



Peningkatan Kualitas Mekanisme Pengupahan Melalui Pelatihan bagi Pelaku UMKM By Maninda Beauty dan Jasmine Laundry

Ervita Puspita Sari¹, Martinus Budiantara²

^{1,2}Prodi Akuntansi Universitas Mercu Buana Yogyakarta
ervitapuspitasari@gmail.com, budiantara@mercubuana-yogya.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari pengabdian ini adalah untuk meningkatkan pemahaman dan praktek pengupahan yang adil dan berkelanjutan di kalangan pelaku UMKM, khususnya By Maninda Beauty dan Jasmine Laundry. Kami melakukan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi untuk memahami mekanisme pengupahan saat ini. Kami telah menemukan bahwa struktur penggajian untuk UMKM di bidang salon dan laundry meliputi tahapan pemberian pekerjaan, akad, pelaksanaan pekerjaan dan pemberian upah. Sistem pengupahan by Maninda Beauty dan Jasmine Laundry menggunakan sistem upah premi, yang mana bahwa upah yang diterima oleh karyawan tidak hanya terdiri dari gaji pokok, tetapi juga melibatkan sistem upah berbasis prestasi dimana bonus atau premi diberikan kepada karyawan yang menunjukkan performa kerja yang lebih baik. Pembayaran upah dilakukan setelah pekerjaan selesai, sesuai dengan apa yang telah disepakati sebelum proses kerja dimulai. Upah yang diberikan hanya berdasarkan hasil kerja mereka, tanpa adanya kompensasi tambahan untuk transportasi atau tunjangan lainnya. Kegiatan pengabdian ini menggunakan metode pelatihan dan pendampingan dimana tim berusaha membantu UMKM ini untuk mengembangkan dan menerapkan mekanisme pengupahan yang lebih adil dan berkelanjutan, yang tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga produktivitas dan keberlanjutan bisnis mereka. Artikel ini berharap dapat memberikan wawasan dan inspirasi bagi UMKM lainnya dalam mengelola pengupahan karyawan.

Kata Kunci: *Pelatihan; Sistem Upah; UMKM*

ABSTRACT

This community service aimed to improve wage mechanism quality through training for SMEs, Specifically by Maninda Beauty and Jasmine Laundry and enhance the understanding and practice of fair and sustainable wage systems among SMEs. Our team conducted observations, interviews, and document studies to understand the current wage mechanisms. We found that the wage mechanism for SMEs, particularly in salons and laundries, consists of job assignments, contracts, work execution, and wage payment. The wage system by Maninda Beauty and Jasmine Laundry uses a premium wage system, where employees receive not only a basic wage but also additional wages or premiums for better performance. Wage payment is made upon the completion of work, with payments agreed upon before the work commences. The wages given are solely for their work output, with no wages substituted for transportation or other allowances. Through training and mentoring methods, our team strives to assist these SMEs in developing and implementing a more fair and sustainable wage mechanism, which not only enhances employee welfare but also productivity and business sustainability. This article hopes to provide insights and inspiration for other SMEs in managing employee wages.

Keywords: *MSMEs; Training; Wage System*

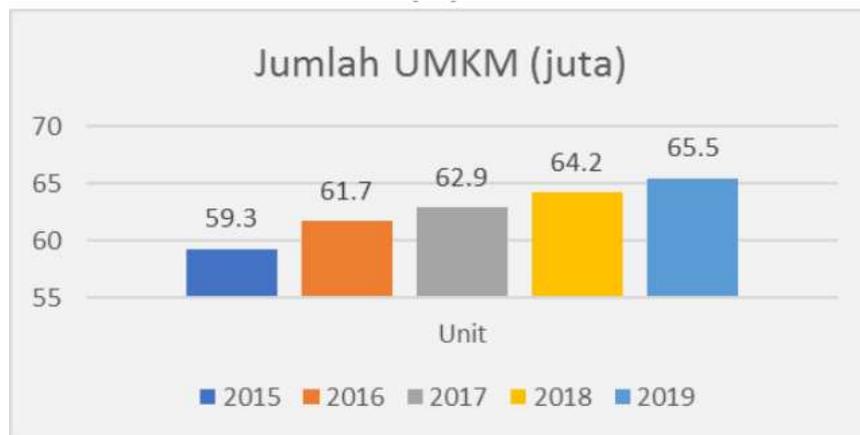
DOI: <https://doi.org/10.54832/judimas.v2i1.223>

Pendahuluan

Kelompok usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memainkan peran krusial dan strategis dalam pengembangan ekonomi, seperti yang diindikasikan oleh penelitian Hasanah et al. pada tahun 2020. UMKM tidak hanya berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi dan

penyerapan tenaga kerja, tetapi juga memegang peran penting dalam distribusi hasil pembangunan. Selama perkembangan ini, setelah krisis ekonomi di Indonesia pada tahun 1997-1998, UMKM telah terbukti tangguh dan mampu bertahan tanpa terpengaruh secara signifikan oleh krisis tersebut, tetap tegak dan stabil.

Gambar 1
Jumlah Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM) Indonesia Tahun 2015-2019



Sumber: Diolah dari data Kementerian Koperasi dan UKM RI, 2021

Data tersebut mengindikasikan bahwa ada peningkatan terus menerus dalam jumlah Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) setelah krisis ekonomi yang terjadi pada 1997-1998. Di tahun 2018, tercatat ada 64,2 juta unit UMKM, dan angka tersebut naik menjadi 65,5 juta unit di tahun 2019. Berdasarkan data yang diterima dari Dinas Koperasi dan UKM, UMKM telah berhasil mempekerjakan sekitar 119,6 juta orang, yang setara dengan 96,92% dari total angkatan kerja di Indonesia. Ini menunjukkan kenaikan sebanyak 2,21% dibandingkan dengan tahun 2018, yang saat itu mencatatkan angka sebesar 116,9 juta orang. Selain itu, UMKM juga memberikan sumbangan yang sangat penting terhadap Produk Domestik Bruto (PDB), yaitu sebesar 60,51% berdasarkan harga yang berlaku dan 57,14% berdasarkan harga yang tetap.

UMKM By Maninda Beauty Salon dan Jasmine Laundry merupakan salah satu bisnis usaha yang dimiliki seorang anak muda, dan jasa cuci pakaian berada di Yogyakarta. Lokasi Beauty Salon dan Jasmine Laundry ini terletak di Klitren Lor GK III/413 Yogyakarta. Memiliki 1 owner yang bernama Ibu Maninda memiliki 3 karyawan yang meliputi bagian salon, bagian cuci pakaian dan menyetrika pakaian. Beauty Salon dan Jasmine Laundry bisnis yang baru berdiri, yakni di tahun 2020 pada awal Maret. Pada awal berdiri Beauty Salon dan Jasmine Laundry memperoleh jumlah pendapatan yang rendah,



karena belum memanfaatkan strategi pemasaran. Namun pada 7 bulan terakhir ini Beauty Salon dan Jasmine Laundry berhasil mengalami peningkatan dan kestabilan jumlah pendapatan dan mampu menarik minat konsumen.

UMKM di Yogyakarta dianggap sebagai peluang dan potensi karena terbatasnya peluang pekerjaan, sehingga harapannya tertuju pada UMKM (Ghozali et al., 2017). Perkembangan UMKM diharapkan dapat meningkatkan penghasilan masyarakat setempat, menciptakan stabilitas perekonomian yang positif. Pendapatan yang diterima oleh pelaku UMKM tidak konsisten setiap bulannya, hal ini disebabkan oleh penggunaan sistem upah sebagai penghitungannya, bukan sistem gaji konvensional. Upah ini merupakan imbalan atas jasa yang diberikan berdasarkan output pekerjaan yang diselesaikan, seperti jumlah jam kerja, jumlah produk jadi, dan lain sebagainya (Masrunik, 2020). Upah merupakan kompensasi atas hasil kerja yang telah dilakukan.

Pelaku UMKM memegang peran yang signifikan dalam ekonomi Indonesia, termasuk dalam hal menciptakan peluang pekerjaan. Namun, dalam prakteknya, masih ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, salah satunya adalah pada mekanisme pengupahan. Pengupahan yang adil dan berkelanjutan menjadi faktor penting untuk mempertahankan karyawan dan meningkatkan produktivitas mereka. Karyawan yang merasa dihargai melalui upah yang adil cenderung lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien. Ini berarti bahwa produktivitas keseluruhan bisnis dapat meningkat. Upah yang adil dan berkelanjutan dapat membantu bisnis UMKM mempertahankan karyawan yang berpengalaman dan berbakat. Ketika karyawan merasa bahwa mereka diperlakukan dengan adil, mereka lebih mungkin untuk tetap berada di perusahaan. Bisnis yang dikenal karena upah yang adil dan berkelanjutan cenderung memiliki reputasi yang baik di mata publik dan pelanggan. Ini dapat meningkatkan bisnis dan menghasilkan penjualan yang lebih tinggi. Dengan karyawan yang lebih bahagia dan produktif, serta reputasi positif, bisnis lebih mungkin untuk tumbuh dan berkembang. Namun, penting juga untuk dicatat bahwa upah yang adil dan berkelanjutan harus seimbang dengan kebutuhan bisnis. UMKM harus dapat mempertahankan upah tersebut tanpa mengorbankan kestabilan keuangan bisnis.

Salah satu contoh UMKM yang menjadi fokus dalam artikel pengabdian masyarakat ini adalah Maninda Beauty dan Jasmine Laundry. Dari observasi awal, kami menemukan bahwa keduanya menggunakan sistem upah premi, di mana karyawan menerima upah pokok dan premi tambahan berdasarkan kinerja mereka. Meski demikian, upah tersebut tidak



mencakup tunjangan transportasi atau tunjangan lainnya. Hal ini menjadi perhatian karena dapat berpotensi menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan, yang pada akhirnya bisa berdampak pada kinerja dan keberlanjutan usaha. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan kualitas mekanisme pengupahan di UMKM ini, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan berkelanjutan. Melalui kegiatan pengabdian masyarakat ini, kami berharap dapat membantu Maninda Beauty dan Jasmine Laundry dalam mengembangkan dan menerapkan mekanisme pengupahan yang lebih baik.

Metode Pelaksanaan

Metode yang kami gunakan adalah melalui pelatihan dan pendampingan, sehingga pemilik dan karyawan UMKM dapat memahami dan menerapkan mekanisme pengupahan yang adil dan berkelanjutan. Pengabdian ini dilaksanakan di Klitren Lor GK III/413, yang merupakan salah satu tempat usaha pelaku UMKMM By Maninda Beauty dan Jasmine Laundry di Klitren Lor GK III/413. Data diperoleh dalam bentuk informasi kualitatif mengenai mekanisme pengupahan pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), yang dikumpulkan dari pelanggan di sekitar Klitren Lor GK III/413 tersebut, termasuk pemilik UMKM dan By Maninda Beauty dan Jasmine Laundry.

Pelatihan bagi Pelaku UMKM Maninda Beauty dan Jasmine Laundry" dilaksanakan melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

1. **Persiapan:** Tahapan ini meliputi koordinasi dengan pemilik dan karyawan UMKM Maninda Beauty dan Jasmine Laundry, penentuan jadwal pelatihan, dan persiapan materi pelatihan. Materi pelatihan disusun berdasarkan hasil analisis mekanisme pengupahan yang sudah ada dan pengetahuan terkini tentang pengupahan yang adil dan berkelanjutan.
2. **Pelaksanaan Pelatihan:** Pelatihan dilakukan dengan metode diskusi dan studi kasus. Diskusi bertujuan untuk memahamkan peserta tentang pentingnya pengupahan yang adil dan berkelanjutan. Studi kasus digunakan untuk memberikan gambaran nyata dan praktis tentang bagaimana cara menerapkan mekanisme pengupahan yang adil dan berkelanjutan.
3. **Pendampingan:** Setelah pelatihan, tim kami melakukan pendampingan untuk membantu UMKM ini menerapkan mekanisme pengupahan yang telah dipelajari. Pendampingan ini meliputi konsultasi, pemantauan, dan evaluasi.
4. **Evaluasi dan Pelaporan:** Setelah periode pendampingan berakhir, tim kami melakukan evaluasi untuk melihat sejauh mana mekanisme pengupahan baru telah diterapkan dan

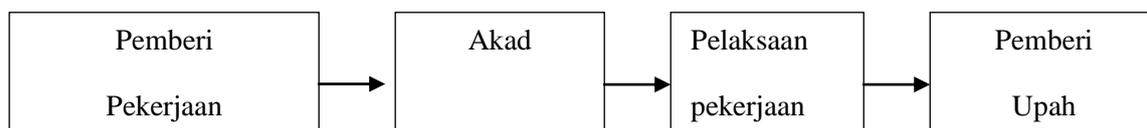
bagaimana dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan dan produktivitas usaha. Hasil evaluasi ini kemudian menjadi bagian dari laporan pengabdian masyarakat.

Selain itu, tim juga dapat melakukan evaluasi lanjutan setelah beberapa waktu untuk melihat apakah mekanisme pengupahan yang baru masih berjalan dengan baik dan memberikan manfaat yang signifikan bagi pelaku UMKM dan karyawan mereka. Evaluasi ini dapat dilakukan dengan cara melakukan survei atau wawancara dengan pelaku UMKM dan karyawan mereka untuk mengetahui apakah mereka merasa puas dengan mekanisme pengupahan yang baru dan apakah mekanisme tersebut telah meningkatkan kesejahteraan mereka. Dengan melakukan evaluasi secara berkala, tim dapat mengetahui keberhasilan kegiatan pengabdian dan mengevaluasi apakah ada perbaikan atau penyesuaian yang perlu dilakukan di masa depan.

Dengan metode ini, kami berharap Maninda Beauty dan Jasmine Laundry dapat menerapkan mekanisme pengupahan yang adil dan berkelanjutan, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan produktivitas usaha.

Hasil dan Pembahasan

Gaji merujuk pada imbalan atau kompensasi yang diberikan kepada pekerja sebagai balasan atas kontribusi mereka dalam kegiatan ekonomi untuk produksi barang atau layanan (Sukirno, 2002). Gaji dapat diartikan sebagai bentuk pembayaran yang diberikan ke pegawai pekerja sebagai balasan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan atau yang akan mereka lakukan. Fungsinya melibatkan pemberian jaminan terhadap kehidupan yang layak bagi individu, dan nilai produksi diukur atau dinilai dalam bentuk uang sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati.



Mekanisme pengupahan pada pelaku UMKM By Maninda Beauty Salon dan Jasmine Laundry

1. Pemberian/ Perolehan Pekerjaan

Dalam memberikan pekerjaan kepada karyawan pemilik UMKM atau pemilik salon dan jasa laundry akan menyampaikan cara kerja kepada karyawan. Hal ini disebabkan karena proses pengerjaan dilakukan ditempat kerja. Jika ada bagian dari proses yang dapat dilakukan oleh pemilik UMKM, mereka akan melaksanakannya sendiri.



2. Pelaksanaan akad

Pemberian kompensasi kepada pelaku UMKM By Maninda beauty dan Jasmine Laundry di Klitren Lor GK III telah disepakati sebelum melakukan pekerjaan. Kesesuaian ini dengan temuan yang diungkapkan oleh (Nikmah & Efendi, 2017), bahwa upah sudah diputuskan sebelum pelaksanaan pengerjaan batik oleh para pekerja. Setiap pakaian yang sudah di kemas diwajibkan untuk memberi nama atau tanda pengenal. Setiap pengerjaan harus dilakukan secara teliti agar pelanggan merasa nyaman dan puas. Besar upah ini sudah ditentukan di awal perjanjian sebelum mulai bekerja.

3. Pelaksanaan Pekerjaan

Setelah mencapai kesepakatan mengenai besarnya upah, pemilik dan karyawan akan melanjutkan dengan pelaksanaan pekerjaan. Proses pengerjaan dilakukan ditempat kerja langsung. Pelaksanaan kerja dilakukan dari pagi jam 08:00 hingga jam 17:00 dilakukan setiap hari. Sehingga jam kerja sudah ditetapkan.

(Patty, 2015) menguraikan bahwa jam kerja merupakan jumlah jam yang dihabiskan oleh seseorang dalam rentang waktu tertentu, dan juga mencerminkan persentase dari total jam kerja yang tersedia. Pada umumnya, dapat disimpulkan bahwa semakin banyak jam kerja yang dihabiskan, semakin tinggi level produktivitasnya (Arifin, 2012).

4. Pemberian Upah

Upah yang diterima karyawan By Maninda Beauty dan Jasmine Laundry ini berkisar antara Rp.1.000.000 – Rp.2.000.000 termasuk bonus yang didapatkan. Dalam penetapan upah mungkin masih ada yang dibawah UMK namun sudah sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan beberapa analisis sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa tingkat upah yang diterima oleh pekerja ini dapat dianggap memadai. Hal ini terbukti dengan terpenuhinya kebutuhan sehari-hari. Meskipun demikian, ada juga pekerja yang belum begitu terampil dalam menjahit, sehingga memerlukan waktu yang lebih lama untuk menyelesaikan tugas. Keadaan ini menyebabkan beberapa pekerja belum dapat memenuhi kebutuhan mereka secara optimal.

Menurut regulasi Undang-undang Nomor 20 Tahun 2008 mengenai Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), ketentuannya adalah:

1. Usaha Mikro mengacu pada aktivitas produktif yang dijalankan oleh individu atau entitas bisnis pribadi yang memenuhi kriteria sebagai Usaha Mikro sesuai dengan peraturan yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini.
2. Usaha Kecil merujuk pada aktivitas ekonomi produktif yang mandiri, dioperasikan oleh individu atau entitas bisnis yang bukan merupakan bagian dari perusahaan anak atau cabang yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian dari Usaha Menengah atau Usaha Besar, baik secara langsung atau tidak langsung, dengan memenuhi kriteria sebagai Usaha Kecil seperti yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini.
3. Usaha Menengah mengacu pada aktivitas ekonomi produktif yang mandiri, dijalankan oleh individu atau entitas bisnis yang tidak disatukan sebagai perusahaan anak atau cabang dari Usaha Kecil atau Usaha Besar, baik secara langsung atau tidak langsung, dengan memenuhi kriteria jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan seperti yang ditunjukkan dalam Undang-Undang ini.

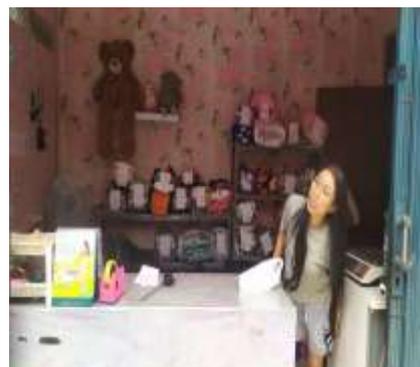
Tabel 1
Kriteria Usaha

No	Uraian	Kriteria	
		Aset	Omset
1	Usaha Mikro	Maksimal Rp 50 Juta	Maksimal Rp 300 Juta
2	Usaha Kecil	> Rp 50 Juta- 500 Juta	> Rp 300 Juta- 2,5 Milyar
3	Usaha Menengah	> Rp 500 Juta- 10 Milyar	> Rp 2,5 Milyar – 50 Milyar

Sumber: UU No 20 Tahun 2008 tentang UMKM,2021

Badan Pusat Statistik (BPS) mendefinisikan UMKM berdasarkan jumlah pekerja yang bekerja di setiap unit bisnis:

1. Bisnis kecil adalah bisnis yang mempekerjakan lima hingga sembilan belas orang..
2. Bisnis menengah memiliki pekerja antara 20 dan 99 orang.





Setelah kegiatan pengabdian berupa pelatihan ini, pemilik dan karyawan UMKM Maninda Beauty dan Jasmine Laundry telah menunjukkan peningkatan pemahaman tentang pentingnya pengupahan yang adil dan berkelanjutan. Mereka juga telah memahami bagaimana cara merancang dan menerapkan mekanisme pengupahan yang adil dan berkelanjutan. Dengan bantuan tim kami selama fase pendampingan, by Maninda Beauty dan Jasmine Laundry telah berhasil menerapkan mekanisme pengupahan baru. Dalam mekanisme baru ini, karyawan tidak hanya menerima upah pokok dan premi berdasarkan kinerja, tetapi juga mendapatkan tunjangan transportasi dan tunjangan lainnya. Selanjutnya, dengan adanya mekanisme pengupahan baru ini, karyawan Maninda Beauty dan Jasmine Laundry mengalami peningkatan kesejahteraan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya peningkatan kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan. Selain peningkatan kesejahteraan karyawan, implementasi mekanisme pengupahan baru ini juga berdampak positif pada produktivitas usaha. Hal ini ditunjukkan dengan adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan dan peningkatan omzet usaha.

Kesimpulan

Pelatihan tentang pengupahan yang adil dan berkelanjutan dapat meningkatkan pemahaman dan praktek pengupahan yang lebih baik. Dalam pelatihan ini, pemilik dan karyawan UMKM Maninda Beauty dan Jasmine Laundry telah memahami pentingnya pengupahan yang adil dan berkelanjutan serta cara merancang dan menerapkan mekanisme pengupahan yang baru. Dengan bantuan tim selama fase pendampingan, mereka berhasil menerapkan mekanisme pengupahan baru yang tidak hanya memberikan upah pokok dan premi berdasarkan kinerja, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan karyawan dan produktivitas usaha. Oleh karena itu, pelatihan tentang pengupahan yang adil dan



berkelanjutan dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi pelaku UMKM dan karyawan mereka. Saran untuk kegiatan di masa depan yaitu dapat mendorong pelaku UMKM untuk mempertimbangkan penggunaan teknologi dan inovasi dalam merancang mekanisme pengupahan yang baru. Selain itu, juga membuat jaringan dan forum untuk berbagi pengalaman dan pengetahuan tentang pengupahan yang adil dan berkelanjutan antara pelaku UMKM dan para ahli di bidang tersebut.

Saran

Pemilik UMKM)By Maninda Beauty dan Jasmine Laundry di Klitren Lor GK III/413 diharapkan Dapat memberikan kenaikan upah per tiap tahunnya kepada karyawan. Langkah ini diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja para karyawan dan juga pendapatan mereka.

Ucapan Terima Kasih

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Dr. Rochmad Bayu Utomo, SE., M.Si, Ak, CA, CTT, CPTT selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
2. Martinus Budiantara, SE., M.Si, Ak, CA, MCE, CAP selaku Dosen Pembimbing Praktek Kerja Lapangan Program Studi Akuntansi Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
3. Pemilik Salon By Maninda dan Laundry Jasmine di Klitren Lor GK III/413 Yogyakarta

Daftar Pustaka

- Arifin, N. (2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*, 8(1), 11–21.
- Ghozali, D. M., Utomo, A. B., & Toyyib, M. (2017). Strategi Pengembangan Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah Batik Di Madura Melalui Human Capital Dan Peran Quadruple Helix. *Kompetensi*, 11(2), 152–164.
- Masrunik, E. (2020). Metode Pengupahan Buruh Petik Kopi (Studi Kasus Pada Buruh Petik Kopi Di Desa Resapombo). *Competence : Journal of Management Studies*, 14(2), 164–172. <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v14i2.8956>
- Nikmah, F., & Efendi, M. (2017). Sistem Pengupahan Pada UKM. *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers UNISBANK Ke-3 (SENDI_U)*, 530–534.
- Patty, F. N. (2015). “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan pedagang kaki lima di jalan jenderal sudirman salatiga”. *Jurnal Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–46.
- Sukirno, S. (2002). *Mikroekonomi Teori Pengantar* (Edisi Ketu). PT Raja Grafindo Persada.