

Program Pengabdian untuk Optimalisasi Manajemen UMKM Berbasis Prinsip Asih di Yogyakarta

¹⁾Ignatius Soni Kurniawan*, ²⁾Suddin Bin Lada, ³⁾Ana Fitrotun Nisa, ⁴⁾Umi Wahidah, ⁵⁾Shifa Megarani

^{1,3,4,5)} Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia

²⁾Universiti Malaysia Sabah, Malaysia

Email Corresponding: soni_kurniawan@ustjogja.ac.id

INFORMASI ARTIKEL	ABSTRAK
Kata Kunci: UMKM Asih Kesejahteraan Karyawan Apresiasi Komunikasi	Yogyakarta merupakan kawasan strategis yang mencerminkan integrasi antara potensi budaya dan dinamika kewirausahaan, dengan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) berperan signifikan dalam mendukung pertumbuhan ekonomi lokal. Kesuksesan UMKM bergantung pada kemampuan mereka untuk beradaptasi, berinovasi, dan mengelola usaha secara efektif. Program pengabdian masyarakat ini berfokus pada penerapan prinsip "asih" dari filosofi "asah, asih, asuh" Ki Hadjar Dewantara, dengan menekankan pentingnya kepedulian, komunikasi harmonis, dan kesejahteraan karyawan dalam pengelolaan usaha. Melalui metode <i>Participatory Learning and Action</i> (PLA), program ini mendorong partisipasi aktif dan dialog antara pemilik usaha dan karyawan untuk mengidentifikasi tantangan dan menemukan solusi bersama. Observasi dan wawancara dengan tujuh UMKM di Yogyakarta menunjukkan bahwa beberapa UMKM telah berupaya menerapkan prinsip asih melalui apresiasi, komunikasi personal, dan pemberian dukungan emosional. Namun, terdapat tantangan berupa kurangnya konsistensi apresiasi, dialog terbuka, dan evaluasi berkelanjutan, yang memengaruhi motivasi dan loyalitas karyawan. Program ini membantu UMKM memahami bahwa pembinaan dan apresiasi karyawan merupakan investasi jangka panjang untuk keberlanjutan usaha. Dengan penerapan asih yang lebih terstruktur dan konsisten, UMKM diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif, produktif, dan harmonis, sekaligus menjaga keseimbangan antara tujuan ekonomi dan nilai sosial.
Keywords: MSMEs Asih Employee Well-being Appreciation Communication	ABSTRACT Yogyakarta is a strategic region that reflects the integration of cultural potential and entrepreneurial dynamics, with Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) playing a significant role in supporting local economic growth. The success of UMKM depends on their ability to adapt, innovate, and manage their businesses effectively. This community service program focuses on the application of the "asih" principle from Ki Hadjar Dewantara's "asah, asih, asuh" philosophy, emphasizing the importance of care, harmonious communication, and employee well-being in business management. Using the Participatory Learning and Action (PLA) method, the program encourages active participation and dialogue between business owners and employees to identify challenges and develop solutions collaboratively. Observations and interviews conducted with seven UMKM in Yogyakarta reveal efforts to implement the asih principle through appreciation, personal communication, and emotional support. However, challenges such as inconsistency in appreciation, lack of open dialogue, and insufficient evaluation impact employee loyalty and motivation. This program helps UMKM realize that employee development and appreciation are essential long-term investments for sustainable business growth. With more structured and consistent implementation of asih, UMKM are expected to create more adaptive, productive, and harmonious work environments, balancing economic goals with social values.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](#) license.



I. PENDAHULUAN

Yogyakarta tidak hanya kaya akan budaya, tetapi juga memiliki perkembangan kewirausahaan melalui UMKM yang berperan sebagai motor penggerak ekonomi daerah. Di tengah pesona kota yang kaya akan tradisi, ribuan pelaku usaha kecil terus berupaya mempertahankan keberlanjutan bisnis mereka sambil

beradaptasi dengan dinamika ekonomi modern. UMKM memberikan kontribusi besar dalam membuka lapangan kerja dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, meskipun masih dihadapkan pada kendala seperti keterbatasan modal, pemanfaatan teknologi, dan strategi pemasaran yang efektif (Dien, Arijanto, & Liansari, 2022). Dalam realitas sehari-hari, banyak pekerja di UMKM menghadapi situasi di mana hak-hak mereka kurang diperhatikan, seperti penghargaan, jam kerja yang menuntut, dan minimnya fasilitas penunjang kesejahteraan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pemilik usaha sering kali belum sepenuhnya memberikan perhatian dan kepedulian yang layak terhadap kebutuhan emosional dan fisik karyawannya, sehingga menimbulkan rasa ketidakpuasan dan kelelahan kerja. Penelitian Sari, Fitriani, Wulandari, dan Pandin (2023) menunjukkan bahwa kondisi seperti ini seringkali disebabkan oleh kurangnya perhatian dari pemilik usaha terhadap kebutuhan emosional dan fisik karyawan, yang berimbas pada penurunan kepuasan kerja dan meningkatnya kelelahan. Sejalan dengan Wardani et al. (2024) yang menekankan bahwa perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dalam UMKM tidak hanya berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja tetapi juga dengan peningkatan produktivitas dan penguatan loyalitas. Oleh karena itu, penerapan konsep "asih" sangat dibutuhkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih manusiawi, memperkuat hubungan emosional, dan mendorong loyalitas serta produktivitas karyawan dalam jangka panjang.

Asih merupakan konsep yang menekankan pentingnya kepedulian, kasih sayang, dan harmoni dalam hubungan antar individu, terutama di lingkungan kerja (Nur, 2016). Penerapan nilai-nilai asih tidak hanya menciptakan suasana kerja yang positif, tetapi juga memperkuat ikatan sosial antar anggota tim (Trisharsiwi et al., 2020). Dalam hal ini, kepedulian terhadap karyawan dan pemahaman terhadap kebutuhan mereka menjadi sangat penting. Dengan menciptakan lingkungan yang saling menghargai, karyawan akan merasa lebih termotivasi dan berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan perusahaan (Rochman, Pratama, & Anisa, 2023). Konsep asih, yang diambil dari pemikiran Ki Hajar Dewantara, juga terintegrasi dalam kerangka asah, asih, dan asuh (Trisharsiwi et al., 2020) yang diterapkan di dalam pengajaran namun dapat diperluas pemanfaatannya dalam pemberdayaan manusia. Asah berfokus pada peningkatan keterampilan agar dapat beradaptasi dengan perkembangan zaman (Ketamansiswaan, 2014), sementara asuh menekankan pentingnya pembinaan berkelanjutan, di mana pemimpin usaha bertanggung jawab untuk mendidik dan membimbing (Yunita, Nawantara, & Ilman, 2023). Namun, fokus artikel ini akan lebih menekankan pada penerapan prinsip asih sebagai dasar untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif di UMKM.

Prinsip asih juga mendorong komunikasi yang terbuka dan transparan, di mana setiap individu merasa bebas untuk menyampaikan pendapat dan ide-ide (Wahyuningsih, Dewi, & Hafidah, 2019). Ini membantu membangun rasa saling percaya yang kuat dalam tim, yang dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi. Selain itu, penghargaan terhadap kontribusi karyawan, baik secara formal maupun informal, menjadi kunci untuk menciptakan atmosfer kerja yang kondusif. Ketika karyawan merasa dihargai, mereka cenderung lebih loyal dan produktif. Dengan demikian, penerapan prinsip asih dalam pengelolaan UMKM di Yogyakarta sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan berdaya saing. Dalam konteks pengabdian masyarakat yang dilaksanakan oleh Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa (UST), prinsip asih menjadi fokus utama untuk membantu pelaku UMKM dalam meningkatkan keterampilan, daya saing, dan kesinambungan usaha mereka. Melalui upaya ini, diharapkan UMKM di Yogyakarta dapat tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan, serta memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pertumbuhan ekonomi lokal.

Program pengabdian masyarakat ini dirancang untuk membantu UMKM menghadapi berbagai kendala yang ada. Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa (UST) Yogyakarta berkomitmen tidak hanya menyediakan solusi praktis bagi pelaku usaha, tetapi juga memperkuat nilai-nilai budaya lokal melalui sinergi antara perguruan tinggi dan komunitas bisnis. Komitmen ini sejalan dengan prinsip Catur Dharma, khususnya dalam upaya pelestarian dan pengembangan budaya. Dengan semangat kolaboratif, program ini bertujuan untuk menciptakan ekosistem bisnis yang lebih inklusif, memperkuat keterlibatan sosial, dan mendukung kesejahteraan pekerja di UMKM. Harapannya, UMKM dapat tumbuh menjadi entitas bisnis yang tidak hanya kompetitif secara ekonomi, tetapi juga mampu menjaga keberlanjutan sosial.

II. MASALAH

Observasi dan wawancara dilakukan untuk menggali penerapan nilai asih dalam hubungan kerja di tujuh UMKM: Evia Craft, Es Teh Segar Glagahsari, Shafira's Basreng Factory, Burjo Gorengan Glagahsari, Duta Media Official, Bengkel Momo 24 Jam, dan Ultra High Temptation (UHT) Café. Fokus utama observasi adalah interaksi antara pemilik dan karyawan, pola kerja sama, serta perhatian pemilik terhadap kesejahteraan

tenaga kerja. Wawancara mendalam menggali persepsi karyawan terkait bentuk dukungan emosional, keseimbangan kerja-hidup, dan dampak kepedulian pemilik terhadap motivasi serta kepuasan kerja.

Hasil observasi menunjukkan bahwa pemilik UMKM berupaya menerapkan prinsip asih dengan berbagai cara, meskipun masih fokus pada operasional dan target bisnis. Di Evia Craft, pemilik menciptakan komunikasi santai dan memberikan *reward* kepada karyawan yang mencapai target, meningkatkan motivasi dan perhatian terhadap kebutuhan karyawan. Es Teh Segar Glagahsari menekankan keseimbangan kerja-hidup dengan cuti dan bonus bagi karyawan, sementara Shafira's Basreng Factory memperlakukan karyawan dengan adil dan mengadakan liburan bersama guna menjaga kebahagiaan tim.

Di Burjo Gorengan Glagahsari, pemilik berinteraksi aktif dengan karyawan, mendengarkan keluhan, dan memberikan dukungan emosional untuk menciptakan suasana kerja yang akrab dan nyaman. Duta Media Official Yogyakarta membangun hubungan yang setara dengan karyawan, serta mempererat hubungan melalui liburan bersama dan kunjungan silaturahmi. Bengkel Momo 24 Jam memberikan tip untuk lembur dan mendukung karyawan yang ingin membuka usaha sendiri dengan bantuan fasilitas dan komunikasi yang terbuka. Di Ultra High Temptation (UHT) Café, pemilik memberikan feedback jujur atas kinerja karyawan, sehingga mereka dapat secara mandiri mengevaluasi performa dan memperbaikinya. Namun demikian, implementasi nilai asih di UMKM ini masih menghadapi beberapa tantangan. Nilai asih menekankan pentingnya hubungan kerja yang dilandasi oleh rasa saling menghormati, menghargai kontribusi, dan memperhatikan kesejahteraan setiap pihak, sehingga tercipta lingkungan kerja yang positif dan harmonis (Yunita et al., 2023). Beberapa UMKM menunjukkan inkonsistensi dalam pemberian apresiasi, dengan sebagian karyawan merasa kurang diperhatikan. Selain itu, komunikasi yang terjadi masih cenderung formal dan kurang dialogis, sehingga keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan masih terbatas.

Dukungan terhadap keseimbangan kerja-hidup juga belum optimal, terutama bagi karyawan dengan kebutuhan khusus. Kurangnya evaluasi berkelanjutan mengurangi dampak konsisten penerapan nilai asih dalam jangka panjang. Penguatan dialog terbuka, apresiasi spontan, dan evaluasi berkala dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif, sehingga penerapan nilai asih dapat memberikan manfaat berkelanjutan bagi karyawan dan mendukung keberhasilan usaha.



Gambar 1. Observasi Kondisi Tempat Usaha



Gambar 2. Mitra yang Memiliki Beberapa Pekerja

III. METODE

1. Pra Observasi

Tahap pra observasi (Gambar 3) dilakukan untuk mempersiapkan mahasiswa agar mampu berkontribusi secara efektif dalam kegiatan pengabdian. Mahasiswa dilibatkan langsung sebagai bagian dari tim pengabdian dan dibekali pelatihan intensif terkait teknik observasi partisipatif dan wawancara semi-terstruktur. Observasi ini memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk memahami alur operasional UMKM secara langsung dan mengenali masalah riil di lapangan. Dengan pendekatan partisipatif, mahasiswa tidak hanya belajar tentang bisnis tetapi juga berinteraksi dengan pemilik dan karyawan, sehingga mereka dapat mengidentifikasi peluang perbaikan dan tantangan yang dihadapi. Tim bersama mitra UMKM menyusun kesepakatan kerja sama untuk memastikan setiap aktivitas terlaksana sesuai rencana. Tujuan dari tahapan ini adalah memfasilitasi sinergi antara mitra UMKM dan tim pengabdian sehingga kegiatan dapat berjalan dengan efektif dan menghasilkan manfaat yang optimal bagi semua pihak yang terlibat.



Gambar 3. Tahapan Pengabdian Masyarakat

2. Observasi dan Perumusan Masalah

Pada tahap ini, tim melakukan observasi langsung di lokasi UMKM untuk mempelajari operasional dan manajemen usaha, termasuk interaksi antara pemilik dan karyawan. Wawancara mendalam dengan karyawan dan pemilik dilakukan untuk menggali lebih jauh tentang penerapan konsep asih (kepedulian dan kasih sayang). Dari hasil observasi, ditemukan bahwa sebagian besar pemilik UMKM masih menghadapi tantangan dalam menjaga hubungan harmonis dengan karyawan.

Masalah yang diidentifikasi meliputi minimnya apresiasi dan penghargaan atas kontribusi karyawan, terbatasnya pelatihan berkelanjutan, dan tingginya tingkat pergantian karyawan (turnover). Selain itu, kesejahteraan karyawan belum menjadi prioritas utama, dengan terbatasnya akses pada gaji yang kompetitif serta jaminan sosial, seperti asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan. Kondisi ini menciptakan ketidakpastian yang berpengaruh pada motivasi dan loyalitas karyawan. Kekurangan lain yang ditemukan adalah komunikasi internal yang belum optimal, sehingga karyawan merasa kurang didengarkan dan tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan penting.

3. Persiapan Pelaksanaan Abdimas

Setelah permasalahan diidentifikasi, tim mulai mempersiapkan segala kebutuhan untuk pelaksanaan program. Surat tugas dikeluarkan oleh pihak kampus sebagai bentuk legalitas dan dukungan institusi terhadap kegiatan ini. Tim juga menyusun materi yang berfokus pada penguatan konsep asih, yaitu kepedulian dan perhatian dalam hubungan kerja, terutama dalam manajemen sumber daya manusia. Materi mencakup strategi komunikasi efektif, penghargaan atas kontribusi karyawan, dan pentingnya menjaga keseimbangan antara tujuan bisnis dan kesejahteraan tenaga kerja. Dengan pendekatan ini, pemilik UMKM diharapkan tidak hanya fokus pada operasional dan target bisnis, tetapi juga menyadari bahwa perhatian terhadap karyawan merupakan aset berharga. Penerapan prinsip asih diyakini dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan loyalitas karyawan dalam jangka panjang, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif.

4. Pelaksanaan abdimas

Program pengabdian ini mengadopsi metode *Participatory Learning and Action (PLA)* yang berfokus pada keterlibatan aktif dari pemilik dan karyawan UMKM. Dalam metode ini, mahasiswa UST berperan sebagai fasilitator yang membuka ruang dialog interaktif antara pemilik dan karyawan untuk bersama-sama mengidentifikasi tantangan dan mencari solusi. Proses ini tidak hanya memberikan informasi satu arah, tetapi juga mendorong pemberdayaan dan pembelajaran langsung melalui praktik. Pelaku UMKM dilibatkan dalam setiap tahap pengambilan keputusan dan pelatihan untuk memastikan keberlanjutan penerapan konsep asih. Sesi diskusi interaktif dirancang untuk memperdalam pemahaman tentang pentingnya kepedulian dan komunikasi efektif dalam manajemen karyawan. Selain itu, kolaborasi dengan Universiti Malaysia Sabah dan para ahli seperti Suddin Bin Lada, Ignatius Soni Kurniawan, Ana Fitrotun Nisa, dan Umi Wahidah memperkaya wawasan yang dibagikan dalam kegiatan ini.

5. Luaran dan pelaporan

Kegiatan pengabdian ini didokumentasikan dengan baik dan dipublikasikan di berbagai platform, termasuk media masa online. Publikasi ini bertujuan untuk memperluas dampak kegiatan dan menginspirasi UMKM lain agar lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan sebagai bagian dari strategi bisnis. Tim pengabdian juga menyusun laporan akhir yang berisi seluruh tahapan kegiatan, evaluasi hasil, dan rekomendasi untuk pengembangan lebih lanjut. Laporan ini dilengkapi dengan dokumen pendukung, seperti surat kesediaan mitra, materi pelatihan, dokumentasi kegiatan, dan daftar hadir, untuk memastikan transparansi dan akuntabilitas. Program ini berhasil meningkatkan kesadaran pelaku UMKM akan pentingnya pengembangan usaha berkelanjutan melalui penerapan nilai asih. Pelaku UMKM mulai menyadari bahwa perhatian dan kepedulian terhadap karyawan tidak hanya berdampak pada suasana kerja yang lebih harmonis, tetapi juga mendorong produktivitas dan daya saing usaha dalam jangka panjang.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berlandaskan prinsip "asih," program ini berfokus pada sharing sebagai metode utama untuk memberdayakan pelaku UMKM. Melalui pendekatan *PLA*, kegiatan dirancang agar pelaku UMKM dan tim pengabdian terlibat aktif dalam interaksi langsung dan dialog partisipatif. *PLA* menekankan pembelajaran berbasis pengalaman (*learning by doing*), di mana peserta tidak hanya menerima informasi, tetapi juga berperan aktif dalam diskusi, berbagi pengalaman, dan pengambilan keputusan. Tim pengabdian masyarakat menemukan bahwa pelaku UMKM telah mengimplementasikan konsep "asih" dengan pendekatan yang sesuai dengan kebutuhan spesifik mereka. Hasil pengabdian Hairunisa dan Subiyantoro (2017) juga menyoroti penerapan prinsip "asih" dalam pengabdian kepada UMKM melalui peningkatan keterampilan dalam pembuatan laporan keuangan, yang diiringi dengan pemberian motivasi. Hal ini menggarisbawahi pentingnya prinsip ini dalam membangun kepercayaan dan kapasitas pelaku UMKM. Disisi lain, Alim, Firdaus, dan Dwanoko (2023) menunjukkan bahwa metode *PLA* memiliki dampak signifikan dalam pemberdayaan masyarakat karena memungkinkan solusi yang spesifik dan terarah sesuai dengan kebutuhan lokal. Penelitian Nurchayati, Iswati, dan Murti (2022) menegaskan bahwa strategi pemberdayaan berbasis komunitas tidak hanya memberikan dampak ekonomi yang signifikan bagi masyarakat desa, tetapi juga memperkuat jaringan sosial dan kemandirian kelompok usaha. Hasil ini sejalan dengan temuan Hakam Fatahillah, Faniati, Izzah, dan Putra (2023) yang menunjukkan bahwa pemberdayaan melalui kolaborasi komunitas dapat memperkuat hubungan antar pelaku usaha, meningkatkan keterampilan, dan mendorong inovasi yang berkelanjutan. Meski demikian, hasil ini perlu dikontekstualisasikan lebih lanjut untuk memastikan pendekatan *PLA* tidak hanya

menyelesaikan masalah tetapi juga membangun kapasitas adaptif bagi pelaku UMKM dalam menghadapi tantangan di masa mendatang. Berikut implementasi asih dan usulan pengembangan lebih lanjut.

Evia Craft. Evia Craft telah menciptakan komunikasi santai dan memberikan *reward* kepada karyawan yang mencapai target, yang meningkatkan motivasi mereka. Ini menunjukkan adanya perhatian terhadap kebutuhan karyawan.

Pengembangan yang bisa dilakukan adalah dengan memberi apresiasi spontan kepada karyawan yang menunjukkan inisiatif atau ide baru. Selain itu, pemilik bisa mengadakan pertemuan informal mingguan untuk mendiskusikan perkembangan usaha dan mendengar saran dari karyawan.

Es Teh Segar Glagahsari. Es Teh Segar telah memberikan cuti bagi karyawan yang membutuhkannya dan bonus saat target tercapai. Ini menunjukkan perhatian yang baik terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan karyawan.

Pengembangan yang bisa dilakukan secara sederhana adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih komunikatif, misalnya dengan mengadakan sesi obrolan santai setiap bulan untuk mendengar masukan dan harapan karyawan. Pemilik juga bisa memberikan *reward* sederhana seperti kudapan atau ucapan motivasi untuk meningkatkan semangat kerja.

Shafira's Basreng Factory. Basreng Factory sudah menerapkan prinsip asih dengan memperlakukan karyawan secara adil dan mengadakan liburan bersama untuk menjaga kebahagiaan mereka. Ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Pengembangan sederhana yang bisa diterapkan adalah menyediakan waktu khusus untuk obrolan ringan bersama guna memperkuat hubungan dengan karyawan. Selain itu, pemilik bisa memberikan penghargaan sederhana seperti hadiah kecil bagi karyawan yang konsisten bekerja dengan baik.

Burjo Gorengan Glagahsari. Pemilik Burjo Gorengan, Bapak Didih, telah berinteraksi aktif dengan karyawan, mendengarkan keluhan, dan memberikan dukungan emosional. Pendekatan personal ini menciptakan suasana kerja yang akrab dan nyaman.

Pengembangan sederhana yang bisa dilakukan adalah dengan memberi perhatian ekstra seperti mengingat ulang tahun karyawan atau memberikan ucapan selamat untuk pencapaian kecil. Selain itu, bisa diadakan kumpul bersama sederhana di luar jam kerja untuk memperkuat rasa kebersamaan.



Gambar 4. Pemilik UMKM Bersama Tim Pengabdian Masyarakat

Duta Media Official. Duta Media Official telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang setara dan positif dengan tidak membedakan karyawan serta mengadakan liburan bersama dan kunjungan silaturahmi. Kegiatan ini mempererat hubungan dan membuat karyawan merasa nyaman.

Pengembangan sederhana yang bisa dilakukan adalah mengadakan pertemuan bulanan untuk mendiskusikan perkembangan kerja dan tantangan yang dihadapi karyawan. Selain itu, pemilik bisa memberikan apresiasi kecil seperti ucapan terima kasih atau penghargaan simbolis untuk kinerja yang baik.

Bengkel Momo 24 Jam. Bengkel Momo menerapkan asih dengan memberikan tip untuk kerja lembur, membantu karyawan saat menghadapi kesulitan, dan menciptakan komunikasi yang terbuka. Pemilik juga mendukung pengembangan pribadi karyawan dengan membantu mereka yang ingin membuka bengkel sendiri.

Pengembangan yang masih bisa dilakukan adalah dengan mengadakan pertemuan rutin untuk mendengar aspirasi karyawan, memberikan apresiasi sederhana seperti ucapan terima kasih, serta meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan guna memperkuat rasa memiliki dan motivasi mereka.

Ultra High Temptation (UHT) Café. Di UHT Café, penerapan asih terlihat dari perhatian pemilik terhadap karyawan melalui pemberian *feedback* jujur atas kinerja mereka. Hubungan yang terbuka dan baik antara pemilik dan karyawan membantu menciptakan proses evaluasi yang berkesinambungan, di mana karyawan secara mandiri dapat menyadari apakah kinerja mereka sudah optimal atau perlu perbaikan.

Pengembangan sederhana yang bisa dilakukan adalah dengan mengadakan sesi apresiasi rutin, seperti ucapan terima kasih atau penghargaan kecil bagi pencapaian karyawan. Selain itu, pertemuan informal antar karyawan dan pemilik dapat memperkuat hubungan kekeluargaan dan meningkatkan motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Melalui penerapan prinsip asih, setiap UMKM telah menunjukkan upaya menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan berfokus pada kesejahteraan karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan yang menunjukkan bahwa perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, baik secara emosional maupun material dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mendorong produktivitas usaha (Hairunisya & Subiyantoro, 2017). Prinsip ini mencerminkan kesadaran bahwa hubungan yang harmonis antara pemilik dan karyawan adalah kunci untuk menciptakan iklim kerja yang positif. Pendekatan *PLA* memungkinkan pelaku usaha dan tim pengabdian untuk berinteraksi langsung, menemukan praktik terbaik, serta menggali potensi perbaikan. Meskipun setiap UMKM telah melakukan langkah-langkah positif, pengembangan lebih lanjut, seperti apresiasi sederhana, komunikasi rutin, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan, dapat semakin memperkuat motivasi dan hubungan antara pemilik dan karyawan. Dengan pengembangan ini, diharapkan hubungan kerja yang harmonis dan produktif dapat terjaga, mendorong peningkatan kualitas layanan dan keberlanjutan usaha. Pembahasan ini menjadi landasan penting untuk rekomendasi langkah selanjutnya, memastikan penerapan asih terus berkembang sesuai kebutuhan masing-masing UMKM.

V. KESIMPULAN

Program pengabdian masyarakat ini menekankan pentingnya penerapan prinsip asih dalam pengelolaan UMKM di Yogyakarta. Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa UMKM telah berupaya membangun hubungan kerja yang suportif melalui komunikasi yang baik, penghargaan, dan dukungan emosional. Meskipun demikian, masih ditemukan tantangan seperti kurangnya konsistensi dalam apresiasi, terbatasnya dialog terbuka, dan minimnya evaluasi berkelanjutan, yang memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Dengan penerapan metode *PLA*, kegiatan ini berhasil melibatkan UMKM dan tim pengabdian dalam dialog partisipatif untuk mengidentifikasi masalah dan mencari solusi. Persiapan dan pelaksanaan yang matang memastikan program ini berjalan efektif dan memberikan manfaat bagi semua pihak. Namun, untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis, perlu dilakukan penguatan dialog rutin, apresiasi spontan, dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan.

Secara keseluruhan, penerapan prinsip asih telah memberikan kontribusi positif bagi kesejahteraan karyawan dan keberlanjutan usaha. Program ini diharapkan dapat terus mendorong pertumbuhan UMKM di Yogyakarta, menjaga keseimbangan antara tujuan ekonomi dan nilai sosial, serta mempertahankan identitas budaya lokal dalam setiap aktivitas usaha.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih kepada LP2M Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta dan Universiti Malaysia Sabah atas dukungan dan fasilitas yang mempermudah terlaksananya kegiatan ini. Apresiasi juga kami sampaikan kepada Tim Pengabdian Masyarakat dan mitra UMKM atas dedikasi dan komitmen luar biasa selama kegiatan berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Alim, R., Firdaus, R. M., & Dwanoko, Y. S. (2023). Peningkatan Value Added dan Product Quality Produk Olahan Lidah Buaya melalui Metode PLA pada UMKM Tirta Shanum. *Jurnal ABM-Mengabdi*, 10(2), 67–74.
- Dien, R. M., Arijanto, S., & Liansari, G. P. (2022). Identifikasi Faktor yang Berpengaruh Terhadap Performansi Kerja UMKM Kota Bandung Berdasarkan Kategori Perencanaan Strategis Malcolm Baldrige Criteria for Performance Excellence (MBCfPE). *Prosiding Diseminasi FTI*, 1–9. Retrieved from www.ekon.go.id,
- Hairunisya, N., & Subiyantoro, H. (2017). Pelatihan dan pendampingan pembuatan laporan keuangan kepada pengusaha umkm di kecamatan karangrejo kabupaten tulungagung. *J-ADIMAS (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 5, 35–45.
- Hakam, I. A., Fatahillah, K., Faniati, R. N., Izzah, N. N., & Putra, R. S. (2023). A Systematic Literature Review: Strategi Pengembangan Usaha Mikro dan Menengah (UMKM) Melalui Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains*, 2(1), 61–72.
- Ketamansiswaan, T. D. (2014). *Materi Kuliah Ketamansiswaan*. Yogyakarta: Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta.
- Nur, M. S. (2016). Konsep Pendidikan Ki Hadjar Dewantara: Studi Kasus Pelaksanaan Sistem Among Di SDN Timbulharjo Bantul. *Basic Education*, 5(2), 129–140.
- Nurchayati, Z., Iswati, R., & Murti, E. (2022). UMKM Empowerment Strategy , and Their Effect on the Economy of Village Communities. *Research on Humanities and Social Sciences*, 12(22), 37–45. <https://doi.org/10.7176/RHSS/12-22-04>
- Rochman, A. F. N., Pratama, D. Y., & Anisa, D. (2023). Prinsip Asah Asih Asuh di Ultra High Temptation (UHT) Café.
- Sari, W. N., Fitriani, D., Wulandari, I. W., & Pandin, M. Y. R. (2023). Strategi Financial Resilience Terhadap Ancaman Resesi Ekonomi Pada UMKM Di Kec. Menganti. *CEMERLANG :Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 3(3), 259–274. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/cemerlang.v3i3.1332>
- Trisharsiwi, Prihatni, Y., Karyaningsih, E. W., Hangestiningsih, E., Sumiyati, Y., Susanto, R., ... Sudrajat, I. S. (2020). *Ketamansiswaan*. Yogyakarta: Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta.
- Wahyuningsih, S., Dewi, N. K., & Hafidah, R. (2019). Penanaman Nilai Kemandirian Anak Usia Dini Melalui Konsep Sistem Among (Asah , Asih , Asuh). *Jurnal Pendidikan Dasar*, 7(1), 12–15.
- Wardani, F. P., Albert, V., Mardame, J., Simanjuntak, A. S., Redian, S. A., Suherman, T., ... Dotulong, A. G. (2024). Evaluasi Efektivitas Program Kesejahteraan Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja dan Kepuasan Kerja. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research Volume*, 4(2), 5822–5830.
- Yunita, M., Nawantara, R. D., & Ilman, M. Z. (2023). *Best Practice Implementasi Nilai Asah Asih Asuh Ki Hadjar Dewantara Serta Implikasinya Terhadap Layanan Supervisi Bimbingan dan Konseling*. 22–38.