

Optimasi Skema Gaji Karyawan UKM XYZ Di Kota Bogor Menggunakan Metode Adhered Dan Overlapping

Adzharra Welvinanda¹, Betah Cendikia Succesy², Fairuz Jinan Lam'a³, Intan Puspitasari⁴, Sabilatussilmi Fairuzi⁵, Lindawati Kartika^{6*}

^{1,2,3,4,5,6}Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Departemen Manajemen, IPB University, Bogor, Indonesia

Email: ¹adzwelvinanda@apps.ipb.ac.id, ²cendikiabetah@apps.ipb.ac.id, ³intanpuspitan@apps.ipb.ac.id, ⁴fairuz1807fairuz@apps.ipb.ac.id, ⁵silmifairuzi@apps.ipb.ac.id, ⁶linda@apps.ipb.ac.id

(* : coresponding author)

Abstrak – UKM XYZ merupakan salah satu usaha di bidang kuliner. UKM berlokasi di Kota Bogor, Jawa Barat, yang telah berdiri sejak 1963. UKM ini dikelola oleh 23 *staff* yang memiliki peran masing-masing, mulai dari *supervisor* hingga satpam. Kesejahteraan karyawan sangat penting dalam bisnis, salah satu faktor kesejahteraan karyawan dapat dilihat dari sistem kompensasi yang diterapkan. Kompensasi yang diberikan bisa berupa gaji pokok atau tunjangan dan fasilitas lainnya. Pemberian upah yang diterapkan oleh UKM XYZ adalah sistem gaji harian. Besarnya gaji pokok berbeda-beda, ditentukan oleh jenis pekerjaan pada UKM ini. Penentuan sistem kompensasi pada UKM XYZ belum ideal karena kurang memperhatikan faktor lain. Oleh karena itu, penelitian ini ditujukan sebagai evaluasi sistem kompensasi bagi UKM ini. Penelitian ini berasaskan teori *Salary mapping* sehingga dapat dilihat gambaran sistem kompensasi yang lebih baik lagi untuk UKM ini. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan *compensable factor*, *analysis given system (job grading)*, dan metode sederhana dengan skema *adhered* serta *overlapping* yang diharapkan dapat membantu meningkatkan kepuasan karyawan dalam sistem kompensasi.

Kata Kunci: *Salary Mapping*, Kepuasan Karyawan, Kompensasi, *Job Grading*, Metode Adhered Overlapping

Abstract – *UKM XYZ is one of the culinary businesses located in Bogor City, West Java, which has been established since 1963. Managed by 23 staff members with various roles, ranging from Supervisors to security guards, the welfare of employees is crucial in the business. One aspect of employee welfare can be observed through the compensation system implemented. Compensation provided may include basic salary, allowances, and other benefits. UKM XYZ adopts a daily wage payment system for its staff, with the amount varying based on the job type within the UKM. However, the current compensation system lacks consideration for other factors, making it less than ideal. Therefore, this research aims to evaluate the compensation system for UKM XYZ. Drawing on Salary mapping theory, this study seeks to provide a better understanding of the compensation system for the UKM. The methods employed in this research include compensable factors, analysis of the given system (job grading), and a simple method with adhered and overlapping schemes, aimed at enhancing employee satisfaction within the compensation system.*

Keywords: *Salary Mapping, Employee Satisfaction, Compensation, Job Grading, Adhered Overlapping Method.*

1. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aspek penting dalam suatu usaha. Karyawan berperan langsung dalam sistem produksi. Jika kinerja karyawan baik maka menghasilkan hal yang baik pula. Kinerja karyawan menjadi lebih baik jika masing-masing karyawan menyadari tugas dan peran dalam kegiatan produksi. Salah satu faktor yang menyebabkan karyawan menjunjung tinggi integritas dalam bekerja adalah motivasi. Motivasi dapat memicu semangat dalam bekerja pada karyawan sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhan pribadi dan di sisi lain UKM dapat memenuhi tujuannya (Widodo, 2022). Gaji karyawan adalah salah satu bentuk motivasi karena dapat menimbulkan semangat kerja. Sistem pengupahan/gaji karyawan dapat disusun menggunakan sistem kompensasi.

Menurut Pasal 5 Ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021, kebijakan pengupahan dilakukan dengan tujuan untuk melindungi hak pekerja atau buruh untuk mendapatkan standar penghidupan yang layak sesuai dengan martabat kemanusiaan. Oleh karena itu, hak-hak pekerja seharusnya ditetapkan dengan mempertimbangkan prinsip kesetaraan yang berarti berbagai sektor industri yang menyediakan kesempatan kerja harus dipertimbangkan saat menetapkan hak-hak tersebut (Alvian, 2023). Artinya, saat menetapkan dan menghitung upah minimum, pemberi kerja

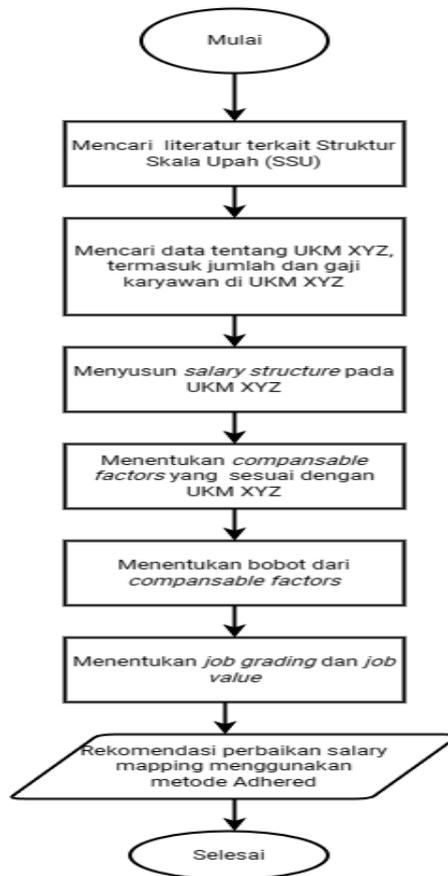
diharapkan untuk mempertimbangkan kapabilitas finansial dan hasil audit organisasi. Hal ini sejalan dengan Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 2021 yang juga mewajibkan perusahaan untuk membuat struktur skala upah untuk karyawan mereka dengan mempertimbangkan kekuatan keuangan perusahaan. Perusahaan akan menghadapi sanksi administratif apabila mereka tidak mematuhi kewajiban tersebut. Sanksi ini dilakukan secara bertahap berupa teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pembekuan kegiatan usaha. Sistem kompensasi, sebagai salah satu aspek utama dalam sebuah usaha, memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Sebuah sistem kompensasi yang dirancang dengan baik bukan hanya bertujuan untuk memberikan imbalan finansial kepada karyawan, tetapi juga untuk meningkatkan kepuasan karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari, selain itu kepemimpinan dan motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Sari, 2020). Hubungan antara sistem kompensasi dan kepuasan karyawan berbanding lurus (Abdi, 2024).

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) mengambil peran dalam pembangunan ekonomi di Indonesia karena adanya peningkatan nilai Produk Domestik Bruto (PDB) (Noer Cholidah, 2022). Menurut Kementerian Koordinator Bidang perekonomian, UMKM memberikan kontribusi terhadap PDB di Indonesia sebesar 61%. UKM XYZ merupakan UKM yang bergerak di bidang kuliner. UKM ini terletak di wilayah Kota Bogor, Jawa Barat. UKM ini mempekerjakan 23 karyawan dan memberikan kompensasi berupa gaji pokok secara harian. UKM ini telah berdiri sejak 1963 dan masih bertahan hingga saat ini. Oleh karena itu, dalam konteks UKM seperti UKM XYZ, keberadaan sistem kompensasi yang efektif dan sesuai sangatlah penting. Pentingnya sistem kompensasi tidak hanya terbatas pada satu faktor saja, melainkan melibatkan berbagai faktor yang saling terkait dan dapat dinilai melalui berbagai metode, termasuk *compensable factor*. Kompensasi tidak hanya terbatas pada gaji pokok, tetapi juga mencakup tunjangan dan insentif lainnya dianggap sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi dan kinerja mereka (Nugraha & Tjahjawati, 2017). Lebih jauh lagi, sistem kompensasi merupakan sebuah sistem yang kompleks, yaitu mencakup berbagai aspek mulai dari pengaturan gaji hingga manfaat tambahan. Menurut Sutrisno (2022), sistem kompensasi yang tepat dapat memberikan dampak positif yang signifikan, tidak hanya dalam meningkatkan produktivitas karyawan, tetapi juga dalam meningkatkan kualitas kinerja dan kepuasan mereka secara keseluruhan. Dengan demikian, pemahaman mendalam tentang sistem kompensasi menjadi penting bagi UKM seperti UKM XYZ untuk memastikan bahwa sistem yang diterapkan tidak hanya adil tetapi juga efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam upaya meningkatkan efektivitas sistem kompensasi dan juga pemenuhan kewajiban pada UKM XYZ berdasarkan Peraturan Pemerintah no. 36 tahun 2021 maka dilakukanlah penelitian ini. Penelitian ini juga dirancang untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem kompensasi yang sedang berlangsung. Tujuan utama dari penelitian ini untuk meningkatkan kinerja dan tingkat kepuasan karyawan serta meningkatkan retensi karyawan bagi UKM XYZ, terutama setelah terjadi *turnover* karyawan secara masif pada UKM XYZ. Untuk menyusun rancangan sistem kompensasi dapat menggunakan analisis deskriptif, analisis jabatan, analisis sistem yang diberikan, serta *salary mapping* (Triyono, 2021). Evaluasi ini akan meliputi serangkaian langkah, analisis jabatan *compensable factor*, analisis *given system methode (job grading)*, termasuk skala pemetaan gaji (*salary mapping*) dengan menggunakan metode utama, yaitu metode sederhana dengan skema *adhered* serta *overlapping*. Pada tahap awal penelitian, akan dilakukan analisis terhadap data gaji pokok yang telah ada, yang akan dievaluasi untuk menghasilkan pola penggajian yang lebih efektif bagi perusahaan serta optimal bagi karyawan. Dengan demikian, diharapkan bahwa hasil penelitian ini akan memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan keadilan dan efektivitas sistem kompensasi di lingkungan UKM XYZ.

2. METODE

Tahapan penelitian ini dimulai dengan memahami struktur skala upah secara ideal, yang kemudian diterapkan pada UKM XYZ untuk meneliti sistem kompensasi dengan melihat struktur upah awal berdasarkan jabatan pada UKM tersebut. Analisis dilakukan dengan menggunakan metode seperti yang disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Tahapan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis deskriptif yang menginterpretasikan sistem kompensasi pada UKM XYZ di kota Bogor. Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui pengumpulan data dengan cara pengisian kuesioner dan *in-depth interview* terhadap *supervisor* dan *staff* UKM XYZ yang dilakukan pada bulan Januari - Februari 2024. Jumlah responden pada penelitian ini adalah sebanyak 23 orang karyawan dengan jabatan yang berbeda-beda mulai dari *supervisor* hingga *dishwasher*. Data sekunder berupa profil usaha, data UMK Bogor, dan UMP Jawa Barat diperoleh melalui sumber literatur lain yang relevan dengan topik ini. Alat yang digunakan untuk mengolah data adalah *software* Ms. Excel 2016 dan hasil olahan data tersebut dianalisis dengan menggunakan beberapa metode, yakni analisis deskriptif, analisis jabatan berupa *compensable factor*, *analysis given system methode (job grading)*, serta skala pemetaan gaji (*salary mapping*). Adapun untuk skala pemetaan gaji sebagai analisis struktur dan skala upah pada UKM XYZ menggunakan dua metode, yaitu metode *adhered* dan *overlapping*. Proses ini bertujuan untuk menyusun sistem kompensasi bagi karyawan di UKM XYZ secara ideal.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

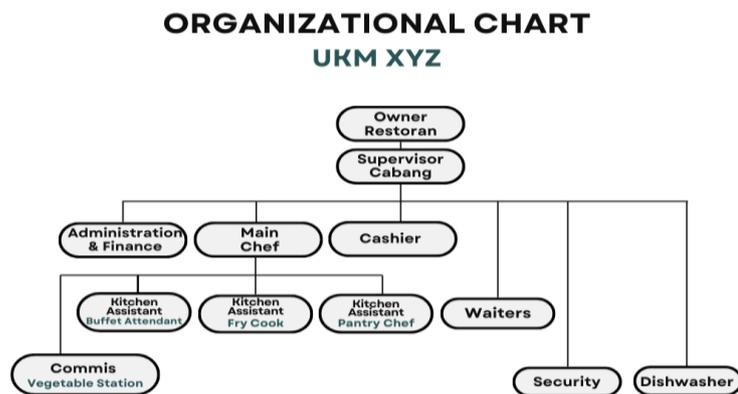
3.1 Gambaran Umum UKM

UKM XYZ merupakan sebuah usaha yang bergerak di bidang Food and Beverage (F&B), khususnya yaitu untuk jenis masakan prasmanan Sunda. UKM ini terkenal sebagai restoran yang memiliki standar kebersihan, kenyamanan, kecepatan dan kelezatan makanan nusantara. Saat ini, UKM XYZ telah memiliki cabang sebanyak 80 cabang. salah satunya yaitu di Kota Bogor, Jawa Barat. UKM XYZ telah berjalan selama xx tahun sejak tahun 1963. UKM XYZ memiliki tagline

"Membantu rakyat yang kesulitan". Tagline tersebut membawa UKM XYZ dari zaman masih berupa warung tenda, hingga sekarang berkembang jadi restoran.

UKM XYZ memiliki visi untuk menjadikan masakan Sunda sebagai masakan tradisional yang lebih diminati, dengan meningkatkan citarasa masakan yang khas dan dapat "Go Internasional". Adapun untuk mewujudkan visi tersebut, UKM XYZ juga memiliki misi berupa "meningkatkan pelayanan dan citarasa masakan sehingga menghasilkan masakan yang bermutu dan bercita rasa tinggi, serta lebih banyak membuka cabang di setiap kota".

Pada masa emasnya, UKM XYZ pernah memiliki sekitar 120 karyawan dengan omzet per hari hingga mencapai 100 juta rupiah. Namun, semenjak pandemi dan juga pembangunan fly over yang berada tepat di depan UKM XYZ, UKM ini mengalami kemunduran. Untuk omzet dan pendapatan pun mengalami penurunan yang sangat signifikan. Bahkan, pada tahun 2024, hanya tersisa 23 pegawai yang masih bertahan. Kini, UKM ini dikelola oleh seorang owner, seorang supervisor cabang, 3 orang koki utama, 2 orang di bidang administrasi dan finansial, 2 orang di bagian kasir, serta 15 karyawan lainnya. Adapun berikut merupakan struktur dari UKM XYZ:



Gambar 2. Struktur Organisasi UKM XYZ

Sumber: Data primer diolah, (2024)

3.2 Struktur Upah Awal

Dalam pembentukan struktur upah, penulis dan narasumber membagi jabatan ke dalam 4 grade terlebih dahulu, yaitu grade 1 (bottom), grade 2 (middle lower), grade 3 (middle upper), dan grade 4 (top).

Tabel 1. Gaji Pokok Awal Karyawan pada UKM XYZ

| No | Jabatan | Grade | Total Persons | Total Salary |
|----|-----------------|-------|---------------|--------------|
| 1 | Supervisor | 4 | 1 | Rp4.500.000 |
| 2 | Main Chef | | 3 | |
| 3 | Admin & Finance | 3 | 2 | Rp22.200.000 |
| 4 | Cashier | | 2 | |
| 5 | Waiters | 2 | 2 | Rp14.850.000 |

| | | | | |
|--------------|---|---|---|---------------------|
| 6 | <i>Kitchen Assistant (Buffet attendant)</i> | | 2 | |
| 7 | <i>Kitchen Assistant (Pantry)</i> | | 1 | |
| 8 | <i>Kitchen Assistant (Fry cook)</i> | | 2 | |
| 9 | <i>Cleaning service</i> | | 2 | |
| 10 | <i>Commis (Vegetable station)</i> | | 2 | |
| 11 | <i>Security</i> | 1 | 3 | Rp13.800.000 |
| 12 | <i>Dishwasher</i> | | 1 | |
| Total | | | | Rp55.350.000 |

Sumber: Data primer diolah

Adapun pemberian tunjangan pada karyawan di UKM XYZ meliputi aspek-aspek berikut:

a. Finansial

1) *Pay for Person*

Tunjangan berdasarkan *Pay for Person* pada UKM XYZ mencakup gaji pokok, Tunjangan Hari Raya (THR), tunjangan makan, dan tempat tinggal. Untuk pemberian gaji pokok untuk tiap karyawan berbeda pada masing-masing *grade*. Pemberian THR diadakan sekali dalam setahun dengan besaran satu kali gaji. Sementara itu, tunjangan makan dan tempat tinggal diberikan sebesar Rp750.000 untuk tiap karyawan.

2) *Pay for Position*

Tidak terdapat tunjangan gaji ataupun lembur khusus berdasarkan posisi tiap pegawai di UKM XYZ. Namun, pemberian gaji pokok pada masing-masing pegawai berbeda tergantung pada beban kerja yang dijalani oleh masing-masing jabatan.

3) *Pay for Performance*

Sistem pemberian gaji di UKM XYZ dihitung berdasarkan performa sesuai dengan jumlah hari karyawan bekerja. Apabila karyawan melewatkan satu hari kerja maka gajinya pun akan terpotong sebesar gaji yang didapatkan pada hari tersebut.

b. Nonfinansial

1) Jenjang Karir

Tidak terdapat jaminan jenjang karir di UKM XYZ.

2) *Training and Development*

Terdapat *training and development program* pada karyawan *grade 2* hingga 4.

3) Lingkungan Kerja yang Layak

Terdapat jaminan kerja yang layak pada UKM XYZ.

3.4 Analisis *Compensable Factors*

Setelah melakukan analisis, ditemukan 10 faktor kompensasi atau *compensable factors* yang digunakan sebagai kriteria dalam menentukan beban kerja dan tingkat gaji untuk setiap jabatan di UKM XYZ. Berikut ini merupakan penetapan faktor-faktor yang disesuaikan dengan beberapa

referensi literatur mengenai *compensable factor*, yaitu:

- Kamus Kompetensi Sekolah Greater Victoria, terdiri atas faktor pendidikan formal dan faktor pengalaman kerja.
- Kamus Kompetensi NHS Staff Council, meliputi faktor kemampuan komunikasi.
- Kamus Kompetensi PT Hay Group, terdiri atas faktor pemikiran konseptual, orientasi pelayanan pelanggan, kerja sama, dan faktor dampak serta pengaruh.
- Kamus Kompetensi Ontario Public Service Employees Union, terdiri atas faktor kebebasan bertindak dan faktor usaha fisik.
- Kamus BCGEU Support Staff Job Evaluation, meliputi faktor tanggung jawab terhadap keuangan.

Tabel 2. *Compensable Factors* UKM XYZ

| | Faktor | Total Subfaktor |
|------------------------|----------------------------------|------------------------|
| <i>Know-How</i> | Pendidikan Formal | 6 |
| | Pengalaman Kerja | 6 |
| | Kemampuan Komunikasi | 5 |
| <i>Problem Solving</i> | Pemikiran Konseptual | 3 |
| | Orientasi Pelayanan Pelanggan | 4 |
| | Kerjasama | 5 |
| <i>Accountability</i> | Kebebasan Bertindak | 4 |
| | Dampak dan Pengaruh | 4 |
| | Usaha Fisik | 3 |
| | Tanggung Jawab Terhadap Keuangan | 3 |

3.5 Analisis Job Grading

Peneliti menggunakan metode *given system* dalam melakukan *job grading*. Tujuannya adalah mengevaluasi faktor-faktor yang menentukan beban suatu pekerjaan untuk faktor-faktor pekerjaan tertentu, seperti pengetahuan dan pendidikan yang dibutuhkan dan jumlah *value* tersebut memberikan penilaian kuantitatif atas nilai relatif pekerjaan (Larasati, 2018). Faktor-faktor yang digunakan peneliti tertera dalam tabel 3.

Setelah menentukan *compensable factor*, peneliti menghitung bobot tiap faktor menggunakan metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*). Kemudian, peneliti menghitung *job value* dan melakukan *job grading* yang hasilnya terdapat dalam tabel berikut.

Tabel 3. Job Grading

| <i>Job title</i> | $\Sigma N \times B$ (<i>Job Value</i>) | <i>Jumlah Orang</i> | <i>Total Point</i> | <i>Given</i> | | <i>Grade Given</i> |
|---|---|---------------------|--------------------|--------------|------|--------------------|
| <i>Supervisor</i> | 1016 | 1 | 1016 | 839 | 1016 | 4 |
| <i>Main chef</i> | 788 | 3 | 2365 | | | |
| <i>Admin</i> | 740 | 2 | 1481 | 662 | 839 | 3 |
| <i>Kasir</i> | 740 | 2 | 1481 | | | |
| <i>Waiters</i> | 594 | 2 | 1188 | | | |
| <i>Kitchen assistant (buffet attendant)</i> | 582 | 2 | 1165 | | | |
| <i>Kitchen assistant (pantry)</i> | 566 | 1 | 566 | 543 | 662 | 2 |
| <i>Kitchen assistant (fry cook)</i> | 510 | 2 | 1020 | | | |
| <i>Cleaning service</i> | 398 | 2 | 796 | | | |
| <i>Commis (vegetable station)</i> | 397 | 2 | 793 | 308 | 485 | 1 |
| <i>Satpam</i> | 397 | 3 | 1190 | | | |
| <i>Dishwasher</i> | 308 | 1 | 308 | | | |

Sumber: Data diolah penulis

Berdasarkan hasil *job grading* dengan metode *given* di atas didapatkan 4 *grade* yang ada di Warung Makan XYZ. *Grade* pertama terdiri dari *dishwasher*, *satpam*, *commis (vegetable station)*, dan *cleaning service*. Pada *grade* kedua terdiri dari *kitchen assistant (fry cook)*, *kitchen assistant (pantry)*, *kitchen assistant (buffet attendant)*, dan *waiters*. *Grade* ketiga terdiri dari *kasir*, *admin*, dan *main chef*. Sementara itu, pada *grade* keempat hanya terdiri dari *supervisor*.

3.6 Pembentukan Struktur Gaji dengan Metode *Adhered* dan *Overlapping*

Struktur gaji atau *salary mapping* berdasarkan jabatan dalam sistem kompensasi yang diterapkan oleh UKM XYZ dapat analisis lebih mendalam. Berdasarkan tabel 5 dibawah ini diperoleh hasil bahwa semua gaji yang diberikan kepada karyawan di UKM XYZ masih belum ideal. Hal ini disebabkan nilai *mid to mid* lebih besar dibandingkan dengan nilai *spread*. Untuk mendapatkan gaji yang ideal digunakan dengan pendekatan *adhered* dan *overlapping* dalam pembentukan gaji melalui perhitungan yang dilakukan.

Tabel 4. Salary Mapping Awal

| <i>Grade</i> | <i>Total Person</i> | <i>Total Salary</i> | <i>Min</i> | <i>Average</i> | <i>Max</i> | <i>Mid to Mid</i> | <i>Spread</i> | <i>Ke t</i> |
|--------------|---------------------|---------------------|-------------|----------------|-------------|-------------------|---------------|-------------|
| 4 | 1 | Rp4.500.000 | Rp4.500.000 | Rp4.500.000 | Rp4.500.000 | 41,89 % | 0% | X |
| 3 | 7 | Rp22.200.000 | Rp2.700.000 | Rp3.171.429 | Rp3.600.000 | 49,49 % | 33,33 % | X |
| 2 | 7 | Rp14.850.000 | Rp1.950.000 | Rp2.121.429 | Rp2.250.000 | 22,98 % | 15,38 % | X |
| 1 | 8 | Rp13.800.000 | Rp1.500.000 | Rp1.725.000 | Rp1.950.000 | | 30% | |
| Total | | Rp55.350.000 | | | | | | |

Sumber: Data diolah penulis (2024)

Keterangan : X = belum ideal, V = ideal.

Tabel 5. Salary Mapping Adhered

| <i>Grade</i> | <i>Total Person</i> | <i>Total Salary</i> | <i>Min</i> | <i>Average</i> | <i>Max</i> | <i>Mid to Mid</i> | <i>Spread</i> | <i>Ke t</i> |
|--------------|---------------------|---------------------|-------------|----------------|-------------|-------------------|---------------|-------------|
| 4 | 1 | Rp4.500.000 | Rp4.174.538 | Rp5.426.899 | Rp6.679.260 | 58,04 % | 60% | X |
| 3 | 7 | Rp22.200.000 | Rp2.693.250 | Rp3.433.894 | Rp4.174.538 | 46,49 % | 55% | X |
| 2 | 7 | Rp15.192.692 | Rp1.995.000 | Rp2.344.125 | Rp2.693.250 | 34,14 % | 35% | X |
| 1 | 8 | Rp13.800.000 | Rp1.500.000 | Rp1.747.500 | Rp1.995.000 | | 33% | |
| Total | | Rp55.692.692 | | | | | | |

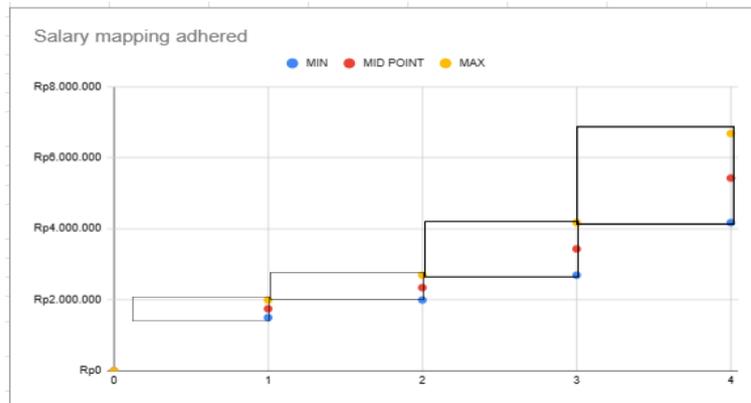
Tabel 6. Salary Mapping Overlapping

| <i>Grade</i> | <i>Total Person</i> | <i>Total Salary</i> | <i>Min</i> | <i>Average</i> | <i>Max</i> | <i>Mid to Mid</i> | <i>Spread</i> | <i>Ke t</i> |
|--------------|---------------------|---------------------|-------------|----------------|-------------|-------------------|---------------|-------------|
| 4 | 1 | Rp4.500.000 | Rp3.615.385 | Rp4.700.000 | Rp5.784.615 | 56,67 % | 60% | v |
| 3 | 7 | Rp22.200.000 | Rp2.352.941 | Rp3.000.000 | Rp3.647.059 | 36,36 % | 55% | v |
| 2 | 7 | Rp14.850.000 | Rp1.872.340 | Rp2.200.000 | Rp2.527.660 | 25,71 % | 35% | v |

| | | | | | | |
|--------------|---|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----|
| 1 | 8 | Rp13.819.50 4 | Rp1.502.14 6 | Rp1.750.00 0 | Rp1.997.85 4 | 33% |
| Total | | Rp55.369.50 4 | | | | |

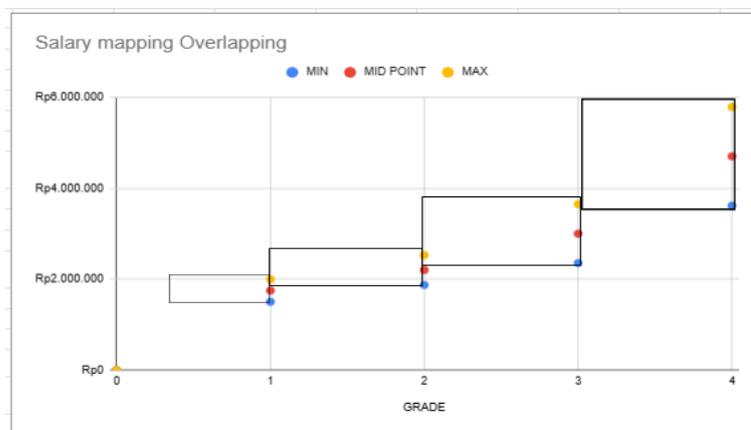
Sumber: Data diolah penulis (2024)

Setelah dilakukan pembenahan gaji menggunakan metode *adhered* dan *overlapping* dengan *spread* yang sama diperoleh sistem kompensasi yang lebih ideal, yaitu persentase nilai *mid to mid* tersebut menjadi lebih rendah dari persentase *spread*. Hal ini berdampak pada perubahan nilai minimal dan maksimal nominal gaji pada setiap *grade* jabatan di UKM XYZ. Pada pembenahan menggunakan metode *adhered* terdapat beberapa jabatan yang mengalami perubahan gaji, yaitu *waiters* dan *kitchen assistant* (pekerjaan *grade* II). Peningkatan ini disesuaikan dengan *range* antara minimal dan maksimal nominal gaji yang ideal sesuai perhitungan menggunakan metode *adhered* pada Tabel 6. Di sisi lain, pada pembenahan menggunakan metode *overlapping* terdapat beberapa jabatan yang mengalami perubahan gaji, yaitu *cleaning service*, *commis*, *security*, dan *dishwasher* (Pekerjaan *grade* I). Peningkatan ini disesuaikan dengan *range* antara minimal dan maksimal nominal gaji yang ideal sesuai perhitungan menggunakan metode *overlapping* pada Tabel 7.



Gambar 3. Grafik setelah menggunakan *Adhered*

Gambar 3 di atas menunjukkan bahwa gaji dari masing-masing *grade* menjadi saling berhimpitan sehingga dari setiap *grade* pada jabatan di UMK XYZ memiliki *range* gaji yang berbeda. Berdasarkan struktur gaji atau *salary mapping* yang dilakukan dengan metode *adhered*, gaji pada *grade* II mengalami kenaikan gaji sebesar 2,31% dari gaji aktualnya, sedangkan posisi lainnya tidak mengalami perubahan. Oleh karena itu, terdapat *gap* pengeluaran gaji UKM XYZ selama sebulan sebesar Rp342.692 atau 0,62 persen.



Gambar 4. Grafik setelah menggunakan *Overlapping*

Gambar 4 di atas menunjukkan bahwa gaji dari masing-masing *grade* menjadi saling tumpang tindih sehingga dari setiap *grade* pada jabatan di UMK XYZ memiliki *range* gaji yang berbeda. Berdasarkan struktur gaji atau *salary mapping* yang dilakukan dengan metode *overlapping*, gaji pada *grade* I mengalami kenaikan gaji sebesar 2,31% dari gaji aktualnya, sedangkan posisi lainnya tidak mengalami perubahan. Oleh karena itu, terdapat *gap* pengeluaran gaji UMK XYZ selama sebulan sebesar Rp19.504 atau 0,14 persen.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis sistem kompensasi pada UMK XYZ diperoleh beberapa kesimpulan di antaranya sebagai berikut:

- a. *Compensable factor* dengan menggunakan beberapa kamus kompetensi diketahui bahwa yang menjadi faktor dalam menetapkan tingkat pemberian kompensasi di UMK XYZ itu ada 10, yaitu pendidikan formal, pengalaman kerja, kemampuan komunikasi, pemikiran konseptual, orientasi pelayanan pelanggan, kerjasama, kebebasan bertindak, dampak dan pengaruh, usaha fisik, serta tanggung jawab terhadap keuangan.
- b. Dari hasil perhitungan *job grading*, terdapat empat *job grade* untuk UMK XYZ. Keempat *job grading* tersebut diperoleh dari hasil perhitungan *job value* dengan menggunakan metode *given grade*. Untuk *grade* IV ada *supervisor*, *grade* III terdiri dari *chef*, admin dan kasir. Kemudian untuk *grade* II, yaitu *waiters* dan *kitchen assistant (buffet attendant, pantry chef. dan fry cook)*. Lalu, untuk *grade* I ada *cleaning service, commis, security, dan dishwasher*.
- c. Berdasarkan hasil perhitungan *salary mapping* dengan menggunakan pendekatan *adhered* dan *overlapping* diperoleh sistem kompensasi yang lebih ideal, yaitu persentase nilai *mid to mid* tersebut menjadi lebih rendah dari persentase *spread*. Hal ini berdampak pada perubahan nilai minimal dan maksimal nominal gaji pada setiap *grade* jabatan di UMK XYZ.
- d. Dalam pembenahan gaji pada UMK XYZ disarankan untuk menggunakan metode *overlapping* karena metode ini memberikan perubahan gaji yang paling minimum dengan *gap* sebesar Rp19.504 atau 0,14 persen. Selain itu, metode *overlapping* juga memiliki tingkat fleksibel yang lebih tinggi dibandingkan dengan metode *adhered*, sebab nilai maksimum pada *grade* I memiliki nilai yang lebih besar daripada nilai minimum pada *grade* II. Akibatnya, *grade* di atasnya dapat tumpang tindih dengan *grade* di bawahnya. Hal ini akan berpengaruh ketika UMK XYZ melakukan peningkatan gaji sehingga perubahan tersebut tidak akan terlalu signifikan.

REFERENCES

- Abdi, S. P. N., & Aminuddin, M. (2022). YUME : Journal of Management Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*, 5(2), 345–361.
- Alvian, R. (2023). Analisis Hukum Positif Pengupahan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. *Jaksa: Jurnal Kajian Ilmu Hukum dan Politik*, 1(4), 111-118.
- Amiruddin, A. (2018). Pemberdayaan Usaha Kecil Menengah (UKM) Binaan Dinas Perdagangan Kota Surabaya Dalam Upaya Meningkatkan Kesejahteraan. *Jurnal Universitas Airlangga*, 1–8.
- Anggraini, S., Elfriantika, S., Wulandari, R. T., Nugraha, A., & Nugraha, D. (2023). ANALISIS DAN PERBAIKAN SISTEM KOMPENSASI PADA KAFE ABC DENGAN SISTEM JOB POINT. 11(2), 137–150.
- Difa, Y. I., & Furyanah, A. (2022). Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dwi Mulia Cuttindo Tangerang. *Managemnt Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen ISSN*, 17(1), 70–84. <https://doi.org/10.33369/insight.17.1.70-84>
- Faradhila Melinia, D., Khairi, M., Awalia, P. S., Sarifah, R. N., & Salma Dwi Putri, S. (2021). Analisis Perbaikan Sistem Kompensasi Pada Hotel XYZ Menggunakan Metode Adhered dan Overlapping. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(12), 2275–2290. <https://doi.org/10.46799/jsa.v2i12.357>
- Fitrios, A., Aritaliraga, L. T., Widhiani, M., Yulsa Prima, W., & Aulia Adiwidjaja, I. B. K. (2021). Analisis dan Perbaikan Sistem Kompensasi Pada UMK ABC dengan Metode Adhered dan Overlapping. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(12), 2229–2245. <https://doi.org/10.46799/jsa.v2i12.349>
- Hidayat, A., Lesmana, S., & Latifah, Z. (2022). Peran Umkm (Usaha, Mikro, Kecil, Menengah) Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(6), 6707–6714.

- Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Deepublish*.
<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://bpsdm.kemendagri.go.id/Assets/Uploads/laporan/08e2466add709bf7ba726c5999bc093e.pdf&ved=2ahUKEwiy8O3OzK73AhU34nMBHclsAp4QFnoECBcQAQ&usg=AOvVaw2Zeep6Ba7TA1aJrOVuQdGk>
- Nugraha, A., & Tjahjowati, S. S. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Akses : Journal of Publik & Business Administration Science*, 5(2), 8–17.
<https://doi.org/10.58535/jasm.v5i2.40>
- Ramadhan, A. N., Dewi, A. T. P., Wardhani, I. P., Wulan, M. N., & Hermansyah, M. (2021). *Analisis Job Value dan Perancangan Struktur Gaji Baru Pada Perusahaan Pengolahan Semen Instan PT XYZ di Kabupaten Semarang*. 01(03).
- Ramadhanty, A. H., Bahari, O. D., Ardenis, D. M., Febrian, S. S., Yocindra, I., & Kartika, L. (2023). Evaluasi Sistem Kompensasi pada Restoran XYZ dengan Metode Nilai Jabatan di Kota Bogor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Juli, 9(14), 186–198. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8173265>
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18.
<https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies & Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476–3482.
<https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/1198%0Ahttps://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/download/1198/809>
- Triyono, R., Razak, R. G., Rahman, Z. R. D., Syafa'ah, L., 'Ainaton, & Afifah, N. N. (2021). ANALISIS PERANCANGAN SISTEM KOMPENSASI BERBASIS JOB VALUE PADA UMKM SANG SURYA. *JCI : Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 10(2), 6.
http://www.theseus.fi/handle/10024/341553%0Ahttps://jptam.org/index.php/jptam/article/view/1958%0Ahttp://ejurnal.undana.ac.id/index.php/glory/article/view/4816%0Ahttps://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/23790/17211077_Tarita_Syavira_Alicia.pdf?
- Zuhdi, A. (2017). *Perancangan Sistem Kompensasi Berbasis Job Value Pada Pt Tritunggal Perintis Abadi [skripsi]*.