



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

### ***Employee Compensation Practices in a Snack Food SME: Evidence from UD Mandiri***

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

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Djuanda

Email : ifanreza4@gmail.com<sup>1</sup>, tini.kartini@unida.ac.id<sup>2</sup>

---

#### Article Info

##### Article history:

Received : 25-04-2026

Revised : 27-04-2026

Accepted : 29-04-2026

Published : 01-05-2026

#### Abstract

*This study aims to examine the compliance of employee wages with the Regional Minimum Wage (UMR) and the existence of unstructured bonus practices. The research employed observation, interviews, and discussions as data collection methods. The findings indicate that employee wages have not yet met the 2025 minimum wage standard of Sukabumi Regency. The study recommends adjusting wages through the implementation of a transparent bonus system to enhance employee motivation. Overall, improvements in compensation are expected to support the performance of SMEs and contribute to better compensation management.*

**Keywords : Compensation, Employees, SME Performance**

---

#### 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.

Berdasarkan data yang diperoleh rata rata penjualan produk keripik 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 keripik 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.

Namun demikian, meskipun capaian penjualan UMKM UD. Mandiri menunjukkan performa yang baik, hal tersebut tidak serta-merta mencerminkan bahwa sistem pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam aspek kompensasi, telah berjalan secara optimal. Dalam praktiknya, masih terdapat kemungkinan ketidaksesuaian antara beban kerja yang diterima karyawan dengan imbalan yang diberikan. Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidakpuasan kerja yang dalam jangka panjang dapat memengaruhi produktivitas dan stabilitas tenaga kerja.

Selain itu, pada skala UMKM, keterbatasan sumber daya finansial seringkali menjadi kendala dalam merancang sistem kompensasi yang terstruktur dan kompetitif. Banyak pelaku UMKM yang masih menerapkan sistem kompensasi secara sederhana dan belum berbasis pada standar yang jelas, seperti upah minimum atau sistem insentif berbasis kinerja. Padahal, sistem kompensasi yang transparan dan adil sangat penting untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pemilik usaha dan karyawan. Lebih lanjut, kompensasi yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai alat pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan, tetapi juga sebagai strategi manajerial dalam meningkatkan motivasi kerja, disiplin, serta komitmen terhadap organisasi. Dengan adanya sistem kompensasi yang baik, karyawan akan merasa dihargai atas kontribusinya, sehingga dapat mendorong peningkatan kualitas kerja dan keberlanjutan usaha.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa penting bagi UMKM UD. Mandiri untuk mengevaluasi dan mengembangkan sistem kompensasi yang tidak hanya sesuai dengan kemampuan usaha, tetapi juga mampu memenuhi prinsip keadilan dan kelayakan bagi karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis kesesuaian sistem kompensasi yang diterapkan serta implikasinya terhadap kinerja karyawan dalam mendukung keberlangsungan usaha UMKM.

## **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.

Berdasarkan temuan tersebut, dapat dianalisis bahwa permasalahan utama yang dihadapi UMKM UD. Mandiri terletak pada belum optimalnya sistem kompensasi yang diterapkan, khususnya dalam aspek keadilan (fairness) dan kelayakan (feasibility). Ketidaksiharian upah dengan standar Upah Minimum Regional (UMR) menunjukkan adanya kesenjangan antara kebijakan internal perusahaan dengan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku. Sementara itu, sistem bonus yang belum terstruktur mengindikasikan belum adanya indikator kinerja yang jelas sebagai dasar pemberian insentif kepada karyawan.



Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kondisi tersebut dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Ketika kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja, maka karyawan cenderung mengalami penurunan motivasi dan kinerja. Sebaliknya, hasil wawancara juga menunjukkan bahwa upaya perbaikan yang dilakukan perusahaan, seperti penyesuaian upah, ketepatan waktu pembayaran, serta penerapan insentif berbasis kinerja, memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas dan semangat kerja karyawan. Lebih lanjut, penerapan sistem insentif yang berbasis pada pencapaian target yang terukur merupakan langkah strategis dalam meningkatkan kinerja individu maupun kelompok. Hal ini sejalan dengan teori motivasi kerja yang menyatakan bahwa penghargaan yang diberikan secara adil dan transparan mampu mendorong perilaku kerja yang lebih efektif dan efisien. Dengan adanya sistem yang jelas, karyawan tidak hanya memahami apa yang diharapkan dari mereka, tetapi juga merasa bahwa usaha yang dilakukan akan mendapatkan imbalan yang setimpal.

Selain itu, terciptanya lingkungan kerja yang lebih positif dan harmonis merupakan implikasi penting dari perbaikan sistem kompensasi. Hubungan kerja yang baik antara pemilik usaha dan karyawan akan memperkuat komitmen organisasi serta menurunkan tingkat turnover karyawan. Hal ini sangat penting bagi UMKM yang memiliki keterbatasan tenaga kerja, karena stabilitas sumber daya manusia akan berpengaruh langsung terhadap kelangsungan operasional usaha.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perbaikan dalam sistem kompensasi tidak hanya berdampak pada aspek finansial, tetapi juga memberikan efek multidimensional, seperti peningkatan kepuasan kerja, motivasi, loyalitas, serta citra perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan kompensasi yang efektif dan berkelanjutan perlu menjadi perhatian utama bagi UMKM UD. Mandiri dalam upaya meningkatkan daya saing dan keberlanjutan usaha di tengah persaingan yang semakin ketat.

## **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.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- 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.