

Analisis Sistem Kompensasi Menggunakan Metode *Salary Mapping Adhered* Dan *Overlapping* Pada UKM XYZ

Annisa Akmalia¹, Cinta Athillah Adha², Elis Handayani³, Laili Elysia⁴, Syifa Firsta Wandira⁵, Lindawati Kartika^{6*}

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

Email: ¹annisaakmalia@apps.ipb.ac.id, ²cintaathillahadha@apps.ipb.ac.id, ³elis142002elis@apps.ipb.ac.id, ⁴lailielysia@apps.ipb.ac.id, ⁵Firsta03_syifa@apps.ipb.ac.id, ^{6*}linda@apps.ipb.ac.id

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk membantu memberikan rekomendasi dan perbaikan kompensasi dalam penyusunan upah di UKM XYZ menggunakan metode *overlapping* atau tumpang tindih dan *adhered*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai sistem kompensasi yang ada di UKM XYZ dan memberikan dasar yang kuat untuk menganalisis serta merancang struktur kompensasi yang lebih efektif dan berkelanjutan bagi perusahaan. Data yang didapat dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara dan observasi langsung di UKM XYZ. Temuan yang didapat di lapangan menunjukkan bahwa UKM XYZ belum melakukan sistem kompensasi dengan tepat, maka dari itu perlu adanya perbaikan kompensasi. Hasil yang didapat setelah dilakukan perbaikan sistem kompensasi dengan metode *overlapping* dan *adhered* adalah total gaji baru dengan menggunakan *overlapping* adalah sebesar Rp 72.860.000 atau meningkat sebesar 3,06% dibandingkan gaji aslinya. Sedangkan dengan menggunakan metode *adhered* gaji meningkat sebesar 1.54%. sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa metode yang paling cocok untuk menjadi metode pembenaran struktur gaji UKM XYZ adalah metode *overlapping*.

Kata Kunci:

Abstract – *This research aims to help provide recommendations and improvements in calculating wages in UKM XYZ using the overlapping method and complying with it. It is hoped that this research can provide a clear picture of the existing incentive system in SME XYZ and provide a strong basis for analyzing and designing a more effective and sustainable incentive structure for the company. The data obtained in this research was obtained from interviews and direct observation at UKM XYZ. The findings obtained in the field indicate that UKM XYZ has not carried out appropriate system improvements, therefore improvements are needed. The results obtained after improving the recovery system using the overlapping method and complying with it were that the total new salary using overlapping was IDR 72,860,000 or an increase of 3.06% compared to the original salary. Meanwhile, by using the compliant method the salary increases by 1.54%. So from these results it can be concluded that the most suitable method to justify the salary structure of SME XYZ is the overlapping method.*

Keywords: *Adhered Multiple Scales, Compensation, Overlapping Multiple Scales, Salary Mapping*

1. PENDAHULUAN

Menurut UU nomor 20 tahun 2008 mengenai usaha mikro dijelaskan bahwa usaha mikro merupakan suatu usaha yang dijalankan oleh perorangan maupun badan usaha yang memenuhi kriteria tertentu sesuai dengan undang-undang tersebut. Berikut kriteria usaha mikro, kecil, menengah menurut UU nomor 20 tahun 2008 pasal 6:

1. Usaha Mikro memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp. 50.000.000 tidak termasuk tanah dan bangunan serta memiliki pendapatan paling banyak sebesar Rp. 300.000.000
2. Usaha kecil memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp. 50.000.000 dan paling banyak sebesar Rp 500.000.000 tidak termasuk tanah dan bangunan. Memiliki pendapatan tahunan lebih dari Rp. 300.000.000 - Rp. 2.500.000.000
3. Usaha menengah memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp. 500.000.000 - Rp. 10.000.000.000 tidak termasuk tanah dan bangunan serta memiliki pendapatan tahunan lebih dari Rp. 2.500.000.000 - Rp. 50.000.000.000

UMKM memiliki peranan penting bagi perekonomian Indonesia (Munthe *et al.* 2023). UMKM mampu memberikan kontribusi terhadap PDB sebesar 60% atau sekitar 8,573 Triliun di setiap tahunnya bahkan mampu menyerap tenaga kerja sebesar 96,9% dari total penyerapan tenaga

kerja nasional di Indonesia (Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa UMKM mampu menjadi tonggak ekonomi dan kesejahteraan masyarakat karena dengan penyerapan tenaga kerja yang banyak berarti lapangan pekerjaan juga akan semakin banyak (Syarif, 2023).

Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah bahkan penyerapan tenaga kerja yang banyak tersebut tidak sebanding dengan pemenuhan hak-hak dan kesejahteraan karyawan yang terus-menerus diabaikan. Padahal penyerapan tenaga kerja yang banyak harusnya memiliki peranan yang penting dalam kinerja dan produktivitas dari UMKM, dengan hal ini maka diperlukan manajemen kompensasi yang baik. Kompensasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang kemudian akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas (Pradana, 2023). Kompensasi dapat berupa gaji, upah, insentif, bonus, asuransi, dan semacamnya yang langsung dibayarkan oleh perusahaan. Namun dalam konteks UKM pemberian kompensasi baik berupa gaji, bonus dan lain-lain di UKM masih sering salah kaprah, hal ini tentunya akan membuat karyawan dirugikan (Fatmarani, 2023). Pemerintah telah mengeluarkan dan mengesahkan Perpu Cipta Kerja Tahun 2022 yang menyebutkan bahwa upah pekerja industri mikro dan kecil tidak diwajibkan mengikuti aturan penggajian sesuai Upah Minimum Regional (UMR). Namun pengupahan karyawan juga tidak boleh dilakukan secara sembarangan, hal ini diperkuat dengan Peraturan Pemerintah (PP) No 36 Tahun 2021 yang menyebutkan bahwa pengupahan dihitung sekurang-kurangnya sebesar 50% dari rata-rata konsumsi pada wilayah UKM tersebut berada dan 25% di atas garis kemiskinan provinsi tempat UKM. Pemberian kompensasi juga dapat dilakukan berdasarkan konsep 3P (*pay for person, pay for position, pay for performance*) yaitu sebuah konsep dalam pengupahan yang sesuai dengan prestasi dan kinerja karyawan untuk menciptakan keadilan (HRM, 2018).

Menurut keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor 1 tahun 2017 pasal 8 upah merupakan hal sensitif untuk dibicarakan dan setiap perusahaan wajib untuk menyusun struktur dan skala upah berdasarkan kriteria jabatan, golongan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi dari karyawan. Dalam menyusun struktur dan skala upah perusahaan dapat menggunakan berbagai metode penyusunan upah yang ada. Terdapat sanksi yang akan diberikan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sanksi tersebut berupa teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pemberhentian sementara kegiatan operasional perusahaan, serta pembekuan izin. Namun fakta yang terjadi di lapangan berdasarkan data Wajib Laport Ketenagakerjaan Di Perusahaan (WLKP) pada tahun 2021 banyak pengusaha yang masih salah kaprah dalam penyusunan SSU (Struktur dan Skala Upah) bahkan terdapat pula perusahaan yang belum memiliki SSU sekitar 12 persen atau 33.304 perusahaan dengan jumlah pekerja/buruh sekitar 18 persen atau sebanyak 1,4 juta orang.

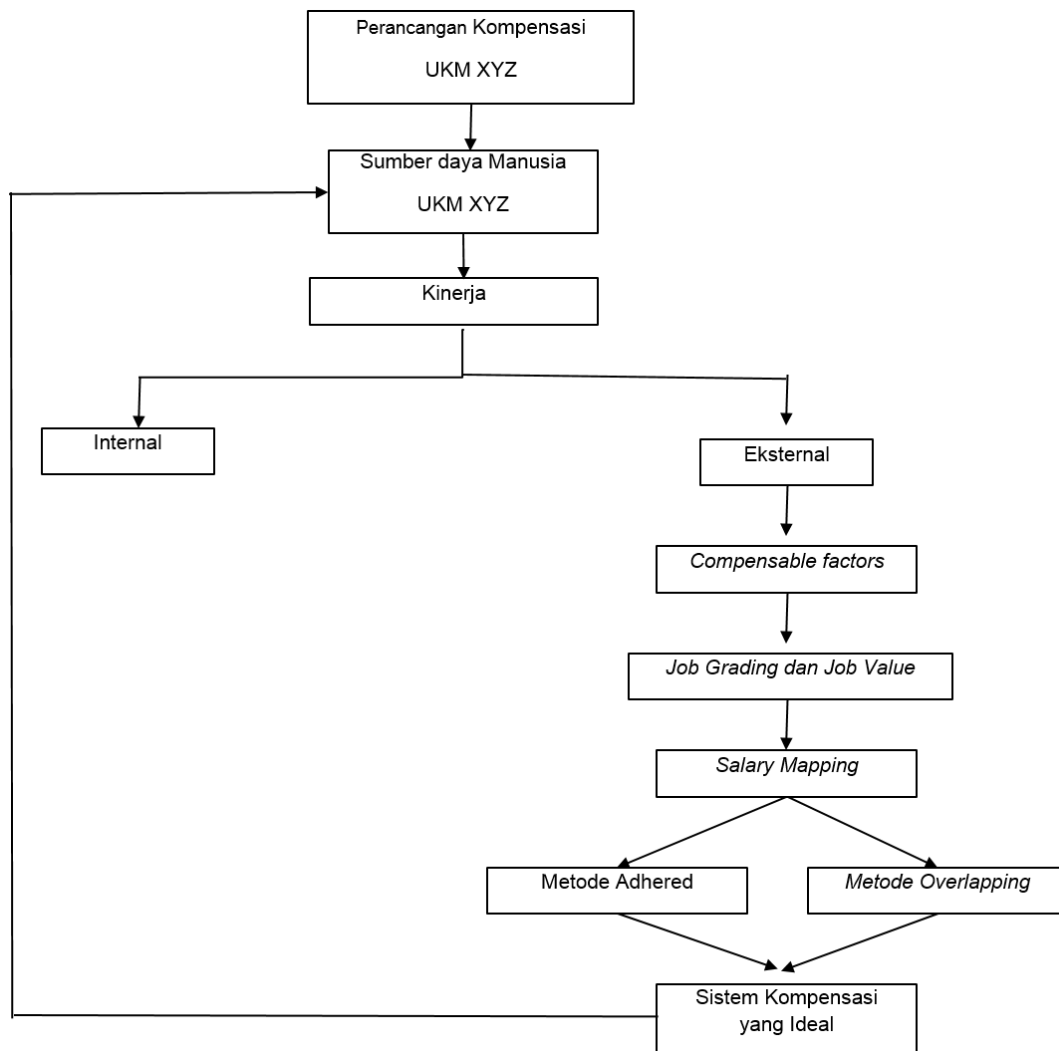
Perlu adanya bantuan penyusunan struktur dan skala upah (SSU) serta perbaikan sistem pengupahan untuk membenahi hal tersebut supaya dalam pemberian upah tercipta keadilan dan kesesuaian dengan peraturan pemerintah sehingga tidak ada pihak yang dirugikan. Perbaikan sistem kompensasi ini juga berguna untuk meningkatkan motivasi sehingga juga akan meningkatkan kinerja dan kualitas karyawan (Pradana, 2023). Perbaikan sistem kompensasi untuk memperbaiki sistem penggajian dapat dilakukan dengan beberapa metode yang ada seperti metode *overlapping*, dan *adhered*. Dari banyaknya UKM yang masih salah dalam melakukan perhitungan gaji terdapat salah satu UKM yang juga masih kurang tepat dalam melakukan pengupahan yaitu UKM XYZ yang bergerak dibidang *food & beverage*. Dalam hal ini penulis akan menganalisis dan melakukan perbaikan sistem kompensasi di UKM XYZ dengan metode *overlapping* dan *adhered* sehingga dengan adanya perbaikan ini akan memberikan penyusunan upah gaji baru bagi UKM XYZ yang sesuai dengan aturan yang ada. Perbaikan sistem kompensasi ini diharapkan mampu memberikan kompensasi yang adil bagi pekerja sehingga mampu meningkatkan motivasi dan kinerja dari karyawan.

2. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Penelitian dilakukan selama 2 bulan pada UKM XYZ yang berlokasi di Tangerang Selatan dan data diperoleh melalui sumber primer dan sekunder.

Pendekatan kualitatif digunakan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai sistem kompensasi yang ada pada UKM XYZ. Hal ini melibatkan wawancara dengan owner ukm terkait. Selain itu, observasi juga langsung dilakukan untuk memahami bagaimana sistem kompensasi diterapkan dalam UKM tersebut. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis data gaji pokok terhadap UMP dan UMK 2024 serta untuk membandingkan struktur gaji awal dengan struktur gaji yang diusulkan menggunakan metode Adhered dan Overlapping. Data kuantitatif ini diperoleh dari data internal perusahaan, laporan keuangan, serta data statistik terkait UMP dan UMK yang diterbitkan oleh instansi terkait.

Gabungan dari kedua pendekatan ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai sistem kompensasi yang ada di UKM XYZ dan memberikan dasar yang kuat untuk menganalisis serta merancang struktur kompensasi yang lebih efektif dan berkelanjutan bagi perusahaan.

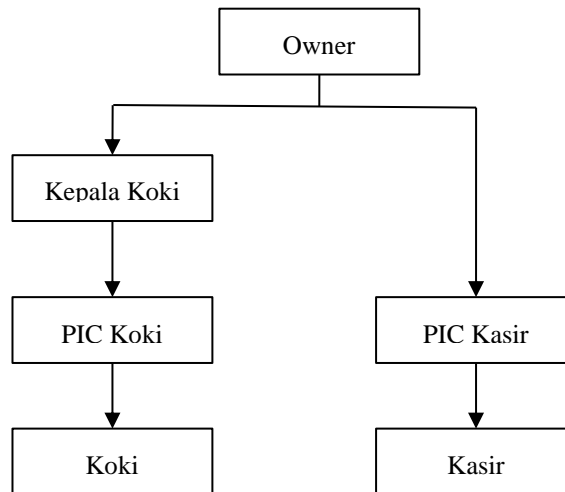


Gambar 1. Kerangka berpikir

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran Umum UKM XYZ

UKM XYZ adalah sebuah UKM yang bergerak di bidang *Food and Beverage* (F&B) yang didirikan pada tahun 2021. UKM XYZ menyediakan makanan dan minuman, serta fasilitas dan tempat yang nyaman bagi pelanggan. UKM XYZ saat ini telah memiliki dua cabang. Berikut merupakan struktur organisasi dari UKM XYZ:



Gambar 2. Struktur Organisasi UKM XYZ

Berdasarkan Gambar 2, terdapat beberapa job title selain owner yang diterapkan pada UKM XYZ. Posisi teratas adalah owner, dibawah oleh kepala koki. Di bawah kepala koki terdapat PIC koki yang sejajar dengan PIC kasir. Masing-masing PIC membawahi karyawan koki dan kasir. Jumlah dari karyawan yang dimiliki pada UKM XYZ adalah 28 orang.

3.2 Gambaran Umum Sistem Kompensasi UKM XYZ

Berdasarkan data UKM XYZ yang didapat melalui wawancara pada Februari 2024, total biaya gaji pokok karyawan mencapai Rp71,600,000 dalam satu bulan. Penentuan gaji karyawan di UKM XYZ mengacu pada struktur jabatan dalam organisasi, seperti yang tertera pada tabel berikut. Tabel tersebut menunjukkan besaran gaji pokok untuk setiap jabatan di UKM XYZ.

Tabel 1. Besaran Gaji Pokok UKM XYZ. Sumber: Data Wawancara (2024)

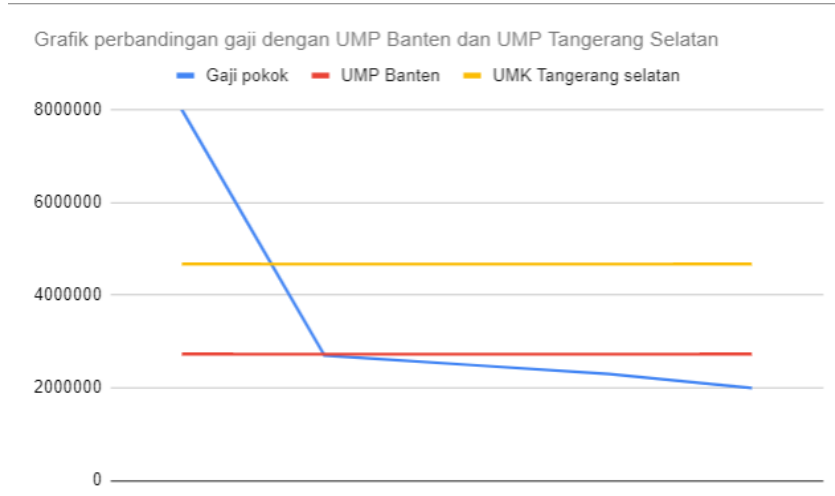
<i>Given Grade</i>	<i>Job Title</i>	<i>Total Person</i>	<i>Gaji Pokok</i>
III	HEAD CHEF	2	Rp8,000,000
II	PIC KOKI	2	Rp2,700,000
	PIC KASIR	2	Rp2,500,000
I	KOKI	4	Rp2,300,000
	KASIR/PELAYAN	18	Rp2,000,000
		28	Rp71,600,000

Berdasarkan tabel tersebut, UKM XYZ belum memiliki sistem pemetaan gaji yang jelas untuk menentukan tingkat gaji karyawan. Struktur kompensasi saat ini belum terdefinisi dengan baik

karena tidak berdasarkan job grading. Meskipun pemberian gaji didasarkan pada tingkat jabatan dalam struktur organisasi, hanya beberapa jabatan yang mempertimbangkan faktor lain seperti kemampuan dan keahlian. Hal ini menyebabkan ketidakadilan dan ketidaksesuaian gaji dengan kemampuan dan tanggung jawab jabatan. Oleh karena itu, diperlukan analisis untuk memperbaiki struktur kompensasi di UKM XYZ. Analisis ini harus mempertimbangkan faktor-faktor lain untuk memastikan pemberian gaji yang adil dan sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab setiap jabatan, serta berlandaskan pada struktur organisasi yang ada.

3.3 Analisis Gaji Pokok terhadap UMP dan UMK 2024

Berdasarkan data yang diperoleh pada UKM XYZ, berikut grafik perbandingan antara gaji pokok pada 28 karyawan dengan UMP Banten dan UMK Tangerang Selatan yang merupakan tempat UKM XYZ.



Gambar 3. Grafik Perbandingan Gaji UKM XYZ terhadap UMP dan UMK

Sumber: Data hasil wawancara (2024)

3.4 Salary Structure Awal UKM XYZ

Melalui wawancara dengan pemilik UKM XYZ, dapat dilakukan analisis terkait *salary structure* yang menjadi sistem penentuan dan pengelolaan kompensasi karyawan berdasarkan jabatannya kemudian disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. *Salary Structure* Awal UKM XYZ. Sumber: Data diolah (2024)

Grade	Jabatan	Total Person	Total Salary	Actual			Actual	
				Min	Midpoint	Max	Mid to Mid	Spread
III	Head Chef	2	Rp16,000,000	Rp8,000,000	Rp8,000,000	Rp8,000,000	207.69%	0.00%
II	PIC	4	Rp10,400,000	Rp2,500,000	Rp2,600,000	Rp2,700,000	20.93%	8.00%
I	Staff	22	Rp45,200,000	Rp2,000,000	Rp2,150,000	Rp2,300,000		15.00%

Berdasarkan tabel di atas, terlihat beberapa hal yaitu pada struktur gaji awal, terdapat *spread* dengan nilai 0%. Nilai *spread* pada *grade* 1 sampai 3 juga semuanya lebih kecil daripada nilai *mid to mid*-nya. Hal ini menunjukkan bahwa pemetaan kompensasi UKM XYZ belum ideal per Februari

2024. Idealnya, nilai *spread* harus lebih besar daripada nilai *mid to mid*. Maka dari itu, untuk mencapai sistem kompensasi yang ideal, diperlukan pembenahan gaji dengan metode *adhered* ataupun *overlapping*.

3.5 Sistem Perencanaan Kompensasi yang Ideal pada UKM

Pembuatan sistem kompensasi pada UKM idealnya memperhatikan ukuran dan kompleksitas UKM, kemampuan finansial UKM, dan daya saing pasar. Sistem kompensasi yang ideal menjunjung tinggi keadilan bagi karyawan. Langkah yang dilakukan dalam perancangan sistem kompensasi dimulai dari menentukan nilai pekerjaan (*job value*) yang sesuai dengan *compensable factor*. Setelah itu dilakukan pembuatan *job grading*.

Penulis menggunakan metode *given grade* dalam pembuatan *job grading* di UKM XYZ. Langkah-langkah pembuatannya adalah sebagai berikut:

1. Menentukan jumlah grade yang akan dibuat. Dalam hal ini kami menggunakan 3 grade karena menyesuaikan dengan struktur organisasi pada gambar 2.
2. Menghitung rentang pada setiap *given grade* dari selisih *job value* tertinggi dan terendah kemudian dibagi jumlah *grade* yaitu 3.

$$= [(Job\ value\ tertinggi - Job\ value\ terendah)/3]$$

$$= [(824,47-564,28)/3]$$

$$= 87$$

3. Menentukan batas atas dan batas bawah. Dimulai dari batas bawah yang dihitung dengan menjumlahkan *job value* terendah dengan rentang setiap *given grade* yang diperoleh dari hitungan sebelumnya dan begitu seterusnya untuk setiap *grade*.

Perhitungan dengan langkah-langkah tersebut menghasilkan *job grading* sesuai pada Tabel 3

Tabel 3. *Job Grading* dengan Metode *Given Grade* pada UKM XYZ. Sumber: Data diolah (2024)

Jabatan	ΣNxB (Job Value)	Jumlah Orang	Jumlah Poin	Given		Grade Given
				Min	Max	
Head chef	824.47	2	1648.9	738	824	Grade 3
PIC Koki	714.98	2	1430.0	651	738	Grade 2
PIC Kasir	651.41	2	1302.8	564	651	Grade 1
Koki	587.61	4	2350.4			
Kasir/Pelayan	564.28	18	10157.0			
Total			16889.2			

Pada Tabel 3 terlihat bahwa total poin *job grading* pada UKM XYZ adalah 168,89.2 sehingga diperoleh nilai per poin adalah Rp4,239 yang didapat dengan cara membagi total gaji pada *salary structure* (Rp71,600,000) dengan total poin. Jabatan dibagi kedalam tiga grade dimana pada grade 1 terdapat Koki dan Kasir/Pelayan, pada grade 2 terdapat PIC Koki dan PIC Kasir, sedangkan pada level 3 terdapat Head Chef.

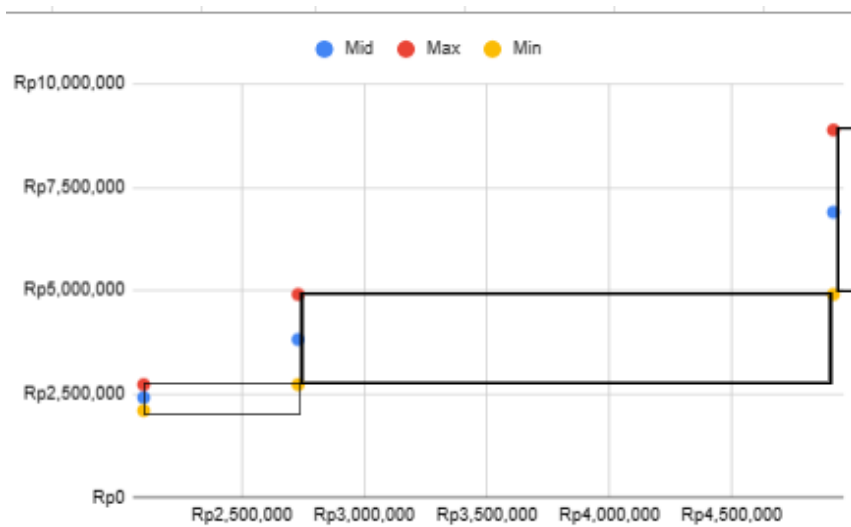
3.6 Salary Structure UKM XYZ dengan Metode Adhered

Setelah dilakukan pembenahan gaji pegawai UKM XYZ menggunakan metode *adhered* oleh penulis, didapat struktur upah seperti yang disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Salary Structure Metode Adhered UKM XYZ. Sumber: Data diolah (2024)

Grade	Jabatan	Total Person	Total Salary	Actual			Actual	
				Min	Midpoint	Max	Mid to Mid	Spread
III	Head Chef	2	Rp16,000,000	Rp4,914,000	Rp6,904,170	Rp8,894,340	80.64%	81.00%
II	PIC	4	Rp11,714,560	Rp2,730,000	Rp3,822,000	Rp4,914,000	58.26%	80.00%
I	Staff	22	Rp49,720,000	Rp2,100,000	Rp2,415,000	Rp2,730,000		30.00%

Pembenahan gaji yang dilakukan dengan metode *adhered* seperti pada Tabel 4 telah ideal dan memenuhi syarat karena nilai *mid to mid* lebih kecil dari pada nilai *spread* di setiap *grade*. Dengan metode ini, nilai minimum pada setiap grade sama dengan nilai maksimum pada *grade* sebelumnya. Total gaji yang perlu dikeluarkan oleh UKM XYZ dengan metode ini adalah Rp74,916,800 dan memiliki kenaikan sebesar Rp3,316,800 atau sebesar 4,43% dari total pengeluaran untuk gaji sebelumnya. Struktur upah dengan metode *adhered* digambarkan pada Gambar 4..



Gambar 4. Salary Structure Metode Adhered UKM XYZ

Sumber: Data diolah (2024)

Dari Gambar 4, dapat disimpulkan bahwa struktur upah dengan metode *adhered* telah memenuhi standar yaitu gaji maksimum pada grade sama dengan gaji minimum pada grade selanjutnya.

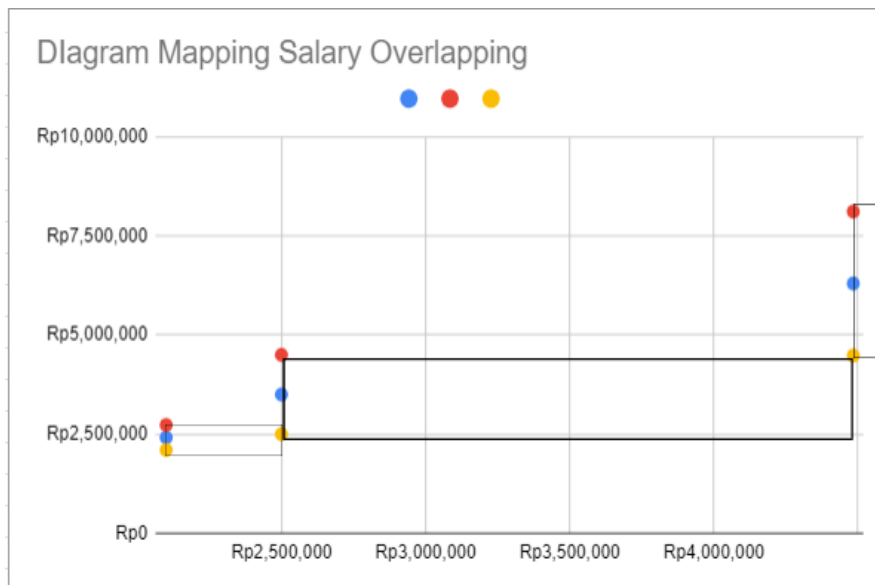
3.7 Salary Structure UKM XYZ dengan Metode Overlapping

Telah dilakukan pembenahan gaji karyawan UKM XYZ dengan menggunakan metode *overlapping*, sebagai berikut:

Tabel 5. *Salary Structure Metode Overlapping UKM XYZ.* Sumber: Data diolah (2024)

Grade	Total Person	New Salary Structure				Mid to mid	Spread
		Total Salary	Minimum	Midpoint	Maksimum		
iii	2	Rp16,000,000	Rp4,483,986	Rp6,300,000	Rp8,116,014	80.00%	81.00%
ii	4	Rp10,400,000	Rp2,500,000	Rp3,500,000	Rp4,500,000	44.93%	80.00%
i	22	Rp45,200,000	Rp2,100,000	Rp2,415,000	Rp2,730,000		30.00%

Berdasarkan Tabel 5 di atas, telah dilakukan pembenahan gaji dengan metode *overlapping*, sehingga didapatkan nilai pembenahan yang telah sesuai syarat, yaitu nilai *spread* harus lebih besar dari nilai *mid to mid*. Nilai maksimum pada tiap *grade* lebih besar dari nilai minimum di grade atasnya sehingga terjadi *overlapping*. Total gaji baru dengan menggunakan *overlapping* adalah sebesar Rp73.860.000 atau meningkat sebesar 3,06% dibandingkan gaji aslinya. Adapun grafik *salary structure* menggunakan *overlapping* dapat dilihat sebagai berikut.



Gambar 5. *Salary Structure Metode Overlapping UKM XYZ*

Sumber: Data diolah (2024)

Dari Gambar 5, telah diperoleh penyesuaian gaji dengan metode *overlapping* sehingga memenuhi standar. Dapat dilihat bahwa rentang maksimal dari setiap grafik melebihi batas minimal grafik setelahnya.

4. KESIMPULAN

Analisis sistem kompensasi pada UKM XYZ menunjukkan bahwa 4 dari 5 jabatan masih menerima gaji pokok di bawah UMP Banten yaitu hanya jabatan *head chef* yang menerima gaji pokok di atas angka Rp 2.727.812,11. Begitu pula jika dibandingkan dengan UMK Tangerang Selatan yang nominalnya lebih tinggi daripada UMP Banten itu sendiri yaitu hanya jabatan *head chef* yang menerima gaji pokok di atas nominal Rp 4.670.791,00.

Struktur gaji karyawan yang digunakan di UKM XYZ juga belum tepat karena seluruh nilai *spread* pada grade 1-3 lebih kecil daripada nilai *mid to mid*-nya. Maka dari itu dilakukan pembenahan gaji dengan metode *adhered* dan *overlapping* yang menyesuaikan grade yang dimiliki UKM XYZ. Ditemukan bahwa metode yang paling cocok untuk menjadi metode pembenaran

struktur gaji UKM XYZ adalah metode *overlapping*. Metode tersebut dinilai lebih baik karena total persentase pemberian kompensasi oleh perusahaan lebih sedikit dibandingkan metode *adhered* serta masih berada pada rentang kesanggupan UKM XYZ yaitu sekitar 25% dari total omset dimana total omset dari UKM XYZ adalah Rp370,000,000 per bulan. Selain itu, berdasarkan target inflasi pada tahun 2025-2027 oleh pemerintah, Indonesia ditargetkan naik sebesar 2,5%. Jika dilihat dari gap antara total salary lama dengan salary baru, penambahan nilainya sebesar 3,06%. Artinya, perbaikan salary dapat memenuhi inflasi sampai tahun 2027. Akan tetapi, jika dilihat dari UMK Tangerang Selatan pada tahun 2024 sebesar Rp4,670,791 gaji para karyawan memang masih dibawah UMK.

REFERENCES

- Fatmarani, S. 2023. *Aturan Gaji dan Upah Pekerja UMKM, Simak Ketentuan dan Cara Hitungnya*. UKMINDONESIA.ID. Retrieved March 13, 2024, from <https://ukmindonesia.id/baca-deskripsi-posts/aturan-gaji-dan-upah-pekerja-umkm-simak-ketentuan-dan-cara-hitungnya>.
- HRM. (2018). Menentukan Kompensasi Berdasarkan 3P. Samahita Wirotama. <https://samahita.co.id/menentukan-kompensasi-berdasarkan-3p/>.
- Munthe, A., Yarham, M., & Siregar, R. 2023. Peranan Usaha Mikro Kecil Menengah Terhadap Perekonomian Indonesia. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 593-614.
- OJK. (2008). UU 20 Tahun 2008. Retrieved March 13, 2024, from https://www.ojk.go.id/waspada-investasi/id/regulasi/Documents/UU_20_Tahun_2008_Usaha_Mikro_Kecil_dan_Menengah.pdf
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017. (2017). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 441.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 36 Tahun 2021. (2021). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 6. [http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35612/1/Trabajo de Titulacion.pdf%0Ahttps://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/01/GUIA-METODOLOGICA-EF.pdf](http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35612/1/Trabajo%20de%20Titulacion.pdf%0Ahttps://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/01/GUIA-METODOLOGICA-EF.pdf).
- Pradana, D. G. 2023. Pengaruh Kompensasi dan Pemberian Bonus Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Adhi Persada Properti Surabaya. *Master: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 2(2), 156-164.
- Sarif, R. 2023. Peran UMKM dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi di Indonesia. *Maliki Interdisciplinary Journal*, 1(1), 68-73.
- Tiani, M., Wangsa, Y., Hakim, M. I., Alyadiansyah, B. C., & Kartika, L. 2023. Desain Gaji Pokok menggunakan Metode Point System pada UKM Katering di Kota Bekasi. *Syntax Idea*, 5(8).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun. (2008). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008. 1.