



PENERAPAN METODE JOB VALUE DALAM PERENCANAAN SISTEM KOMPENSASI PADA UKM KEDAI MINUMAN XYZ KOTA SOLOK

*Application of The Job Value Method In Planning of The Compensation System In XYZ
Beverage Shop SMES, Solok City*

¹Maya Sofiyanti, ²Sekarini Aksobya, ³Haikal Rahman Thomas, ⁴Erri Utami Cahyaningtyas,
⁵Ajeng Fakhira Helmelia
^{1,2,3,4,5}Institut Pertanian Bogor, Indonesia.

*Email: ¹mayasofiyanti241@gmail.com, ²aksobyasekarini@gmail.com, ³haikalfath@gmail.com,
⁴erriutami@gmail.com, ⁵ajengfakhirah@gmail.com

DOI:

Histori Artikel:

Diajukan:
23/11/2021

Diterima:
25/11/2021

Diterbitkan:
29/01/2022

ABSTRAK

Kedai minuman XYZ merupakan salah satu UKM yang berada di Kota Solok, Sumatera Barat, usaha ini bergerak di bidang kuliner kedai minuman. Produk-produk yang dihasilkan ialah berbagai macam jenis minuman kekinian dengan harga yang terjangkau seperti thai tea, smoothie, milkshake dan lain sebagainya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengevaluasi sistem kompensasi pada UKM Kedai Minuman XYZ Kota Solok berdasarkan job value. Penelitian ini menggunakan analisis pemetaan gaji (Salary Mapping) dengan menggunakan metode Adhered (berhimpitan), dan metode Overlapping (tumpang tindih). Berdasarkan data dan hasil analisis yang diperoleh bahwa sistem kompensasi pada Kedai Minuman XYZ kurang ideal. Faktor-faktor yang menjadi dasar penetapan gaji pada Kedai Minuman XYZ adalah tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pengetahuan dan pelatihan, komunikasi, orientasi pelayanan pelanggan, inisiatif, kompleksitas kerja, kerjasama, kondisi kerja, dan impact. Sistem kompensasi yang ideal adalah menggunakan analisis sistem kompensasi pemetaan gaji dengan metode Overlapping (tumpang tindih) untuk menerapkan efisiensi dana yang dikeluarkan oleh UKM.

Kata kunci: Kedai Minuman; Struktur Gaji; Adhered; Overlapping.

ABSTRACT

XYZ tavern is one of the SMEs located in Solok City, West Sumatra, this business is engaged in the culinary field of beverage stalls. The products produced are various types of contemporary drinks at affordable prices such as thai tea, smoothies, milkshakes and so on. The purpose of this study was to analyze and evaluate the compensation system at XYZ tavern Solok City based on job value. This study uses a salary mapping analysis (Salary Mapping) using the Adhered method (simultaneously), and the Overlapping method (overlapping). Based on the data and analysis results obtained, the compensation system at XYZ tavern is less than ideal. The factors that form the basis of salary determination at XYZ tavern are education level, work experience, knowledge and training, communication, customer service orientation, initiative, work complexity, cooperation, working conditions, and impact. The ideal compensation system is to use an analysis of the salary mapping compensation system with the Overlapping method to implement the efficiency of funds issued by SMEs.

Keywords: tavern; salary structure; adhered; overlapping.

PENDAHULUAN

UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah) merupakan usaha yang dijalankan perseorangan maupun badan usaha yang memenuhi kriteria dalam UU No. 20 Tahun 2008 yang diklasifikasikan menjadi usaha mikro, usaha kecil, dan usaha menengah. Usaha Kecil merupakan usaha yang memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp 200.000.000 tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha. Membahas terkait kegiatan operasional UKM tentunya tidak lepas dari tenaga kerja yang ada di dalamnya ([Rahmah](#), 2021). Hal yang menjadi penting oleh para pekerja adalah mengenai kompensasi. Menurut ([Ariandi](#), 2018), kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja ([Daly](#), 2015). Sistem kompensasi yang baik dapat membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun ([Samsudin](#), 2006).

Adanya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan ialah satu jaminan bagi para buruh dan tenaga kerja untuk memperoleh peningkatan kesejahteraan. Dalam penentuan kompensasi tentu tidak asal diberikan melainkan perlu ada faktor-faktor yang menjadi dasar kompensasi agar dapat memberikan gaji dan kompensasi lainnya yang sesuai dengan performa kinerja karyawan. Untuk mempelajari lebih lanjut terkait penerapan pemberian kompensasi di lapangan, maka dilakukan penelitian pemberian kompensasi terhadap salah satu UKM yaitu Kedai Minuman XYZ yang berada di sektor food and beverages dan berlokasi di Solok, Sumatera Barat untuk menganalisis pada UKM tersebut terkait sistem kompensasi yang diberikan apakah sudah sesuai atau belum berdasarkan pada job value, serta membantu UKM untuk memberikan biaya yang paling efisien dan efektif dalam pemberian kompensasi kepada para karyawannya sehingga dapat mengoptimalkan kinerja karyawan dan berdampak pada tingginya produktivitas dan kenaikan laba pada usaha. Dengan penelitian ini juga dapat memberikan rekomendasi perbaikan dan perancangan kompensasi. Pemberian kompensasi yang tepat baiknya juga menyesuaikan berdasarkan upah minimum yang diberikan dan diatur oleh tiap wilayah. Berdasarkan perhitungan pengupahan Provinsi, maka diketahui bahwa upah minimum Provinsi (UMP) Sumatera Barat tahun 2021 sebesar Rp 2.484.041. Sedangkan UMK pada Kota Solok sebesar Rp1.800.725.

METODE

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan skema daring via zoom meetings dan WhatsApp mewawancarai owner Kedai Minuman XYZ Kota Solok, Sumatera Barat. Waktu penelitian dilakukan selama 2 bulan (Agustus 2021 - September 2021).

B. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menggunakan dua metode data primer yaitu kuesioner dan wawancara. Menurut ([P. D. Sugiyono](#), 2017), kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner pada penelitian ini berupa form survei yang dibuat melalui google form agar dapat diisi oleh

karyawan pada Kedai Minuman XYZ. Sedangkan wawancara dilakukan kepada owner Kedai Minuman XYZ yang mana wawancara merupakan suatu cara pengumpulan data penelitian dengan cara tanya-jawab secara langsung dengan subjek yang berkontribusi langsung dengan objek yang diteliti (Tersiana, 2018).

C. Metode Penarikan Sampel

Metode penarikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel (D. Sugiyono, 2013). Pada Kedai Minuman XYZ ini terdapat 24 karyawan terdiri dari Manajer Outlet, Asisten Manajer Outlet, Kasir, Staf F&B dan Staff Admin yang menjadi responden penelitian.

D. Desain dan Analisis Job Value Menggunakan Point System (*Hay Method*)

Metode Analisis data menggunakan metode poin (*point system*) digunakan oleh para penilai mengalokasikan nilai angka untuk faktor-faktor pekerjaan tertentu dan jumlah nilai-nilai tersebut memberikan nilai kuantitatif atas nilai relatif pekerjaan (Mondy & Martocchio, 2016). Adapun langkah-langkah yang dilakukan antara lain:

1. Memilih kelompok pekerjaan

Hal pertama yang dilakukan untuk mengetahui semua divisi atau pembagian kerja pada Kedai Minuman XYZ yang untuk pertimbangan gaji.

2. Mengidentifikasi *compensable factors*

Selanjutnya mengidentifikasi faktor-faktor kompensasi untuk mengukur nilai pekerjaan. Pada penelitian ini menggunakan *Hay Profile Method* yang merupakan metode dimana menuangkan uraian pekerjaan seseorang ke dalam skor, dengan cara menilai. Faktor-faktor metode ini terdiri dari *know how*, *problem solving* dan *accountability*. Pada penelitian ini komponen yang *know how* meliputi pendidikan, pengalaman, pengetahuan dan pelatihan, komunikasi, dan kerja sama. Komponen *problem solving* meliputi orientasi pelayanan pelanggan, inisiatif, kondisi kerja dan *impact*. Sedangkan untuk komponen *accountability* meliputi kompleksitas.

3. Menentukan bobot

Dari *compensable factors* dapat dilakukan pembobotan yang dinilai oleh *decision making* pada Kedai Minuman XYZ yaitu *owner*. Menggunakan metode *pairwise comparisons* dengan skala 1-9 dimana 1 = *equal importance*, 3 = *moderate importance*, 5 = *strong importance*, 7 = *very strong importance*, 9 = *extreme importance*. Adapun 2,4,6,8 untuk *express intermediate values*.

E. Metode Penyusunan Tabel Gaji (*Job Grading*)

Metode penyusunan tabel gaji disesuaikan dengan pemetaan gaji yang ada. Pemetaan dan penyusunan tabel gaji ini menjelaskan antara *Job Title* dan data gaji yang ada. *Job Grading* dapat dilakukan dengan metode *given system*. Metode ini digunakan untuk memperoleh *grade* yang diinginkan serta batasan *grade* dengan rumus:

$$\text{Jarak antar grade} = \frac{\text{nilai} - \text{nilai min}}{\text{jumlah grade yang diinginkan}}$$

1. Penentuan interval golongan dengan rumus:

$$= \frac{\text{bobot job title tertinggi} - \text{bobot job title terendah}}{\text{jumlah golongan}}$$

2. Menetapkan bobot titik bawah, titik tengah dan titik atas setiap golongan. rumus titik tengah setiap golongan:

$$= \frac{\text{titik atas} + \text{titik tengah}}{2}$$

F. Metode Pemetaan Gaji (*Salary Mapping*)

Metode pemetaan gaji (*salary mapping*) akan diperoleh nilai *average*, *range spread*, dan *mid to mid*. Berikut rumus-rumusnya:

1. $Average = \frac{\text{total salary pada suatu job title}}{\text{total karyawan pada suatu job title}}$
2. $Range\ spread = \frac{\text{batas atas gaji suatu level job title} - \text{batas bawah gaji pada suatu level job title}}{\text{batas bawah gaji pada suatu level job title}}$
3. $Mid\ to\ mid = \frac{\text{gaji mid B} - \text{gaji mid A}}{\text{gaji mid A}}$

Setelah itu dilakukan *compare ratio* antara *mid to mid* dengan *range spread*. Dengan rumus:

$$= \frac{\text{gaji}}{\text{midpoint}}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Kedai Minuman XYZ

Kedai Minuman XYZ merupakan salah satu gerai minuman yang didirikan sejak tahun 2020 dan terletak di Kota Solok, Sumatera Barat. Kedai minuman XYZ menyediakan berbagai jenis minuman kekinian yang umumnya digandrungi oleh kaum muda seperti thai tea, milkshake, dan lain-lain yang memiliki harga cenderung murah dan terjangkau. Visi Kedai Minuman ini adalah untuk menjadi brand minuman No.1 di Sumatera Barat melalui misinya untuk menyediakan cita rasa minuman yang khas dan berkualitas dengan harga yang terjangkau, menjaga lingkungan kedai yang higienis, serta dengan senantiasa memperhatikan kebutuhan dan kepuasan konsumen. Kedai minuman XYZ ini bertujuan untuk meningkatkan ekonomi melalui kreativitas anak muda dalam berwirausaha. Saat ini Kedai Minuman XYZ sudah memiliki 3 cabang yang tersebar di beberapa wilayah Kota Solok dan sudah memiliki omzet rata-rata pada kisaran lebih dari Rp 300 juta per bulannya. Sehingga berdasarkan UU No.20 Tahun 2008, Kedai Minuman XYZ berada pada tingkatan usaha kecil.

B. Analisis Karakteristik Responden

Dari data karakteristik responden yang kita dapat dari kuesioner dapat dituliskan seperti tabel dibawah ini.

Tabel 1
Karakteristik Responden

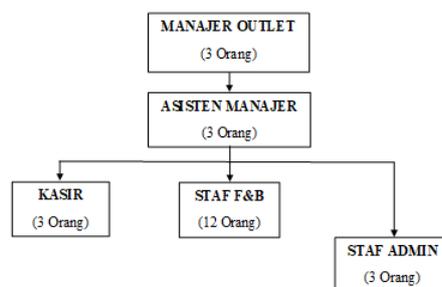
No.	Jabatan	Jenis Kelamin		Pendidikan Terakhir			Lama Bekerja (Tahun)		
		Pria	Wanita	SMA/SMK	D3	S1	<1	1-2	>2
1	Manajer Outlet	3	0	0	0	3	0	3	0
2	Asisten Manajer Outlet	1	2	0	0	3	0	3	0
3	Kasir	0	3	0	3	0	0	3	0
4	Staf F&B	8	4	12	0	0	0	12	0
5	Staf Admin	2	1	3	0	0	3	0	0
Total		14	10	15	3	6	3	21	0

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 1 maka dapat diketahui bahwa pada UKM ini terdapat 24 pekerja terdiri dari 14 pria dan 10 wanita yang menempati posisi 3 orang Manajer Outlet, 3 orang Asisten Manajer Outlet, 3 orang Kasir, 12 Staff F&B dan 3 orang Staf admin. Dari 24 pekerja ini tersebar pada 3 outlet yang dimiliki *owner* sehingga pada setiap outlet terdapat 1 Manajer Outlet, 1 Asisten Manajer Outlet, 4 Staf F&B dan 1 Staf admin yang mana masing-masing posisi membutuhkan kualifikasi pendidikan S1 untuk posisi Manajer Outlet dan Asisten Manajer Outlet, D3 untuk Kasir, SMA/SMK sederajat untuk Staff F&B dan Staff Admin. Untuk karakteristik lama bekerja, terdapat 3 orang pada Staf admin yang bekerja kurang dari satu tahun karena pada posisi ini merupakan posisi pekerjaan baru yang dibutuhkan untuk mengelola akun instagram, pembelian *online* serta *branding* dan pemasaran *online*. Sedangkan untuk posisi lainnya telah bekerja lebih dari satu tahun.

C. Struktur Organisasi

Pada UKM ini terdapat lima job title yang dapat dibuat bagan struktur organisasi sebagai berikut.



Gambar 2
Struktur Organisasi UKM Kedai Minuman XYZ
Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan pada (Gambar 2) bahwa *job title* tertinggi adalah Manajer Outlet yang bertanggung jawab dalam mengelola operasional kedai, menumbuhkan bisnis serta mempekerjakan sekaligus melatih bawahannya untuk memastikan produk sampai pada pelanggan dalam kondisi baik dan mendapatkan pelayanan yang terbaik. Posisi di bawah Manajer *Outlet* ada Asisten Manajer yang berperan sebagai tangan kanan Manajer *Outlet* untuk bergerak langsung mengeksekusi pekerjaan yang membawahi kasir yang memiliki tugas untuk melayani pembayaran dan mencatat semua transaksi penjualan *outlet*, staff F&B yang menyiapkan dan memberikan pelayanan dalam membuat pesanan *customer* dan staff admin bekerja mengelola pembelian *online* dan menjaga citra *outlet* dan *brand* usaha di akun media sosial.

D. Posisi Salary Terhadap UMP dan UMK

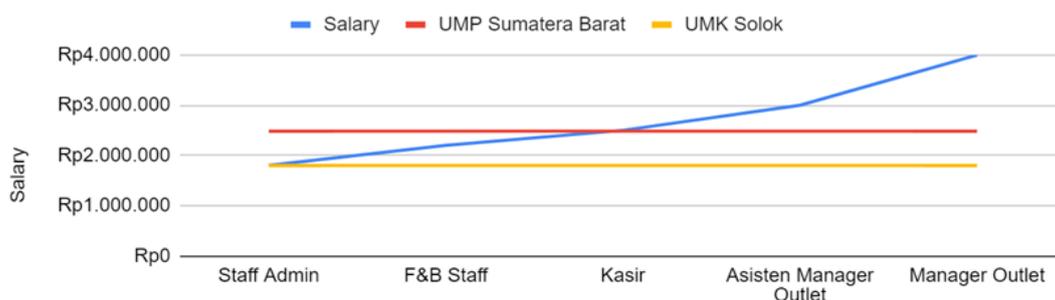
Dari data yang kita dapat dibawah ini adalah sebuah tabel yang berisikan tentang perbandingan gaji dengan UMP di Sumatera Barat dan UMK di Solok.

Tabel 2
Posisi salary terhadap UMP dan UMK

<i>Job Title</i>	<i>Salary</i>	UMP Sumatera Barat	UMK Solok
Staf Admin	Rp 1.800.000	Rp 2.484.041	Rp 1.800.725
Staf F&B	Rp 2.200.000	Rp 2.484.041	Rp 1.800.725
Kasir	Rp 2.500.000	Rp 2.484.041	Rp 1.800.725
Asisten Manajer Outlet	Rp 3.000.000	Rp 2.484.041	Rp 1.800.725
Manajer Outlet	Rp 4.000.000	Rp 2.484.041	Rp 1.800.725

Sumber: Data diolah (2021)

Apabila posisi salary terhadap UMP dan UMK digambarkan dalam bentuk grafik dapat dilihat di bawah ini.



Gambar 3
Grafik posisi salary terhadap UMP dan UMK
Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel dan diagram diatas hampir semuanya sudah mempunyai gaji diatas nilai UMK Solok kecuali Staff Admin yang berada Rp 725 di bawah UMK. Selain itu, hanya 3 jabatan yang memiliki gaji di atas UMP Sumatera Barat dan 2 lainnya masih memiliki gaji di bawah UMP yakni Staff Admin dan Staff F&B. Sehingga, dapat diketahui hampir semua jabatan karyawan pada Kedai Minuman XYZ sudah memiliki gaji di atas UMK Solok dan hanya beberapa posisi yang sudah memiliki gaji di atas UMP Sumatera Barat.

E. Hasil Perumusan Compensable Factors pada Kedai Minuman XYZ

Untuk dapat membuat pemetaan gaji (*salary mapping*), penting untuk mengetahui terlebih dahulu faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi gaji dan/atau kompensasi seseorang. Hal tersebut disebut juga *compensable factors*. Kelompok kami mengacu pada Metode *Hay System* dalam menentukan *compensable factors* untuk Kedai Minuman XYZ ini. Metode *Hay System* membagi faktor-faktor menjadi *know-how*, *problem solving* dan *accountability*. Berikut ialah *compensable factor* yang kami coba susun untuk Kedai Minuman XYZ berdasarkan hasil wawancara dan kesesuaian dengan metode *hay system*.

Tabel 3
Compensable Factor Kedai Minuman XYZ

<i>Cluster</i>	Faktor
<i>Know-How</i>	Pendidikan
	Pengalaman
	Pengetahuan dan pelatihan
	Komunikasi
	Kerja sama
<i>Problem Solving</i>	Orientasi pelayanan pelanggan
	Inisiatif
	Kondisi kerja
	<i>Impact</i>
<i>Accountability</i>	Kompleksitas kerja

Sumber: Data diolah (2021)

F. Hasil Analisis Pemetaan Gaji pada Kedai Minuman XYZ

Berikut hasil analisis pemetaan gaji (*salary mapping*) pada Kedai Minuman XYZ dapat terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4
Pemetaan Gaji Kedai Minuman XYZ

No.	Job Title	Grade	Total Persons	Salary	Total Salary	Actual			Actual	
						MIN	AVERAGE	MAX	MID TO MID	SPREAD
1	Manajer Outlet	IV	3	Rp4.000.000	Rp12.000.000	Rp4.000.000	Rp4.000.000	Rp4.000.000	33,33%	0,00%
2	Asisten Manajer Outlet	III	3	Rp3.000.000	Rp9.000.000	Rp3.000.000	Rp3.000.000	Rp3.000.000	32,74%	0,00%
3	Kasir	II	3	Rp2.500.000	Rp33.900.000	Rp2.200.000	Rp2.260.000	Rp2.500.000	25,56%	13,64%
4	Staf F&B		12	Rp2.200.000	0.000	.000	0	0.000		
5	Staf Admin	I	3	Rp1.800.000	Rp5.400.000	Rp1.800.000	Rp1.800.000	Rp1.800.000		0,00%

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel pemetaan gaji atau *salary mapping* diatas, dapat disimpulkan bahwa pemetaan gaji seperti ini tidak dapat dikatakan dalam kondisi yang ideal. Hal ini dikarenakan nilai *mid to mid* memiliki nilai yang lebih besar daripada nilai *range spread*.

G. Analisis Given System

Perancangan Job Grading

Job Grading adalah suatu teknik untuk menentukan perbedaan-perbedaan diantara jabatan-jabatan dan tingkat pembayaran dalam organisasi-organisasi yang besar (Moekijat, 1992). Job grading dapat dilakukan dengan metode given yaitu cara untuk dapat menentukan berapa grade yang diinginkan untuk melakukan perhitungan sistem perancangan kompensasi. Berikut dapat dilihat tabel di bawah ini.

Tabel 5
Job Grading Kedai Minuman XYZ

No	Job title	$\Sigma N \times B$ (Job Value)	Jumlah orang	Total Point	Eksisting	Range Bawah	Range Tengah	Range Atas	GIVEN	Grade Given
1	Manajer Outlet	513	3	1539	Rp10.896.298	Rp3.221.831	Rp3.427.179	Rp3.632.526	455 513	IV
2	Asisten Manajer Outlet	455	3	1364	Rp9.656.794	Rp2.818.217	Rp3.020.024	Rp3.221.831	398 455	III
3	Kasir	398	3	1194	Rp8.457.080	Rp2.414.603	Rp2.616.410	Rp2.818.217	341 398	II
4	Staf F&B	353	12	4233	Rp29.976.283					
5	Staf Admin	283	3	849	Rp6.013.546	Rp2.004.515	Rp2.209.559	Rp2.414.603	283 341	I

Sumber: Data diolah (2021)

H. Sistem Kompensasi Adhered (Berhimpitan)

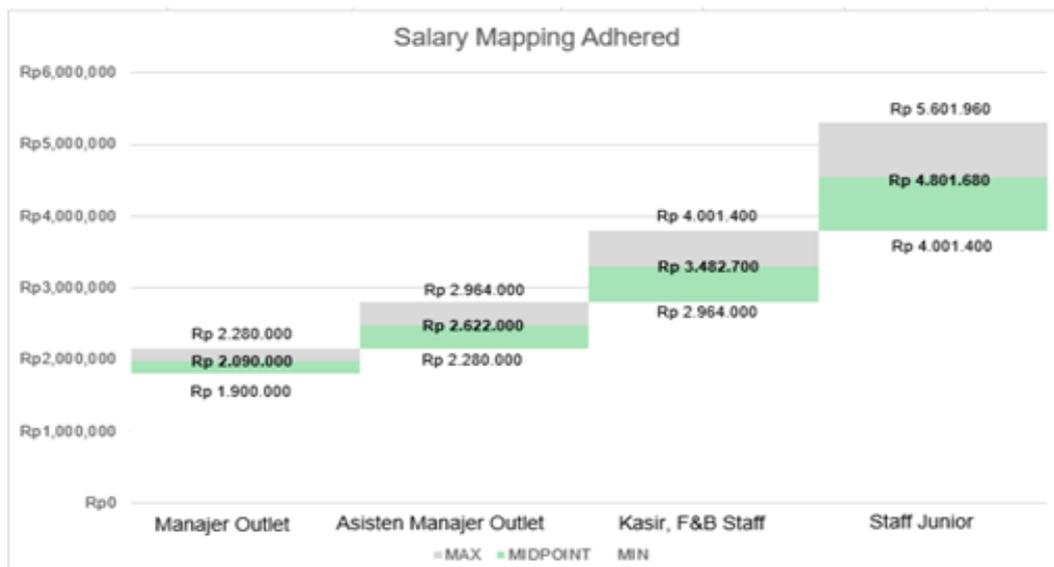
Sistem kompensasi adhered atau berhimpitan merupakan salah satu metode dalam melakukan pembenahan kompensasi dengan cara merubah spread dalam proses kompensasi agar mendapatkan sistem kompensasi yang ideal untuk diterapkan pada Kedai Minuman XYZ Kota Solok. Berikut hasil perhitungan menggunakan cara adhered (berhimpitan) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 6
Hasil perhitungan menggunakan cara *adhered* (berhimpitan)

No	Job Title	Grade	Total Persons	New Salary	Total Salary	New Salary Structure			Increase & Spread	
						Min	Mid Point	Max	Mid To Mid	Spread
1	Manajer Outlet	IV	3	Rp4.222.222	Rp12.666.666	Rp4.001.400	Rp4.801.680	Rp5.601.960	37,87%	40%
2	Asisten Manajer Outlet	III	3	Rp3.167.667	Rp9.500.001	Rp2.964.000	Rp3.482.700	Rp4.001.400	32,83%	35%
3	Kasir	II	3	Rp2.964.000	Rp36.252.000	Rp2.280.000	Rp2.622.000	Rp2.964.000	20,29%	30%
4	Staf F&B		12	Rp2.280.000						
5	Staf Admin	I	3	Rp1.900.000	Rp5.400.000	Rp1.900.000	Rp2.090.000	Rp2.280.000		20%

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 6 didapatkan hasil perhitungan pembenahan kompensasi dengan cara *adhered* (berhimpitan), langkah pertama yang dilakukan adalah menentukan *spread* yang ideal. Langkah kedua menetapkan gaji awal sesuai kemampuan perusahaan, selanjutnya untuk menentukan gaji maksimum dapat dilakukan dengan rumus [gaji minimum + (gaji minimum x *spread*)]. Setelah mendapatkan gaji minimum dan maksimum, maka langkah selanjutnya menghitung *average* dengan menjumlahkan kedua nilai minimum dan maksimum kemudian dibagi 2, nilai maksimum pada kelas sebelumnya dijadikan nilai minimum pada kelas berikutnya. Langkah ketiga menghitung nilai *mid to mid* dengan rumus $[(\text{nilai } average \text{ di atasnya} - \text{nilai } average \text{ di bawahnya}) / \text{nilai } average \text{ di bawahnya}] \times 100\%$. Setelah hasil diperoleh, maka didapatkan kompensasi yang sudah ideal pada perusahaan tersebut, karena nilai *spread* yang ada sudah lebih besar dari nilai *mid to mid* atau nilai *mid to mid* tidak boleh lebih besar dari nilai *spread*. Selain itu *range* antar *spread* dan *mid to mid* tidak terlalu jauh sudah sesuai dengan ketentuan. Berikut dapat dilihat bentuk grafik pembenahan kompensasi menggunakan cara *adhered* (berhimpitan).



Gambar 4

Grafik salary mapping dengan cara adhered (berhimpitan)

Sumber: Data diolah (2021)

Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *grade 1* memiliki nilai *mid to mid* 0%, *spread* 20%, dengan *new salary structure minimum* sebesar Rp 1.900.000, *new salary structure maximum* sebesar Rp 2.200.000, dan *new salary structure midpoint* sebesar Rp 2.090.000. Pada *grade 2* memiliki nilai *mid to mid* 32,83% dan *spread* 30%, sehingga menghasilkan *new salary structure minimum* sebesar Rp 2.280.000, *new salary structure maximum* sebesar Rp 2.964.000, dan *new salary structure midpoint* sebesar Rp 2.622.000. Kemudian pada *grade 3* memiliki nilai *mid to mid* 32,83% dan nilai *spread* sebesar 35%, sehingga menghasilkan *new salary structure minimum* Rp 2.964.000, *new salary structure maximum* Rp 4.001.400, *new salary structure midpoint* Rp 3.482.700. Terakhir, pada *grade 4* memiliki nilai *mid to mid* 34,87% dan nilai *spread* sebesar 40%, sehingga menghasilkan *new salary structure minimum* sebesar Rp 4.001.400, *new salary structure maximum* sebesar Rp 5.601.590, dan *new salary structure midpoint* sebesar Rp 4.801.680. Pada sistem kompensasi *adhered* atau sistem kompensasi berhimpit, Kedai Minuman XYZ Kota Solok ini menetapkan penggajian para karyawannya dengan memperhatikan batas-batas yang telah ditetapkan. Arti dari sistem kompensasi berhimpit ini adalah *new salary structure maximum* pada *grade* sebelumnya akan menjadi *new salary structure minimum* pada *grade* selanjutnya. Dengan menggunakan sistem kompensasi *adhered*, maka setiap karyawan pada Kedai Minuman XYZ menduduki salah satu *grade* dari keseluruhan *grade* yang sudah ditetapkan, kemudian untuk seorang karyawan yang menduduki *grade 1* maka tidak dapat memiliki gaji pada level *grade* di atasnya sama halnya dengan seorang karyawan yang menduduki *grade 2* maka tidak dapat memiliki gaji pada level *grade* di atasnya maupun di bawahnya.

I. Sistem Kompensasi Overlapping (Tumpang Tindih)

Sistem kompensasi *overlapping* atau tumpang tindih merupakan salah satu metode dalam melakukan pembenahan kompensasi dengan cara merubah *spread* dan *mid to mid* dalam proses

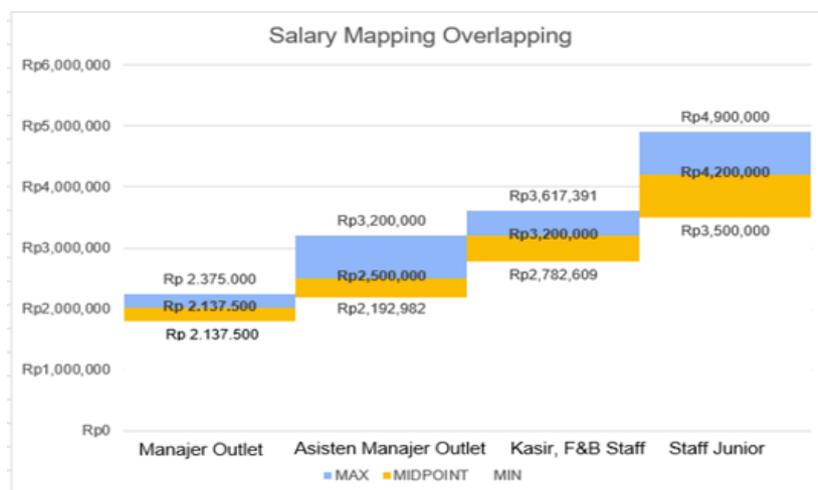
kompensasi agar mendapatkan sistem kompensasi yang ideal untuk diterapkan Kedai Minuman XYZ Kota Solok. Berikut hasil perhitungan menggunakan cara *overlapping* (tumpang tindih) dapat dilihat pada tabel.

Tabel 7
Hasil perhitungan menggunakan cara *overlapping* (tumpang tindih)

No	Job Title	Grade	Total Persons	New Salary	Total Salary	New Salary Structure			Increase & Spread	
						Min	Mid Point	Max	Mid To Mid	Spread
1	Manajer Outlet	IV	3	Rp4.222.222	Rp12.666.666	Rp3.500.000	Rp4.200.000	Rp4.900.000	31,25%	40%
2	Asisten Manajer Outlet	III	3	Rp3.166.667	Rp9.500.001	Rp2.782.609	Rp3.200.000	Rp3.617.391	28%	30%
3	Kasir	II	3	Rp2.638.889	Rp35.783.331	Rp2.192.982	Rp2.500.000	Rp3.200.000	16,96%	28%
4	Staf F&B		12	Rp2.322.222						
5	Staf Admin	I	3	Rp1.900.000	Rp5.700.000	Rp1.900.000	Rp2.137.500	Rp2.375.000		25%

Sumber: Data diolah (2021)

Setelah melakukan perhitungan dengan cara *adhered* (berhimpitan) dapat juga dilakukan dengan sistem kompensasi cara *overlapping* (tumpang tindih) yang mana dapat memberikan pilihan alternatif pada perusahaan sesuai dengan kemampuan finansialnya. Berdasarkan Tabel 7 perhitungan dilakukan dengan beberapa langkah. Langkah pertama menentukan nilai minimum yang sesuai dengan kemampuan perusahaan, untuk menentukan nilai maksimum menghitung dengan rumus [gaji minimum + (gaji minimum x *spread*)]. Setelah itu menentukan nilai *average* dengan menjumlahkan gaji minimum dan maksimum dibagi 2. Langkah kedua menghitung *average* tanpa mengisi nilai minimum dan maksimum terlebih dahulu diisi sesuai dengan kesanggupan dan keinginan perusahaan. Langkah ketiga menghitung kolom *mid to mid* dengan rumus [((nilai *average* di atasnya – nilai *average* di bawahnya)/nilai *average* di bawahnya) 100%]. Langkah keempat itu mengisi nilai minimum dengan rumus [*Average* / (1+0,5 x *spread* pada baris tersebut)]. Kemudian dapat menentukan nilai maksimum dengan cara [minimum + (minimum x *spread* pada baris tersebut)]. Sehingga menghasilkan perancangan kompensasi sudah ideal karena nilai *mid to mid* sudah lebih kecil dibanding *spread* dan *range* yang ada tidak terlalu jauh. Berikut dapat dilihat pembenahan kompensasi menggunakan *overlapping* (tumpang tindih).



Gambar 5
Grafik salary mapping dengan cara overlapping (tumpang tindih)
Sumber: Data diolah (2021)

Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan melalui mekanisme *overlapping* atau sistem tumpang tindih, dapat kita ketahui bahwa pada *grade 1* memiliki nilai *spread* 25% sedangkan untuk *mid to mid* 0%, sehingga mendapatkan hasil untuk *new salary structure minimum* sebesar Rp 2.137.500, *new salary structure maximum* sebesar Rp 2.375.000, dan *new salary structure midpoint* sebesar Rp 2.137.500. Pada *grade 2* dengan *spread* 28% dan *mid to mid* 16,96%, maka diperoleh *new salary structure minimum* Rp 2.192.982, *new salary structure maximum* sebesar Rp 3.200.000, dan *new salary structure midpoint* sebesar Rp 2.500.000. Kemudian pada *grade 3* dengan *spread* 30% dan *mid to mid* 28%, maka diperoleh *new salary structure minimum* sebesar Rp 2.782.609, *new salary structure maximum* Rp 3.617.391, dan *new salary structure midpoint* Rp 3.200.000. Terakhir pada *grade 4* nilai *spread* sebesar 40% dan nilai *mid to mid* 31,25%, diperoleh *new salary structure minimum* Rp 3.500.000, *new salary structure maximum* sebesar Rp 4.900.000, dan *new salary structure midpoint* sejumlah Rp 4.200.000. Dengan menggunakan sistem kompensasi *overlapping* atau tumpang tindih, maka karyawan perusahaan Kedai Minuman XYZ Kota Solok yang memiliki tingkat gaji pada *grade 1* bisa saja mendapatkan gaji pada *grade 2* karena *new salary structure minimum* pada *grade 2* tumpang tindih dengan *new salary structure* pada *grade 1*.

J. Pembinaan Kompensasi

Langkah selanjutnya setelah dilakukan adanya salary mapping dan job grading adalah melakukan pembinaan dan perbandingan gaji pekerja bila menggunakan sistem kompensasi *adhered* (berhimpitan) dan *overlapping* (tumpang tindih) untuk mengetahui sistem kompensasi yang paling ideal dengan menyesuaikan kesanggupan kondisi finansial pada Kedai Minuman XYZ yang dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8
Pembenahan dan perbandingan gaji antar sistem kompensasi

Nama Posisi	Gaji Pokok (Lama)	Gaji Pokok (Adhered)	Gaji Pokok (Overlapping)
Grade 4			
Manajer Outlet 1	Rp4.000.000	Rp4.222.222	Rp4.222.222
Manajer Outlet 2	Rp4.000.000	Rp4.222.222	Rp4.222.222
Manajer Outlet 3	Rp4.000.000	Rp4.222.222	Rp4.222.222
Grade 3			
Asisten Manajer Outlet 1	Rp3.000.000	Rp3.166.667	Rp3.166.667
Asisten Manajer Outlet 2	Rp3.000.000	Rp3.166.667	Rp3.166.667
Asisten Manajer Outlet 3	Rp3.000.000	Rp3.166.667	Rp3.166.667
Grade 2			
Kasir Outlet 1	Rp2.500.000	Rp2.964.000	Rp2.638.889
Kasir Outlet 2	Rp2.500.000	Rp2.964.000	Rp2.638.889
Kasir Outlet 3	Rp2.500.000	Rp2.964.000	Rp2.638.889
Staf F&B Outlet 1	Rp2.200.000	Rp2.280.000	Rp2.322.222
Staf F&B Outlet 1	Rp2.200.000	Rp2.280.000	Rp2.322.222
Staf F&B Outlet 1	Rp2.200.000	Rp2.280.000	Rp2.322.222
Staf F&B Outlet 1	Rp2.200.000	Rp2.280.000	Rp2.322.222
Staf F&B Outlet 2	Rp2.200.000	Rp2.280.000	Rp2.322.222
Staf F&B Outlet 2	Rp2.200.000	Rp2.280.000	Rp2.322.222
Staf F&B Outlet 2	Rp2.200.000	Rp2.280.000	Rp2.322.222
Staf F&B Outlet 2	Rp2.200.000	Rp2.280.000	Rp2.322.222
Staf F&B Outlet 3	Rp2.200.000	Rp2.280.000	Rp2.322.222
Staf F&B Outlet 3	Rp2.200.000	Rp2.280.000	Rp2.322.222
Staf F&B Outlet 3	Rp2.200.000	Rp2.280.000	Rp2.322.222
Staf F&B Outlet 3	Rp2.200.000	Rp2.280.000	Rp2.322.222
Grade 1			
Staf Admin 1	Rp1.800.000	Rp1.900.000	Rp1.900.000
Staf Admin 2	Rp1.800.000	Rp1.900.000	Rp1.900.000
Staf Admin 3	Rp1.800.000	Rp1.900.000	Rp1.900.000
Total Salary	Rp60.300.000	Rp64.118.667	Rp63.649.998

Sumber: Data diolah (2021)

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan pada sistem kompensasi Kedai Minuman XYZ, maka bisa disimpulkan dilihat dari analisis menggunakan Pemetaan Gaji pada sistem kompensasi UKM Kedai Minuman XYZ, maka dapat diketahui bahwa kompensasi yang diterapkan pada semua posisi jabatan berada pada kondisi yang kurang ideal. Sedangkan menurut analisis dengan sistem pemetaan gaji menggunakan metode *adhered* dan *overlapping*, maka dapat dilihat bahwa sistem

Maya Sofiyanti, Sekarini Aksobya, Haikal Rahman Thomas, Erri Utami Cahyaningtyas, Ajeng Fakhira Helmelia

Penerapan Metode Job Value Dalam Perencanaan Sistem Kompensasi Pada UKM Kedai Minuman XYZ Kota Solok

kompensasi dengan menggunakan metode overlapping memberikan hasil kompensasi yang ideal dan paling efisien yaitu sebesar Rp 63.649.998 bila dibandingkan dengan menggunakan metode *adhered* yang memiliki total sebesar Rp 64.118.667.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariandi, F. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor. *Jurnal Perspektif*, 16(1), 84–90. <https://doi.org/10.31294/jp.v16i1.3106>.
- Daly, H. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 3(1).
- Moekijat. (1992). *Analisis Jabatan*. Bandung: Mandar Maju.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management (Fourteenth)*. England: Pearson Education Limited.
- Rahmah, R. (2021). Pembiayaan Modal Kerja BAGI Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Dalam Perspektif Undang-Undang No 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah (Studi Pada UMKM Kota di Medan). *Jurnal Hukum Kaidah: Media Komunikasi Dan Informasi Hukum Dan Masyarakat*, 20(3), 261–293.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tersiana, A. (2018). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Start Up.



© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).