



Pendampingan Pengenalan Sistem Upah dan Insentif Berbasis Produktivitas pada UMKM Rinjani Snacks

¹Yunisvita, ²Sri Andaiyani, ³Rahma Nida, ⁴Wiga Ayu Desmanita

¹²³⁴Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi Pembangunan, Universitas Sriwijaya

wiga.desmanita@unsri.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 22 th February 2026 Revised: 6 th August 2026 Published: 18 th August 2026 Keywords: labor productivity, wage system, production technology, digital marketing;	<i>This community service program was implemented to enhance managerial capacity, productivity, and production efficiency at UMKM Rinjani Snacks, which faces challenges such as a non performance based wage system, limited production equipment, and conventional marketing practices. The program was carried out through an initial survey, socialization, training on productivity based wage systems, human resource management, digital marketing, and the provision of production tools such as semprong kapit molds, frying pans, and gas stoves as supporting technologies for capacity improvement. The results of the activities indicate an increase in participants understanding of productivity principles, task distribution, and digital marketing strategies, as well as positive responses to the additional equipment, which has proven to streamline production processes and increase potential output volume. Overall, the interventions provided have strengthened the business management structure, encouraged the adoption of more efficient work systems, and improved the competitiveness of the UMKM. The sustainable implementation of productivity-based wage schemes and the utilization of production technology are expected to support business continuity and local economic growth.</i>

Informasi Artikel	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 22 Februari 2026 Direvisi: 6 Agustus 2026 Dipublikasi: 18 Agustus 2026 Kata kunci UMKM, produktivitas tenaga kerja, sistem upah, teknologi produksi, pemasaran digital	Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan untuk meningkatkan kapasitas manajerial, produktivitas, dan efisiensi produksi pada UMKM Rinjani Snacks yang menghadapi kendala sistem pengupahan tidak berbasis kinerja, keterbatasan sarana produksi, serta pemasaran yang masih konvensional. Program dilakukan melalui survei awal, sosialisasi, pelatihan sistem upah berbasis produktivitas, manajemen SDM, pemasaran digital, serta penyerahan peralatan produksi berupa alat cetakan semprong kapit, kual, dan kompor gas sebagai teknologi pendukung peningkatan kapasitas. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan pemahaman peserta mengenai prinsip produktivitas, pembagian tugas, strategi pemasaran digital, serta respons positif terhadap tambahan peralatan yang terbukti memperlancar proses produksi dan meningkatkan potensi volume output. Secara keseluruhan, intervensi yang diberikan mampu memperkuat struktur pengelolaan usaha, mendorong penerapan sistem kerja yang lebih efisien, serta meningkatkan daya saing UMKM. Implementasi berkelanjutan dari skema pengupahan produktivitas dan pemanfaatan teknologi produksi diharapkan mendukung keberlanjutan usaha dan pertumbuhan ekonomi lokal.

PENDAHULUAN

UMKM Rinjani Snacks merupakan usaha makanan ringan di Kota Palembang yang memproduksi kue kapit dan kentang mustofa sejak tahun 2006. Usaha ini telah memiliki izin PIRT dan sertifikasi halal, sehingga memiliki potensi untuk berkembang. Dengan tenaga kerja sebanyak sepuluh orang dan kapasitas produksi sekitar 200 toples per bulan, UMKM ini berkontribusi terhadap ekonomi lokal dan penciptaan lapangan kerja di lingkungan sekitarnya.

Di balik potensi produknya, UMKM Rinjani Snacks menghadapi beberapa tantangan. Tantangan lain yang dihadapi UMKM adalah kurangnya pelatihan dan pembinaan dalam manajemen usaha sehingga berakibat kurang optimalnya pengelolaan sumber daya yang dimiliki (Suprianti et al., 2024). Terutama pada sistem upah yang masih berbasis harian (Rp40.000 per hari untuk 7 jam kerja) tanpa skema insentif berbasis produktivitas. Hal ini berdampak pada rendahnya motivasi pekerja, sulitnya menarik tenaga kerja baru, hingga terpaksa menolak pesanan karena keterbatasan kapasitas produksi.

Menurut teori permintaan tenaga kerja, permintaan tenaga kerja pada dasarnya ditentukan oleh nilai produk marginal tenaga kerja (*marginal product of labor*) dan nilai tambah yang dihasilkan (GJ Borjas, 2020). Apabila upah yang diterima pekerja tidak mencerminkan kontribusi produktivitas mereka, maka secara ekonomi akan muncul inefisiensi karena pengusaha enggan menambah jumlah tenaga kerja akibat biaya tenaga kerja yang tidak seimbang dengan output yang dihasilkan. Di sisi lain, pekerja juga enggan meningkatkan usaha kerjanya tanpa adanya insentif yang sepadan. Ketidakseimbangan ini menjadi penyebab stagnasi produktivitas dan kapasitas produksi.

Perilaku perekrutan dan pengupahan pada perusahaan dapat dijelaskan dari teori maksimisasi keuntungan (RS Pyndick, 2018). Berdasarkan penelitian tentang faktor-faktor yang memengaruhi pendapatan pekerja wanita di Palembang, ditemukan bahwa tingkat pendidikan dan jam kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap pendapatan, sedangkan usia berpengaruh negative (Christopher et al., 201). Hasil studi empiris tingkat internasional menunjukkan adanya hal lain yang perlu dipertimbangkan dalam penerapan sistem upah berbasis produktivitas. Penelitian menggunakan data panel 34 negara OECD tahun 1995–2007 menemukan bahwa ketimpangan upah yang terlalu besar justru menurunkan produktivitas agregat tenaga kerja karena pekerja dengan upah lebih rendah cenderung mengurangi tingkat usaha mereka (Policardo et al., 2019).

Selain adanya aspek keadilan, peran insentif dalam produktivitas juga penting. Daniel menganalisis pengaruh insentif terhadap produktivitas karyawan pada organisasi di Nigeria (Ogohi Daniel, 2019). Dengan menggunakan instrumen kuesioner yang dianalisis melalui metode *Pearson Product Moment Correlation Coefficient*, hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara pemberian insentif dan peningkatan produktivitas tenaga kerja. Selain insentif dalam bentuk finansial, penelitian juga menekankan bahwa keterlibatan karyawan dalam proses pencapaian tujuan organisasi merupakan faktor penting untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja mereka.

Hasil diskusi dan survei lapangan bersama mitra menunjukkan tiga permasalahan prioritas yang harus diselesaikan secara terintegrasi dari hulu ke hilir usaha, yaitu bidang produksi, manajemen usaha, dan pemasaran.

Pada sisi produksi, kapasitas yang rendah menyebabkan usaha sering menolak pesanan karena peralatan yang terbatas, misalnya hanya tersedia dua cetakan semprong kapit, sehingga proses kerja berlangsung lama dan menguras tenaga. Selain itu, produktivitas pekerja masih rendah karena sistem kerja belum berbasis target atau insentif kinerja, ditambah jumlah tenaga kerja yang minim akibat proses rekrutmen yang pasif dan tanpa promosi lowongan yang efektif. Dari sisi manajemen usaha, sistem pengupahan masih menggunakan skema harian tanpa bonus berbasis produktivitas, tidak ada pembagian tugas yang jelas maupun evaluasi

kinerja pekerja, serta pemilik usaha belum memiliki keterampilan manajerial formal, termasuk dalam merencanakan kebutuhan tenaga kerja atau menerapkan sistem rekrutmen yang terstruktur.

Pada bidang pemasaran, jangkauan usaha masih sangat terbatas karena strategi promosi hanya mengandalkan penjualan dari mulut ke mulut dan belum memanfaatkan media digital secara optimal. Kemasan produk yang masih sederhana turut mengurangi daya saing, terutama untuk menembus pasar modern. Selain itu, belum adanya kerja sama dengan toko oleh-oleh, reseller, atau platform marketplace berskala lebih luas membuat peluang ekspansi pasar belum tergarap dengan baik.

Penelitian mengenai peran *financial technology* (FinTech) sebagai alternatif permodalan menunjukkan bahwa inovasi digital dapat dimanfaatkan oleh UMKM yang memiliki akses terbatas ke pembiayaan konvensional (Andaiyani et al., 2020). Hal ini menjadi acuan untuk mendorong Rinjani Snacks agar terbuka menggunakan teknologi digital, tidak hanya untuk mendukung pembiayaan, tetapi juga dalam modernisasi manajemen produksi dan pemasaran online. Dukungan ini sejalan dengan riset tentang penggunaan internet yang berdampak pada peningkatan peluang kerja penuh waktu di Indonesia, di mana digitalisasi terbukti dapat memperluas akses pasar dan meningkatkan jam kerja secara produktif (Yunisvita et al., 2025).

Secara keseluruhan, berbagai permasalahan tersebut menunjukkan perlunya intervensi menyeluruh agar usaha dapat meningkatkan kapasitas, memperbaiki manajemen, dan memperluas pasar secara berkelanjutan. Pendekatan yang diperlukan meliputi peningkatan efisiensi produksi melalui teknologi tepat guna, penerapan sistem upah dan insentif berbasis produktivitas, pelatihan rekrutmen tenaga kerja, serta penguatan strategi pemasaran digital. Intervensi ini relevan dengan teori permintaan tenaga kerja yang menekankan pentingnya nilai produk marginal tenaga kerja sebagai dasar kompensasi dan peningkatan efisiensi usaha.

Program pendampingan ini juga sejalan dengan tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs) poin 8 terkait pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi. Selain itu, kegiatan ini mendukung Indikator Kinerja Utama (IKU) perguruan tinggi, khususnya IKU 2, IKU 3, dan IKU 5, melalui pelibatan dosen dan mahasiswa dalam penerapan ilmu pengetahuan untuk menyelesaikan masalah nyata di masyarakat. Dengan pendekatan tersebut, kegiatan pendampingan pada UMKM Rinjani Snacks diharapkan mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja, memperbaiki sistem manajemen usaha, memperluas pemasaran, serta mendorong transformasi usaha secara berkelanjutan agar mampu bersaing di Tingkat lokal maupun regional.

METODE

Pelaksanaan program pengabdian kepada masyarakat (PkM) untuk UMKM Rinjani Snacks dirancang melalui tahapan sistematis dengan pendekatan partisipatif. Mitra utama adalah pemilik dan pekerja UMKM, sedangkan peserta pendampingan berjumlah 10 orang berasal dari komunitas usaha mitra. Pendekatan ini menjadikan mitra sebagai pihak yang ikut terlibat dalam identifikasi masalah, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan.

Tahapan Pelaksanaan Kegiatan

Pelaksanaan program terdiri atas lima tahap. Tahap pertama dimulai dengan identifikasi masalah dan kesepakatan solusi, di mana tim melakukan survei awal untuk menggali kebutuhan dan kendala utama yang dihadapi mitra pada aspek produksi, manajemen usaha, dan pemasaran. Temuan survei kemudian dikonfirmasi melalui diskusi langsung dengan pemilik usaha untuk memastikan ketepatan isu yang dihadapi. Proses ini diakhiri dengan kesepakatan bersama mengenai solusi prioritas yang akan diintervensi selama program berlangsung.

Tahap kedua adalah perencanaan dan penyusunan program, yang meliputi penyusunan

modul pelatihan dan perancangan intervensi teknologi tepat guna. Pada tahap ini, pembagian tugas dilakukan antara dosen dan mahasiswa sesuai dengan keahlian masing-masing.

Tahap ketiga adalah pelaksanaan, yang mencakup rangkaian kegiatan sosialisasi dan pelatihan. Pelatihan dilaksanakan melalui presentasi interaktif, diskusi, simulasi, demonstrasi, dan praktik langsung. Materi pelatihan dibagi ke dalam tiga klaster. Klaster produksi meliputi penggunaan alat cetakan semprong kapit, optimalisasi penggunaan alat produksi, dan simulasi perhitungan upah berbasis produktivitas. Klaster manajemen meliputi penyusunan deskripsi pekerjaan, evaluasi kinerja, skema bonus produktivitas, pencatatan upah, dan penyusunan prosedur operasional usaha. Klaster pemasaran meliputi pemanfaatan Facebook, Instagram, TikTok Shop, Shopee, serta desain kemasan menggunakan aplikasi Canva atau perangkat lunak desain sederhana.

Tahap keempat adalah penerapan teknologi dan pendampingan. Tim menyerahkan dan mendemonstrasikan penggunaan alat cetakan semprong kapit, kualiti, dan kompor gas sebagai teknologi pendukung peningkatan kapasitas produksi. Pada aspek manajemen, mitra didampingi dalam penerapan formulir pencatatan produksi dan pengupahan. Pendampingan dilakukan selama satu bulan setelah pelatihan untuk mendukung uji coba prosedur produksi, penerapan sistem pengupahan berbasis produktivitas, dan praktik pemasaran digital.

Tahap kelima adalah monitoring, evaluasi, dan penyusunan rencana tindak lanjut. Monitoring dilakukan untuk mengamati pelaksanaan kegiatan, keterlibatan peserta, penggunaan peralatan, serta penerapan awal materi yang telah diberikan. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar untuk menyusun rekomendasi pengembangan usaha, penguatan jejaring pemasaran, dan peluang pendampingan lanjutan.

Instrumen Kegiatan

Instrumen yang digunakan dalam kegiatan meliputi: lembar observasi untuk mencatat kondisi produksi, pembagian kerja, penggunaan peralatan, keaktifan peserta, dan pelaksanaan kegiatan, pedoman wawancara semi-terstruktur untuk menggali permasalahan, kebutuhan, tanggapan, dan pengalaman pemilik serta pekerja UMKM, formulir karakteristik peserta untuk memperoleh data usia, jenis kelamin, pendidikan, status pekerjaan, dan latar belakang peserta, kuesioner evaluasi untuk menilai pemahaman dan tanggapan peserta terhadap materi sistem upah dan insentif, manajemen sumber daya manusia, rekrutmen tenaga kerja, serta pemasaran digital, dan logbook mahasiswa dan dokumentasi kegiatan untuk mencatat proses pelaksanaan, hasil pendampingan, dan perkembangan mitra.

Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, diskusi reflektif, logbook, dan dokumentasi. Observasi dilakukan selama survei awal, pelatihan, demonstrasi penggunaan alat, dan pendampingan. Wawancara dilakukan dengan pemilik dan pekerja UMKM untuk memperoleh informasi mengenai permasalahan usaha, kebutuhan mitra, dan tanggapan terhadap kegiatan.

Kuesioner diberikan setelah kegiatan pelatihan untuk menilai pemahaman dan tanggapan peserta terhadap materi yang disampaikan. Diskusi reflektif dilakukan pada akhir kegiatan untuk memperoleh masukan mengenai manfaat, kendala, dan kemungkinan penerapan materi. Logbook mahasiswa digunakan untuk mencatat aktivitas harian dan perkembangan pelaksanaan program.

Teknik analisis data kuantitatif yang berasal dari karakteristik peserta dan kuesioner dianalisis secara deskriptif menggunakan frekuensi dan persentase. Persentase dihitung menggunakan rumus:

$$P = (f/n) \times 100\%$$

Keterangan:

P = persentase jawaban;

f = jumlah peserta pada setiap kategori jawaban;

n = jumlah seluruh peserta.

Data kualitatif yang diperoleh melalui observasi, wawancara, diskusi reflektif, dan logbook dianalisis melalui tahapan reduksi data, pengelompokan data, penyajian temuan, dan penarikan kesimpulan. Temuan dikelompokkan berdasarkan aspek produksi, manajemen sumber daya manusia, dan pemasaran. Keabsahan data diperkuat dengan membandingkan hasil observasi, pernyataan mitra, hasil kuesioner, dan catatan tim pengabdian.

Evaluasi dibedakan menjadi evaluasi proses dan evaluasi hasil. Evaluasi proses mencakup keterlibatan peserta, kemampuan mengikuti simulasi, penggunaan peralatan, dan kelancaran pelaksanaan kegiatan. Evaluasi hasil mencakup pemahaman dan tanggapan peserta terhadap materi serta perubahan awal dalam cara kerja dan penggunaan peralatan. Karena kegiatan ini belum menggunakan desain pretest–posttest dan belum melakukan pencatatan output produksi sebelum dan sesudah kegiatan secara berkala, hasil kuantitatif ditafsirkan sebagai gambaran penilaian, pemahaman, dan kesiapan peserta, bukan sebagai bukti kausal peningkatan produktivitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pertama diawali dengan survei awal yang dilakukan bersama pemilik UMKM Rinjani Snack, Ibu Istiningsih. Survei ini bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang kebutuhan dan kendala yang dihadapi mitra dalam aspek produksi, manajemen usaha, serta pemasaran. Survei menunjukkan tiga masalah prioritas, yaitu sistem upah harian yang belum dikaitkan dengan capaian kerja, keterbatasan peralatan yang menimbulkan hambatan produksi, serta pemasaran yang masih bertumpu pada jaringan dari mulut ke mulut. Dalam catatan wawancara awal, mitra menjelaskan bahwa sistem upah yang diterapkan masih berbasis harian dan belum disertai bonus berdasarkan hasil kerja. Mitra juga mengalami kesulitan menambah tenaga kerja ketika jumlah pesanan meningkat..



Gambar 1. Tim PkM Melakukan Survei ke UMKM Rinjani Snacks

Program pengabdian kemudian dilanjutkan dengan kegiatan sosialisasi, yakni penyampaian materi dan pendampingan yang berfokus pada Pengenalan Sistem Upah dan Insentif Berbasis Produktivitas, dengan tujuan membantu mitra dalam memperbaiki tata kelola tenaga kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berkelanjutan. Materi inti ini disampaikan oleh Dr. Yunisvita, yang mencakup konsep dasar sistem pengupahan, kriteria sistem upah yang baik, pemahaman mengenai produktivitas, serta model pengupahan berbasis produktivitas yang merujuk pada kebijakan terbaru Kementerian

Ketenagakerjaan.

Peserta kegiatan pendampingan berjumlah 10 orang, yang terdiri dari 9 perempuan dan 1 laki-laki. Mayoritas peserta merupakan pemilik UMKM dengan latar belakang pendidikan bervariasi mulai dari tingkat SD hingga S1. Rentang usia peserta cukup beragam, yakni antara 23 hingga 71 tahun, yang menunjukkan bahwa pelaku usaha mikro dalam komunitas mitra berasal dari berbagai kelompok usia dan pengalaman. Sebagian besar peserta telah menikah, sementara satu peserta masih berstatus belum menikah dan bekerja sebagai pekerja tetap di UMKM Rinjani Snack.

Tabel 1. Karakteristik Peserta Kegiatan

Indikator	Jumlah/Rentang	Persentase/Keterangan
Jumlah peserta	10 orang	100%
Perempuan	9 orang	90%
Laki-laki	1 orang	10%
Usia	23-71 tahun	Rentang usia
Pendidikan	SD-S1	Rentang pendidikan



Gambar 2. Penyampaian Materi oleh Dr. Yunisvita

Dalam penyampaian materi tersebut, dijelaskan bahwa sistem pengupahan yang baik harus adil bagi pemberi dan penerima kerja, memperhatikan keterampilan serta efisiensi pekerja, dan memastikan bahwa pekerja dengan kontribusi lebih tinggi memperoleh kompensasi yang lebih baik. Sistem ini juga harus mudah dipahami, transparan, dan mendukung pertumbuhan usaha. Selain itu, peserta diberikan pemahaman mengenai pentingnya produktivitas dalam meningkatkan kinerja usaha, serta perbedaannya dengan sekadar peningkatan output. Produktivitas tidak hanya dilihat dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas dan efektivitas penggunaan sumber daya.

Untuk membantu implementasi, berbagai model simulasi pengupahan turut dipaparkan, seperti perhitungan kenaikan upah berdasarkan peningkatan produktivitas, pemberian bonus berbasis laba, serta skema tunjangan prestasi berdasarkan kompetensi pekerja. Model ini menjadi dasar yang dapat langsung diadaptasi oleh UMKM Rinjani Snack sesuai kapasitas usaha yang dimiliki.

Melalui kegiatan ini, mitra tidak hanya memperoleh pemahaman teoritis, tetapi juga contoh praktis yang dapat diterapkan dalam usaha sehari-hari untuk menciptakan skema upah yang lebih efektif dalam memotivasi pekerja serta mendukung keberlanjutan usaha.

Hasil evaluasi menunjukkan penerimaan peserta yang sangat positif. Pada materi sistem

upah dan insentif, 9 peserta (90%) memberikan penilaian sangat baik dan 1 peserta (10%) memberikan penilaian baik. Pada materi manajemen SDM dan rekrutmen, 8 peserta (80%) memberikan penilaian sangat baik dan 2 peserta (20%) memberikan penilaian baik. Seluruh peserta memberikan penilaian sangat baik terhadap materi pemasaran digital.

Tabel 2. Hasil Evaluasi Peserta terhadap Materi Pendampingan

Materi	Sangat Baik (n)	%	Baik (n)	%
Sistem upah dan insentif	9	90	1	10
Manajemen SDM dan rekrutmen	8	80	2	20
Pemasaran digital	10	100	0	0

Data tersebut menunjukkan bahwa materi sesuai dengan kebutuhan peserta, terutama pemasaran digital. Namun, karena evaluasi dilakukan setelah pelatihan dan tidak disertai pretest, angka tersebut lebih tepat dibaca sebagai penilaian peserta terhadap relevansi, kejelasan, dan kebermanfaatan materi. Dengan demikian, klaim peningkatan pengetahuan perlu dikonfirmasi pada kegiatan lanjutan melalui pengukuran sebelum dan sesudah pelatihan.

Kegiatan pengabdian dilanjutkan dengan penyerahan penambahan peralatan usaha yang menunjang peningkatan kapasitas produksi kepada UMKM Rinjani Snacks. Peralatan usaha tersebut terdiri dari alat cetakan semprong kapit tambahan, serta tambahan peralatan untuk produksi selai/isian semprong berupa *kuali* dan *kompore gas*. Tambahan peralatan memungkinkan beberapa tahapan produksi dilakukan lebih lancar dan mengurangi ketergantungan pada jumlah alat yang terbatas. Mitra menyampaikan, tambahan cetakan, kuali, dan kompor ini sesuai dengan kebutuhan karena proses produksi menjadi lebih lancar dan pembagian kerja lebih mudah. Umpan balik tersebut memperkuat hasil observasi bahwa peralatan diberikan pada titik proses yang sebelumnya menjadi hambatan..

Survei awal yang dilakukan menunjukkan bahwa UMKM Rinjani Snack menghadapi permasalahan utama pada aspek pengelolaan tenaga kerja, khususnya sistem pengupahan yang belum disusun berdasarkan capaian kinerja dan tingkat produktivitas. Kondisi ini menyebabkan kompensasi yang diterima pekerja belum mencerminkan kontribusi mereka dalam meningkatkan output usaha. Materi inti pendampingan yang diberikan oleh narasumber kemudian menjelaskan bahwa upah merupakan hak pekerja dalam bentuk uang sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan, serta sebaiknya mencerminkan kemampuan dan efisiensi masing-masing pekerja. Sistem yang baik harus memastikan bahwa pekerja yang lebih terampil atau memiliki produktivitas lebih tinggi berhak memperoleh upah yang lebih tinggi pula.

Sistem pengupahan berbasis produktivitas yang diberikan dalam kegiatan ini memiliki landasan pada teori ekonomi tenaga kerja, terutama teori permintaan tenaga kerja (labor demand), yang menyatakan bahwa perusahaan akan meningkatkan upah atau jumlah tenaga kerja apabila produktivitas marginal tenaga kerja (MPL) meningkat karena kontribusinya terhadap pendapatan perusahaan juga meningkat (RS Pyndick, 2018). Kegiatan pendampingan ini juga menjelaskan model pengupahan yang secara langsung mengaitkan upah dengan produktivitas, seperti bonus berdasarkan tambahan laba perusahaan maupun kenaikan gaji berdasarkan skor kompetensi, yang telah disimulasikan dalam sesi pelatihan. Dengan adanya sistem tersebut, pekerja akan terdorong meningkatkan kualitas hasil kerja, sementara usaha dapat mengalami penghematan biaya dan peningkatan daya saing.

Temuan mengenai sistem upah dapat dijelaskan melalui teori permintaan tenaga kerja. Borjas (2020) serta Pindyck dan Rubinfeld (2018) menjelaskan bahwa keputusan perusahaan mengenai tenaga kerja dan kompensasi berkaitan dengan kontribusi tambahan tenaga kerja terhadap output dan pendapatan. Pada skala UMKM, kontribusi tersebut tidak harus dihitung dengan model yang rumit, tetapi dapat diterjemahkan ke dalam target jumlah produk, kualitas, ketepatan waktu, dan tingkat kesalahan. Dengan indikator sederhana, bonus dapat dikaitkan

dengan kinerja yang dapat diamati.

Temuan ini juga sejalan dengan Lazear (2000), yang menunjukkan bahwa pembayaran berbasis kinerja dapat mendorong peningkatan usaha kerja dan produktivitas. Meskipun demikian, penerapannya perlu menjaga kualitas produk dan keadilan. Policardo et al. (2019) mengingatkan bahwa ketimpangan upah yang terlalu besar dapat menurunkan produktivitas agregat. Oleh karena itu, skema yang disarankan kepada mitra menggunakan kriteria terbuka, target yang realistis, dan selisih bonus yang proporsional agar insentif tidak menimbulkan konflik antar pekerja.

Temuan ini juga didukung oleh Gielen, Kerkhofs, dan van Ours (2010), yang menunjukkan bahwa penerapan sistem pembayaran berbasis kinerja berhubungan positif dengan produktivitas dan pertumbuhan tenaga kerja. Meskipun penelitian tersebut dilakukan pada perusahaan dengan karakteristik yang berbeda, hasilnya memperkuat argumentasi bahwa keterkaitan yang jelas antara kompensasi dan capaian kerja dapat mendorong pekerja memberikan usaha kerja yang lebih optimal.

Penguatan manajemen melalui uraian tugas, SOP, pencatatan produksi, dan evaluasi berkala juga memiliki dasar empiris. Bloom et al. (2013) menunjukkan bahwa praktik manajemen yang lebih baik dapat meningkatkan efisiensi melalui perbaikan kualitas, aliran informasi, dan pengendalian proses. Dalam konteks Rinjani Snacks, pembagian tugas dan pencatatan sederhana membantu pemilik mengidentifikasi siapa yang mengerjakan setiap tahap, jumlah hasil yang diproduksi, dan dasar pemberian insentif.

Hasil evaluasi kuesioner menunjukkan bahwa intervensi mengenai sistem upah ini sangat relevan dengan kebutuhan peserta. Sebanyak 90 persen peserta menilai materi upah dan insentif sangat baik, sedangkan sisanya memberikan penilaian baik. Respons serupa juga terlihat pada pelatihan manajemen SDM dan rekrutmen tenaga kerja yang dinilai sangat baik oleh sebagian besar peserta. Bahkan, materi pemasaran digital memperoleh penilaian sangat baik dari seluruh peserta, mencerminkan bahwa peningkatan produktivitas perlu diiringi dengan kemampuan memperluas pasar secara daring agar hasil produksi terserap lebih besar. Dengan demikian, program pengabdian tidak hanya memperbaiki aspek internal usaha, tetapi juga memperkuat strategi peningkatan pendapatan melalui pemasaran yang modern.

Hasil kegiatan ini sejalan dengan berbagai kegiatan pengabdian yang telah dilakukan, seperti kegiatan pendampingan yang dilakukan oleh Prasetyo dan Sholikhah, yang menunjukkan bahwa pendampingan peningkatan produktivitas meningkatkan kinerja usaha mikro (Prasetyo dan Sholikhah, 2024). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Daniel (Ogohi Daniel, 2019) menemukan bahwa pemberian insentif kinerja dapat meningkatkan produktivitas pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan yang dilakukan dalam pengabdian di UMKM Rinjani Snack telah sesuai dengan best practice intervensi pada sektor UMKM. Dengan meningkatnya pemahaman peserta mengenai sistem upah dan manajemen produktivitas, UMKM mitra diharapkan mampu menerapkan praktik pengupahan yang lebih objektif dan efisien secara bertahap.

Respons sangat baik terhadap pemasaran digital menunjukkan kebutuhan mitra untuk memperluas pasar. Digitalisasi dapat mengurangi biaya informasi, memperluas jangkauan pelanggan, dan membantu UMKM membangun hubungan langsung dengan konsumen (OECD, 2021). Temuan ini konsisten dengan Yunisvita et al. (2025) mengenai penggunaan internet untuk promosi dan marketplace, serta Musnaini et al. (2020) yang menekankan peran media digital dalam pemasaran. Hasil tersebut juga sejalan dengan Tatik dan Setiawan (2025), yang menemukan bahwa pemasaran melalui media sosial berpengaruh terhadap kinerja UMKM di Indonesia. Dalam konteks UMKM Rinjani Snacks, pemanfaatan media sosial dapat memperluas jangkauan informasi produk, mempermudah interaksi dengan pelanggan, dan mendukung penyerapan hasil produksi yang lebih besar. Akan tetapi, manfaat tersebut bergantung pada konsistensi pembuatan konten, kemampuan merespons pelanggan, dan

pengelolaan transaksi.

Secara keseluruhan, intervensi program membentuk hubungan yang saling melengkapi antara teknologi produksi, manajemen SDM, sistem insentif, dan pemasaran. Peralatan tambahan berpotensi mengurangi hambatan proses; pembagian tugas dan pencatatan menyediakan dasar pengukuran kinerja; insentif memberi dorongan untuk mencapai target; sedangkan pemasaran digital membuka peluang penyerapan output yang lebih besar. Pola ini sejalan dengan Suprianti et al. (2024), yang menunjukkan bahwa teknologi dan manajemen produksi perlu diterapkan secara bersamaan dalam penguatan UMKM.

Keterbatasan kegiatan adalah belum tersedianya data runtut mengenai output per jam, waktu proses, tingkat produk gagal, penjualan, dan pendapatan sebelum serta setelah pendampingan. Oleh sebab itu, dampak peralatan dan sistem upah terhadap produktivitas belum dapat dinyatakan secara kuantitatif. Pada tahap lanjutan, tim perlu menggunakan lembar produksi mingguan, mencatat jam kerja dan output setiap pekerja, serta membandingkan indikator tersebut sebelum dan sesudah penerapan skema insentif.

Keberlanjutan program diarahkan pada pendampingan penggunaan Instagram dan WhatsApp Business, pengembangan konten dan kemasan, penerapan SOP produksi dan SDM, serta dukungan administrasi perizinan. Evaluasi lanjutan perlu dilakukan setelah tiga sampai enam bulan untuk menilai konsistensi penerapan skema upah, perubahan kapasitas produksi, perkembangan penjualan, dan hambatan yang masih dihadapi mitra.

KESIMPULAN

Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat pada UMKM Rinjani Snacks telah memberikan dampak nyata dan relevan terhadap peningkatan kapasitas usaha, khususnya dalam aspek manajemen SDM, sistem pengupahan, pemasaran digital, serta peningkatan efisiensi produksi. Berdasarkan hasil kegiatan dan pembahasan, beberapa kesimpulan utama dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Permasalahan utama UMKM Rinjani Snacks berhasil diidentifikasi secara komprehensif melalui survei awal, meliputi lemahnya sistem pengupahan, rendahnya produktivitas tenaga kerja, keterbatasan sarana produksi, dan belum optimalnya strategi pemasaran digital.
2. Pelatihan sistem upah dan insentif berbasis produktivitas memberikan pemahaman yang kuat kepada peserta, terbukti dari penilaian yang sangat baik pada aspek pemahaman konsep upah, produktivitas, dan penerapan skema insentif. Peserta memahami bahwa sistem pengupahan yang adil dan berbasis kinerja dapat meningkatkan motivasi serta kinerja tenaga kerja.
3. Pelatihan manajemen SDM, rekrutmen tenaga kerja, dan pemasaran digital berjalan efektif dan mendapatkan evaluasi sangat positif. Peserta menunjukkan minat tinggi terhadap praktik pemasaran daring sebagai strategi untuk memperluas jangkauan pasar dan meningkatkan penjualan.
4. Penguatan kapasitas produksi melalui penyerahan penambahan peralatan produksi berupa alat cetakan semprong kapit, kual, dan kompor gas terbukti mampu meningkatkan efisiensi proses produksi. Peralatan ini mengatasi hambatan kapasitas akibat minimnya sarana produksi, memperlancar alur kerja, serta memungkinkan peningkatan volume output secara signifikan.
5. Secara keseluruhan, kegiatan pengabdian telah meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan efisiensi operasional UMKM Rinjani Snacks. Dampak pengabdian tidak hanya terlihat pada peningkatan kapasitas pengetahuan peserta, tetapi juga pada perbaikan nyata dalam proses produksi dan pengelolaan usaha. Jika diterapkan secara konsisten, sistem pengupahan berbasis produktivitas yang diperkenalkan melalui kegiatan ini berpotensi meningkatkan kinerja usaha, kesejahteraan tenaga kerja, dan daya saing UMKM dalam

jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Andaiyani, S., Yunisvita, Y., & Tarmizi, N. (2020). Peran financial technology sebagai alternatif permodalan bagi UMKM di Desa Kerinjing, Kabupaten Ogan Ilir. *Sricommerce: Journal of Sriwijaya Community Services*, 1(2), 85–92. doi:10.29259/jses.v1i2.16
- Bloom, N., Eifert, B., Mahajan, A., McKenzie, D., & Roberts, J. (2013). Does management matter? Evidence from India. *The Quarterly Journal of Economics*, 128(1), 1–51. doi:10.1093/qje/qjs044
- Borjas, G. J. (2020). *Labor economics* (8th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Christopher, R., Chodijah, R., & Yunisvita, Y. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan pekerja wanita sebagai ibu rumah tangga. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 15(1), 35–52. doi:10.29259/jep.v15i1.8820
- Daniel, C. O. (2019). Effects of incentives on employees productivity. *International Journal of Business Marketing and Management*, 4(1), 41–48.
- Gielen, A. C., Kerkhofs, M. J. M., & van Ours, J. C. (2010). How performance related pay affects productivity and employment. *Journal of Population Economics*, 23(1), 291–301. doi:10.1007/s00148-009-0252-9
- Lazear, E. P. (2000). Performance pay and productivity. *American Economic Review*, 90(5), 1346–1361. doi:10.1257/aer.90.5.1346
- Musnaini, Suherman, Wijoyo, H., & Indrawan, I. (2020). *Digital marketing*. Banyumas, Indonesia: CV Pena Persada.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2021). *The digital transformation of SMEs*. Paris, France: OECD Publishing. doi:10.1787/bdb9256a-en
- Pindyck, R. S., & Rubinfeld, D. L. (2018). *Microeconomics* (9th ed.). New York, NY: Pearson.
- Policardo, L., Punzo, L. F., & Sánchez Carrera, E. J. (2019). On the wage–productivity causal relationship. *Empirical Economics*, 57(1), 329–343. doi:10.1007/s00181-018-1428-5
- Prasetyo, D. D., & Sholikhah, A. (2024). Pembimbingan dan pendampingan usaha mikro dalam meningkatkan produktivitas. *MUJAHADA: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 124–140. doi:10.54396/mjd.v2i2.1715
- Suprianti, L., Puspitosari, H., & Perwitasari, R. (2024). Peningkatan produktifitas UMKM PO ARF dengan penerapan teknologi dan manajemen produksi. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 8(5), 5328–5339. doi:10.31764/jmm.v8i5.26650
- Tatik, T., & Setiawan, D. (2025). Does social media marketing important for MSMEs performance in Indonesia? *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 37(1), 99–114. doi:10.1108/APJML-01-2024-0090
- Yunisvita, Y., Teguh, M., Ishak, Z., & Nida, R. (2025). Full-time employment: An empirical study of the impact of internet use in Indonesia. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 15(1), 62–69. doi:10.32479/ijefi.16090