

EVALUASI SISTEM KOMPENSASI BERBASIS METODE POIN FAKTOR PADA UKM XYZ

**Lindawati Kartika^{1*}, Fitroh Agung Dimas Tetuko¹, Kharismatul Zaenab Akhilla¹,
Feni Apriyani¹, Alda Savana¹, Naufal Rafif Ramadhan¹**

¹Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Prodi Manajemen, Institut Pertanian Bogor (IPB), Indonesia

Email : [*fitroh_tetuko@apps.ipb.ac.id](mailto:fitroh_tetuko@apps.ipb.ac.id)

(*: corresponding author)

Abstrak—Abstrak Sistem kompensasi yang efektif sangat berperan penting dalam manajemen sumber daya manusia karena hal tersebut dapat membantu menarik dan mempertahankan karyawan dalam melakukan tugasnya dengan baik. Sistem kompensasi pada UKM yang baik dapat diukur dengan sistem kompensasi yang diberikan UKM tetap memperhatikan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) serta Upah Minimum Provinsi (UMP) pada masing-masing daerah. Objek penelitian jurnal ini adalah UKM XYZ yang merupakan merupakan UKM yang bergerak pada bidang *Food and Beverage* dengan citarasa khas penikmat teh dengan pelayanan yang ramah kepada pelanggan, UKM XYZ menjual produk minuman kekinian yang memiliki variasi rasa dan harga terjangkau. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi kondisi sistem kompensasi yang diterapkan, mengidentifikasi *compensable factors* yang akan dianalisis, serta menganalisis sistem kompensasi yang ideal Teknik pengumpulan data primer berupa wawancara secara langsung kepada tiga pimpinan dan penyebaran kuesioner kepada karyawan perusahaan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan kualitatif dengan mendeskripsikan sekaligus mengevaluasi sistem kompensasi yang diterapkan di PT XYZ dengan metode eckenrode.

Kata Kunci: Manajemen Kompensasi, *Compensable Factor*, Eckenrode, UKM.

Abstract—An effective compensation system plays an important role in human resource management because it can help attract and retain employees who perform their jobs well. A good compensation system for SMEs can be measured by the compensation provided, while paying attention to the District/City Minimum Wage (UMK) and Provincial Minimum Wage (UMP) in each region. The research object of this journal is XYZ UKM, which is a UKM engaged in the field of Food and Beverage. With the distinctive taste of tea connoisseurs and customer-friendly service, XYZ UKM sells contemporary beverage products with a variety of flavors and affordable prices. The purpose of this research is to identify the condition of the compensation system that is applied, identify compensable factors to be analyzed, and analyze the ideal compensation system. Primary data collection techniques include direct interviews with three leaders and the distribution of questionnaires to company employees. This research is a quantitative and qualitative study, describing and evaluating the compensation system implemented at PT XYZ with the eckenrode method.

Keywords: Compensation System, *Compensable Factor*, Eckenrode, UKM

1. PENDAHULUAN

UKM merupakan pilar penting dalam perekonomian yang sangat berperan dalam menyumbang dan menumbuhkan perekonomian negara. UKM berperan dalam memperluas lapangan kerja dan mengurangi tingkat pengangguran di Indonesia. Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Usaha Mikro adalah usaha yang dimiliki oleh perorangan dan badan usaha milik perorangan. Usaha Mikro memiliki aset maksimal Rp 50 juta (tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha). Usaha Mikro punya omset maksimal Rp 300 juta per tahun. Usaha Kecil adalah usaha yang berdiri sendiri, bukan anak usaha atau cabang dari usaha menengah atau besar. Usaha Kecil memiliki aset senilai Rp 50 juta sampai Rp 500 juta, di luar tanah dan bangunan. Hasil penjualan mencapai Rp 300 juta sampai Rp 2.5 miliar per tahun. Usaha kelas menengah juga dimiliki oleh perorangan atau badan usaha milik pribadi. Usaha ini juga bukan cabang atau anak usaha perusahaan lain. Jumlah aset yang dimiliki Usaha Menengah senilai Rp 500 juta sampai Rp 10 miliar. Sedangkan untuk omset atau penjualan yang didapatkan sebesar Rp 2.5 miliar sampai 50 miliar per tahun.

Berdasarkan pentingnya UKM bagi perekonomian, maka kemampuan sumber daya manusia yang mumpuni dalam menunjang pertumbuhan UKM tersebut perlu menjadi perhatian. Adanya SDM yang mumpuni tentunya perlu didukung oleh adanya sistem kompensasi yang layak oleh UKM tersebut. Kelayakan tersebut dapat diukur dengan sistem kompensasi yang diberikan UKM tetap memperhatikan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) serta Upah Minimum Provinsi (UMP) pada masing-masing daerah. Menurut (Jaka dan Oki, 2019) kompensasi adalah merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Menurut (Handoko, 2008) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri. (Stoner, 1986) mengemukakan empat alasan perlunya sebuah organisasi memberlakukan sistem kompensasi yang baik di antaranya:

- a. Dengan adanya kompensasi sebuah organisasi dapat menarik minat calon karyawan yang memiliki kualitas yang baik. Selain itu bagi karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya.
- b. Untuk mempertahankan karyawan yang ada. Karena jika kompensasi di sebuah organisasi kurang baik maka karyawan akan mencari organisasi dengan sistem kompensasi yang baik.
- c. Memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya dengan memberikan insentif.
- d. Dengan sistem kompensasi yang baik ini dapat mengurangi biaya organisasi, karena mungkin suatu organisasi akan mengeluarkan biaya yang lebih besar jika tidak memiliki sistem kompensasi yang baik agar organisasi dapat mencapai tujuan.

Tiga jenis kompensasi secara garis besar menurut Nawawi dalam (Priansa, 2017) adalah sebagai berikut:

- Kompensasi Langsung Penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.
- Kompensasi Tidak Langsung Pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.
- Insentif Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu

Sistem penggajian di Indonesia ditentukan oleh konsep 3P. Konsep 3P adalah kepanjangan dari *pay for position, person, and performance* yang digunakan untuk menentukan besaran kompensasi yang harus diberikan perusahaan kepada karyawannya.

- *Pay for person* adalah sistem penggajian yang memperhatikan pendidikan, pengalaman, dan kemampuan yang dimiliki karyawan.
- *Pay for position* adalah sistem penggajian yang memperhatikan hierarki jabatan pada masing-masing karyawan.
- *Pay for performance* adalah sistem penggajian yang memperhatikan performa atau prestasi yang dikerjakan oleh karyawan.

Sesuai dengan proses penelitian yang telah dikemukakan yang dilakukan seperti yang diperlihatkan pada Gbr 2 maka hasil penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

UKM XYZ merupakan salah satu usaha kecil yang bergerak di bidang industri *food and beverage* dan menjual minuman teh berbagai varian rasa di daerah Bogor. UKM ini memiliki karyawan sebanyak 31 orang. Dalam penerapan sistem kompensasinya, UKM XYZ memberikan kompensasi karyawannya berdasarkan jabatan, kinerja karyawan, dan juga lama bekerja. Agar kualitas SDM pada UKM XYZ tersebut meningkat, maka perlu dilakukan pembenahan terhadap sistem kompensasi yang telah diberikan kepada karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penyusunan *compensable factors* melalui konsep metode poin faktor?
2. Bagaimana evaluasi kompensasi melalui penyusunan metode poin faktor dalam menentukan poin per kriteria *compensable factor* di UKM XYZ?
3. Bagaimana implementasi penetapan upah pada UKM XYZ berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021?

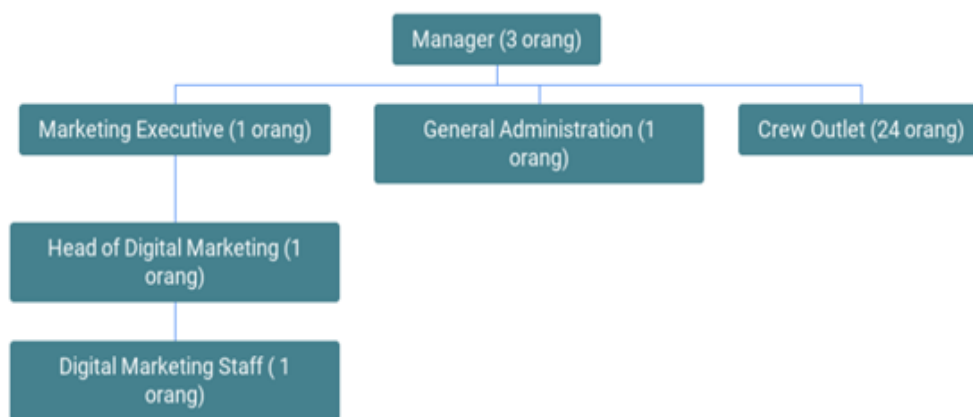
2. METODE

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil objek penelitian UKM minuman teh yaitu UKM XYZ. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif yang digunakan untuk memperoleh gambaran tentang informasi, penjelasan, dan kondisi yang berkaitan dengan objek penelitian secara faktual, akurat dan sistematis. Menurut Umar (2010), suatu kasus kajian bertujuan untuk melakukan kajian yang lebih mendetail, mendalam dan menyeluruh terhadap suatu objek tertentu yang biasanya relatif kecil dalam kurun waktu tertentu waktu, termasuk lingkungan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan secara mendalam dan langsung wawancara dengan manajemen minuman teh, Kemitraan XYZ sebagai responden. Data sekunder dikumpulkan melalui perusahaan dokumen, situs web, dan literatur. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, kuesioner, observasi, dan literatur. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 31 karyawan yang terdiri dari tiga *Manager*, satu *Marketing Executive*, satu *Head of Digital Marketing*, satu *Digital Marketing Staff*, satu *General Administration*, dan dua puluh empat *Crew Outlet*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode poin faktor. Selanjutnya, dilakukan perhitungan bobot dari faktor-faktor yang telah dirumuskan menggunakan bantuan Google Spreadsheet. Dalam penentuan setiap bobotnya, didapatkan dari kuesioner yang diisi oleh pakar untuk memberikan nilai bobot pada faktor kunci pekerjaan dalam pelaksanaan pekerjaan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran Umum Sistem Kompensasi UKM XYZ

UKM XYZ merupakan UKM yang bergerak pada bidang *Food and Beverage* dengan citarasa khas penikmat teh dengan pelayanan yang ramah kepada pelanggan, UKM XYZ menjual produk minuman kekinian yang memiliki variasi rasa dan harga terjangkau. UKM XYZ ini terletak di Taman Dramaga Hijau Blok, Blok F1, Babakan, Kec. Dramaga, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16680. Visi dari UKM XYZ ini menjadi pelopor minuman variasi teh, harga terjangkau dan pelayanan yang ramah. UKM ini memiliki 31 karyawan yang terdiri dari tiga *Manager*, satu *Marketing Executive*, satu *Head of Digital Marketing*, satu *Digital Marketing Staff*, satu *General Administration*, dan dua puluh empat *Crew Outlet*.



Gambar 1. Struktur UKM XYZ

Berdasarkan data keuangan yang diperoleh, omset per bulan dari UKM XYZ sebesar Rp.800.000.000,-. Pemetaan gaji (*salary mapping*) berdasarkan jabatan merupakan analisis yang digunakan pada sistem sistem kompensasi dalam UKM XYZ. Namun, dilihat dari struktur organisasinya, UKM XYZ masih memiliki jabatan (*job title*) yang kurang jelas dan beragam. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis dan evaluasi lebih lanjut untuk melakukan pembenahan pemberian kompensasi di UKM XYZ yang adil dan sesuai berdasarkan tingkatan struktur atau jabatannya.

3.2 Penentuan *Compensable Factors*

Sesuai dengan proses penelitian yang telah dikemukakan yang dilakukan seperti yang diperlihatkan pada Gbr 2 maka hasil penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

Terdapat 10 macam *compensable factor* yang digunakan oleh UKM XYZ untuk menjadi dasar penentuan beban kerja pada masing-masing *job title*. Setiap *compensable factor* menyatakan perbedaan beban kerja dengan menggunakan beberapa level sebagai pembeda. Perumusan *compensable factor* bersumber pada HAY dictionary, competence dictionary of Chicago State University, dan NHS job evaluation handbook.

Faktor-faktor tersebut harus bersifat universal serta memuat ciri-ciri utama dari *job title* terkait, sehingga dapat disesuaikan dan dapat digunakan untuk penentuan kompensasi pada tiap *job title*. Dari perumusan *compensable factor* tersebut, dihasilkan 10 faktor beserta level ukurannya, diantaranya:

1. Pendidikan dengan 4 level
2. Pengalaman dengan 4 level
3. Komunikasi dengan 3 level
4. Analisa dan Pemecahan Masalah dengan 3 level
5. Tanggung Jawab terhadap Catatan dan Laporan dengan 5 level
6. Kreativitas dengan 3 level
7. Orientasi Pelayanan Pelanggan dengan 5 level
8. Usaha fisik dengan 5 level
9. Keterampilan Perencanaan dan Organisasi dengan 5 level
10. Kerjasama Tim dengan 3 level

3.3 Desain Evaluasi Sistem Kompensasi Dengan Metode Eckenrode

UMKM XYZ sebelumnya telah menentukan sistem kompensasi yang terbagi menjadi lima level jabatan dengan terdiri dari 8 *job title* yang dapat dilihat melalui Tabel 1.

Tabel 1. Evaluasi Sistem Kompensasi 5 Level Jabatan

NO	NAMA	JAB-ATAN	TINGKAT PEN-DIDIKAN	GAJI POKOK PER-BULAN	TUNJANGAN			BONUS	TOTAL DITERIMA	LEMBUR
					MAKAN	TRANSPORT	HARRIAYA			
LEVEL V										
1	Indra Thamrin, SKPm, MM	Marketing & Finance Manager	S1/ sederajat	Rp7.000.000	Rp300.000	Rp180.000	Rp7.000.000		Rp7.480.000	Rp23.000/jam
2	Suma Nugraha, SE, MM	HR & Operation Manager	S1/ sederajat	Rp7.000.000	Rp300.000	Rp180.000	Rp7.000.000		Rp7.480.000	
3	Agung Wibowo, SE	Strategy Business & SCM Manager	S1/sederajat	Rp6.500.000	Rp300.000	Rp180.000	Rp6.500.000	-	Rp6.980.000	Rp20.000/jam

NO	NAMA	JAB-ATAN	TINGKAT PEN-DIDIKAN	GAJI POKOK PER-BULAN	TUNJANGAN			BONUS	TOTAL DITERIMA	LEMBUR
					MAKAN	TRANSPORT	HARRIAYA			
LEVEL IV										
4	Caca Kurnia	Head of Marketing	D3/ sederajat	Rp5.000.000	Rp240.000	Rp150.000	Rp5.000.000	5% dari omzet perbulan	Rp5.390.000	Rp28.000/jam
LEVEL III										
5	Siska Aulia	Marketing Executive	D3/ sederajat	Rp3.900.000	Rp210.000	Rp120.000	Rp3.900.000		Rp4.230.000	Rp24.000/jam
LEVEL II										
6		Digital Marketing Staff	SMA/ sederajat	Rp3.200.000	Rp180.000	Rp90.000	Rp3.200.000	2% dari omzet perbulan	Rp3.470.000	Rp17.000/jam
7	Ica Mutia	General Administrator	D3/ sederajat	Rp2.900.000	Rp180.000	Rp90.000	Rp2.900.000	3% dari omzet perbulan	Rp3.170.000	Rp17.000/jam
LEVEL I										
8	Salsa Billa siedra fasha	Senior Crew 1	SMA/ sederajat	Rp2.500.000	Rp150.000	Rp90.000	Rp2.500.000	1% dari omzet perbulan	Rp2.740.000	Rp14.000/jam
9	Nurul Fauziah	Senior Crew 2	SMA/ sederajat	Rp2.500.000	Rp150.000	Rp90.000	Rp2.500.000		Rp2.740.000	
10	Chiara listiadin	Senior Crew 3	SMA/ sederajat	Rp2.500.000	Rp150.000	Rp90.000	Rp2.500.000		Rp2.740.000	
11	Amelia Rahmadanti	Senior Crew 4	SMA/ sederajat	Rp2.500.000	Rp150.000	Rp90.000	Rp2.500.000		Rp2.740.000	
12	Marneta Putri Suhendar	Senior Crew 5	SMP/ sederajat	Rp2.500.000	Rp150.000	Rp90.000	Rp2.500.000		Rp2.740.000	

NO	NAMA	JAB-ATAN	TINGKAT PEN-DIDIKAN	GAJI POKOK PER-BULAN	TUNJANGAN			BONUS	TOTAL DITERIMA	LEMBUR
					MAKAN	TRANSPORT	HARRI RAYA			
13	Desi Fitriani Arief	Senior Crew 6	SMA/ sederajat	Rp2.500.000	Rp150.000	Rp90.000	Rp2.500.000		Rp2.740.000	
14	Yunita	Senior Crew 7	SMA/ sederajat	Rp2.500.000	Rp150.000	Rp90.000	Rp2.500.000		Rp2.740.000	
15	Adilla Amelia Putri	Senior Crew 8	SMP/ sederajat	Rp2.500.000	Rp150.000	Rp90.000	Rp2.500.000		Rp2.740.000	
16	Isna pratiwi	Senior Crew 9	SMP/ sederajat	Rp2.500.000	Rp150.000	Rp90.000	Rp2.500.000		Rp2.740.000	
17	Dara Octavian a	Junior Crew 1	SMA/ sederajat	Rp1.800.000	Rp150.000	Rp90.000	Rp1.800.000		Rp2.040.000	
18	Anita Listiana	Junior Crew 2	SMP/ sederajat	Rp1.800.000	Rp150.000	Rp90.000	Rp1.800.000		Rp2.040.000	
19	Sri Dewi Karmawati	Junior Crew 3	SMP/ sederajat	Rp1.800.000	Rp150.000	Rp90.000	Rp1.800.000		Rp2.040.000	
20	Lesta Padilah	Junior Crew 4	SMA/ sederajat	Rp1.800.000	Rp150.000	Rp90.000	Rp1.800.000		Rp2.040.000	
21	Novi Marlina sandi	Junior Crew 5	SMP/ sederajat	Rp1.800.000	Rp150.000	Rp90.000	Rp1.800.000		Rp2.040.000	
22	Sila Nurpateha	Junior Crew 6	SMA/ sederajat	Rp1.800.000	Rp150.000	Rp90.000	Rp1.800.000		Rp2.040.000	Rp10.000/jam

NO	NAMA	JAB-ATAN	TINGKAT PEN-DIDIKAN	GAJI POKOK PER-BULAN	TUNJANGAN			BONUS	TOTAL DITERIMA	LEMBUR
					MAKAN	TRANSPORT	HARRIAYA			
23	Lulu Nurpadilah	Junior Crew 7	SMA/ sederajat	Rp1.800.000	Rp150.000	Rp90.000	Rp1.800.000		Rp2.040.000	
24	Rahmawati	Junior Crew 8	SMP/ sederajat	Rp1.800.000	Rp150.000	Rp90.000	Rp1.800.000		Rp2.040.000	
25	Sri Haryati	Junior Crew 9	SMP/ sederajat	Rp1.800.000	Rp150.000	Rp90.000	Rp1.800.000		Rp2.040.000	
26	Yayang Yunita Alvidah	Junior Crew 10	SMA/ sederajat	Rp1.800.000	Rp150.000	Rp90.000	Rp1.800.000		Rp2.040.000	
27	Iin sofiani	Junior Crew 11	SMP/ sederajat	Rp1.800.000	Rp150.000	Rp90.000	Rp1.800.000		Rp2.040.000	
28	Tina Sugiarti	Junior Crew 12	SMA/ sederajat	Rp1.800.000	Rp150.000	Rp90.000	Rp1.800.000		Rp2.040.000	
29	Tejo Harahap	Junior Crew 13	SMP/ sederajat	Rp1.800.000	Rp150.000	Rp90.000	Rp1.800.000		Rp2.040.000	
30	Sutisna	Junior Crew 14	SMA/ sederajat	Rp1.800.000	Rp150.000	Rp90.000	Rp1.800.000		Rp2.040.000	
31	Endah Sri	Junior Crew 15	SMA/ sederajat	Rp1.800.000	Rp150.000	Rp90.000	Rp1.800.000		Rp2.040.000	

Berikutnya akan dilakukan pembobotan atas masing-masing *compensable factors* yang telah ditentukan sebelumnya berdasarkan diskusi oleh tiga pimpinan UKM XYZ yang terdiri dari *Marketing and Finance Manager*, *HR & Operation Manager*, dan *Business Strategy & SCM Manager*. Pemberian bobot perlu dilakukan untuk mengetahui tingkat kepentingan antara nilai faktor pada *compensable factors*, seperti dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Bobot Nilai Masing-Masing Faktor

NO	FAKTOR	URUTAN										TOTAL	N	BOBOT
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1	Pendidikan		1	1	1							3	19	0,0955
2	Pengalaman		1	2								3	22	0,1106
3	Komunikasi	1	2									3	25	0,1256
4	Analisis dan Pemecahan Masalah			2	1							3	17	0,0854
5	Tanggung Jawab Terhadap Catatan dan Laporan	1	2									3	25	0,1256
6	Kreativitas				1	2						3	16	0,0804
7	Orientasi Pelayanan Pelanggan		2	1								3	23	0,1156
8	Usaha Fisik					1	2					3	13	0,0653
9	Keterampilan Perencanaan dan Organisasi		1	1	1							3	21	0,1055
10	Kerjasama Tim			1	1	1						3	18	0,0905
NILAI		9	8	7	6	5	4	3	3	1	0	46	199	1

Bobot berasal dari pembagian poin masing-masing *compensable factors* dengan total poin secara keseluruhan, kemudian dikalikan dengan 100%.Langkah selanjutnya adalah dengan menentukan poin dari setiap derajat atau tingkatan faktor yang dapat dilihat melalui Tabel 3.

Tabel 3. Tingkatan Faktor

NO	FAKTOR	BOBOT	Interval Indikator Pengukuran Kinerja					Interval
			1	2	3	4	5	
1	Pendidikan	0,0955	10	38	67	95		29
2	Pengalaman	0,1106	11	44	77	111		33
3	Komunikasi	0,1256	13	69	126			57
4	Analisis dan Pemecahan Masalah	0,0854	9	47	85			38
5	Tanggung Jawab Terhadap Catatan dan Laporan	0,1256	13	41	69	97	126	28
6	Kreativitas	0,0804	8	44	80			36
7	Orientasi Pelayanan Pelanggan	0,1156	12	38	64	90	116	26
8	Usaha Fisik	0,0653	7	21	36	51	65	15
9	Keterampilan Perencanaan dan Organisasi	0,1055	11	34	58	82	106	24
10	Kerjasama Tim	0,0905	9	50	90			41

Setelah diketahui poin dari setiap derajat *compensable factors*, selanjutnya adalah menentukan jumlah poin pada masing-masing *compensable factors*, dapat terlihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Jumlah Poin Masing-Masing Faktor

		Pen-didikan	Pengalaman	Komunikasi	Analisis dan Pemecahan Masalah	Tanggung Jawab terhadap Catatan dan Laporan	Kreativitas	Orientasi pelayanan pelanggan	Usaha Fisik	Keterampilan Perencanaan dan Organisasi	Kerjasama Tim	Total Job Value
No	Job Title	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	Marketing & Finance Manager	91	111	126	86	126	80	64	7	106	91	888
2	HR & Operation Manager	91	111	126	86	126	80	64	7	106	91	888
3	Strategy Business & SCM Manager	91	111	126	47	98	80	64	7	106	91	821
4	Head of Marketing	64	78	69	47	98	44	64	21	58	91	620
5	Marketing Executive	36	44	69	47	69	8	64	21	58	91	507
6	Digital Marketing Staff	36	44	69	9	69	8	64	21	34	50	404
7	General Administrator	36	44	69	9	69	8	38	21	34	50	378
8	Senior Crew 1	36	44	69	9	69	8	38	36	11	9	329
9	Senior Crew 2	36	44	69	9	69	8	38	36	11	9	329
10	Senior Crew 3	36	44	69	9	69	8	38	36	11	9	329
11	Senior Crew 4	36	44	69	9	69	8	38	36	11	9	329
12	Senior Crew 5	36	44	69	9	69	8	38	36	11	9	329
13	Senior Crew 6	36	44	69	9	69	8	38	36	11	9	329
14	Senior Crew 7	36	44	69	9	69	8	38	36	11	9	329
15	Senior Crew 8	36	44	69	9	69	8	38	36	11	9	329
16	Senior Crew 9	36	44	69	9	69	8	38	36	11	9	329
17	Junior Crew 1	36	11	13	9	41	8	38	51	11	9	227
18	Junior Crew 2	36	11	13	9	41	8	38	51	11	9	227

		Pen-didikan	Pengalaman	Komunikasi	Analisis dan Pemecahan Masalah	Tanggung Jawab terhadap Catatan dan Laporan	Kreativitas	Orientasi pelayanan pelanggan	Usaha Fisik	Keterampilan Perencanaan dan Organisasi	Kerjasama Tim	Total Job Value
No	Job Title	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
19	Junior Crew 3	36	11	13	9	41	8	38	51	11	9	227
20	Junior Crew 4	36	11	13	9	41	8	38	51	11	9	227
21	Junior Crew 5	36	11	13	9	41	8	38	51	11	9	227
22	Junior Crew 6	36	11	13	9	41	8	38	51	11	9	227
23	Junior Crew 7	36	11	13	9	41	8	38	51	11	9	227
24	Junior Crew 8	36	11	13	9	41	8	38	51	11	9	227
25	Junior Crew 9	36	11	13	9	41	8	38	51	11	9	227
26	Junior Crew 10	36	11	13	9	41	8	38	51	11	9	227
27	Junior Crew 11	36	11	13	9	41	8	38	51	11	9	227
28	Junior Crew 12	36	11	13	9	41	8	38	51	11	9	227
29	Junior Crew 13	36	11	13	9	41	8	38	51	11	9	227
30	Junior Crew 14	36	11	13	9	41	8	38	51	11	9	227
31	Junior Crew 15	36	11	13	9	41	8	38	51	11	9	227

Berdasarkan pada Tabel 4 diperoleh *job point* tertinggi pada jabatan *Marketing and Finance Manager* dan *HR & Operation Manager*. Hal tersebut telah sesuai apabila dibandingkan dengan struktur hirarki perusahaan. Kemudian dilakukan perhitungan atas besaran kompensasi yang diterima masing-masing *job title* dengan cara mengalikan besaran rupiah/poin dengan jumlah poin yang dimiliki oleh *job title*. Besaran rupiah/poin didapatkan dari pembagian atas jumlah maksimal persentase kompensasi yang dikeluarkan oleh UKM XYZ. Adapun jumlah maksimal persentase kompensasi oleh UKM XYZ yaitu 11% dari total omset atau sekitar Rp88.000.000. Hasil dari evaluasi kompensasi pada UKM XYZ dan detail perbandingan dengan gaji sebelumnya dapat terlihat melalui Tabel 5.

Tabel 5. Detail Perbandingan Dengan Gaji Sebelumnya

NO	JABATAN	GAJI POKOK AKTUAL	GAJI POKOK BARU (ECKENRODE)	PERSENTASE KENAIKAN GAJI (ECKENRODE)
LEVEL V				
1	Marketing & Finance Manager	Rp7.000.000	Rp7.187.601	2,68%

2	HR & Operation Manager	Rp7.000.000	Rp7.187.601	2,68%
3	Strategy Business & SCM Manager	Rp6.500.000	Rp6.645.294	2,24%
LEVEL IV				
4	Head of Marketing	Rp5.000.000	Rp5.018.370	0,37%
LEVEL III				
5	Marketing Executive	Rp3.900.000	Rp4.103.732	5,22%
LEVEL II				
6	Digital Marketing Staff	Rp3.200.000	Rp3.270.035	2,19%
7	General Administrator	Rp2.900.000	Rp3.059.587	5,50%
LEVEL I				
8	Senior Crew 1	Rp2.500.000	Rp2.662.974	6,52%
9	Senior Crew 2	Rp2.500.000	Rp2.662.974	6,52%
10	Senior Crew 3	Rp2.500.000	Rp2.662.974	6,52%
11	Senior Crew 4	Rp2.500.000	Rp2.662.974	6,52%
12	Senior Crew 5	Rp2.500.000	Rp2.662.974	6,52%
13	Senior Crew 6	Rp2.500.000	Rp2.662.974	6,52%
14	Senior Crew 7	Rp2.500.000	Rp2.662.974	6,52%
15	Senior Crew 8	Rp2.500.000	Rp2.662.974	6,52%
16	Senior Crew 9	Rp2.500.000	Rp2.662.974	6,52%
17	Junior Crew 1	Rp1.800.000	Rp1.837.819	2,10%
18	Junior Crew 2	Rp1.800.000	Rp1.837.371	2,08%
19	Junior Crew 3	Rp1.800.000	Rp1.837.371	2,08%
20	Junior Crew 4	Rp1.800.000	Rp1.837.371	2,08%
21	Junior Crew 5	Rp1.800.000	Rp1.837.371	2,08%
22	Junior Crew 6	Rp1.800.000	Rp1.837.371	2,08%
23	Junior Crew 7	Rp1.800.000	Rp1.837.371	2,08%
24	Junior Crew 8	Rp1.800.000	Rp1.837.371	2,08%
25	Junior Crew 9	Rp1.800.000	Rp1.837.371	2,08%
26	Junior Crew 10	Rp1.800.000	Rp1.837.371	2,08%
27	Junior Crew 11	Rp1.800.000	Rp1.837.371	2,08%
28	Junior Crew 12	Rp1.800.000	Rp1.837.371	2,08%
29	Junior Crew 13	Rp1.800.000	Rp1.837.371	2,08%
30	Junior Crew 14	Rp1.800.000	Rp1.837.371	2,08%
31	Junior Crew 15	Rp1.800.000	Rp1.837.371	2,08%
TOTAL GAJI		Rp85.000.000	Rp88.000.000	3,53%

3.4 Implikasi Manajerial

PT XYZ dapat menggunakan hasil dari evaluasi sistem kompensasi berbasis *eckenrode system* ini untuk menetapkan model kompensasi yang baru. Hal ini dianggap lebih sesuai karena telah disesuaikan dengan beban kerja sesuai *compensable factors* yang kemudian menghasilkan nilai *job value* serta besaran kompensasi yang harus diberikan PT XYZ kepada setiap karyawannya pada masing-masing *job title*. Penyesuaian menggunakan hasil evaluasi sistem kompensasi ini juga dapat berimplikasi positif terhadap sistem kompensasi di PT XYZ karena dapat meminimalkan margin dengan UMP dan UMK yang berlaku.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan, UKM XYZ belum melakukan evaluasi jabatan untuk menentukan besaran gaji yang diberikan kepada para karyawan. Kompensasi yang diterima oleh karyawan UKM XYZ yaitu gaji pokok, tunjangan makan, tunjangan transportasi, tunjangan hari raya, tunjangan lembur, dan bonus. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Eckenrode System*. Berdasarkan hasil perumusan faktor evaluasi jabatan, didapatkan 10 faktor, yaitu: 1) pendidikan, 2) pengalaman, 3) komunikasi, 4) analisa dan pemecahan masalah, 5) tanggung jawab terhadap catatan dan laporan, 6) kreativitas, 7) orientasi pelayanan pelanggan, 8) usaha fisik, 9) keterampilan perencanaan dan organisasi, dan 10) kerja sama tim. Faktor dengan bobot tertinggi yaitu komunikasi serta tanggung jawab terhadap catatan dan laporan dengan nilai bobot sebesar 0,1256. Faktor dengan bobot terendah yaitu faktor usaha fisik dengan nilai bobot sebesar 0,0653. Hasil dari evaluasi jabatan dibagi menjadi lima *grade* dan poin untuk masing-masing jabatan yaitu: a) Marketing & Finance Manager sebesar 888, HR & Operation Manager sebesar 888, Strategy Business & SCM Manager sebesar 821; b) Head of Marketing sebesar 620; c) Marketing Executive sebesar 507; d) Digital Marketing Staff sebesar 404 dan General Administrator sebesar 378; serta e) Senior Crew sebesar 329 dan Junior Crew sebesar 227.

REFERENCES

- CC Competency Dictionary | Human Resources | Chicago State University. (2023). *Csu.edu*. <https://www.csu.edu/humanresources/empdev/competencyDictionary.htm>
- Franchise Teh | Waralaba teh | Minuman Teh Kekinian. (2020, September 22). Waralaba Minuman Teh Kekinian | Peluang Usaha Minuman Teh Your Tea, Modal Kecil Untung Besar , Franchise Teh. <https://bisnisteh.com/>
- Hay Group Competency. (2023). *Scribd*. <https://www.scribd.com/doc/118401381/Hay-Group-Competency#>
- Inkana Izatifiqa R Putri. (2021, October 27). Jual Teh Beragam Rasa, Alumni IPB Raup Omzet Ratusan Juta/Bulan. *Detikfood; detikcom*. <https://food.detik.com/berita-boga/d-5785485/jual-teh-beragam-rasa--alumni-ipb-raup-omzet-ratusan-jutabulan>
- NHS Job Evaluation Handbook. (2023). *NHS Employers*. <https://www.nhsemployers.org/publications/nhs-job-evaluation-handbook>
- Santosa J. dan Rosanto O. 2019. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta. Vol 3(2) : 21 - 30.
- Stevani Monica Napitupulu, Hayatul Syamila, Megawaty Triharapito Sibagariang, & Tifany Yosephin Sihaloho. (2022, February 28). Analisis Sistem Kompensasi Berdasarkan Salary Mapping Adhered dan Overlapping pada UKM GF. *ResearchGate; unknown*. https://www.researchgate.net/publication/360624862_Analisis_Sistem_Kompensasi_Berdasarkan_Salary_Mapping_Adhered_dan_Overlapping_pada_UKM_GF/link/637f856fc2cb154d29216fa2/download.