



ANALISIS SISTEM KOMPENSASI BERDASARKAN SALARY MAPPING ADHERED DAN OVERLAPPING PADA UKM GF

*Compensation System Analysis Based on Adhered and Overlapping Salary Mapping in Gf
SMEs*

¹Hayatul Syamila, ²Megawaty Triharapito Sibagariang, ³Siti Attin Rochman, ⁴Stevani
Monica Napitupulu, ⁵Tiffany Yosephin Sihaloho

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

*Email: ¹hayatulsyamila@apps.ipb.ac.id, ²megasibagariang@apps.ipb.ac.id, ³attinrochman@apps.ipb.ac.id,
⁴stevanimonica@apps.ipb.ac.id, ⁵tifanyyosephin@apps.ipb.ac.id

*Correspondence: stevanimonica@apps.ipb.ac.id

DOI:

ABSTRAK

Penyusunan sistem kompensasi di sebuah perusahaan pastinya melewati beberapa tahap pertimbangan. Hal yang biasa dipertimbangkan adalah UMP dan UMK daerah tempat perusahaan beroperasi dan juga prinsip 3P yaitu pay for person, pay for position, dan pay for performance. Sistem kompensasi yang baik adalah kompensasi yang dengan menerimanya, seorang karyawan dapat meningkatkan kualitas kerjanya, menghasilkan kepuasan yang tinggi akan lingkungan kerjanya, dan meningkatkan produktivitasnya. Objek penelitian dari artikel ini adalah UKM GF. UKM GF merupakan sebuah usaha yang bergerak di bidang bakeri dan pastri yang beroperasi di Jl. Yasmin Raya No.70, RT 02 RW 09, Kota Bogor, Jawa Barat dan memiliki 21 karyawan, sudah termasuk dengan CEO. Data mengenai sistem kompensasi di UKM GF akan dianalisis dan dievaluasi berdasarkan pemetaan gaji dengan adhered dan overlapping.

Histori Artikel:

Diajukan:
28/11/2021

Diterima:
29/11/2021

Diterbitkan:
28/02/2022

Kata kunci: Kompensasi; Pemetaan Gaji; Adhered; Overlapping.

ABSTRACT

The preparation of a compensation system in a company must go through several stages of consideration. Things that are usually considered are the UMP and UMK of the area where the company operates and also the 3P principles, namely pay for person, pay for position, and pay for performance. A good compensation system is compensation that by accepting it, an employee can improve the quality of his performance, produce high satisfaction with his work environment, and increase his productivity. The research object of this article is UKM GF. UKM GF is a business that operates in the bakery and pastry sector which operates on Jl. Yasmin Raya No.70, RT 02 RW 09, Bogor City, West Java and has 21 employees, including the CEO. Data regarding the compensation system in GF UKM will be analyzed and evaluated based on the salary mapping with adhered and overlapping.

Keywords: Compensation; Salary Mapping; Adhered; Overlapping.

PENDAHULUAN

Di zaman yang dinamis dengan berbagai jenis tantangan baru yang dapat mempengaruhi kehidupan sehari-hari banyak orang, sebuah organisasi haruslah memiliki sistematisasi kompensasi yang kuat sehingga dapat menarik, mengikutsertakan, dan mempertahankan anggotanya (Sari et al., 2019).

Menurut ([Darma & Supriyanto](#), 2017), kompensasi adalah kemampuan dan tanggung jawab sebuah perusahaan untuk berkontribusi dalam pencapaian karyawan dan sebagai alat untuk mengapresiasi kinerjanya. Kompensasi yang baik adalah kompensasi yang dengan menerimanya, seorang karyawan dapat meningkatkan kualitas kinerjanya sehingga menghasilkan kepuasan yang tinggi akan lingkungan kerjanya dan meningkatkan produktivitasnya ([Muljani](#), 2002). Hal ini juga dibuktikan melalui penelitian ([Ganesan et al.](#), 2017) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki efek yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, kompensasi yang buruk akan berpengaruh kepada tingkat kepuasan karyawan dan turnover-nya.

Penelitian ini berfokus pada kompensasi finansial pada UKM GF dengan mencakup data kompensasi finansial. Data kompensasi finansial yang kami gunakan termasuk gaji pokok dan tunjangan lainnya. CEO dari UKM GF dan seorang manajer perwakilan berpartisipasi dalam penelitian ini dijadikan narasumber utama dan karyawan di UKM GF sebagai sumber data untuk menganalisis sistem kompensasi dan evaluasi dengan menggunakan metode analisis pemetaan gaji, metode adhered, dan metode overlapping.

Penelitian ini sendiri bertujuan untuk mengevaluasi sistem kompensasi berdasarkan kesesuaiannya dengan konsep 3P yaitu pay for person, pay for position, dan pay for performance. Responden penelitian ini sendiri merupakan sebuah usaha yang bernama UKM GF. UKM GF merupakan sebuah usaha yang bergerak di bidang bakeri dan pastri yang beroperasi di Kota Bogor dan memiliki 21 karyawan, sudah termasuk dengan CEO. Melalui penelitian ini, peneliti akan mengumpulkan data yang berhubungan dengan sistem kompensasi di UKM GF dan menganalisis serta mengevaluasinya. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk UKM GF sebagai bahan pertimbangan untuk menciptakan sistem kompensasi yang sesuai dengan job value dan anggaran perusahaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan menjadi bahan perbaikan berkelanjutan bagi UKM GF.

METODE

A. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan peneliti berdasarkan cara memperolehnya yaitu ada data primer dan data sekunder. Data primer tersebut dapat berupa data yang diperoleh dan dikumpulkan langsung dari CEO dan pegawai di UKM GF, seperti data hasil kuesioner KHL dan wawancara langsung terkait gaji. Untuk data sekunder, peneliti menggunakan jurnal, skripsi, atau data yang diperoleh dari penelitian-penelitian sebelumnya, seperti nilai UMK dan UMP Bogor.

B. Metode Pengolahan dan Analisis Data

Dalam mengolah dan menganalisis data, peneliti menggunakan sistem kompensasi yang berdasarkan pada job value dan job grading, baik itu metode given grade maupun metode Min Max, untuk diberlakukan kepada UKM GF. Setelah itu, peneliti melakukan salary survey dan salary mapping yang mencakup metode berhimpit (*adhered*) dan tumpang tindih (*overlapping*). Terakhir, peneliti melakukan evaluasi jabatan yang berbasis eckenrode system.

Menurut ([Hariandja](#), 2002), survei gaji atau salary survey merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui tingkat gaji yang berlaku secara umum pada perusahaan-perusahaan yang mempunyai jabatan yang sejenis. Hal ini dilakukan untuk mengetahui posisi daya saing UKM GF dalam memberikan kompensasi. Selain itu, untuk mengupayakan keadilan dalam merencanakan dan menentukan gaji bagi para pegawai di UKM GF.

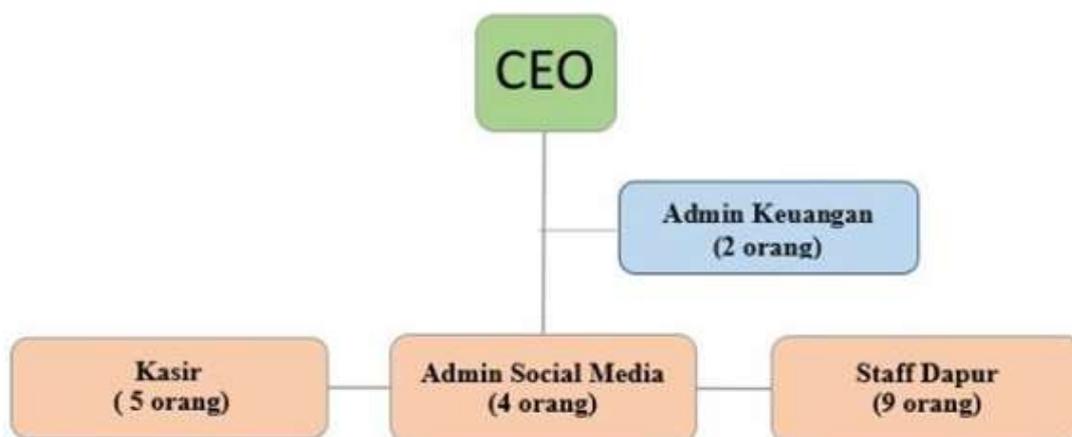
Selanjutnya, dalam membuat salary mapping, peneliti akan memperoleh nilai average, range spread dan mid to mid. Kemudian dilakukan perbandingan persentase antara range spread dengan mid to mid. Kondisi struktur gaji yang baik adalah nilai range spread yang lebih besar dari nilai mid to mid. Oleh karena itu, apabila nilai range spread lebih kecil daripada mid to mid dan nilai range spread dengan mid to mid tersebut tetap memiliki rentang yang terlalu jauh, maka pembenahan dan perancangan sistem kompensasi harus dilakukan. Pembenahan tersebut dapat dilakukan dengan melakukan dua cara, yaitu adhered (berhimpit) dan overlapping (tumpang tindih). Hal ini dilakukan untuk mengupayakan adanya keadilan internal yang baik dan untuk memberikan rekomendasi terhadap kompensasi yang ideal. Sehingga, dapat meningkatkan kepuasan serta kinerja dari pegawai UKM GF.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum UKM GF

UKM GF merupakan usaha kecil dan menengah yang bergerak di bidang bakeri dan pastri. UKM ini berlokasi di Jl. Yasmin Raya No.70, RT.02/RW.09, Cilendek Tim., Kec. Bogor Bar., Kota Bogor, Jawa Barat. UKM GF menyediakan produk beragam jenis roti dengan berbagai macam rasa. Produk yang menjadi unggulan pada UKM ini yaitu Lapis Talas Bogor dan Brownies Kukus.

Visi dari UKM GF adalah menyediakan produk-produk cake yang berkualitas tinggi namun dengan harga terjangkau serta memberikan pelayanan yang memuaskan terhadap konsumen dan menjadi UKM penjual Lapis Talas Bogor dan Brownies Kukus terbaik di Indonesia. Untuk mendukung visi dari UKM GF ini, UKM GF memiliki misi antara lain menjaga kualitas produk dan terus berinovasi dalam pengembangan produk agar selalu eksis dan disukai oleh konsumen, menggunakan bahan baku premium untuk pembuatan produknya, dan membuat produk dengan sepenuh hati sehingga tercipta produk berselera tinggi. UKM GF memiliki 20 karyawan yang terdiri dari satu karyawan sebagai CEO, dua karyawan admin keuangan, empat karyawan admin social media, sembilan karyawan staff dapur, dan lima karyawan sebagai kasir. Struktur organisasi dari UKM GF dapat ditelaah dalam gambar 1 sebagai berikut.



Gambar 1. Struktur Organisasi UKM GF

B. Gambaran Umum Sistem Kompensasi UKM GF

Berdasarkan data keuangan yang diperoleh, omset per bulan dari UKM GF sebesar Rp.200.000.000,-. Pemetaan gaji (*salary mapping*) berdasarkan jabatan merupakan analisis yang digunakan pada sistem sistem kompensasi dalam UKM GF. Namun, dilihat dari struktur organisasinya, UKM GF masih memiliki jabatan (*job title*) yang kurang jelas dan beragam. Gaji yang diperoleh karyawan hampir sama untuk semua posisi. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis dan evaluasi lebih lanjut untuk melakukan pembenahan pemberian kompensasi di UKM GF yang adil dan sesuai berdasarkan tingkatan struktur atau jabatannya.

C. Analisis Karakteristik

Penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada 21 responden untuk diteliti. Penjelasan karakteristik responden dilakukan untuk mengetahui kategori/tipe responden yang menjadi sampel.

		Jabatan					
		CEO	Admin keuangan	Kasir	Admin social media	Staff dapur	Total
Pendidikan terakhir	SMP sederajat					5	5
	SMA sederajat		2	5	4	4	15
	S1	1					1
Subtotal		1	2	5	4	9	21

Tabel 1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pada tabel 1, karakteristik dari responden pada penelitian ini mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan yang tinggi tidak terlalu menjadi prioritas bagi UKM GF dalam merekrut karyawan. Sesuai pada tabel diatas, pendidikan terakhir karyawan pada UKM GF didominasi oleh pekerja dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat dengan persentase 71,5%.

D. Analisis UMK dan UMP terhadap Gaji Pokok

Dari data eksisting gaji pokok 21 karyawan pada UKM GF yang dibandingkan dengan UMP Jawa Barat sebesar Rp1.810.351 dan UMK Kota Bogor Rp4.217.206 didapatkan hasil sebagai berikut. Hanya CEO yang gajinya diatas UMK (4,76%), dan sisanya sebanyak 20 karyawan gajinya masih dibawah UMP (95,24%). Jika mengacu pada analisis awal grading gaji pokok yang peneliti buat berdasarkan struktur organisasi, semua karyawan yang berada di level 1 merupakan karyawan dengan gaji pokok di bawah UMP, karyawan yang berada di level 2 masih merupakan karyawan dengan gaji pokok dibawah UMP namun nominal gajinya berada diatas gaji karyawan yang berada di level 1. Sedangkan level 3 merupakan CEO yang mana gajinya sudah diatas UMK.

Berdasarkan grafik diatas, maka dapat disimpulkan gaji karyawan setelah mendapatkan bonus dan tunjangan tempat tinggal berada di atas UMP dan dibawah UMK. Dari grafik diatas, karyawan yang berada di level 1 mendapatkan gaji sebesar Rp2.000.000 setelah mendapatkan bonus dan tunjangan tempat tinggal. Sedangkan gaji karyawan yang berada di level 2 sama dengan yang di level 1 berada dibawah UMK namun total gajinya berada diatas karyawan level 1 yaitu sebesar Rp2.300.000.

E. Pembenaan Gaji UMK GF dengan Menggunakan Metode Adhered (Berhimpit)

Sistem kompensasi yang saat ini diterapkan oleh UKM GF dapat dianalisis lebih lanjut dengan menggunakan pemetaan gaji (*Salary Mapping*) berdasarkan jabatan.

Salary Mapping Actual					Aktual			Aktual	
No	Jabatan	Grade	Total Persons	Total Salary	Min	Average	Max	Mid to Mid	Spread
1	CEO	III	1	6.000.000,00	6.000.000,00	6.000.000,00	6.000.000,00	328,57%	0
2	Admin Social Media	II	4	8.400.000,00	1.300.000,00	1.400.000,00	1.600.000,00	7,69%	23,08%
3	Admin Keuangan		2						
4	Staff Dapur	I	9	18.200.000,00	1.300.000,00	1.300.000,00	1.300.000,00		0
5	Kasir		5						

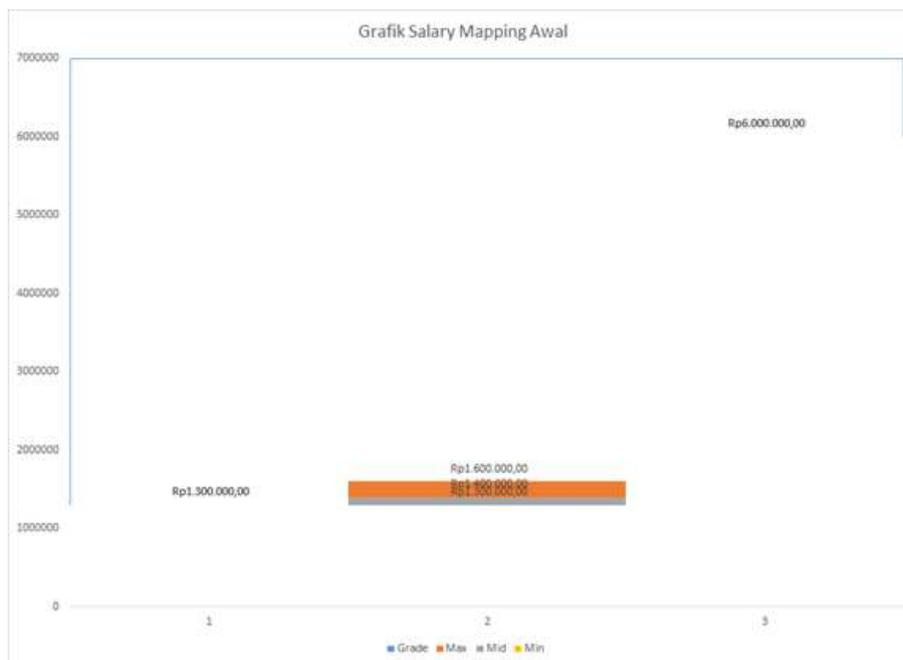
Gambar 4. Hasil Pemetaan Gaji (*Salary Mapping*)

Keterangan: x = tidak ideal, v = ideal.

Berdasarkan Tabel x diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Grade III : Gaji yang diberikan tidak ideal
2. Grade II : Gaji yang diberikan sudah ideal
3. Grade I : Gaji yang diberikan tidak ideal

Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa sistem pemberian kompensasi di UKM GF masih kurang ideal karena nilai spread yang belum meningkat di setiap level dan nilai mid to mid yang masih lebih besar dari spread. Dapat dilihat pada spread di grade III yang nilainya tidak terjadi kenaikan, yaitu sebesar 0%. Lalu pada grade I, nilai spread-nya pun 0%. Sehingga dapat dikatakan sistem kompensasi di UKM GF kurang ideal. Setelah mengetahui hasil dari salary mapping dengan menggunakan gaji yang sebenarnya, ternyata kondisi kompensasi yang diterapkan tidak ideal sehingga diperlukan pembenaan gaji menggunakan cara adhered (berhimpit).



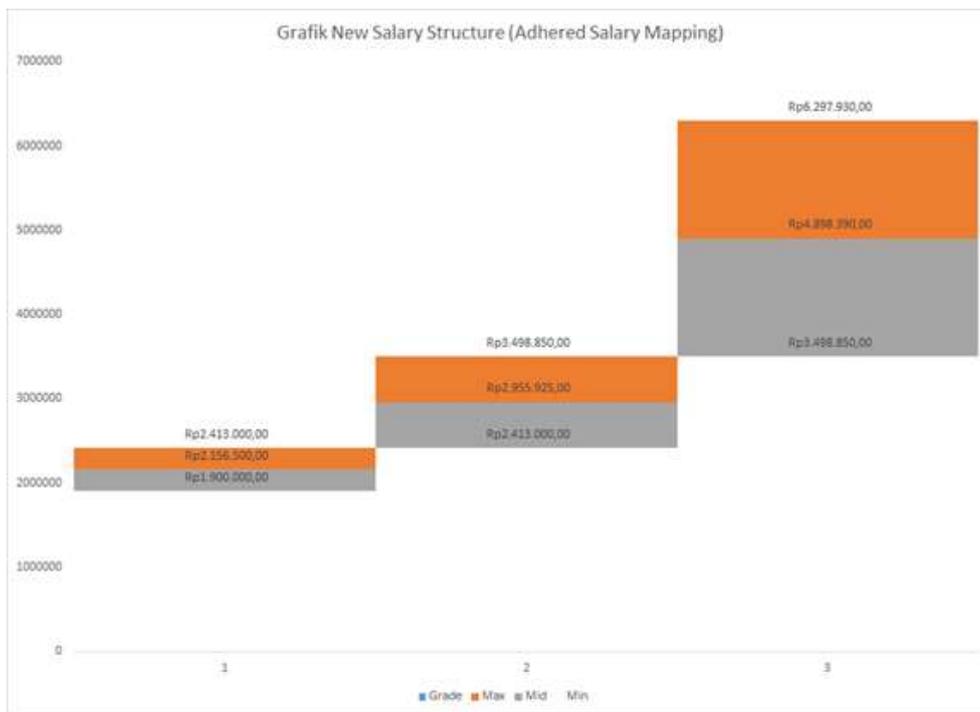
Gambar 5. Grafik Salary Mapping Awal UKM GF

Dapat dilihat dari grafik salary mapping awal UKM GF diatas, pada grade I dan III tidak dapat terlihat nilai min dan maks-nya. Sehingga akan dilakukan pembenahan salary mapping menggunakan Metode Adhered (berhimpit). Dengan menggunakan spread Berikut sebesar 27% untuk Grade I, 45% untuk Grade II, dan 80% untuk Grade III. Berikut langkah-langkah dalam melakukan pembenahan gaji dengan metode adhered:

1. Tentukan gaji minimum dari jabatan yang ada pada grade I. Peneliti memutuskan untuk menaikkan gaji minimum pegawai UKM GF diatas UMP Jawa Barat sebesar Rp1.900.000
2. Tentukan gaji maksimum pada grade I dengan rumus:
Gaji Minimum pada Grade + (Gaji Minimum pada Grade X Spread)
3. Tentukan midpoint gaji dengan rumus:
$$\text{Gaji Minimum pada Grade} + \frac{\text{Gaji maksimum pada Grade}}{2}$$
4. Tentukan nilai minimum grade selanjutnya. Nilai maksimum pada grade sebelumnya akan menjadi nilai minimum pada grade selanjutnya
5. Hitung nilai mid to mid dengan rumus:
$$\frac{(\text{Nilai midpoint} - \text{Nilai midpoint sebelumnya})}{\text{Nilai midpoint sebelumnya}}$$
6. Ulangi tahap 2, 3, 4, dan 5 hingga seluruh gaji minimum, gaji maksimum, nilai midpoint, dan nilai mid to mid pada setiap grade diketahui.

Salary Mapping Adhered				New Salary Structure			Increase & Spread		
No	Jabatan	Grade	Total Persons	Total Salary	Min	MIDPOINT	Max	Mid to Mid	Spread
1	CEO	III	1		3.498.850,00	4.898.390,00	6.297.930,00	65,71%	80%
2	Admin Social Media	II	4		2.413.000,00	2.955.925,00	3.498.850,00	37,07%	45%
3	Admin Keuangan		2						
4	Staff Dapur	I	9		1.900.000,00	2.156.500,00	2.413.000,00		27%
5	Kasir		5						

Tabel 6. Pembenaan Gaji Menggunakan Metode Adhered (Berhimpit)



Gambar 7. Grafik Salary Mapping setelah dibenahi dengan Metode Adhered (Berhimpit)

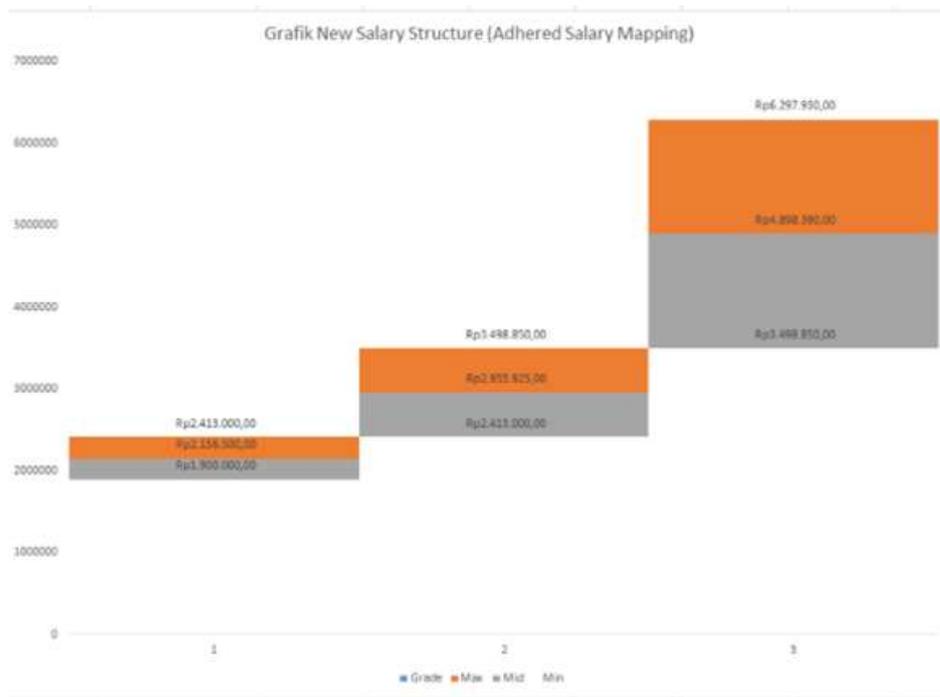
Setelah dilakukan pembenaan gaji dengan Metode Adhered (berhimpit) didapatkan sistem pemberian kompensasi yang lebih ideal. Dapat dilihat dari mid to mid setiap grade selalu lebih kecil dari spread yang telah ditentukan, nilai minimum dan maksimumnya pun jelas terlihat dibandingkan grafik sebelumnya, serta nilai gaji setiap grade saling berhimpitan.

F. Pembenaan Gaji UMK GF dengan Menggunakan Metode Overlapping (Tumpang Tindih)

Pembenaan kompensasi pada UKM GF menggunakan metode overlapping (tumpang tindih) dapat dilihat dari tabel dan grafik berikut:

Salary Mapping Overlapping									
No	Jabatan	Grade	Total Persons	Total Salary	Min	MIDPOINT	Max	Mid to Mid	Spread
1	CEO	III	1		3,386,454.18	3,400,000.00	6,095,617.53	41.67%	80%
2	Admin Social Media	II	4						
3	Admin Keuangan		2		2,394,612.12	2,400,000.00	3,472,187.58	11.29%	45%
4	Staff Dapur	I	9						
5	Kasir		5		1,900,000.00	2,156,500.00	2,413,000.00		27%

Gambar 8. Pembenaan Gaji Menggunakan Metode Overlapping (Tumpang Tindih)



Gambar 9. Grafik Salary Mapping setelah dibenahi dengan Metode Overlapping (Tumpang Tindih)

Berdasarkan tabel dan grafik diatas, metode tumpang tindih (overlapping) memiliki langkah yang hampir sama dengan metode berhimpit (adhered). Dengan demikian, dari grade 1 dapat dilihat bahwa nilai spread sebesar 27% dengan nilai gaji minimum sebesar Rp 1.900.000, nilai maksimum sebesar Rp 2.413.000, dan nilai midpoint sebesar Rp 2.156.500. Pada grade 2, nilai mid-to-mid sebesar 11.29%, nilai spread sebesar 45%, nilai minimum sebesar Rp 2.394.612,12, nilai maksimum sebesar Rp 3.472.187,58, dan nilai midpoint sebesar Rp2.400.000. Untuk grade 3, nilai mid-to-mid sebesar 41.67%, nilai spread sebesar 80%, nilai minimum sebesar Rp 3.386.454,18, nilai maksimum sebesar Rp 6.095.617,53, dan nilai midpoint sebesar Rp 3.400.000. Dengan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa sistem kompensasi dengan metode overlapping sudah ideal karena nilai mid-to-mid setiap grade selalu lebih kecil dari spread yang telah ditentukan dan nilai spread yang semakin meningkat seiring dengan grade yang semakin tinggi yaitu untuk jabatan CEO.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan yaitu perbandingan analisis menggunakan adhered dan overlapping maka dapat ditentukan metode pembenahan gaji yang sesuai dengan UKM GF yaitu overlapping dikarenakan selisih dengan budget yang ditetapkan tidak terlalu tinggi dan UKM menyanggupinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Darma, P. S., & Supriyanto, A. S. (2017). The effect of compensation on satisfaction and employee performance. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 1(1).
- Ganesan, J., Ling, W. X., & Mun, L. K. (2017). Determinants of employee job satisfaction in the Malaysian manufacturing sector. *Research Journal of Applied Sciences*, 12(10–12), 449–454. <https://doi.org/10.36478/rjasci.2017.449.454>.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Muljani, N. (2002). Kompensasi sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(2), 108–122. <https://doi.org/10.9744/jmk.4.2.pp.%20108-122>.
- Ramli, A. H. (2019) . Compensation, job satisfaction and employee performance in health services. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(2), 177-186. <https://doi.org/10.25105/ber.v18i2.5335>.
- Rizaldy, A. (2020). Analisis dan Perancangan Job Value Berbasis Kebutuhan Hidup Layak Pekerja Industri Ritel di Bogor. *Bogor (ID): IPB University*.
- Sari, I. P., Madjid, N., & Ruslan, M. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Inti indosawit subur). *UIN Sulthan Thaha Saifuddin*.
- Virginia, C. M. (2018). Analisis Sistem Kompensasi Berbasis Job Value Pada PT. Sentramekanindo Tegarmandiri.
- Zuhdi, A. (2017). Perancangan Sistem Kompensasi Berbasis Job Value Pada PT Tritunggal Perintis Abadi. *Bogor (ID): IPB University*.



© 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/>).