

## **Penerapan Kompensasi Karyawan Makanan Ringan pada UMKM UD MANDIRI**

Ifan Reza Rofiqi<sup>1</sup>, Tini Kartini<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Djuanda

<sup>12</sup>Universitas Djuanda, Indonesia

<sup>1</sup> [ifanreza4@gmail.com](mailto:ifanreza4@gmail.com) <sup>2</sup> [tini.kartini@uni-da.ac.id](mailto:tini.kartini@uni-da.ac.id)

---

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini mengetahui kesesuaian upah karyawan dengan UMR, dan bonus yang belum terstruktur. Penulis melakukan kegiatan observasi, wawancara, dan diskusi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah masih belum sesuai UMR Kabupaten Sukabumi tahun 2025. Penulis merekomendasikan penyesuaian upah berbasis penerapan sistem bonus transparan agar dapat meningkatkan motivasi karyawan. Secara keseluruhan, perbaikan kompensasi mampu mendukung kinerja UMKM, agar dapat meningkatkan kompensasi

**Kata Kunci:** Kompensasi, Karyawan, Kinerja UMKM

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting dalam keberlangsungan sebuah usaha, termasuk pada skala usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Karyawan tidak hanya berperan sebagai pelaksana operasional, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam menjaga kualitas produk, pelayanan, serta keberlanjutan usaha. Oleh karena itu, pengelolaan karyawan melalui sistem kompensasi menjadi aspek yang sangat penting. Kompensasi yang tepat mampu memberikan motivasi, meningkatkan loyalitas, serta mendorong kinerja yang lebih optimal.

Dalam manajemen SDM, kompensasi adalah bagian penting yang menjadi komponen utama di dalamnya. menurut Afandi (2018) mendefinisikan kompensasi sebagai semua bentuk imbalan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai balasan atas kerja. kompensasi terdiri dari tiga bagian yaitu pembayaran uang secara langsung, pembayaran tidak langsung, dan ganjaran non finansial.

Berikut ini adalah data pencapaian target penjualan UD. Mandiri

**Tabel 1. Rata Rata Penjualan Produk Kripik Singkong UMKM UD. Mandiri**

Bulan	Rasa Original (pcs)	Rasa Pedas (pcs)	Rasa Keju (pcs)	Rasa Barbeque (pcs)	Total Penjualan (pcs)	Target Penjualan (pcs)	Ketercapaian (%)
Januari	150	200	180	170	700	650	108
Februari	160	190	170	180	700	650	108
Maret	155	210	165	170	700	650	108
April	165	220	155	150	690	650	108
Mei	140	240	120	145	645	650	100
Juni	155	230	145	165	695	650	107
Juli	145	250	160	150	705	650	109
Agustus	160	260	125	145	690	650	107
September	140	240	145	160	685	650	106
Oktober	155	270	150	130	705	650	109
November	175	280	140	160	755	650	116
Desember	160	300	170	180	810	650	125
Tota l	1860	2890	1825	1905	8480	7800	1311
Rata-Rata	155	240,83	152,08	158,75	706,67	650	109,25

Berdasarkan data pada Tabel 1. rata rata penjualan produk kripik singkong UMKM UD. Mandiri, menunjukkan bahwa UMKM UD. Mandiri secara konsisten menunjukkan kinerja penjualan yang melebihi target sepanjang tahun. Meskipun target penjualan bulanan ditetapkan sebesar 650 pcs, UMKM ini berhasil mencatatkan total penjualan di atas target setiap bulannya, dengan persentase ketercapaian minimal 100% pada bulan Mei dan mencapai puncaknya hingga 125%

pada bulan Desember. Varian rasa kripik singkong, seperti Original, Pedas, Keju, dan Barbeque, berkontribusi pada total penjualan yang fluktuatif namun selalu di atas atau sama dengan target, menunjukkan respons pasar yang baik terhadap produk-produk UMKM UD. Mandiri.

UMKM UD. Mandiri sebagai salah satu pelaku usaha di sektor UMKM menghadapi tantangan dalam mengelola tenaga kerja yang terbatas, dengan tuntutan kinerja umkm yang tinggi. Penerapan kompensasi yang sesuai tidak hanya berkaitan dengan pemberian gaji atau upah, tetapi juga mencakup insentif, penghargaan, dan bentuk apresiasi lainnya yang selaras dengan kemampuan usaha. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kompensasi dipandang sebagai instrumen penting

untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan kesejahteraan karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dan diskusi yang mendalam sebagai alat untuk pengumpulan data dimana penulis ikut terlibat dan berkontribusi di UMKM UD. Mandiri selama 1 bulan dengan jumlah pertemuan sebanyak 8 kali.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

UMKM UD. Mandiri sebagai salah satu pelaku usaha di sektor UMKM menghadapi tantangan dalam mengelola tenaga kerja yang terbatas, dengan tuntutan produktivitas yang tinggi. Penerapan kompensasi yang sesuai tidak hanya berkaitan dengan pemberian gaji atau upah, tetapi juga mencakup insentif, penghargaan, dan bentuk apresiasi lainnya yang selaras dengan kemampuan usaha.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan UMKM dalam proses penelitian kegiatan, maka permasalahan yang dihadapi oleh UMKM UD. Mandiri adalah karyawan merasa kurang puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai, yaitu: 1) Upah belum sesuai dengan UMR; 2) Bonus yang belum terstruktur dan adil

Menurut Lamijan & Jamal (2021) upah merupakan hak dari pekerja yang diterimanya sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Hak untuk menerima upah itu timbul pada saat dimulainya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja tersebut putus. Sedangkan bonus sarwoto (2011), mendefinisikan bahwa bonus adalah uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan. Dalam perusahaan yang menggunakan sistem insentif lazimnya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana dan kemudian jumlah tersebut dibagi bagi antara pihak yang akan diberikan bonus

Berikut ini adalah hasil wawancara dengan karyawan UMKM.

1. Melakukan perbaikan dalam pengelolaan upah upah dan insentif
  - a. Penyesuaian upah yang sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR)
  - b. pemberian upah tetap yang mencukupi kebutuhan hidup layak meningkatkan kepuasan karyawan
  - c. pembayaran upah dilakukan tepat waktu berkat penerapan sistem pembayaran otomatis melalui transfer bank.
  - d. penerapan sistem insentif berbasis kinerja yang jelas dan adil berhasil memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif. Insentif yang diberikan berdasarkan pencapaian target yang terukur mendorong
2. Menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan harmonis. Perbaikan dalam sistem ini turut mengurangi tingkat pergantian karyawan, karena mereka merasa lebih dihargai dan mendapatkan kompensasi yang layak. Dengan meningkatnya motivasi, kepuasan, dan loyalitas karyawan, UMKM UD. Mandiri berhasil menjaga kelangsungan operasional yang stabil. Usaha ini juga berkontribusi pada peningkatan citra perusahaan, baik di mata karyawan maupun masyarakat, yang semakin mengenal UMKM ini sebagai tempat kerja yang adil dan profesional. Secara keseluruhan, hasil dari perbaikan ini meningkatkan keberlanjutan dan daya saing perusahaan, memungkinkan UMKM UD. Mandiri untuk terus berkembang di masa depan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan , maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Penerapan upah di UMKM UD. Mandiri masih menghadapi kendala, terutama dalam hal upah yang diberikan belum sesuai dengan standar UMR. Namun, perusahaan menerapkan kebijakan upah berbasis kinerja, di mana kompensasi disesuaikan dengan jasa dan hasil kerja karyawan.

2. Keterlambatan pembayaran upah menjadi salah satu faktor yang menurunkan kepuasan karyawan dan berpotensi memengaruhi loyalitas mereka. UMKM UD Mandiri saat ini tengah berada dalam fase evaluasi mengenai kebijakan pemberian bonus kepada karyawannya. Hal ini dikarenakan omzet yang diperoleh UMKM tersebut dinilai masih kurang atau belum memenuhi target yang diharapkan
3. Belum adanya sistem bonus dan insentif yang terstruktur mengurangi motivasi karyawan untuk mencapai target kerja secara maksimal. Namun, UMKM UD. Mandiri menyediakan fasilitas makan siang sebagai alternatif, meskipun belum memiliki sistem bonus dan insentif yang terstruktur.
4. Perbaikan sistem kompensasi, termasuk penyesuaian upah, pembayaran tepat waktu, serta penerapan insentif berbasis kinerja, terbukti meningkatkan motivasi, kepuasan, dan loyalitas karyawan. Mengimplementasikan perbaikan komprehensif pada sistem kompensasi, yang mencakup penyesuaian upah, pembayaran yang konsisten dan tepat waktu, serta adopsi insentif berbasis kinerja.
5. Perubahan dalam sistem kompensasi berkontribusi positif terhadap keberlanjutan usaha, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat daya saing UMKM UD. Mandiri di pasar.

## REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Desler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks Jakarta.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lamijan, & Jamal, W. (2021). *Upah Kerja dan Keadilan*. Banyumas : Pena Persada.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen kompensasi*. Surabaya. Sarwoto. (2011). *Dasar-Dasar Organisasi Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu..