



Analisis dan Evaluasi Strukstur Skala Upah (SSU) Pada UKM Kuliner XYZ : Perbandingan Metode Adhered dan Overlapping

Analysis and Evaluation of Scale Wage Structure at XYZ Culinary SMEs: Comparison of Adhered and Overlapping Methods

¹⁾Rizky Fadhillah Nurhakiim, ²⁾Dhabitaty Farida, ³⁾Mifathul Khair Al Hadi, ⁴⁾Cendekia Maharani Supriadiputri, ⁵⁾Lindawati Kartika
^{1,2,3,4,5} IPB University

*Email: ¹⁾fadhillahnurhakiim@apps.ipb.ac.id, ²⁾dhabitatyfarida@apps.ipb.ac.id, ³⁾miftahulkhair@apps.ipb.ac.id,
⁴⁾cendekiamaharani@apps.ipb.ac.id, ⁵⁾lindawati.kartika@gmail.com

DOI:

10.59141/comserva.v4i1.1317

ABSTRAK

Sistem kompensasi merupakan hal yang penting bagi sebuah perusahaan. Sistem kompensasi yang tidak sesuai merupakan salah satu permasalahan yang dihadapi oleh Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di Indonesia. Hal ini dapat berdampak negatif pada kualitas dan motivasi karyawan dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengevaluasi sistem manajemen kompensasi yang ada pada UKM kuliner XYZ di Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur berdasarkan prinsip 3P (Pay for Position, Person, dan Performance). Selain itu, penelitian ini juga hasil evaluasi yang digunakan dengan metode adhered dan overlapping yang akan menjadi bahan perbandingan untuk menentukan sistem kompensasi ideal untuk diterapkan di UKM XYZ sesuai dengan kemampuan UKM. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dan kualitatif dengan cara wawancara mendala secara virtual dengan owner UKM kuliner XYZ. Hasil penelitian menunjukkan bahwa UKM XYZ belum tepat dalam mengimplementasikan sistem kompensasinya. Sehingga kompensasi yang diterima belum ideal atau tidak sesuai dengan yang seharusnya. Berdasarkan hasil analisis dan evaluasi, sistem kompensasi menggunakan metode overlapping lebih disarankan karena memberikan hasil yang ideal dan komprehensif dengan kenaikan persentase 5,52% dari gaji aktualnya.

Kata kunci: Kompensasi; UKM; Metode Adhered; Metode Overlapping

ABSTRACT

The compensation system is essential for a company. The inappropriate compensation system is one of the problems faced by Small and Medium Enterprises (SMEs) in Indonesia. This can have a negative impact on the quality and motivation of employees at work. This research analyzes and evaluates the existing compensation management system at XYZ culinary SMEs in Nganjuk Regency, East Java, based on the 3P principle (Pay for Position, Person, and Performance). In addition, this study also evaluates the results used with the adhered and overlapping methods, which will be used as comparison material to determine the ideal compensation system to be applied to XYZ SMEs according to their capabilities. The research method used is quantitative and qualitative, using in-depth interviews with the owner of XYZ culinary SMEs via

virtual meetings. The results showed that XYZ SMEs had not implemented the compensation system appropriately. So that the compensation received is not ideal or not what it should be. Based on the analysis and evaluation results, the compensation system using the overlapping method is recommended because it provides ideal and comprehensive results with a percentage increase of 5.52% of the actual salary.

Keywords: Compensation; SMEs; Adhered Method; Overlapping Method

PENDAHULUAN

Perusahaan perlu memberikan balas jasa yang seimbang kepada karyawan sebagai sumberdaya yang memberikan kontribusi penting bagi kemajuan perusahaan. Salah satu bentuk yang diberikan yang penting adalah pemberian kompensasi. Kompensasi tidak hanya sekedar gaji, tetapi juga mencakup berbagai bentuk penghargaan lainnya, seperti tunjangan, bonus, dan insentif. Memberikan kompensasi yang memadai kepada karyawan merupakan investasi yang menguntungkan bagi perusahaan. Hal ini tidak hanya menunjukkan penghargaan atas kontribusi karyawan, tetapi juga meningkatkan loyalitas, motivasi, dan kemajuan perusahaan. Sistem pengupahan yang baik harus diterapkan oleh seluruh perusahaan, baik itu ukuran kecil maupun besar tak terkecuali UKM. Peran strategis UKM dalam menggerakkan ekonomi masyarakat Indonesia tidak dapat dipungkiri. Hal ini dikarenakan UKM mampu menampung banyak tenaga kerja dan beroperasi di lingkungan yang dekat dengan masyarakat kecil, sehingga memberikan dampak positif yang signifikan bagi mereka. Statistik pekerja Indonesia menunjukkan bahwa 99,5 % tenaga kerja Indonesia bekerja di bidang UKM dan hal ini sepenuhnya disadari oleh pemerintah, sehingga UKM termasuk dalam salah satu fokus program pembangunan yang dicanangkan oleh pemerintah Indonesia (Deanova et al., 2023). Di Indonesia, Usaha Kecil dan Menengah (UKM) memainkan peran krusial dalam pembangunan ekonomi. Hal ini dikarenakan mayoritas penduduk memiliki tingkat pendidikan rendah dan mengandalkan usaha kecil, baik di sektor tradisional maupun modern, sebagai sumber penghasilan. Kemampuan UKM dalam menyerap banyak tenaga kerja menjadikannya sektor penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi nasional.

Upaya maksimalisasi UKM hendaknya didukung atas pengelolaan SDM seperti pemberian kompensasi yang mencukupi kebutuhan pegawai sehingga peran UKM sebagai tulang punggung perekonomian nasional dapat tercapai. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1 ayat 30, mendefinisikan upah sebagai hak pekerja/buruh berupa uang yang diterima dari pengusaha atau pemberi kerja atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah ini ditetapkan dan dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, dan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya (Triyono et al., 2021). Sesuai Permenaker nomor 1 Tahun 2017, Pasal 2 Ayat (1), pengusaha diwajibkan untuk membuat struktur dan skala upah yang didasarkan pada beberapa faktor, seperti golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi pekerja. Upah merupakan salah satu komponen penting dalam perekonomian, baik bagi pekerja maupun bagi perusahaan. Kompensasi yang sesuai dan adil bagi karyawan akan menguntungkan kedua belah pihak. Sistem pengupahan yang ideal menggunakan sistem 3P yaitu *pay for position, performance, dan person*. Keseimbangan antara ketiga elemen ini penting untuk memastikan gaji yang adil, kompetitif, dan memotivasi karyawan. Menurut Dessler & Varrkey (2000), Gaji didasarkan pada nilai internal posisi dalam organisasi, dibandingkan dengan posisi lain di pasar tenaga kerja. *Pay for performance* meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dengan memberikan insentif berdasarkan pencapaian.

Sedangkan *pay for person* menekankan keahlian, pengetahuan, dan pengalaman individu sebagai faktor penentu gaji (Huselid, 1995). Upah tidak hanya meningkatkan kesejahteraan perusahaan dan karyawan, namun akan berdampak positif terhadap pertumbuhan ekonomi di Indonesia.

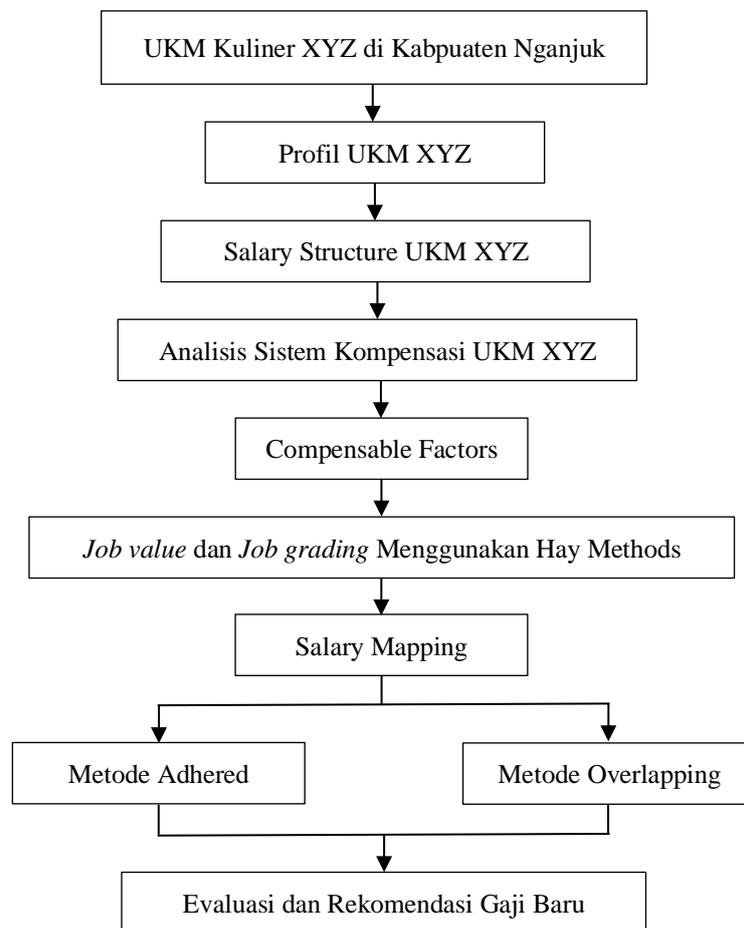
Perusahaan perlu mengidentifikasi dan memberikan umpan balik kepada karyawan untuk membantu pengambilan keputusan yang berdampak pada kinerja perusahaan. Semakin tinggi respon umpan balik yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut. Kompensasi memiliki arti yang berbeda bagi setiap karyawan. Kompensasi dasar diperlukan untuk membantu karyawan mempertahankan standar hidup yang layak (Syafuruddin et al., 2021). Saat ini banyak sekali UKM baru yang belum memahami sistem kompensasi bagi karyawannya. Salah satunya yaitu UKM XYZ yang berlokasi di Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur. Oleh sebab itu perlu dilakukannya analisis serta evaluasi sistem manajemen kompensasi yang ideal untuk diterapkan oleh UKM tersebut.

METODE

Penelitian ini dilakukan menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari pemilik UKM XYZ di Kabupaten Nganjuk melalui *in depth interview* secara virtual *meeting*. Sedangkan data sekunder diperoleh dari sosial media UKM, artikel, buku, jurnal, dan hasil penelitian sebelumnya. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dan kualitatif. Penelitian dilakukan selama dua bulan dari bulan Februari hingga Maret 2024.

Populasi penelitian ini adalah UKM kuliner yang ada di Indonesia. Metode yang digunakan dalam menentukan sampel pada penelitian ini adalah metode *non probability sampling*. Metode ini dipilih karena menggunakan pendekatan di mana sampel dipilih berdasarkan penilaian subjektif peneliti dan bukan menggunakan pemilihan acak (Berndt, 2020). Tujuannya untuk mendapatkan sampel yang representatif dari populasi, meskipun tidak setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih (Radiansyah, 2020). Metode yang digunakan dalam penarikan sampel adalah *purposive sampling* dengan kriteria UKM kuliner yang telah memiliki jumlah minimal karyawan sebanyak 20 orang. *Purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel *non probability sampling* yang digunakan dalam penelitian untuk memilih individu atau kelompok individu yang memenuhi kriteria tertentu yang relevan dengan pertanyaan atau tujuan penelitian (Hassan, 2024). Alasan dilakukannya *purposive sampling* adalah agar sampel lebih cocok dengan maksud dan tujuan penelitian, sehingga meningkatkan ketelitian penelitian serta kepercayaan data dan hasil (Campbell et al., 2020).

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif untuk menggambarkan, menginformasikan, dan menginterpretasikan data yang dikumpulkan. Data divisualisasikan melalui grafik dan tabel untuk memudahkan pemahaman, dan kesimpulan ditarik berdasarkan data tersebut (Pratiwi et al., 2023). Sistem kompensasi di UKM XYZ dianalisis menggunakan *point system method* yang didasarkan pada *job tittle*, *job value*, dan *job grading*. Perhitungan dengan menggunakan teknik *given grade* dilakukan untuk mengetahui *job value* dan *job grading* dari UKM XYZ. Selanjutnya dilakukan juga *salary survey* dan *salary mapping* juga dilakukan. *Salary survei* dilakukan untuk mengetahui gaji yang ditawarkan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan serupa, dan membantu menentukan gaji yang sesuai dengan standar industri dan kompetitif dengan pesaing (Komariah et al., 2024). *Salary mapping* secara teratur menunjukkan komitmen perusahaan terhadap keadilan dan kesetaraan. Dengan secara proaktif mengatasi kesenjangan gaji, perusahaan dapat mencegah potensi masalah hukum dan mendorong tempat kerja yang lebih inklusif. Praktik penggajian yang adil juga meningkatkan reputasi perusahaan, sehingga lebih menarik bagi karyawan saat ini dan calon karyawan (Alexis, 2024). *Salary mapping* dilakukan dengan metode *adhered* (berimpit) dan *overlapping* (tumpang tindih). Adapun kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.

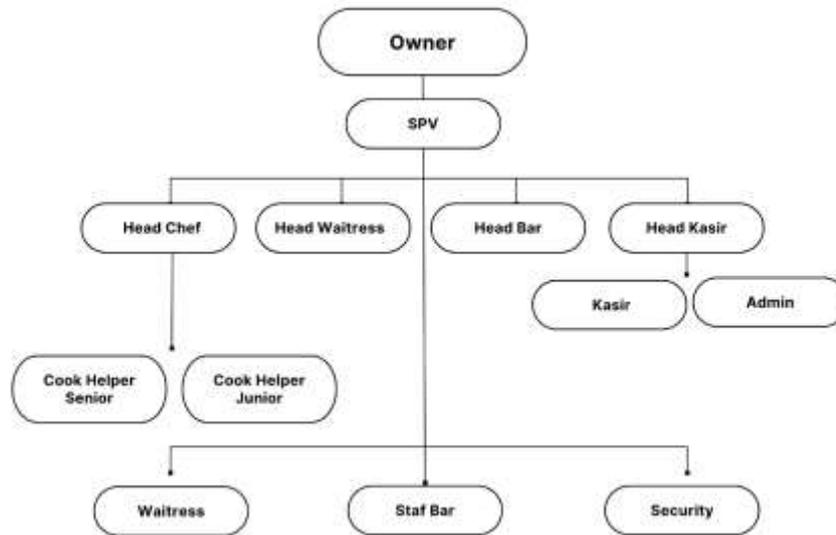


Gambar 1. Kerangka Pemikiran

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum UKM XYZ

UKM XYZ, sebuah kafe dan resto di Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur, siap memanjakan pengunjung dengan konsep Bali Beach Club yang unik dan berbagai fasilitas menarik. UKM yang baru berdiri sejak Februari 2023 ini menawarkan suasana yang ramah keluarga dan anak-anak, dengan area khusus berisi pasir pantai dan lukisan pegunungan dan lautan biru yang indah sebagai latar belakangnya. Tersedia area *indoor* dan *outdoor* yang sama-sama nyaman. Area *indoor* yang luas didesain dengan gaya tradisional menggunakan bahan bambu dan atap jerami, sedangkan area *outdoor* menawarkan banyak tempat duduk dengan payung besar sebagai peneduh, layaknya di pantai. Harga makanan dan minuman di UKM ini mulai dari Rp10.000,00. Jam buka UKM XYZ adalah dari pukul 10.00 hingga 20.00 WIB untuk hari biasa dan hingga pukul 23.00 WIB untuk akhir pekan. Namun UKM ini tutup pada hari Senin. UKM ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 22 orang dengan tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Struktur organisasi untuk UKM ini dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Struktur Organisasi UKM XYZ

Berdasarkan struktur organisasi tersebut, UKM XYZ memiliki karyawan sebanyak 22 orang dengan level jabatan yang berbeda beda. Terdapat 6 level yang diklasifikasikan dalam struktur organisasi ini yang terdiri dari level 6 diduduki oleh *job title* SPV, level 5 oleh *job title* kepala bagian yaitu *Head Chef*, *Head Waitress*, *Head Bar*, dan *Head Cashier*, level 4 oleh *job title* Kasir dan Admin, level 3 oleh *job title* Cook Helper dan level 2 oleh *job title* Waitress, Staf Bar, dan level 1 oleh *job title* Security. Adapun data gaji aktual dari 22 karyawan di UKM XYZ yang didapatkan melalui wawancara dengan pemilik UKM dapat dilihat pada tabel berikut.

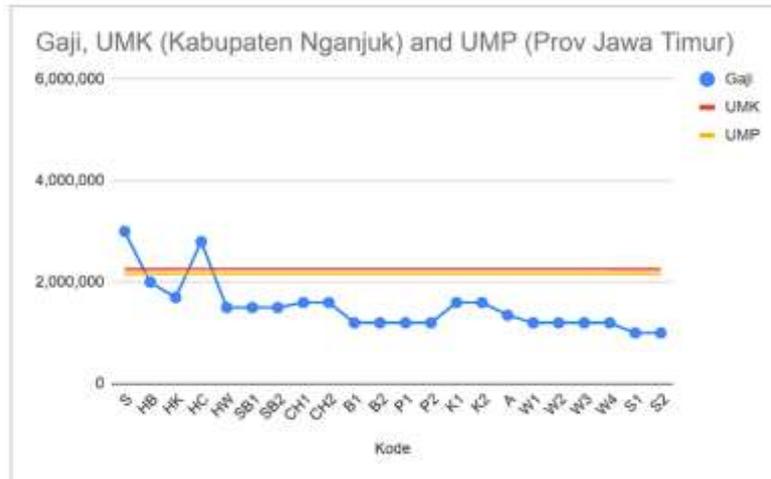
Tabel 1. *Job Tittle dan Gaji Aktual Karyawan*

No.	Jabatan	Kode	Jumlah Karyawan	Gaji Pokok	Total
1	SPV	S	1	Rp3.000.000	Rp3.000.000
2	Head Bar	HB	1	Rp2.000.000	Rp2.000.000
3	Head Cashier	HK	1	Rp1.700.000	Rp1.700.000
4	Head Chef	HW	1	Rp2.800.000	Rp1.500.000
5	Head Waitress	HB	1	Rp1.500.000	Rp2.000.000
6	Staf Bar	SB	2	Rp1.500.000	Rp3.000.000
7	Cook Helper Senior	CH1	2	Rp1.600.000	Rp3.200.000
8	Cook Helper Junior	CH2	4	Rp1.200.000	Rp4.800.000
9	Cashier	C	2	Rp1.600.000	Rp3.200.000
10	Admin	A	1	Rp1.350.000	Rp1.350.000
11	Waiters	W	4	Rp1.200.000	Rp4.800.000
12	Security	S	2	Rp1.000.000	Rp2.000.000

Sumber: Data diolah, (2024)

Analisis Perbandingan Gaji UKM XYZ dengan UMP dan UMK

Besaran Upah Minimum Provinsi (UMP) di Jawa Timur pada tahun 2024 yaitu sebesar Rp2.165.244, sedangkan besar Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK) di Kabupaten Nganjuk pada tahun 2024 yaitu sebesar Rp2.258.455 (Keputusan Gubernur Jatim, 2023). Berdasarkan data *job tittle* dan gaji pokok pada Tabel 1 dapat dilihat hasil perbandingannya dengan UMP dan UMK pada Gambar 2.



Gambar 2. Grafik Perbandingan Gaji Aktual dengan UMP dan UMK

Berdasarkan hasil analisis gaji pada 12 *job title* di UKM XYZ yang dibandingkan dengan UMP Jawa Timur dan UMK Kabupaten Nganjuk pada tahun 2024 diperoleh bahwa hanya terdapat 2 *job title* yang memiliki gaji diatas UMK dan UMK tersebut yaitu SPV dan *Head Chef*. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa gaji yang diterima oleh karyawan UKM XYZ masih belum layak dan dibawah UMP Jawa Timur dan UMK Kabupaten Nganjuk yang merupakan tempat UKM ini.

Salary Mapping UKM XYZ Sebelum Perbaikan

Analisis terhadap data kompensasi di UKM XYZ menunjukkan tidak adanya variasi upah antar karyawan dalam satu *grade*. Hal ini menandakan belum adanya diferensiasi upah yang memadai, berpotensi menimbulkan kerugian bagi perusahaan maupun karyawan. Perusahaan tidak memiliki dasar yang jelas untuk memberikan upah lebih atau kurang dari nilai yang disepakati, meskipun kualitas kinerja karyawan berbeda. Penelitian ini merekomendasikan pembuatan Struktur Skala Upah (SSU) untuk memberikan kesempatan upah yang lebih besar bagi karyawan dengan kompetensi yang lebih tinggi. SSU yang disusun harus memenuhi standar Kehidupan Hidup Layak (KHL) sesuai Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor 18 tahun 2023, atau disesuaikan dengan UMP dan UMK.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada UKM XYZ, diketahui bahwa UKM ini menerapkan sistem kompensasi yang dapat dianalisis lebih lanjut melalui pemetaan gaji (*salary mapping*) berdasarkan 22 orang karyawan Adapun tabel level dan pemetaan gaji aktual dari UKM PT XYZ adalah sebagai berikut.

Tabel 2. Salary Mapping Aktual

No.	Jabatan	Grade	Total Karyawan	Total Salary	Actual				
					Min	Midpoint	Max	Mid to mid	Spread
1	SPV	VI	1	Rp3,000,000	Rp3,000,000	Rp3,000,000	Rp3,000,000	50.00%	0.0%
2	Head Bar								
3	Head Cashier								
4	Head Chef	V	4	Rp8,000,000	Rp1,500,000	Rp2,000,000	Rp2,800,000	31.87%	86.7%
5	Head Waitress								

6	Cashier	IV	3	Rp4,550,000	Rp1,350,000	Rp1,516,667	Rp1,600,000	13.75%	18.5%
7	Admin								
8	Cook Helper Senior	III	6	Rp8,000,000	Rp1,200,000	Rp1,333,333	Rp1,600,000	2.50%	33.3%
9	Cook Helper Junior								
10	Staff Bar	II	6	Rp7,800,000	Rp1,200,000	Rp1,300,000	Rp1,500,000	30.00%	25.0%
11	Waitress								
12	Security	I	2	Rp2,000,000	Rp1,000,000	Rp1,000,000	Rp1,000,000		0.0%

Tabel 2 menunjukkan kondisi pemberian gaji pada UKM saat ini masih belum berada di titik ideal. Adapun kriteria yang menjadi dasar sistem kompensasi ini belum ideal berdasarkan penelitian Fitrius et al. (2021) yaitu :

1. Nilai *mid-to-mid* lebih besar dari nilai *spread*. Kriteria ini dapat dilihat pada *grade* II dan VI. Nilai *mid-to-mid* yang lebih besar dari nilai *spread* ini menunjukkan bahwa perbedaan gaji antar posisi *grade* tidak signifikan. Hal ini mengindikasikan adanya ketidakseimbangan distribusi gaji.
2. Nilai *spread* tidak berbanding lurus dengan kenaikan *grade*. Dapat dilihat pada tabel bahwa terdapat pola yang tidak beraturan antara *spread* dari setiap *grade*.
3. Terdapat *gap* antara gaji minimum suatu *grade* terhadap gaji maksimum *grade* sebelumnya.

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi UKM ini diperlukan evaluasi penyusunan SSU menggunakan metode adhered dan overlapping serta *job grading* menggunakan metode *given grade* dengan mempertimbangkan kriteria yang berlaku dan menyesuaikan kemampuan UKM.

Compensable Factors

Dalam melakukan perancangan *job grading*, langkah pertama yang harus dilakukan adalah menentukan faktor kompensasi (Handayani, 2015). Dalam hal ini, penulis melakukan diskusi dengan pemilik UKM XYZ untuk merumuskan faktor-faktor kompensasi yang digunakan. Terdapat 10 faktor kompensasi yang diambil dari Kamus Hay (*Potential*) (Hay Group, 2005), *CAAT Job Evaluation Manual* (Manual, n.d.), dan *NHS Job Evaluation Handbook* (NHS Employers, 2018) yaitu Orientasi Pelayanan Pelanggan (Hay), Pengalaman Kerja, Pendidikan, Integritas, Kerja Sama, Membina Hubungan, Keterampilan Perencanaan dan Organisasi, Pengetahuan dan Pelatihan, Tanggung Jawab Finansial dan Aset Fisik, dan Kemampuan Fisik. Faktor-faktor inilah yang akan diberi nilai untuk pembobotan dalam mengklasifikasikan (*grading*) level pegawai menggunakan metode *given*. Pada Tabel 3. terlihat bahwa hasil dari pembobotan faktor terhadap karyawan UKM ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Bobot Compensable Factors

CF	PD	PK	PP	KF	IG	KS	MH	FA	OP	MP	Bobot	Persentase
PD	1.00	0.20	5.00	7.00	0.33	0.25	2.00	0.17	0.17	4.00	20.12	8.47%
PK	5.00	1.00	0.33	3.00	0.20	0.33	7.00	0.33	4.00	2.00	23.20	9.76%
PP	0.20	3.00	1.00	6.00	5.00	5.00	6.00	0.14	6.00	5.00	37.34	15.72%
KF	0.14	0.33	0.17	1.00	5.00	4.00	4.00	0.13	0.17	0.14	15.08	6.35%
IG	3.00	5.00	0.20	0.20	1.00	4.00	0.20	6.00	0.25	0.17	20.02	8.42%
KS	4.00	3.00	0.20	0.25	0.25	1.00	5.00	3.00	7.00	3.00	26.70	11.24%
MH	0.50	0.14	0.17	0.25	5.00	0.20	1.00	0.33	0.20	2.00	9.79	4.12%
FA	6.00	3.00	7.00	8.00	0.17	0.33	3.00	1.00	0.14	4.00	32.64	13.74%

^{1*) Rizky Fadhillah Nurhakiim, ^{2) Dhabitay Farida, ^{3) Miftahul Khair Al Hadi, ^{4) Cendekia Maharani Supriadiputri, ^{5) Lindawati Kartika}}}}}

Analysis and Evaluation of Scale Wage Structure at XYZ Culinary SMEs: Comparison of Adhered and Overlapping Methods

OP	6.00	0.25	0.17	6.00	4.00	0.14	5.00	7.00	1.00	7.00	36.56	15.39%
MP	0.25	0.50	0.20	7.00	6.00	0.33	0.50	0.25	0.14	1.00	16.18	6.81%

Keterangan:

PD : Pendidikan	KS : Kerjasama
PK : Pengalaman Kerja	MH : Membina Hubungan Internal
PP : Pengetahuan dan Pelatihan	FA : Tanggung Jawab Finansial dan Aset Fisik
KF : Kemampuan Fisik	OP : Orientasi Pelayanan Pelanggan
IG : Integritas	MP : Tanggung Jawab Mutu Produk

Dari hasil pembobotan pada tiap compensable factor, didapat bahwa faktor dengan persentase tertinggi adalah faktor pengetahuan dan pelatihan (PP), yaitu sebesar 15,72%, Maka dari itu, pengetahuan dan pelatihan menjadi faktor yang sangat penting untuk menentukan nilai dari jabatan di UKM XYZ.

Salary Mapping UKM XYZ Menggunakan Point System

Pembenahan SSU menggunakan metode adhered dan overlapping dilakukan setelah job title dan job grading disesuaikan berdasarkan analisis job value.

Analisis Job Value dan Job Grading UKM XYZ

Proses penentuan job value di UKM XYZ melibatkan penjumlahan nilai dikali bobot untuk setiap compensable factors. Nilai-nilai ini kemudian digunakan untuk menentukan job grading berdasarkan urutan job value dari tertinggi ke terendah.

Tabel 4. Job Value dan Job Grading

Jabatan	$\sum N \times B$ (Job value)	Given		
	$\sum N \times B$ (Job value)	Min	Max	Grade
SPV	1,144	998	1144	VI
Head Chef	969			
Head Cashier	933	843	992	V
Head Waitress	913			
Head Bar	858			
Admin	733	717	843	IV
Cook Helper Senior	721			
Cook Helper Junior	618	610	717	III
Staf Bar	545			
Cashier	539	518	610	II
Waitress	537			
Security	415	415	518	I

Tabel 4 menunjukkan job value masing-masing posisi, dimana nilai tertinggi berada di posisi SPV sebesar 1144, sedangkan nilai terendah ada di security sebesar 415. Langkah selanjutnya adalah menyusun job grading berdasarkan metode given grade sesuai dengan keinginan, dimana Anda dapat memilih banyaknya level posisi yang diinginkan (Juliana et al., 2023). Pada tabel tersebut, diketahui bahwa jumlah level yang diinginkan sebanyak 6 sehingga terbentuk klasifikasi untuk masing-masing pegawai berdasarkan ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

1. Menghitung interval pada setiap nilai yang diberikan dengan menghitung selisih antara nilai pekerjaan tertinggi dan terendah kemudian membaginya dengan jumlah nilai yang akan dibuat.

$$= \frac{(\text{Level pekerjaan tertinggi} - \text{nilai pekerjaan terendah})}{\text{jumlah nilai yang diberikan}} = \frac{(1189 - 344)}{5} = 169.$$

2. Mendapatkan batas atas level I yang diberikan, nilai pekerjaan terendah ditambahkan ke interval kelas yang diberikan. = [Nilai pekerjaan terendah + Interval] = [344+169] = 513.
3. Batas atas level I yang diberikan menjadi batas bawah level II. Kemudian jika batas atas level II ditambahkan interval maka akan menghasilkan batas bawah level III. Begitu seterusnya sampai level V dengan interval yang diberikan antara 1020 – 1189
4. Hasil dari setiap nilai *job value* dikalikan dengan nilai 1 rupiah yang diperoleh dari = [Total gaji aktual/total poin]

Salary Mapping UKM XYZ Menggunakan Metode Adhered

Untuk menerapkan metode adhered dalam pembenahan gaji karyawan UKM XYZ terdapat beberapa langkah yang perlu dilakukan:

1. Menentukan nilai minimum pada *grade* terendah dan besaran sebaran (*spread*) untuk setiap *grade* (I hingga VI). Penentuan nilai *spread* sendiri harus lebih besar dibandingkan nilai mid-to-mid.
2. Menentukan nilai minimum pada *grade* selanjutnya (*grade x*) sama dengan nilai maksimum pada *grade* sebelumnya (*grade x-1*).
3. Menghitung nilai maksimum dan nilai tengah (mid-point).

$$\text{Nilai max grade } x = \text{min}_{\text{grade } x} \times (1 + \text{Spread}_{\text{grade } x})$$

$$\text{Nilai mid point grade } x = \frac{(\text{max}_{\text{grade } x} + \text{min}_{\text{grade } x})}{2}$$

Berikut ini adalah hasil pembenahan SSU menggunakan metode adhered pada karyawan UKM XYZ.

Tabel 5. Salary Mapping dengan Metode Adhered

No.	Jabatan	Grade	Total Karyawan	Total Salary	Adhered				
					Min	Midpoint	Max	Mid to mid	Spread
1	SPV	VI	1	Rp3,000,000	Rp2,333,925	Rp2,684,014	Rp3,034,103	27.78%	30%
2	Head Bar								
3	Head Cashier								
4	Head Chef	V	4	Rp8,000,000	Rp1,867,140	Rp2,100,533	Rp2,333,925	24.10%	25%
5	Head Waitress								
6	Admin								
7	Cook Helper Senior	IV	3	Rp4,550,000	Rp1,518,000	Rp1,692,570	Rp1,867,140	21.64%	23%
8	Cook Helper Junior	III	4	Rp4.800,000	Rp1,265,000	Rp1,391,500	Rp1,518,000	17.67%	20%
9	Staff Bar								
10	Cashier	II	8	Rp11,000,000	Rp1,100,000	Rp1,182,400	Rp1,265,000	12.62%	15%
11	Waiters								

12	Security	I	2	Rp2,000,000	Rp1,000,000	Rp1,050,000	Rp1,100,000	10%
----	----------	---	---	-------------	-------------	-------------	-------------	-----

Tabel 5 menunjukkan bahwa pembenahan gaji menggunakan metode adhered telah memenuhi syarat dikarenakan persentase *spread* lebih besar dibandingkan persentase *midpoint* serta *spread* semakin besar selaras dengan *grade*-nya yang semakin tinggi. Adapun penentuan besaran *spread* didasarkan pada hasil survei.

Salary Mapping UKM XYZ Menggunakan Metode Overlapping

Untuk menerapkan metode overlapping dalam pembenahan gaji karyawan UKM XYZ terdapat beberapa langkah yang perlu dilakukan:

1. Menentukan nilai *midpoint* dan *spread* pada setiap grade. Nilai *spread* dan *midpoint* pada metode overlapping dapat diperoleh dengan pemberian langsung oleh manajemen UKM.
2. Menghitung nilai minimum dan maximum setiap grade dengan rumus berikut:

$$\text{Nilai min grade } x = \frac{\text{Midpoint}_{\text{grade } x}}{(1 + (\text{Spread}_{\text{grade } x} \times 0.5))}$$

$$\text{Nilai max grade } x = \text{min}_{\text{grade } x} \times (1 + \text{Spread}_{\text{grade } x})$$

Berikut ini adalah hasil pembenahan SSU menggunakan metode overlapping pada karyawan UKM XYZ.

Tabel 5. Salary Mapping dengan Metode Overlapping

No.	Jabatan	Grade	Total Karyawan	Total Salary	Overlapping				
					Min	Midpoint	Max	Mid to mid	Spread
1	SPV	VI	1	Rp3,000,000	Rp2,304,348	Rp2,650,000	Rp2,995,652	29.27%	30%
2	Head Bar								
3	Head Cashier								
4	Head Chef	V	4	Rp8,000,000	Rp1,822,222	Rp2,050,000	Rp2,277,778	24.24%	25%
5	Head Waitress								
6	Admin								
7	Cook Helper Senior	IV	3	Rp4,550,000	Rp1,479,821	Rp1,650,000	Rp1,820,179	22.22%	23%
8	Cook Helper Junior	III	4	Rp4.800,000	Rp1,227,273	Rp1,350,000	Rp1,472,727	17.90%	20%
9	Staff Bar								
10	Cashier	II	8	Rp11,000,000	Rp1,065,116	Rp1,145,000	Rp1,224,884	14.50%	15%
11	Waiters								
12	Security	I	2	Rp2,000,000	Rp952,381	Rp1,000,000	Rp1,047,619	10%	10%

Sama halnya dengan *salary mapping* menggunakan metode adhered, tabel 6 menunjukkan bahwa pembenahan gaji menggunakan metode overlapping telah memenuhi syarat dikarenakan

persentase *spread* lebih besar dibandingkan persentase *midpoint* serta *spread* semakin besar selaras dengan *grade*-nya yang semakin tinggi.

Perbandingan Gaji Baru Metode Adhered dan Metode Overlapping

Gaji karyawan UKM XYZ diperbaiki dengan mencocokkan gaji aktual mereka dengan nilai range di setiap grade berdasarkan hasil *salary mapping* menggunakan metode adhered dan overlapping. Gaji aktual terendah disesuaikan dengan nilai minimum range pada grade tersebut. Gaji aktual yang sudah berada dalam range tidak perlu diperbaiki karena sudah sesuai dengan ketentuan pemberian gaji. Adapun data perbaikan gaji UKM XYZ berdasarkan *salary mapping* menggunakan metode adhered dan overlapping adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Perbandingan Gaji Baru dengan Metode Adhered dan Overlapping

No.	Jabatan	Kode	Gaji Aktual	Gaji Baru (Adhered)	Gaji Baru (Overlapping)
1	SPV	S	Rp3,000,000	Rp3,000,000	Rp3,000,000
2	Head Bar	HB	Rp2,000,000	Rp2,482,063	Rp2,484,848
3	Head Cashier	HK	Rp1,700,000	Rp2,109,753	Rp2,112,121
4	Head Chef	HC	Rp2,800,000	Rp2,800,000	Rp2,800,000
5	Head Waitress	HW	Rp1,500,000	Rp1,867,140	Rp1,822,222
6	Staff Bar	SB	Rp1,500,000	Rp1,500,000	Rp1,500,000
7	Staff Bar 2	SB	Rp1,500,000	Rp1,500,000	Rp1,500,000
8	Cook Helper Senior	CH1	Rp1,600,000	Rp1,600,000	Rp1,600,000
9	Cook Helper Senior	CH1	Rp1,600,000	Rp1,600,000	Rp1,600,000
10	Cook Helper Junior	CH2	Rp1,200,000	Rp1,391,500	Rp1,350,000
11	Cook Helper Junior	CH2	Rp1,200,000	Rp1,391,500	Rp1,350,000
12	Cook Helper Junior	CH2	Rp1,200,000	Rp1,391,500	Rp1,350,000
13	Cook Helper Junior	CH2	Rp1,200,000	Rp1,391,500	Rp1,350,000
14	Cashier 1	C	Rp1,600,000	Rp1,600,000	Rp1,600,000
15	Cashier 2	C	Rp1,600,000	Rp1,600,000	Rp1,600,000
16	Admin	A	Rp1,350,000	Rp1,518,000	Rp1,479,821
17	Waitress 1	W	Rp1,200,000	Rp1,200,000	Rp1,200,000
18	Waitress 2	W	Rp1,200,000	Rp1,200,000	Rp1,200,000
19	Waitress 3	W	Rp1,200,000	Rp1,200,000	Rp1,200,000
20	Waitress 4	W	Rp1,200,000	Rp1,200,000	Rp1,200,000
21	Security	S	Rp1,000,000	Rp1,000,000	Rp1,000,000
22	Security 2	S	Rp1,000,000	Rp1,000,000	Rp1,000,000
Total Gaji			Rp33,350,000	Rp35,542,959	Rp35,299,012

Tabel 7 menunjukkan perbandingan besaran gaji yang perlu dilakukan oleh UKM XYZ berdasarkan hasil evaluasi SSU. Total gaji yang perlu dikeluarkan oleh UKM XYZ jika menggunakan metode overlapping lebih rendah daripada menggunakan metode adhered dengan persentase kenaikan dari total gaji aktual yaitu sebesar 5.52%. Sedangkan total persentase kenaikan jika menggunakan metode adhered yaitu 6.17%.

Pemberian gaji ini melibatkan penilaian mengenai kemungkinan adanya kesamaan atau perbedaan dalam rentang gaji antara posisi yang berbeda di UKM XYZ. Kemudian terdapat perbedaan tanggung jawab, keterampilan dan kontribusi setiap posisi terhadap kesuksesan UKM XYZ. Manajemen UKM dapat menetapkan struktur gaji yang adil, sesuai dan kompetitif yang membantu

memastikan motivasi karyawan, retensi tenaga kerja dan kinerja operasional yang optimal di UKM XYZ.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan oleh UKM XYZ belum ideal karena masih berada di bawah UMP dan UMK sehingga diperlukan perbaikan SSU agar tidak terjadi ketidakseimbangan/ketidakadilan dalam pemberian gaji untuk setiap *job tittle*. Dari hasil analisis perbandingan perbaikan gaji menggunakan *adhered* dan *overlapping* didapatkan bahwa sistem kompensasi yang lebih optimal digunakan oleh UKM XYZ adalah sistem kompensasi menggunakan metode *overlapping* (tumpang tindih) dengan biaya yang dikeluarkan untuk gaji karyawan yaitu sebesar Rp35,299,012 dengan peningkatan sebesar 5,52% dari total gaji aktualnya. Dengan menerapkan sistem kompensasi ini diharapkan karyawan dapat merasa puas dan termotivasi dengan gaji yang diterima serta pihak perusahaan pun dapat memberikan gaji secara fleksibel karena lebih leluasa dalam menentukan gaji dan kenaikannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alexis. (2024). *7 Common Questions About Salary Mapping*. Alexis. <https://alexishr.com/post/7-common-questions-about-salary-mapping>
- Berndt, A. E. (2020). Sampling Methods. *Journal of Human Lactation*, 36(2), 224–226. <https://doi.org/10.1177/0890334420906850>
- Campbell, S., Greenwood, M., Prior, S., Shearer, T., Walkem, K., Young, S., Bywaters, D., & Walker, K. (2020). Purposive sampling: complex or simple? Research case examples. *Journal of Research in Nursing*, 25(8), 652–661. <https://doi.org/10.1177/1744987120927206>
- Deanova, S., Yunita, T., Moses, H., & Ramadan, R. (2023). Strategi Pengembangan Usaha (UKM) Untuk Meningkatkan Citra Kota Malang Di Swasta Kuliner Tempat Pariwisata. *Cross-Border*, 6(1), 664–678.
- Dessler, G., & Varrkey, B. (2000). *Human Resource Management, 15e*. Pearson Education India. <https://books.google.co.id/books?id=QDFpDwAAQBAJ>
- Fitrios, A., Aritaliraga, L. T., Widhiani, M., Yulsa Prima, W., & Aulia Adiwidjaja, I. B. K. (2021). Analisis dan Perbaikan Sistem Kompensasi Pada UKM ABC dengan Metode Adhered dan Overlapping. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(12), 2229–2245. <https://doi.org/10.46799/jsa.v2i12.349>
- Hassan, M. (2024). *Purposive Sampling – Methods, Types and Examples*. Research Method. <https://researchmethod.net/purposive-sampling/>
- Hay Group. (2005). KAMUS KOMPETENSI PT Hay Group. *Kamus Kompetensi*, 1–23.
- Huselid, M. (1995). The Impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 38: 3(3), 635–670. https://www.jstor.org/stable/pdf/256741.pdf?casa_token=qxvvow8jfugAAAAA:2vaQx9_YcCZoesRvXaco5wvjSPdQykJhY3UCKrbGrjxOr1EpjtsDtX89TJqVMfzxqOAcTEGNeMMR_pTayEZAmplxwFC9mi9kK0TgPAiLHkVu0dWKvh0Mg
- Juliana, S., Novitasari, A., Erdani, O. A., Carrisa, D., & Kartika, L. (2023). Analisis sistem kompensasi berbasis job value pada umkm adso. *Journal Syntax Idea*, 5(5), 760–780. <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v5i7.2420>
- Keputusan Gubernur Jatim. (2023). Keputusan Nomor 188/656/KPTS/013/2023 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2024. *Undang-Undang*, 11, 5–7.
- Komariah, N., Sentryo, I., Holid, A., Sam, R. N. F. A. R., Sabil, Ardelia, A. S., Sunarsi, D., Anwar, H. M., Hidayati, I., & Idawati. (2024). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. CV Rey Media Grafika. https://books.google.co.id/books?id=fbv_EAAAQBAJ
- Manual, J. E. (n.d.). *Support Staff Le personnel de soutien Definition : CAAT Support Staff Positions Job Evaluation Guidelines*.
- NHS Employers. (2018). *NHS Job Evaluation Handbook (22)*. July.

^{1*} Rizky Fadhillah Nurhakiim, ²⁾ Dhabitaty Farida, ³⁾ Miftahul Khair Al Hadi, ⁴⁾ Cendekia Maharani Supriadiputri, ⁵⁾ Lindawati Kartika

Analysis and Evaluation of Scale Wage Structure at XYZ Culinary SMEs: Comparison of Adhered and Overlapping Methods

<https://www.nhsemployers.org/publications/nhs-job-evaluation-handbook>

Pratiwi, M. A., Alifya, N., Kurniasari, O., Zulpakar, T. K., Napitupulu, Y. T., Kartika, L., Bogor, I. P., & Kunci, K. (2023). Evaluasi Sistem Kompensasi Finansial Dengan Metode Point System Pada UKM SS Sektor Kuliner Kota Bogor. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 1(5), 667–682.

Radiansyah, M. (2020). *Analisis Faktor-Faktor Kualitas Pelayanan Pada Minat Nasabah Non Muslim Terhadap Bank Syariah (Pt Bank Muamalat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Kota Pematangsiantar)*. 1(2), 204–227.
<https://www.ejurnalilmiah.com/index.php/Mudharib/article/view/73/111>

Syafruddin, M. R. A., Saputri, D. A., & Zahro, V. L. (2021). Analisis Sistem Kompensasi Berbasis Job Value pada UMKM (Studi Kasus: PT XY Di Depok, Jawa Barat). *Kolegial*, 9(2), 196–213.
<http://journals.stiedwisakti.ac.id/ojs/index.php/kolegial/article/view/165%0A>

Triyono, R., Razak, R. G., Rahman, Z. R. D., Syafa'ah, L. 'Ainatun, & Afifah, N. N. (2021). ANALISIS PERANCANGAN SISTEM KOMPENSASI BERBASIS JOB VALUE PADA UMKM SANG SURYA Oleh. *Journal of Business Theory and Practice*, 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?



© 2024 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/>).