

## Pelatihan Penyusunan Skema Gaji Karyawan pada Usaha Menengah di Jakarta

Ananda Fortunisa<sup>1\*</sup>, Muhammad Sadam Suyuthy<sup>1</sup>, Fitri Hidayati<sup>1</sup>,  
Friska Putri Herdiana<sup>1</sup>, Guson Prasamuarso Kuntarto<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial,

<sup>2</sup>Program Studi Teknik Informatika, Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer, Universitas Bakrie,  
Jl. H. R. Rasuna Said No.2 Kav C-22, Karet, Setiabudi, Kuningan, Jakarta Selatan, DKI Jakarta, 12940, Indonesia  
E-mail: ananda.fortunisa@bakrie.ac.id\*, sadamsuyuthy9346@gmail.com, fitri.hidayati2901@gmail.com,  
friskaherdiana18@gmail.com, guson.kuntarto@bakrie.ac.id

Received: November 8, 2023 | Revised: January 22, 2024 | Accepted: January 26, 2024

### Abstrak

Pelatihan *hard skills-based roll payment* adalah pelatihan keterampilan menganalisa, mempertimbangkan dan menghitung faktor-faktor yang harus dikompensasikan kepada karyawan dalam gaji mereka. Pelatihan ini ditujukan kepada pelaku usaha menengah yang berada di Jakarta. Peserta pelatihan dikhususkan untuk pelaku usaha menengah karena usaha menengah sudah memiliki karyawan beserta dengan gaji tetapnya. Pelatihan terdiri dari 3 sesi, sesi pertama berupa pemaparan materi tentang konsep perhitungan gaji dengan faktor-faktor yang akan masuk dalam gaji. Pada sesi ke kedua, seluruh peserta diberikan kesempatan untuk menghitung gaji karyawan di tempat usaha masing-masing. Selanjutnya, pada sesi terakhir, peserta didampingi pemateri untuk melakukan perhitungan penggajian karyawan mereka didalam web *apps payroll*. Dari hasil kegiatan ini, diketahui bahwa masih banyak usaha menengah di Jakarta yang skema penggajian karyawannya hanya berdasarkan rentang nilai gaji karyawan di pasar pada umumnya. Setelah mengikuti kegiatan ini, peserta menjadi lebih memahami faktor-faktor yang perlu dinilai untuk dikompensasikan dalam skema gaji karyawannya. Untuk pengembangan keinovasian dari kegiatan ini, prototipe web *apps payroll* diganti namanya menjadi *skemagaji.com*. Pergantian nama ini didasarkan dari hasil observasi bahwa nama tersebut lebih mudah diingat oleh calon pengguna (calon persona/user). Berdasarkan hasil kegiatan ini, disarankan agar pelatihan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia kepada pelaku usaha menengah lebih sering diberikan dan dikembangkan dengan materi-materi di level berikutnya. Hal ini penting dilakukan, mengingat pelatihan yang paling sering diberikan untuk pelaku usaha menengah adalah materi yang berkaitan dengan promosi produk, sistem produksi, digital pemasaran dan legalisasi usaha.

**Kata kunci:** Skema Gaji; Digitalisasi; *Hard Skills*; Usaha Menengah

### Abstract

*Hard skills-based roll payment training is training in skills to analyze, consider and calculate the factors that must be compensated for employees in their salaries. This training is aimed at medium-sized businesses in Jakarta. The training participants are specifically for medium-sized*

*businesses because medium-sized businesses already have employees and their salaries are fixed. The training consists of 3 sessions, Session 1 is a presentation of material regarding the concept of calculating salaries with the factors that will be included in the salary. In the second session, all participants were given the opportunity to calculate employee salaries at their respective places of business. Furthermore, in the final session, participants were accompanied to calculate their employee payroll in the payroll web application. From the results of this activity, it is known that there are still many medium-sized businesses in Jakarta whose employee salary schemes are only based on the range of employee salaries in the market in general. After participating in this activity, participants will better understand the factors that need to be assessed to be compensated in their employee salary schemes. To develop the innovation of this activity, the payroll web apps prototype was renamed to schemagaji.com. This name change was carried out because the results of observations showed that the name was easier for potential users to remember (potential persona/user). Based on the results of this activity, it is recommended that training related to human resource management for medium-sized businesses be provided more frequently and developed with material at the next level. This is important to do, considering that the training most often provided to medium-sized businesses is material related to product promotion, production systems, digital marketing and business legalization.*

**Keywords:** *Digitalization; Hard Skills; Medium Enterprises*

## **Pendahuluan**

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan kelompok usaha yang perannya sangat signifikan dalam perekonomian Indonesia, dengan jumlah pelaku usaha mikro yang diperkirakan sebagian besar bergerak di sektor informal. Hal ini mengindikasikan gejala informalisasi perekonomian. Tenaga kerja yang tidak berhasil diserap oleh sektor formal akan beralih ke sektor informal (Hartono & Hartomo, 2014). Oleh karena itu, berbagai kebijakan dan program pendukung telah dirumuskan dan diimplementasikan oleh pemerintah pusat dan daerah untuk mendukung pemberdayaan UMKM dan pertumbuhan UMKM yang berkelanjutan. Kebijakan dan program pendukung tersebut bertujuan untuk melindungi dan mengembangkan UMKM melalui penciptaan iklim usaha yang kondusif (Zahra, 2022).

Pembangunan nasional merupakan usaha peningkatan kualitas manusia dan masyarakat Indonesia yang dilaksanakan secara berkelanjutan dan berlandaskan kemampuan nasional dengan memanfaatkan kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan (Sarfiah dkk., 2019). Dengan adanya kementerian yang menangani khusus bidang UMKM, diharapkan UMKM di Indonesia berkembang dan diminati oleh sebagian besar angkatan kerja Indonesia (Wahyuningsih, 2009).

Menurut data Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia, terdapat 65,4 juta UMKM di Indonesia pada tahun 2019. Dengan jumlah UMKM tersebut, terbukti dapat menyerap sebanyak 123,3 ribu tenaga kerja. Hal ini tentu menjadi tren positif dalam mengurangi jumlah pengangguran di Indonesia. Selain itu kontribusi UMKM terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Nasional sebesar 60,5%. Nominal tersebut menunjukkan bahwa UMKM di Indonesia sangat potensial untuk dikembangkan hingga dapat berkontribusi lebih besar lagi bagi perekonomian (Kementerian Keuangan Republik Indonesia, 2023).

Perkembangan UMKM tidak lepas dari masalah manajemen modal kerja dan pengelolaan keuangannya karena pengelolaan keuangan yang baik membutuhkan keterampilan akuntansi yang tidak semua pelaku UMKM dapat merealisasikannya. Pelaku UMKM berpendapat tidak perlu melakukan penilaian pada kinerja keuangan perusahaan, bahkan ada juga yang tidak perlu membuat laporan keuangan karena dianggap terlalu rumit dan membuang waktu. Asalkan yakin tidak mengalami kerugian, para pelaku UMKM menjalankan usahanya hanya dengan berpedoman pada laporan keuangan saja tanpa mengetahui bagaimana perputaran keuangan yang dialami oleh perusahaan (Lia dkk., 2015). Persoalan yang muncul di lapangan yaitu UMKM dapat melakukan perencanaan anggaran dengan baik, namun tidak banyak UMKM yang melakukan pengelolaan keuangan dengan keseluruhan. Dari empat indikator yang ada pada pengelolaan keuangan yaitu penggunaan anggaran, pencatatan, pelaporan dan pengendalian, hanya tiga indikator yang digunakan oleh pelaku usaha. Ketidakmampuan dalam pemahaman dalam akuntansi dapat menyebabkan usaha tidak berkembang dengan baik (Khadijah & Purba, 2021).

UMKM secara garis besar banyak tidak memahami bagaimana suatu skema penggajian karyawan dapat membantu meningkatkan kinerja bisnisnya. Kurangnya literasi tentang laporan keuangan dan penggajian karyawan yang disebabkan terlalu rumit untuk dipahami dan dikerjakan, membuat UMKM hanya berpaku pada seberapa banyak pendapatan yang didapat tetapi melupakan faktor-faktor lain yang seharusnya masuk dalam skema penggajian. UMKM tidak menyukai sesuatu yang terlalu sulit dilakukan serta menambah tenaga kerja untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang tidak berkaitan dengan penjualan maupun produksi. Sehingga mereka memerlukan suatu program atau sistem yang dapat dilakukan secara fleksibel dan berkepanjangan tetapi tidak memakan biaya tambahan.

UMKM pada umumnya masih banyak hanya melakukan pencacatan atas transaksi yang dilakukan. Biasanya yang dicatat hanya menyangkut jumlah barang yang masuk (dibeli) dan yang keluar (dijual). Dengan kondisi ini, sulit diketahui dengan pasti besarnya penghasilan neto. Sehingga butuh waktu yang tidak sebentar, belum lagi keakuratannya (Hapsari dkk., 2017).

Sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktivitas organisasi (Subowo & Setiawan, 2015). Oleh sebab itu, muncul istilah baru diluar *Human Resource* (HR), yaitu *Human Capital*. Disini sumber daya manusia dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portofolio investasi), serta bukan sebaliknya sebagai liabilitas (beban, *cost*) (Susan, 2019).

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, usaha mikro adalah usaha yang memiliki jumlah aset tidak lebih jumlah aset tidak lebih dari Rp50.000.000 (lima puluh juta rupiah) dan jumlah omzet tidak lebih dari Rp300.000.000 (tiga ratus juta rupiah). Untuk usaha kecil jumlah aset lebih dari Rp50.000.000 (lima puluh juta rupiah) sampai dengan Rp500.000.000 (lima ratus juta rupiah) dan jumlah omzet lebih dari Rp300.000.000 (tiga ratus juta rupiah) sampai dengan Rp2.500.000.000 (dua miliar lima ratus juta rupiah). Sedangkan usaha menengah memiliki jumlah aset lebih dari Rp500.000.000 (lima ratus juta rupiah) sampai dengan Rp2.500.000.000 (dua miliar lima ratus juta rupiah) dan jumlah omzet lebih dari Rp2.500.000.000 (dua miliar lima ratus juta rupiah) sampai dengan Rp50.000.000.000 (lima puluh miliar rupiah).

Dibandingkan dengan usaha mikro dan kecil, usaha menengah sangat memungkinkan untuk menerapkan sistem penggajian karyawan yang berdasar. Karakteristik usaha menengah bisa dibilang mirip dengan perusahaan karena usaha menengah seperti sudah memiliki struktur organisasi, jangkauan pasar yang luas dan skala operasional yang besar. Dengan beragam karakteristik tersebut seharusnya pelaku usaha menengah sudah memiliki kapasitas dan sumber daya yang mumpuni untuk memiliki karyawan tetap beserta gajinya. Tinggal bagaimana pelaku usaha menengah dengan kapasitasnya dapat memiliki skema penggajian yang dapat menghitung semua jabatan di organisasinya dengan segala faktornya agar gaji yang didapat karyawan dapat diperoleh dengan akurat.

Salah satu solusi untuk mengatasi tantangan tersebut adalah melalui pelatihan berbasis *hard skills* yang berfokus pada pengembangan sistem manajemen karyawan. Pelatihan *hard*

*skills* membantu karyawan untuk memperoleh pengetahuan dan kemampuan teknis yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Ini dapat mengarah pada peningkatan kinerja dan produktivitas kerja. Pelatihan *hard skill* dapat membantu karyawan memperoleh keterampilan dan pengetahuan baru, yang dapat mengarah pada peluang karir yang lebih baik di dalam dunia bisnis serta beradaptasi dengan perubahan teknologi di tempat kerja. Seiring perkembangan teknologi, karyawan perlu mempelajari keterampilan baru untuk mengikuti perubahan. Pelatihan ini juga mengajarkan agar pelaku usaha menengah tidak terpaku hanya dalam kapasitas pendapatan saja dalam melakukan penggajian.

## Metodologi

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan dalam bentuk pelatihan yang diselenggarakan secara luring selama 3 jam di Universitas Bakrie yang ditujukan untuk para pelaku usaha menengah. Bahan dan materi yang digunakan dalam kegiatan ini yakni berupa pengetahuan mengenai *hard skill-based roll payment* untuk pengembangan sistem pengelolaan karyawan pelaku usaha menengah di Jakarta. Fasilitator juga menyiapkan media presentasi sebagai pembekalan agar komunikasi dapat berjalan dengan efektif dan mudah dipahami melalui komunikasi visual yang baik. Metode pendampingan dan pelatihan yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan ini, dapat dibagi dalam tiga tahapan, yakni:

### 1. Tahap Persiapan

Pada tahap ini, para fasilitator merumuskan tujuan serta mengidentifikasi kebutuhan pelaksanaan pelatihan pengembangan yang ditujukan kepada maksimal 20 pelaku usaha menengah yang bergerak di bidang jasa di Jakarta untuk meningkatkan sistem pengelolaan penggajian karyawannya. Fasilitator juga merancang dan menyusun proposal pelatihan pengembangan dan mendiskusikan mengenai pelaksanaan kegiatan pengabdian terkait pelatihan *hard skill-based roll payment* untuk pengembangan sistem pengelolaan karyawan pada pelaku usaha menengah di Jakarta. Selain itu, fasilitator bersama mitra akan melakukan *brainstorming* terkait ide dan konsep pada saat pelatihan yang akan diberikan kepada para peserta yang mana mereka ini adalah pelaku usaha menengah di Jakarta.

Selanjutnya, fasilitator menyiapkan administrasi terkait penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan *hard skill* ini, serta melakukan koordinasi dengan instansi terkait untuk kelancaran kegiatan. Hasil dari pertemuan tersebut, diadakan diskusi secara luring antara fasilitator dengan para pelaku usaha menengah terkait. Saat diadakan pertemuan

langsung, para pelaku usaha menengah diberikan pengetahuan dan wawasan melalui kampanye program pelatihan *hard skill-based roll payment* untuk pengembangan sistem pengelolaan karyawan pada pelaku usaha menengah di Jakarta.

## 2. Tahap Pelaksanaan

Pada tahap ini fasilitator melakukan pelatihan dan pendampingan mengenai pemahaman literasi digital, mengenai faktor apa saja yang akan mempengaruhi dan efek yang dihasilkan untuk kedepannya. Diharapkan saat kegiatan pengabdian berlangsung, para pelaku usaha menengah dapat berpartisipasi aktif.

Metode yang akan dilakukan adalah pendekatan secara langsung. Pada tahap ini fasilitator kembali melakukan *brainstorming* bersama para panitia dengan tujuan agar pelaksana dan peserta seminar dapat menjadi lebih interaktif. Pendampingan dilakukan dengan model *grouping*, yaitu pembinaan 1 grup pelaku usaha menengah oleh 1 dosen atau 1 mahasiswa tim pengabdian. Peserta kegiatan yang ditargetkan berjumlah maksimal 20 peserta akan dibagi menjadi 3-4 grup. Pada tahap ini para fasilitator juga akan memberikan pembekalan pengetahuan *hard skill-based roll payment*, serta pemahaman dan penerapan mengenai *web apps payroll*. Para fasilitator harus dapat menyampaikan materi pelatihan dengan gaya bahasa yang mudah dipahami oleh peserta dan dibuat semenarik mungkin agar tidak terkesan monoton.



Gambar 1. Pelaksanaan Pelatihan dan Pendampingan

Pelaksanaan pelatihan ini dilakukan dalam bentuk seminar dengan materi mengenai *hard skill-based roll payment* untuk pengembangan sistem pengelolaan karyawan pada pelaku

usaha menengah. Pelatihan diadakan selama 1 hari dengan durasi sekitar 3 jam dan terdapat sesi tanya jawab didalamnya. Pelaksanaan pelatihan dan pendampingan dapat diamati pada Gambar 1.

### 3. Tahap Evaluasi dan Mentoring

Pada tahap evaluasi, dibagikan kuesioner berupa tautan *Google Form* untuk mendapatkan gambaran umpan balik peserta, baik sebelum pelaksanaan maupun sesudah pelaksanaan pelatihan. Umpan balik tersebut akan diukur berdasarkan kemampuan peserta dalam memahami mengenai penentuan faktor gaji, kemampuan dalam menggunakan web *apps payroll*, serta paten sederhana dari program yang akan dikembangkan. Masukan dan perbaikan lebih lanjut dapat dilakukan pada tahap ini. Hasil monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan akan digunakan sebagai data awal pengembangan web *apps payroll*.

Indikator keberhasilan dari program pengabdian kepada masyarakat ini yaitu sebanyak maksimal 20 peserta pelaku usaha menengah mampu memahami konsep perhitungan pembayaran gaji terstandarisasi dan mampu mengaplikasikan program komputer perhitungan gaji karyawan, serta tingkat kepuasan peserta sebesar 85%. Pada tahap terakhir ini, program komputer *hard skill-based roll payment* akan dikaji ulang untuk ditingkatkan fitur-fiturnya sesuai kebutuhan pelaku usaha menengah agar mudah diaplikasikan dan selanjutnya dapat di daftarkan paten sederhana.

## Hasil dan Pembahasan

Hasil dari pelatihan penggajian bagi UMKM dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi pemilik usaha dan karyawan. Peserta pelatihan sekarang memiliki pemahaman yang kuat tentang konsep dasar penggajian, termasuk perhitungan gaji, pemotongan, dan penggajian karyawan. Peserta pelatihan juga memiliki keterampilan untuk memastikan keakuratan dalam menghitung gaji dan membuat laporan keuangan terkait. Hal ini membantu mereka mengelola anggaran dengan lebih baik dan memahami bagaimana penggajian berdampak pada kesehatan keuangan bisnis.

Dengan menggunakan perangkat lunak atau alat yang tepat untuk mengelola penggajian, UMKM dapat meningkatkan efisiensi operasional. Peserta pelatihan sudah dapat mengotomatisasi proses penggajian, sehingga mengurangi faktor kesalahan manusia dan dapat mengefisiensi waktu pengerjaan. Para pelaku usaha menengah tersebut kini lebih memahami peraturan perpajakan dan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku dalam

pengelolaan penggajian. Diharapkan setelah pelatihan ini, para peserta pelaku usaha menengah dapat langsung menerapkan pembayaran gaji karyawan secara tepat waktu dan akurat, meningkatkan kepuasan karyawan, serta mengurangi ketegangan di tempat kerja.

Tabel 1. Perbandingan Hasil Kuesioner Sebelum dan Setelah Pelatihan

No	Pertanyaan Kuesioner Sebelum Penyampaian Materi	Jawaban Kuesioner									
		Sebelum Pelatihan (%)					Setelah Pelatihan (%)				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1.	Saya paham bagaimana cara membuat skema gaji karyawan	32,1	39,3	21,4	7,4	0,0	3,7	3,7	22,2	48,1	22,2
2	Saya paham faktor apa saja yang harus dimasukkan dalam penentuan kompensasi gaji karyawan	39,3	28,6	17,9	10,7	3,6	3,7	3,7	14,8	48,1	29,6
3	Apa saja faktor yang termasuk kompensasi gaji, (boleh pilih lebih dari satu)	Jabatan: 78,6 Jenis kelamin: 7,1 Pendidikan: 75,0 Beban kerja: 57,1 Status pernikahan: 7,1 Pengalaman: 82,1 Lingkup pekerjaan: 35,7 Jumlah karyawan: 7,1 Usia: 7,1 Status kepemilikan rumah: 3,6					Jabatan: 78,6 Jenis kelamin: 7,1 Pendidikan: 75,0 Beban kerja: 57,1 Status pernikahan: 7,1 Pengalaman: 82,1 Lingkup pekerjaan: 35,7 Jumlah karyawan: 7,1 Usia: 7,1 Status kepemilikan rumah: 3,6				
4	Saya paham menggunakan <i>Web Apps Based Roll Payment</i>	Ya: 0 Tidak: 100					Ya: 92,6 Tidak: 7,4				

No	Pertanyaan Kuesioner Sebelum Penyampaian Materi	Jawaban Kuesioner									
		Sebelum Pelatihan (%)					Sesudah Pelatihan (%)				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
<b>Pertanyaan Lebih Lanjut Kuesioner Sesudah Penyampaian Materi</b>											
5	Saya tertarik untuk menggunakan <i>Web Apps Based Roll Payment</i>	-	-	-	-	-	0,0	0,0	33,3	37,0	29,6
6	Saya tertarik untuk membeli lisensi <i>Web Apps Based Roll Payment</i>	-	-	-	-	-	3,7	18,5	29,6	40,7	7,4
7	Pelatihan ini membantu saya untuk memahami konsep dan mekanisme perhitungan penggajian karyawan	-	-	-	-	-	0,0	0,0	18,5	55,6	25,9

Pada Tabel 1, dapat diamati bahwa sebelum pelatihan dilaksanakan, sekitar 70% dari peserta tidak memahami bagaimana cara pembuatan skema gaji yang benar, serta sekitar 65% peserta tidak mengetahui faktor-faktor apa saja yang harus disertakan dalam penentuan kompensasi gaji karyawan. Saat penyampaian materi mengenai *web apps payroll*, semua peserta tampak belum memiliki pemahaman mengenai mekanisme penggunaan *web apps payroll*.

Selama pelatihan berlangsung, peserta banyak memberikan pertanyaan seputar penggajian dan *web apps payroll*. Bagi para peserta, materi penggajian yang telah disampaikan cukup mudah dipahami dan lengkap penjelasannya mencakup berbagai faktor yang menjadi acuan parameter penggajian. Hal ini menjadi pengetahuan baru bagi peserta karena sebagai UMKM mereka hanya menebak saja dalam menggaji karyawan berdasarkan kemampuan

mereka dalam menggaji, serta keuntungan usaha yang dijalankan. Setelah pelatihan, para peserta mengakui bahwa sebuah *compensable factor* sangat membantu dalam penentuan gaji bahkan dalam proses perekrutan karyawan. Dokumentasi tim pengabdian dengan peserta kegiatan dapat diamati pada Gambar 2.



Gambar 2. Dokumentasi Tim dengan Peserta Kegiatan

Hal ini dapat dilihat dari persentase pemahaman peserta yang meningkat hingga 48% yang berada pada konteks cukup paham dan 22% berada di konteks sangat paham pada pembuatan skema penggajian, sedangkan untuk pemahaman faktor-faktor yang menyangkut penggajian berada pada 48% dengan konteks cukup paham dan 29% pada konteks sangat paham. Setelah pelaksanaan pelatihan, para peserta cukup antusias untuk menunggu keberlanjutan dari web *apps payroll* ini. Dari semua peserta, sekitar 65% dari peserta tertarik untuk menggunakan kembali web *apps payroll* jika web *apps* tersebut sudah mencapai versi finalnya. Bagi mereka web *apps payroll* akan sangat membantu proses penggajian karyawan karena fitur yang lengkap serta dapat diakses oleh segala spesifikasi komputer.

Para peserta juga memberikan komentar terhadap web *app payroll*. Kemudahan pemakaian, fleksibilitas, dan kelengkapan fitur membuat para peserta yakin bahwa web merupakan bentuk digitalisasi yang sangat membantu pendataan karyawan maupun penggajian. Bagi mereka penggunaan website penggajian akan meminimalisir segala kesalahan data maupun penggajian, selain itu dapat menjaga kerahasiaan data. Menurut para peserta website ini hampir sempurna bila ditambahkan beberapa fitur lagi seperti desain *user interface*

yang ditingkatkan lagi, perkalian poin *compensable factor* yang dapat diatur secara manual, informasi pajak, dan *shortcut* untuk kembali ke setiap laman *compensable factor*.

## Kesimpulan

Pelatihan *payroll* dengan prototipe web *apps payroll* kepada UMKM ini memiliki sejumlah manfaat yang signifikan. Beberapa diantara manfaat tersebut yaitu dapat membantu UMKM untuk mengelola gaji karyawan dan administrasi keuangan dengan lebih efisien, mengurangi potensi kesalahan dalam perhitungan gaji, serta memastikan kepatuhan terhadap peraturan perpajakan dan ketentuan hukum terkait. Dengan pelatihan ini, UMKM dapat meningkatkan profesionalisme dalam manajemen sumber daya manusia mereka, yang pada gilirannya dapat mendukung pertumbuhan bisnis dan kesejahteraan karyawan.

Selain itu, pemahaman tentang *payroll* juga dapat membantu UMKM menghindari potensi masalah hukum dan permasalahan terkait gaji, yang dapat berdampak negatif pada reputasi dan stabilitas bisnis. Oleh karena itu, pelatihan *payroll* sangat penting bagi UMKM untuk mencapai keberhasilan jangka panjang dalam mengelola aspek keuangan dan sumber daya manusia mereka. Dengan begitu, setelah di uji coba, prototipe web *apps payroll* akan disempurnakan terlebih dahulu sehingga memiliki domain web sendiri yang bernama *skemagaji.com* agar lebih mudah dikenali dan diingat oleh pengguna.

Dari hasil kegiatan ini, disarankan agar dilaksanakan kegiatan pelatihan-pelatihan bidang manajemen sumber daya manusia yang lebih mendalam kepada para pelaku usaha menengah. Pelatihan yang paling dibutuhkan antara lain tentang analisa pekerjaan, penyusunan *job description*, dan pelaksanaan tes seleksi karyawan. Hal tersebut merupakan dasar dari kegiatan pelatihan *payroll* sehingga dapat diterapkan secara sempurna serta didasari dengan faktor-faktor penggajian yang tepat dan akurat. Dengan begitu kegiatan *payroll* memiliki fleksibilitas berdasarkan kondisi yang dimiliki atau terjadi pada pelaku UMKM sehingga dapat berlaku untuk jangka pendek maupun panjang.

## Ucapan Terima Kasih

Kegiatan pengabdian masyarakat ini dapat terlaksana berkat kerja sama antara Program Studi Manajemen dan Program Studi Teknik Informatika Universitas Bakrie, serta adanya dukungan dari LPkM Universitas Bakrie.

## Daftar Pustaka

- Hapsari, D. I., Kresnadipayana, D., & Pamungkas, G. S. (2017). Pelatihan Peningkatan Manajemen Keuangan Berbasis Software Pada UMKM (Studi Kasus Pada UMKM Sidomukti dan Sri Rejeki di Kecamatan Jenawi). *ABDIMAS UNWAHAS: Jurnal Pengabdian Masyarakat Unwahas*, 2(2), 6-9.
- Hartono & Hartomo, D. D. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perkembangan Umum di Surakarta. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 14(1), 15-30.
- Kementerian Keuangan Republik Indonesia. (2023, Juni 27). *Kontribusi UMKM dalam Perekonomian Indonesia*. Ditjen Perbendaharaan Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Diakses dari <https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/lubuksikaping/id/data-publikasi/artikel/3134-kontribusiumkm-dalam-perekonomian-indonesia.html>
- Khadijah & Purba, N. M. BR. (2021). Analisis Pengelolaan Keuangan pada UMKM di Kota Batam. *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi*, 5(1), 51-59.
- Lia, D. A. Z, Hidayat. R., & A., Zahroh Z. (2015). Penilaian Kinerja Keuangan pada Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Berdasarkan Analisis Rasio Keuangan (Studi Pada IRT Ramayana Agro Mandiri Kota Batu Tahun 2011- 2014). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1), 1-11.
- Sarfiah, S. N., Atmaja, H. E., & Verawati, D. M. (2019). UMKM Sebagai Pilar Membangun Ekonomi Bangsa. *Jurnal REP (Riset Ekonomi Pembangunan)*, 4(2), 137-146.
- Subowo, R., & Setiawan, R. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Multi Artistikacithra. *AGORA: Jurnal Mahasiswa Business*, 3(1), 493-499.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 *Tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah*. 4 Juli 2008. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 93. Jakarta.
- Wahyuningsih, S. (2009). Peranan UKM dalam Perekonomian Indonesia. *Mediagro: Jurnal Ilmu-Ilmu Pertanian*, 5(1), 1-14.
- Zahra, S. (2022). *Definisi, Kriteria dan Konsep UMKM* [Skripsi]. Universitas Negeri Alauddin, Makassar.