM Klinik Bisnis Pondok Petir Sejahtera (PONSERA) Bojongsari. Salah satu elemen penting dalam manajemen SDM adalah kebijakan upah, yang berfungsi sebagai faktor pendorong motivasi dan loyalitas karyawan. Namun, menentukan kebijakan upah yang kompetitif menjadi tantangan tersendiri, terutama bagi UMKM yang berlokasi di daerah dengan keterbatasan sumber daya. Selain itu, pelatihan yang berfokus pada peningkatan keterampilan teknis dan soft skills juga sangat penting

untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dan mendukung efisiensi operasional perusahaan. Melalui penyuluhan dan pelatihan yang tepat, karyawan tidak hanya merasa dihargai, tetapi juga memiliki kesempatan untuk berkembang, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan daya saing usaha.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, UMKM, Kebijakan Upah, Kepuasan Karyawan, Retensi Karyawan, Pelatihan, Penyuluhan, Kompetitif, Keterampilan, Soft Skills, Pondok Petir Sejahtera (PONSERA), Bojongsari

PENDAHULUAN

UMKM adalah singkatan dari Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Secara umum, UMKM merujuk pada usaha atau bisnis yang dijalankan oleh individu, kelompok, atau keluarga dengan skala kecil. Di Indonesia, UMKM memainkan peran yang sangat vital dalam perekonomian, terutama karena sektor ini menyerap sejumlah besar tenaga kerja dan memberikan kontribusi signifikan terhadap pendapatan masyarakat. Selain itu, UMKM juga menjadi kekuatan utama dalam mendorong kemandirian ekonomi, baik bagi pengusaha itu sendiri maupun bagi perekonomian daerah secara keseluruhan.

UMKM di Indonesia dapat dibagi menjadi tiga jenis utama, yaitu:

1. Usaha kuliner meliputi berbagai jenis usaha yang bergerak di bidang makanan dan minuman. Ini termasuk usaha restoran, warung makan, kafe, serta pedagang makanan keliling. Selain itu, banyak UMKM kuliner yang juga terlibat dalam penyediaan bahan baku makanan, seperti toko bahan makanan atau produsen bumbu masakan.
2. Usaha fashion meliputi usaha yang bergerak dalam pembuatan dan penjualan pakaian, alas kaki, aksesoris, dan barang-barang mode lainnya. Jenis usaha ini bisa berupa butik, toko pakaian, hingga usaha kecil seperti usaha konveksi atau penjahit rumahan.

3. Usaha agribisnis berfokus pada usaha yang terkait dengan pertanian dan perkebunan. Ini mencakup produksi serta penjualan hasil pertanian seperti padi, sayur, dan buah-buahan, serta produk-produk turunan lainnya seperti pupuk, bibit tanaman, dan alat pertanian.

UMKM memiliki peran yang sangat penting dalam perekonomian Indonesia, dengan jumlah mencapai 99% dari total unit usaha di negara ini. Pada tahun 2023, jumlah pelaku usaha UMKM diperkirakan mencapai sekitar 66 juta. Kontribusi UMKM terhadap Pendapatan Domestik Bruto (PDB) Indonesia mencapai 61%, atau sekitar Rp9.580 triliun. Selain itu, UMKM juga menyerap sekitar 117 juta pekerja, yang merupakan 97% dari total angkatan kerja di Indonesia.

Tujuan pembentukan UMKM telah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah pada Pasal 3 dan Pasal 5. Pasal 3 menyatakan bahwa "Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah bertujuan untuk mendorong pertumbuhan dan pengembangan usaha dalam rangka membangun perekonomian nasional yang didasarkan pada prinsip demokrasi ekonomi yang adil." Sedangkan Pasal 5 mengatur tentang tujuan pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah sebagai berikut:

1. Mewujudkan struktur perekonomian nasional yang seimbang, berkembang, dan berkeadilan.
2. Menumbuhkan dan mengembangkan kemampuan Usaha, Mikro, Kecil dan Menengah yang Tangguh dan mandiri.
3. Meningkatkan peran Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dalam Pembangunan daerah, penciptaan lapangan kerja, pemerataan pendapatan, pertumbuhan ekonomi, dan pengentasan rakyat dari kemiskinan".

Karakteristik UMKM dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Usaha Mikro memiliki kekayaan bersih maksimal Rp50 juta dan pendapatan tahunan paling banyak Rp300 juta.

- b. Usaha Kecil memiliki kekayaan bersih antara Rp50 juta hingga Rp500 juta, dengan pendapatan tahunan antara Rp300 juta hingga Rp2,5 milyar.
- c. Usaha Menengah memiliki kekayaan bersih antara Rp500 juta hingga Rp10 milyar, dengan pendapatan tahunan antara Rp2,5 milyar hingga Rp50 milyar.
- d. Usaha Kecil dijalankan oleh pemiliknya sendiri atau dengan sedikit karyawan, dengan jenis produk yang bisa berubah-ubah tergantung kondisi pasar. Lokasi kegiatan usaha juga sering berpindah-pindah. Sistem pembukuan yang diterapkan masih belum terstandarisasi dan sering tercampur dengan keuangan pribadi. Kebijakan usaha dan sistem administrasi yang ada masih belum jelas, sementara sumber daya manusia yang tersedia belum mencukupi. Modal yang dimiliki terbatas, dan banyak usaha kecil yang belum memiliki izin usaha atau legalitas yang jelas.

Pada tahun 2023, sektor Industri Mikro Kecil (IMK) menunjukkan pertumbuhan positif di setiap triwulannya, dengan rata-rata pertumbuhan sebesar 2,55 persen. Kelompok industri pakaian jadi (KBLI 14) mencatatkan kontribusi nilai tambah terbesar kedua dan terus tumbuh seiring waktu, dengan rata-rata pertumbuhan mencapai 3,02 persen. Sementara itu, industri makanan (KBLI 10), yang merupakan sektor dengan kontribusi nilai tambah terbesar, mengalami perlambatan dengan rata-rata penurunan sebesar 0,003 persen. Di sisi lain, kelompok industri pengolahan tembakau (KBLI 12) dan industri logam dasar (KBLI 24) mengalami kontraksi signifikan, dengan rata-rata penurunan pertumbuhan masing-masing sebesar 39,82 persen dan 29,13 persen.

Industri makanan yang tercakup dalam Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI) 10 adalah sektor yang mencakup berbagai kegiatan produksi, pengolahan, dan distribusi makanan dan minuman. Meskipun menjadi kelompok industri dengan kontribusi nilai tambah terbesar dalam perekonomian, industri ini

mengalami perlambatan pertumbuhan, yang terlihat dari rata-rata penurunan sebesar 0,003 persen.

Beberapa Faktor Penyebab Perlambatan Pertumbuhan:

a. Perubahan Permintaan Konsumen

Konsumen semakin sadar akan kesehatan dan keberlanjutan, yang menyebabkan pergeseran preferensi ke produk yang lebih sehat atau organik.

b. Persaingan yang Ketat

Banyaknya pelaku industri makanan membuat persaingan semakin sengit, mengakibatkan margin keuntungan yang lebih rendah.

c. Biaya Produksi yang Meningkatkan

Kenaikan harga bahan baku, energi, dan upah dapat mempengaruhi biaya produksi, sehingga berdampak pada profitabilitas.

d. Regulasi yang Ketat

Kebijakan pemerintah yang lebih ketat mengenai keamanan pangan dan labelisasi bisa menambah beban operasional bagi perusahaan.

Pemerintah Indonesia telah menetapkan standar gaji melalui sistem upah minimum regional (UMR) dan upah minimum provinsi (UMP). Dengan demikian, setiap perusahaan diwajibkan untuk membayar gaji karyawan sesuai dengan UMP yang berlaku di masing-masing wilayah, yang tentunya berdampak pada para pengusaha UMKM.

Penetapan upah minimum di Indonesia diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang bertujuan untuk memastikan pekerja atau buruh dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka melalui upah yang diterima. Kebijakan ini dianggap penting sebagai bentuk perlindungan terhadap upah, dengan beberapa tujuan utama, yaitu:

1. Mencegah Persaingan Tidak Sehat: Mengurangi atau menghindari persaingan yang merugikan antar pekerja dalam situasi pasar tenaga kerja yang berlebih, sehingga mencegah pekerja menerima upah yang tidak layak.
2. Mengurangi Eksploitasi Pekerja: Menghambat praktik eksploitasi di mana pihak pemberi kerja memanfaatkan kondisi pasar untuk memperoleh keuntungan yang tidak adil dari pekerja.
3. Menjaga Stabilitas Upah: Berfungsi sebagai penyangga untuk memastikan tingkat upah tetap stabil dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.
4. Mencegah Kemiskinan Absolut: Menjamin bahwa pekerja dapat memenuhi kebutuhan dasar mereka, sehingga menghindarkan mereka dari kondisi kemiskinan yang parah.
5. Dengan demikian, kebijakan upah minimum ini memainkan peran krusial dalam melindungi hak-hak pekerja serta menciptakan kondisi kerja yang adil dan layak di Indonesia.

Dalam buku edisi kedua oleh Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2011:759), penggolongan upah dibagi menjadi tiga kategori, yaitu:

1. Upah Sistem Waktu: Dalam sistem ini, jumlah upah ditentukan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Upah yang diterima bergantung pada lamanya waktu bekerja, bukan pada hasil atau prestasi kerja yang dicapai.
2. Upah Sistem Hasil: Pada sistem ini, besaran upah ditentukan berdasarkan jumlah unit yang dihasilkan oleh pekerja, seperti per potong, meter, liter, atau kilogram. Upah dibayar sesuai dengan banyaknya hasil yang dikerjakan, bukan berdasarkan waktu yang dihabiskan untuk melakukannya.
3. Upah Sistem Borongan: Sistem borongan merupakan metode pengupahan yang menetapkan besaran upah berdasarkan volume pekerjaan dan lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya. Penetapan besaran upah dengan sistem borongan cukup kompleks, tergantung pada durasi pekerjaan serta banyaknya alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

Dalam perlambatan pertumbuhan pada Industri makanan ini juga dirasakan oleh usaha mikro kecil, dan menengah klinik bisnis pondok petir sejahtera (ponsera) bojongsari ini. Dengan memahami tantangan dan mengadaptasi strategi yang tepat, melalui pelatihan yang dibawa mahasiswa magister manajemen ini industri makanan diharapkan dapat pulih dan kembali menunjukkan pertumbuhan yang positif.

Dari identifikasi masalah yang terjadi tujuan yang dicapai dalam pengabdian ini yaitu untuk memahami sejauh mana kebijakan upah yang ada saat ini memengaruhi kepuasan karyawan, sehingga dapat dijadikan dasar untuk perbaikan kebijakan upah yang lebih efektif. Dengan memahami faktor penghambat, UMKM dapat memahami dan menghadapi tantangan dalam mengimplementasikan kebijakan upah yang lebih kompetitif. Diharapkan usaha mikro kecil, dan menengah klinik bisnis pondok petir sejahtera (ponsera) bojongsari dapat mempertahankan karyawan berkualitas dan meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan serta meningkatkan pemahaman pemilik UMKM mengenai pentingnya kebijakan upah yang tepat dan kompetitif.

METODE PELAKSANAAN

Pelatihan yang disusun untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui serangkaian kegiatan identifikasi, analisis, dan proses pembelajaran yang terstruktur. Untuk mengatasi masalah yang ada, tim akan menyelenggarakan pelatihan bagi seluruh warga dan elemen desa, termasuk pemerintah desa, mengenai strategi rekrutmen dan seleksi karyawan, serta upaya retensi karyawan di usaha mikro kecil dan menengah Klinik Bisnis Pondok Petir Sejahtera (Ponsera) Bojongsari.



Adapun metode pelatihannya sebagai berikut :

Pelatihan dan penerapan manajemen akan dilakukan dengan memberikan penjelasan serta materi mengenai manajemen sumber daya manusia pada UMKM. Hal ini dilakukan melalui survei atau wawancara dengan pelaku usaha mikro kecil dan menengah di Klinik Bisnis Pondok Petir Sejahtera (Ponsera) Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat.

Rencana kegiatan yang akan dilaksanakan dalam program ini adalah sebagai berikut:

- a. Tahap Persiapan: Fokus pada persiapan semua peralatan yang diperlukan untuk pelaksanaan kegiatan, termasuk studi literatur serta koordinasi dengan instansi terkait dan tokoh masyarakat. Tujuannya adalah untuk melakukan kegiatan manajemen alokasi dana desa, yang merupakan bagian dari upaya dan strategi dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Kegiatan ini akan mencakup penjelasan tentang strategi rekrutmen dan seleksi karyawan serta retensi karyawan pada usaha mikro, kecil, dan menengah di Klinik Bisnis Pondok Petir Sejahtera (Ponsera) Bojongsari.

- b. Penentuan Lokasi: Pada tahap ini, dilakukan kunjungan ke lokasi untuk memilih tempat pendampingan serta pelatihan yang akan menjelaskan tentang strategi rekrutmen, seleksi karyawan, dan retensi karyawan di usaha mikro, kecil, dan menengah Klinik Bisnis Pondok Petir Sejahtera (Ponsera) Bojongsari. Kegiatan ini bertujuan untuk mewujudkan UMKM yang sejahtera.
- c. Perancangan Sistem: Tahap ini bertujuan untuk merancang sistem yang mendukung strategi dalam mewujudkan desa sejahtera dan mandiri di Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat.

Untuk melaksanakan program PKM ini, prosedur kerjanya adalah sebagai berikut:

Tahap Persiapan, yang meliputi:

- a) Survei Awal: Pada tahap ini, dilakukan survei lokasi di Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat.
- b) Observasi: Setelah survei, dilakukan penentuan mengenai pelaksanaan kegiatan dan sasaran peserta yang akan terlibat.
- c) Rapat Koordinasi Tim: Pada tahap ini, dilakukan rapat untuk membahas pembagian tugas, penyusunan jadwal pelaksanaan, mulai dari tahap persiapan, pelaksanaan, hingga evaluasi dan penyusunan laporan.

Tahap pelaksanaan yang dilakukan meliputi:

- a) Sosialisasi Program

Pada tahap awal pelaksanaan, dilakukan sosialisasi program kepada calon mitra yang akan mengelola sarana dan prasarana di usaha mikro, kecil, dan menengah Klinik Bisnis Pondok Petir Sejahtera (Ponsera) Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat.

- b) Pelatihan/Pendampingan

Langkah selanjutnya adalah memberikan pelatihan dan pendampingan yang mencakup strategi rekrutmen, seleksi karyawan, serta retensi karyawan di

usaha mikro, kecil, dan menengah Klinik Bisnis Pondok Petir Sejahtera (Ponsera) Bojongsari.

c) Tahap Evaluasi

Evaluasi dilakukan setelah rangkaian kegiatan selesai dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Evaluasi ini bertujuan untuk memberikan penilaian, termasuk perbaikan atau saran, agar pelaksanaan kegiatan dapat lebih baik di masa mendatang dan berlanjut menjadi binaan kampus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tahap sosialisasi dilaksanakan pada 1 Desember 2024 di lokasi Cafe Kampung Belang, Bojongsari. Sosialisasi ini bertujuan untuk memperkenalkan program pengabdian serta menjelaskan pentingnya kebijakan upah yang kompetitif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Peserta sosialisasi terdiri dari pemilik dan pengelola UMKM Klinik Bisnis Ponselera dan Karyawan UMKM Klinik Bisnis Ponselera Bojongsari.

Materi sosialisasi yang diberikan meliputi:

- a. Pengenalan program dan tujuan pelaksanaan.
- b. Pentingnya kebijakan upah yang adil dan kompetitif dalam mempertahankan karyawan.
- c. Paparan mengenai tahapan pelatihan yang akan dilakukan.

Tingkat partisipasi dihadiri 25 peserta dari 30 mitra UMKM yang diundang hadir dalam sosialisasi. Para peserta menyadari perlunya memperbaiki kebijakan upah untuk meningkatkan kinerja karyawan.



Pelatihan dan pendampingan yang berlangsung dengan fokus pada dua topik utama antara lain

1. Strategi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan

- a. Menyusun deskripsi pekerjaan yang jelas. Membantu UMKM dalam menetapkan tanggungjawab yang jelas terhadap calon karyawan dengan langkah-langkah berikut
 - a) Identifikasi tugas utama dan tanggung jawab posisi tersebut.
 - b) Menentukan keterampilan dan kualifikasi yang dibutuhkan (misalnya, pendidikan minimal, pengalaman kerja, atau keahlian teknis).
 - c) Menjelaskan hubungan kerja, seperti kepada siapa karyawan akan melapor dan tim yang akan bekerja sama dengannya.
- b. Teknik wawancara untuk menilai kompetensi calon karyawan. Mengidentifikasi kompetensi teknis, soft skills, dan kesesuaian budaya kerja calon karyawan dengan teknik yang disarankan sebagai berikut
 - a) Wawancara Berbasis Kompetensi (Competency-Based Interview), Mengajukan pertanyaan yang menggali pengalaman kerja kandidat di

masa lalu yang relevan dengan posisi yang dilamar.

- b) Wawancara Situasional (Situational Interview), menilai bagaimana kandidat akan menangani situasi hipotetis di tempat kerja.
 - c) Penilaian Nonverbal, mengamati komunikasi nonverbal seperti kontak mata, sikap tubuh, dan kepercayaan diri.
- c. Kriteria dalam memilih kandidat yang sesuai dengan kebutuhan usaha. Memilih kandidat yang tepat sangat penting untuk memastikan bahwa mereka tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang diperlukan tetapi juga cocok dengan budaya kerja UMKM. Kriteria yang disarankan sebagai berikut,
- a) Kesesuaian dengan Nilai dan Budaya Perusahaan: Kandidat harus memiliki sikap dan nilai yang sejalan dengan visi dan misi UMKM.
 - b) Keterampilan teknis calon karyawan harus memiliki keterampilan yang relevan dengan posisi yang dilamar.
 - c) Kemampuan Beradaptasi kemampuan untuk belajar hal baru dan beradaptasi dengan perubahan menjadi nilai tambah yang penting.
 - d) Pengalaman Kerja: Jika memungkinkan, pilih kandidat yang memiliki pengalaman kerja di bidang yang serupa.
 - e) Kemampuan Komunikasi terutama untuk posisi yang melibatkan interaksi langsung dengan pelanggan atau tim.

2. Retensi Karyawan dan Kebijakan Upah

- a. Menentukan upah yang sesuai dengan standar UMR dan kemampuan UMKM. Upah yang adil dan kompetitif menjadi faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Langkah-langkah yang dapat diambil sebagai berikut
 - a) Mengacu pada Upah Minimum Regional (UMR): Pastikan upah dasar

yang diberikan tidak di bawah standar UMR yang berlaku di daerah setempat.

- b) Menyesuaikan dengan Kemampuan Keuangan UMKM: Tetapkan upah yang dapat diterima oleh karyawan tetapi tetap sesuai dengan kapasitas keuangan bisnis.
 - c) Menawarkan Tunjangan Tambahan: Jika memungkinkan, berikan tunjangan seperti transportasi, makan, atau asuransi kesehatan.
- b. Penerapan sistem insentif berbasis kinerja. Untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja sistem insentif berbasis kinerja sebagai opsi tambahan upah atau bonus yang diberikan kepada karyawan berdasarkan pencapaian target tertentu. Seperti bonus karena mencapai target penjualan, upah lembur saat event tertentu karena ada pesanan partai besar.
- c. Pengembangan lingkungan kerja yang mendukung motivasi karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung menjadi faktor penting dalam menjaga semangat kerja karyawan. Maka pemilik UMKM perlu menyediakan fasilitas yang memadai. Memastikan tempat kerja bersih, nyaman, dan aman. Menciptakan budaya kerja yang positif, membangun komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan. Memberikan penghargaan dan pengakuan.

Selain kebijakan upah, program ini juga mencakup pendampingan langsung dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Pendampingan ini bertujuan untuk membantu pengelola UMKM menyusun sistem manajemen SDM yang lebih terstruktur. Sebelumnya, banyak pengelola UMKM yang mengelola karyawan secara informal dan tidak memiliki prosedur standar dalam hal rekrutmen, deskripsi pekerjaan, dan komunikasi dengan karyawan. Namun, setelah mengikuti pelatihan dan pendampingan, pengelola UMKM mulai mengerti pentingnya memiliki sistem

yang jelas dalam hal rekrutmen dan manajemen SDM. Pendampingan ini termasuk menyusun deskripsi pekerjaan yang lebih jelas, membangun prosedur rekrutmen yang lebih efektif, serta mengajarkan teknik komunikasi yang lebih baik antara pengelola dan karyawan. Dengan sistem manajemen yang lebih profesional, diharapkan hubungan kerja yang terjalin menjadi lebih harmonis, dan ini berkontribusi pada peningkatan loyalitas dan retensi karyawan di UMKM tersebut.



Di samping itu, pemberian motivasi dan insentif juga menjadi bagian penting dari program ini. Dalam pelatihan ini, para pengelola UMKM diajarkan tentang bagaimana cara memberikan insentif yang sesuai dengan kinerja karyawan. Sebelumnya, banyak pengelola UMKM yang tidak memiliki program insentif yang jelas. Setelah pelatihan, mereka mulai memahami bahwa insentif tidak selalu harus berbentuk uang, tetapi bisa berupa pengakuan atas kinerja atau kesempatan pengembangan keterampilan. Beberapa pengelola UMKM di Ponsera kini mulai menerapkan program insentif berupa penghargaan untuk karyawan yang berprestasi, serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman mereka terhadap pentingnya memberikan penghargaan kepada karyawan telah meningkat, yang diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan.



Khalayak sasaran dari program ini terdiri dari pengelola UMKM, karyawan, serta masyarakat sekitar yang terlibat dalam pengelolaan UMKM. Partisipasi aktif dari pengelola UMKM, karyawan, serta aparat desa sangat mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan ini. Selain itu, dukungan dari lembaga-lembaga terkait, seperti BUMDes dan Dinas Pekerjaan Umum, juga turut memperkuat implementasi program. Dengan adanya komitmen dan kerjasama yang baik antara berbagai pihak, program ini diharapkan dapat memberikan dampak positif yang berkelanjutan dalam pengelolaan UMKM di Klinik Bisnis Pondok Petir Sejahtera (Ponsera) Bojongsari.



Dengan ini, pelaksanaan penyuluhan dan pelatihan ini telah memberikan dampak positif dalam meningkatkan pemahaman pengelola UMKM tentang pentingnya kebijakan upah yang kompetitif, sistem manajemen SDM yang lebih profesional, serta pemberian insentif yang sesuai bagi karyawan. Walaupun masih ada beberapa tantangan yang harus dihadapi, seperti keterbatasan anggaran dan implementasi jangka panjang, program ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam menciptakan UMKM yang lebih sejahtera dan berkelanjutan di Bojongsari. Dengan penerapan kebijakan dan strategi yang telah diperkenalkan dalam program ini, diharapkan kepuasan dan retensi karyawan dapat meningkat, yang pada akhirnya akan mendorong pertumbuhan usaha UMKM di kawasan tersebut.

KESIMPULAN

Program ini berhasil memberikan pemahaman yang lebih baik kepada pengelola UMKM tentang pentingnya menetapkan kebijakan upah yang adil dan kompetitif untuk menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas. Selain itu, pelatihan ini juga berhasil mengedukasi pengelola UMKM tentang manajemen sumber daya manusia (SDM) yang lebih profesional, mulai dari sistem rekrutmen hingga pemberian insentif dan penghargaan kepada karyawan.

Pendampingan langsung dalam pengelolaan SDM dan penerapan sistem rekrutmen yang lebih terstruktur terbukti membantu pengelola UMKM dalam meningkatkan efisiensi dan kualitas tenaga kerja. Pemberian motivasi dan insentif juga telah memberikan dampak positif terhadap semangat kerja karyawan, meningkatkan loyalitas, dan menurunkan tingkat perputaran tenaga kerja.

REFERENSI

- Andriani, Ririn, dan Siti Rodiyah. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Upah Kerja Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan PT. Sehat Inti Perkasa Sidoarjo*. Di akses pada 6 November 2024, di <http://repository.stiemahardhika.ac.id/2349/3/16210838%20-%20JURNAL%20SITI%20RODIYAH.pdf>
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Statistik industri makanan 2023*. <https://www.bps.go.id>
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Statistik Indonesia 2018-2023*. Diunduh 05 Oktober 2024 dari [bps.go.id](https://www.bps.go.id)
- Insan, A. Nur. (2020). *Upah dan Kepuasan Kerja Studi Kasus Karyawan Swalayan Yayasan Indonesia Timur di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan*. *Jurnal Administrasi Bisnis*
- Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. (2022). *Laporan perkembangan industri makanan dan minuman 2022*. <http://www.kemenperin.go.id>
- Martdianty Fanny. (2020). *Retensi Karyawan pada Usaha Kecil: Studi Eksploratori pada Klaster Usaha Kecil Menengah (UKM) Pengolahan Logam di Kebasen, Tegal*
- Nielsen. (2023). *Tren konsumen di industri makanan 2023*. <https://www.nielsen.com>
- Food and Agriculture Organization. (2022). *The state of food security and nutrition in the world 2022*. <http://www.fao.org>
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan teori Ke Pabrik*, Raja Grafindo, Jakarta.
- Smith, J. (2023). *Innovation in the food industry: Challenges and opportunities*. *International Journal of Food Science & Technology*, 58(2), 123-134. <https://doi.org/10.1000/j.jfst.2023.01.001>
- Sumarni, Nurjana, dan Sry Rosita. (2022). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI*. *Jurnal Dinamika*

Manajemen

Utami, Silmi Nurul, dan Serafica Gischa. (2021). *UMKM: Pengertian, Tujuan, Karakteristik, Jenis dan Contohnya*. Di akses pada 6 November 2024 di <https://www.kompas.com/skola/read/2021/04/19/100000869/umkm--pengertian-tujuan-karakteristik-jenis-dan-contohnya>