

## Evaluasi Sistem Kompensasi dengan Metode *Adhered* dan *Overlapping* Berbasis *Job Value* pada UKM BKC Sektor Kuliner Kota Tasikmalaya

Agung Nugraha<sup>1</sup>, Aditya Harvy Maulana<sup>2</sup>, Yuswikha Astafirdha Fisyhuri<sup>3</sup>, Widya Setia Anggrainy<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> IPB University, Bogor

e-mail: [nugrahaagung@apps.ipb.ac.id](mailto:nugrahaagung@apps.ipb.ac.id)<sup>1</sup>, [adityaharvymaulana@apps.ipb.ac.id](mailto:adityaharvymaulana@apps.ipb.ac.id)<sup>2</sup>, [yuswikhaastafirdha@apps.ipb.ac.id](mailto:yuswikhaastafirdha@apps.ipb.ac.id)<sup>3</sup>, [widyasetiaanggrainy@apps.ipb.ac.id](mailto:widyasetiaanggrainy@apps.ipb.ac.id)<sup>4</sup>

### Abstrak

Sistem kompensasi memegang peranan krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kinerja dan kepuasan karyawan dapat ditingkatkan dengan adanya sistem kompensasi yang baik. Penelitian ini ditujukan untuk mengevaluasi sistem kompensasi pada UKM BKC yang beroperasi di sektor kuliner serta memberikan saran untuk memperbaiki sistem kompensasi tersebut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini mencakup *job value*, *job grading*, serta pemetaan gaji dengan metode *adhered* dan *overlapping*. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa pemetaan gaji dengan metode *overlapping* dapat menjadi pertimbangan untuk diimplementasikan oleh UKM BKC dalam menciptakan sistem kompensasi yang ideal.

**Kata Kunci :** *Adhered, Job Grading, Job Value, Kompensasi, Overlapping*

### Abstract

The compensation system plays a crucial role in human resource management. Employee performance and satisfaction can be improved with a good compensation system. This study aims to evaluate the compensation system at BKC SMEs operating in the culinary sector and provide suggestions for improving the compensation system. The methods used in this study include job value, job grading, and salary mapping using adhered and overlapping methods. Based on the results of the study, it was found that salary mapping using the overlapping method can be considered for implementation by BKC SMEs in creating an ideal compensation system.

**Keywords :** *Adhered, Job Grading, Job Value, Compensation, Overlapping*

### PENDAHULUAN

Kompensasi merupakan hal yang utama dalam menunjang kinerja dan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi. Kompensasi dapat diberikan baik dalam bentuk finansial dan non finansial. Untuk mencapai sasaran organisasi, kompensasi diberikan secara adil

dan layak sebagai langkah yang dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan dengan optimal (Setyawati, 2020). Kompensasi sangat memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan dalam melakukan setiap pekerjaannya (Tanjung, 2023).

Di dalam peraturan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan tentang bagaimana penyusunan struktur dan skala upah yang didasari beberapa hal yakni golongan, jabatan, masa kerja, serta kompetensi. Pemberian kompensasi menjadi salah satu bentuk pengimplementasian manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan penghargaan individu dalam melakukan tugas yang diberikan organisasi (Mujanah, 2019). Dalam konteks ini, kompensasi juga wajib untuk diberikan oleh organisasi sebagai bentuk apresiasi atau pengakuan kepada karyawan selama mengabdikan diri di organisasi untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan utama.

Maka dari itu, penelitian ini memiliki fokus utama dalam analisis sistem kompensasi di UKM BKC. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kesesuaian penerapan sistem kompensasi di Perusahaan BKC yang beroperasi di bidang kuliner berdasarkan teori. UKM BKC berbentuk sebuah warung kuliner yang berlokasi di Kota Tasikmalaya dengan jumlah karyawan yang dimiliki sebanyak 20 karyawan. Setelah itu, hasil analisis akan digunakan untuk membandingkan gaji baru yang paling tepat untuk diterapkan UKM. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode *adhered* dan *overlapping* dengan menyusun *salary mapping*, *job grading*, dan *job value*, pada perusahaan BKC.

### **Kompensasi**

Organisasi bisa meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan dengan memberikan penghargaan atas kontribusi kerja yang diberikan (Ilham dkk 2022). Ketika seorang karyawan memberikan kontribusi yang tinggi bagi perusahaan, mereka seharusnya diberikan penghargaan dalam bentuk kompensasi yang memadai seperti gaji yang lebih tinggi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan baik berupa fisik maupun non fisik (Krishnabud dkk. 2023). Kompensasi mencakup segala bentuk imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atau karyawan atas hasil kerjanya di suatu perusahaan berupa uang atau fasilitas lain yang diberikan baik secara langsung maupun tidak langsung (Rau dkk.2023). Besaran kompensasi dapat bervariasi tergantung pada jabatan dan kinerja individu karyawan. Menurut Ermawati dan Barlian (2020), kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Kompensasi langsung adalah bentuk imbalan yang secara langsung diterima oleh karyawan, seperti gaji pokok, tunjangan, dan insentif. Hal ini diakui sebagai hak karyawan dan menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memberikan imbalan tersebut.
2. Kompensasi tidak langsung merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan mereka. Bentuk kompensasi ini diberikan di luar dari gaji, tunjangan, atau insentif yang biasa diterima. Contoh dari kompensasi tidak langsung termasuk fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawan, seperti rumah dinas, pelayanan kesehatan gratis, dan sebagainya.

### **Tujuan Kompensasi**

Perusahaan memiliki tujuan dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya. Menurut Widodo dan Yandi (2022), berikut adalah beberapa tujuan diberikannya kompensasi kepada karyawan.

1. Menjaga karyawan berprestasi agar tetap bekerja di perusahaan. Selain itu, hal ini juga dapat membantu dalam mengurangi tingkat pergantian (*turnover*) karyawan yang tinggi.
2. Menarik karyawan atau calon pelamar berkualitas dengan memberikan tingkat kompensasi yang dapat bersaing dengan perusahaan atau organisasi lain.
3. Memastikan keadilan dalam hubungan antara manajemen dan karyawan serta memberikan penghargaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi atau dedikasi yang telah diberikan.
4. Meningkatkan efisiensi biaya sebagai upaya perusahaan untuk merencanakan atau mengimplementasikan program kompensasi yang efisien secara ekonomis. Hal ini membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan sumber daya manusia dengan biaya yang sesuai. Dengan menawarkan upah, insentif, bonus, dan sejenisnya yang kompetitif, perusahaan dapat mencapai keseimbangan yang meningkat dalam etos kerja karyawan.
5. Mematuhi persyaratan hukum administratif yang sesuai dengan batasan hukum yang diatur oleh pemerintah melalui undang-undang.
6. Mendorong perubahan perilaku dan sikap yang lebih positif agar karyawan dapat mengembangkan sikap dan perilaku baik yang akan memengaruhi produktivitas kerja. Kinerja yang baik, loyalitas, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku lainnya diharapkan
7. dapat meningkat karena dihargai melalui fasilitas yang efektif dari perusahaan atau organisasi.

### **UKM Sektor Kuliner**

Usaha Kecil merujuk pada kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh individu, rumah tangga, atau badan usaha dengan tujuan untuk memproduksi barang atau jasa yang akan diperdagangkan secara komersial, dengan omzet penjualan sebesar 1 miliar rupiah atau kurang. Sedangkan Usaha Menengah didefinisikan sebagai kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh individu, rumah tangga, atau badan usaha dengan tujuan yang sama, namun dengan omzet penjualan lebih dari 1 miliar rupiah (Siska et al. 2023). Usaha Kecil dan Menengah (UKM) adalah jenis usaha yang memiliki ciri berupa skala operasional yang relatif kecil, jumlah karyawan yang terbatas, serta beroperasi dalam sektor ekonomi yang beragam, mulai dari perdagangan, jasa, hingga produksi (Muhammad dan Sukanto, 2019).

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) telah terbukti memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia. Menurut Al Farisi dan Fasa (2022), UKM memiliki stabilitas operasional yang tinggi dan berpotensi untuk berkembang. Dibandingkan dengan perusahaan besar, UKM diketahui menciptakan lebih banyak peluang kerja. UKM memiliki peran yang krusial dalam merangsang pertumbuhan ekonomi, mengurangi tingkat kemiskinan, dan menciptakan lapangan kerja baru (Achmad, 2024). Dalam beberapa tahun terakhir, industri kuliner di Indonesia telah mengalami pertumbuhan

pesat. Menurut Dewa dan Safitri (2021), industri kuliner memberikan kontribusi yang penting terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) ekonomi kreatif. Pada tahun 2020, sektor kuliner menyumbang sekitar 41% dari total pendapatan yang dihasilkan oleh sektor pariwisata dan ekonomi kreatif.

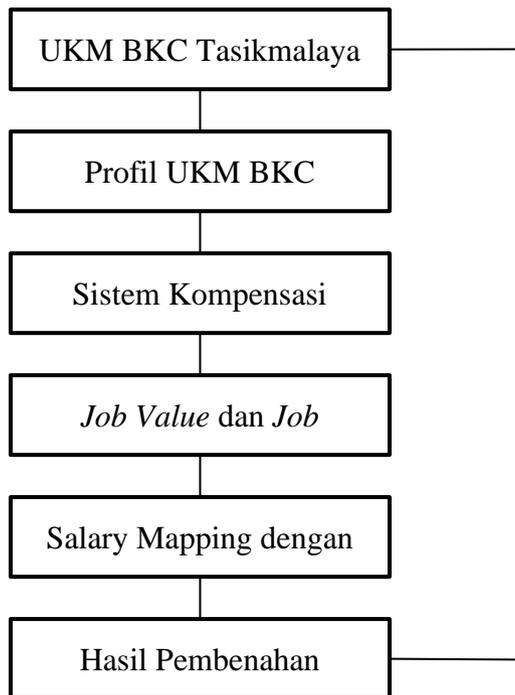
H<sub>1</sub>: Penerapan sistem kompensasi pada UKM BKC sektor kuliner Kota Tasikmalaya akan meningkatkan keadilan internal melalui evaluasi menggunakan metode *Adhered* dan *Overlapping* berbasis *Job Value*.

## METODE

Metode penelitian yang digunakan menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif dengan menggambarkan sistem kompensasi finansial yang diimplementasikan oleh UKM BKC. Lokasi UKM BKC berada di Kota Tasikmalaya. Jenis data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan melalui metode pengumpulan data survei dengan menggunakan kuesioner dan dilengkapi dengan wawancara yang dilakukan secara *online* menggunakan aplikasi *google form*. Pengambilan data dilakukan selama bulan Februari 2024 dari Kota Bogor. Sedangkan data sekunder diperoleh dari data Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kota (UMK), jurnal, dan artikel pada penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik penelitian.

Metode penarikan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *non probability sampling*. Kriteria-kriteria responden yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah seseorang yang bekerja di UKM tersebut dan memiliki pengetahuan di bidang penerapan sistem kompensasi UKM BKC. Populasi penelitian terdiri dari 20 orang karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 10 orang karyawan UKM BKC. Metode pengolahan data yang dilakukan adalah analisis deskriptif dengan tujuan menganalisis sistem kompensasi yang diterapkan UKM BKC dengan bantuan *software* olah data yakni Ms. Excel.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi penerapan sistem kompensasi pada UKM BKC. Hasil dari penelitian ini diharapkan akan bermanfaat untuk pengelola UKM dalam menetapkan gaji yang optimal untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Kerangka penelitian ditunjukkan pada Gambar 1.



**Gambar 1. Kerangka Penelitian**

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Perusahaan

UKM BKC merupakan rumah makan dan cafe berskala menengah yang bergerak di bidang kuliner, UKM ini menjual berbagai macam makanan mulai dari makanan berat hingga ringan dan beragam minuman. UKM ini berdiri dan mulai beroperasi di Kota Tasikmalaya, Jawa Barat sejak tahun 2017. UKM BKC mampu memperoleh omzet rata-rata, yakni sebesar Rp120.000.000 per bulan. UKM BKC memiliki delapan jabatan yang ditunjukkan pada Tabel 1.

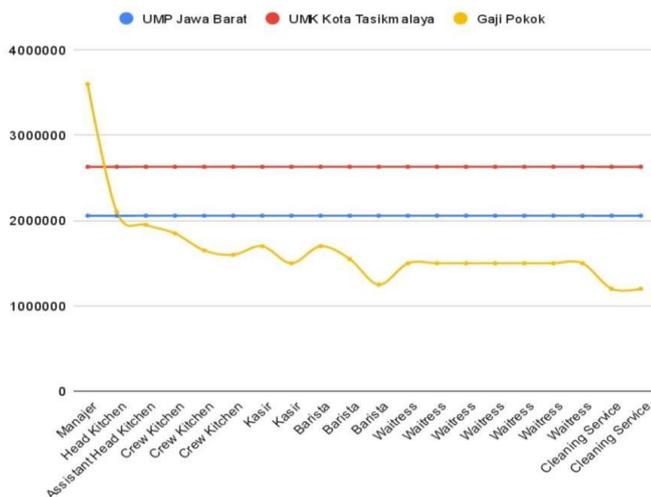
**Tabel 1. Jabatan pada UKM BKC**

Jabatan	Total Person
<i>Manager Store</i>	1
<i>Head Kitchen</i>	1
<i>Assistant Head Kitchen</i>	1
<i>Crew Kitchen</i>	3
<i>Cashier</i>	2
<i>Barista</i>	3
<i>Waitress</i>	7
<i>Cleaning Service</i>	2

Sumber: Data primer diolah penulis, 2024

### Analisis Gaji Pokok Terhadap UMP dan UMK

Upah Minimum Provinsi (UMP) dan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) adalah batas minimum upah yang harus dipertimbangkan dengan cermat berdasarkan klasifikasi, posisi, masa kerja, tingkat pendidikan, dan kemampuan untuk menghasilkan sistem penggajian yang adil dan layak di lingkungan perusahaan (Kemenaker, 2017). Pada tahun 2024, UMP Jawa Barat sebesar Rp2.057.495,00. Sedangkan UMK Kota Tasikmalaya lebih besar dari UMP Jawa Barat yaitu sebesar Rp2.535.204,00. Berdasarkan data eksisting gaji pokok dan total gaji 20 karyawan di UKM BKC yang terdiri dari 8 jabatan jika dibandingkan dengan UMP dan UMK, maka diperoleh grafik perbandingan pada Gambar 2.



**Gambar 2. Grafik Perbandingan Gaji Pokok pada UKM BKC dengan UMP Jawa Barat dan UMK Tasikmalaya**

Sumber: Data primer diolah penulis, 2024

Berdasarkan grafik perbandingan di atas, diketahui bahwa 90% atau sebanyak 18 karyawan memperoleh gaji pokok yang masih berada bawah UMP atau hanya terdapat 10% atau dua orang karyawan yang memperoleh gaji di atas UMP, yaitu *Manager Store* dengan gaji pokok sebesar Rp3.600.000 dan *Head Kitchen* dengan gaji pokok Rp2.100.000. Sedangkan jika dibandingkan dengan UMK, maka 95% atau sebanyak 19 karyawan memperoleh gaji pokok berada di bawah UMK. Gaji pokok tertinggi pada UKM ini sebesar Rp3.600.000 pada jabatan *Manager Store* dan gaji pokok terendah sebesar Rp1.200.000 pada jabatan *Cleaning Service*.

### Sistem Kompensasi UKM BKC Sebelum Perbaikan

UKM BKC menerapkan sistem operasional persentase besaran gaji pegawai terhadap omzet usaha adalah sebesar 30,00%. Berikut merupakan tabel struktur kompensasi pegawai UKM BKC berdasarkan kondisi aktual.

**Tabel 2. Struktur Kompensasi Pegawai UKM BKC Berdasarkan Kondisi Aktual**

Jabatan	Tingkat Pendidikan	Bulan dan Tahun Masuk	Gaji Pokok	Tunjangan			Bonus	Total Diterima	Lembur	UMP Jawa Barat	UMK Tasikmala
				Makan	Hari Raya	Transport					
Manajer	S1	Desember, 2017	Rp3,600,000	Rp450,000	Rp3,600,000	-	Rp4,050,000	-	Rp2,057,495	Rp2,630,951	
Head Kitchen	SMA/SMK	Desember, 2017	Rp2,100,000	Rp390,000	Rp2,100,000	-	Rp2,490,000	-	Rp2,057,495	Rp2,630,951	
Assistant Head Kitchen	SMA/SMK	Februari, 2018	Rp1,950,000	Rp330,000	Rp1,950,000	-	Rp2,280,000	-	Rp2,057,495	Rp2,630,951	
Crew Kitchen	SMA/SMK	Februari, 2018	Rp1,850,000	Rp300,000	Rp1,850,000	-	Rp2,150,000	-	Rp2,057,495	Rp2,630,951	
Crew Kitchen	SMA/SMK	Februari, 2019	Rp1,650,000	Rp300,000	Rp1,650,000	-	Rp1,950,000	-	Rp2,057,495	Rp2,630,951	
Crew Kitchen	SMA/SMK	Juni, 2019	Rp1,600,000	Rp300,000	Rp1,600,000	-	Rp1,900,000	-	Rp2,057,495	Rp2,630,951	
Kasir	SMA/SMK	Februari, 2018	Rp1,700,000	Rp300,000	Rp1,700,000	-	Rp2,000,000	-	Rp2,057,495	Rp2,630,951	
Kasir	SMA/SMK	Agustus, 2020	Rp1,500,000	Rp300,000	Rp1,500,000	-	Rp1,800,000	-	Rp2,057,495	Rp2,630,951	
Barista	SMA/SMK	Februari, 2018	Rp1,700,000	Rp300,000	Rp1,700,000	-	Rp2,000,000	-	Rp2,057,495	Rp2,630,951	
Barista	SMA/SMK	Juli, 2019	Rp1,550,000	Rp300,000	Rp1,550,000	-	Rp1,850,000	-	Rp2,057,495	Rp2,630,951	
Barista	SMA/SMK	Januari, 2022	Rp1,250,000	Rp300,000	Rp1,250,000	-	Rp1,550,000	-	Rp2,057,495	Rp2,630,951	

Waitres	SMA/ SMK	Februa ri, 2018	Rp1, 500,0 00	Rp26 0,000	Rp1, 500,0 00	-	-	Rp1,76 0,000	-	Rp2,0 57,495	Rp2,630,9 51
Waitres	SMA/ SMK	Februa ri, 2018	Rp1, 500,0 00	Rp26 0,000	Rp1, 500,0 00	-	-	Rp1,76 0,000	-	Rp2,0 57,495	Rp2,630,9 51
Waitres	SMA/ SMK	Novem ber 2018	Rp1, 500,0 00	Rp26 0,000	Rp1, 500,0 00	-	-	Rp1,76 0,000	-	Rp2,0 57,495	Rp2,630,9 51
Waitres	SMA/ SMK	Mei, 2021	Rp1, 500,0 00	Rp26 0,000	Rp1, 500,0 00	-	-	Rp1,76 0,000	-	Rp2,0 57,495	Rp2,630,9 51
Waitres	SMA/ SMK	Novem ber 2022	Rp1, 500,0 00	Rp26 0,000	Rp1, 500,0 00	-	-	Rp1,76 0,000	-	Rp2,0 57,495	Rp2,630,9 51
Waitres	SMA/ SMK	Oktob er, 2023	Rp1, 500,0 00	Rp26 0,000	Rp1, 500,0 00	-	-	Rp1,76 0,000	-	Rp2,0 57,495	Rp2,630,9 51
Waitres	SMA/ SMK	Agustu s 2023	Rp1, 500,0 00	Rp26 0,000	Rp1, 500,0 00	-	-	Rp1,76 0,000	-	Rp2,0 57,495	Rp2,630,9 51
Cleanin g Service	SMP	Septe mber 2022	Rp1, 200,0 00	Rp24 0,000	Rp1, 200,0 00	-	-	Rp1,44 0,000	-	Rp2,0 57,495	Rp2,630,9 51
Cleanin g Service	SMP	Novem ber 2022	Rp1, 200,0 00	Rp24 0,000	Rp1, 200,0 00	-	-	Rp1,44 0,000	-	Rp2,0 57,495	Rp2,630,9 51

Sumber: Data primer diolah penulis, 2024

Berdasarkan pada struktur kompensasi UKM BKC di atas kemudian dilakukan *job grading* dan *salary mapping* untuk mengetahui apakah sistem pemberian kompensasi sudah dilakukan dengan benar atau belum. Patokannya adalah ketika nilai *mid to mid* lebih besar daripada *spread* dan nilai *spread* semakin ke atas semakin besar, maka sistem pemberian kompensasi sudah benar. Berikut merupakan tabel salary mapping awal UKM BKC.

**Tabel 3. Salary Mapping Awal UKM BKC**

Jabatan	Total Person	Total Salary	Actual			Actual	
			Min	Average	Max	Mid to Mid	Spread
Manajer	1	Rp3,600,000	Rp3,600,000	Rp3,600,000	Rp3,600,000	71.43%	0.00%
Head Kitchen	1	Rp2,100,000	Rp2,100,000	Rp2,100,000	Rp2,100,000	35.48%	0.00%
Assistant Head Kitchen	1	Rp1,950,000	Rp1,950,000	Rp1,950,000	Rp1,950,000	25.81%	0.00%
Crew Kitchen							
Kasir	8	Rp12,800,000	Rp1,250,000	Rp1,550,000	Rp1,850,000	3.33%	32.43%
Barista							
Waitress	7	Rp10,500,000	Rp1,500,000	Rp1,500,000	Rp1,500,000	25.00%	0.00%
Cleaning Service	2	Rp2,400,000	Rp1,200,000	Rp1,200,000	Rp1,200,000		0.00%

Sumber: Data primer diolah penulis, 2024

Dari hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi berupa gaji pada UKM BKC kurang ideal karena memiliki nilai *spread* yang tidak beraturan dari satu level jabatan ke level jabatan lainnya. Kejanggalaan tersebut terlihat pada *spread*-nya yang tidak terjadi kenaikan, yaitu 0%. Kejanggalaan selanjutnya terlihat pada *Mid to Mid* di *job title* manajer, *head kitchen*, *assistant head kitchen*, dan *waitress* yang lebih besar dari *spread*-nya. Oleh karena itu, maka dapat dikatakan sistem kompensasi pada UKM BKC masih belum cukup ideal. Hal tersebut menunjukkan belum terciptanya keadilan pada internal perusahaan. Setelah kita mengetahui hasil dari salary mapping dengan menggunakan gaji aktual atau gaji yang sebenarnya, ternyata kondisi kompensasi yang diterapkan tidak ideal dan perlu dibenahi.

**Compensable Factor**

Compensable factor merupakan kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi suatu pekerjaan sebagai basis dalam penentuan nilai gaji atau upah karyawan. Dengan kata lain, perusahaan akan bersedia membayar gaji karyawannya berdasarkan kompetensi yang harus dimiliki ditambah faktor- faktor kelayakan lainnya. Penilaian compensable factor yang

dilakukan pada penelitian ini hanya memperoleh data dari 1 pakar saja. Oleh karena itu, penilaian menggunakan metode *pairwise comparison* pada tabel berikut ini.

**Tabel 4. Penilaian 10 *Compensable Factors* dengan Metode *Pairwise Comparison* Berdasarkan Hasil Wawancara**

	<i>Compensable factors</i>	CF1	CF2	CF3	CF4	CF5	CF6	CF7	CF8	CF9	CF10	Jumlah	Bobot
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	CF1	1	0.2 0	0.2 0	0.3 3	3	0.2 0	0.2 0	0.20	0.20	0.33	5.86	0.03
2	CF2	5	1	0.3 3	3	5	0.3 3	0.3 3	0.33	0.20	0.20	15.72	0.08
3	CF3	5	3	1	3	3	5	3	3	0.33	0.33	26.66	0.14
4	CF4	3	0.3 3	0.3 3	1	0.3 3	0.3 3	0.3 3	3	0.33	0.33	9.31	0.05
5	CF5	0.33	0.2 0	0.3 3	3	1	0.2 0	3	0.20	0.33	5	13.59	0.07
6	CF6	5	3	0.2	3	5	1	0.2 0	0.33	3	3	23.73	0.13
7	CF7	5	3	0.3 3	0.3 3	0.3 3	5	1	3	5	3	25.99	0.14
8	CF8	5	3	0.3 3	0.3 3	5	3	0.3 3	1	5	5	27.99	0.15
9	CF9	5	5	3	3	3	0.3 3	0.2 0	0.20	1	3	23.73	0.13
10	CF10	3	5	3	3	0.2	0.3 3	0.3 3	0.20	0.33	1	16.39	0.09
												188.97	1.00

Sumber: Data primer diolah penulis, 2024

Dari data pada tabel di atas, dapat diketahui urutan *compensable factors* dari yang bobotnya paling tinggi hingga yang terendah, dimulai dari yang tertinggi yaitu CF3, CF7, CF8, CF6, CF9, CF2, CF4, CF5, CF1. Setelah didapat jumlah serta bobot dari masing-masing *compensable factors*, maka selanjutnya menentukan nilai level dari masing-masing jabatan terhadap setiap *compensable factors*.

**Tabel 5. Penilaian Level Masing-Masing Jabatan terhadap Setiap *Compensable Factors***

Jabatan	CF1	CF2	CF3	CF4	CF5	CF6	CF7	CF8	CF9	CF10
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<i>Manager Store</i>	4	2	3	5	3	2	4	3	5	3
<i>Head Kitchen</i>	2	2	2	4	3	3	3	3	4	3
<i>Assistant Head Kitchen</i>	2	1	2	3	1	3	3	3	3	4
<i>Crew Kitchen</i>	2	1	1	2	2	3	3	2	3	5
<i>Cashier</i>	2	1	1	4	1	3	3	2	3	3
<i>Barista</i>	2	1	1	3	2	3	3	2	3	4
<i>Waitress</i>	2	1	1	3	1	3	2	1	2	4
<i>Cleaning Service</i>	1	1	1	2	1	3	2	1	2	3

Sumber: Data primer diolah penulis, 2024

Keterangan:

- CF 1 : Pendidikan Formal (4 level)
- CF 2 : Pengalaman Kerja (4 level)
- CF 3 : Kemampuan Hubungan Manusia (3 level)
- CF 4 : Pengambilan Keputusan (5 level)
- CF 5 : Kreativitas (3 level)
- CF 6 : Usaha Fisik (4 level)
- CF 7 : Presentasi Diri (4 level)
- CF 8 : Orientasi Pelanggan (3 level)
- CF 9 : Dampak terhadap Organisasi (6 level)
- CF 10 : Kerja Sama (5 level)

### Analisis Job Value dan Job Grading UKM BKC

Setelah diketahui jumlah dari hasil pairwise comparison masing-masing *compensable factor* dan nilai masing-masing jabatan terhadap setiap level pada *compensable factor*, maka untuk yang selanjutnya yaitu dapat menghitung *job value* dengan menjumlahkan keseluruhan total perkalian antara nilai per jabatan dengan nilai *compensable factor* yang tertera pada tabel sebelumnya dengan jumlah hasil *pairwise comparison* masing-masing *compensable factor*.

**Tabel 6. Perhitungan *Job Value* dan Penentuan Grading**

Jabatan	Total Person	$\Sigma N \times B$ (Job Value)	Given	Given Grade
<i>Manager Store</i>	1	3.458	3.113 3.458	V
<i>Head Kitchen</i>	1	2.920	2.769 3.113	IV
<i>Assistant Head Kitchen</i>	1	2.604	2.425 2.769	III
<i>Crew Kitchen</i>	3	2.425	2.081 2.425	II
<i>Barista</i>	3	2.387		

<i>Cashier</i>	2	2.278			
<i>Waitress</i>	7	1.904			
<i>Cleaning Service</i>	2	1.737	1.737	2.081	I

Sumber: Data primer diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui urutan job value setiap jabatan dari yang paling tinggi ke yang paling rendah. Urutan tertinggi yaitu manager store yang berada di grade V, di grade IV yaitu head kitchen, grade III yaitu assistant head kitchen, grade II yaitu crew kitchen, barista, dan cashier serta di grade I yaitu waitress dan cleaning service.

### Pembenahan Gaji UKM BKC Menggunakan Metode *Adhered*

Pembenahan gaji karyawan pada UKM BKC menggunakan metode *Adhered* dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 7. Salary Mapping Menggunakan Metode *Adhered***

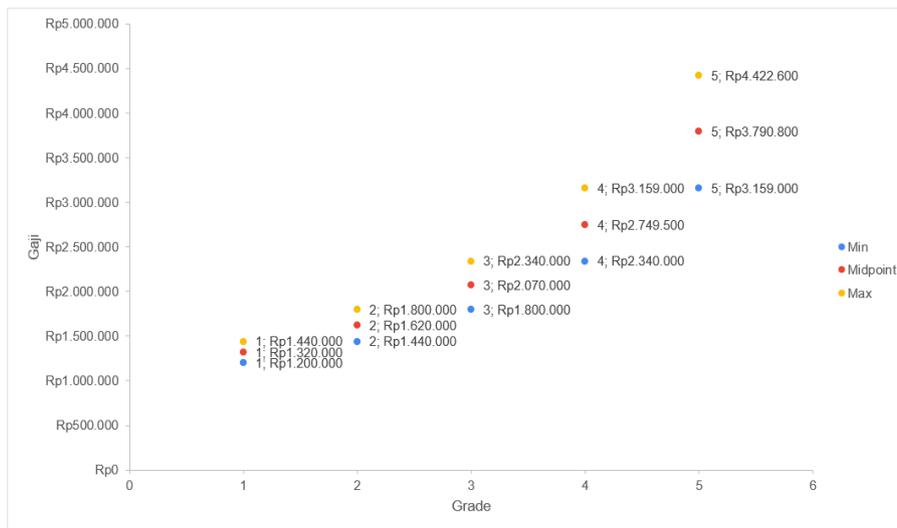
Jabatan	Grade	Total Person	Total Salary	New Salary Structure			Increase & Spread	
				Min	Mid Point	Max	Mid to Mid	Spread
Manajer	V	1	Rp3,600,00	Rp3,159,00	Rp3,790,800	Rp4,422,600	37.87%	40.00%
Head Kitchen	IV	1	Rp2,100,00	Rp2,340,00	Rp2,749,500	Rp3,159,000	32.83%	35.00%
Assistant Head Kitchen	III	1	Rp1,950,00	Rp1,800,00	Rp2,070,500	Rp2,340,000	27.78%	30.00%
Crew Kitchen	II	8	Rp12,800,00	Rp1,440,00	Rp1,620,000	Rp1,800,000	22.73%	25.00%
Kasir								
Barista								
Waitress								
Cleaning Service	I	9	Rp12,900,00	Rp1,200,00	Rp1,320,000	Rp1,440,000		20.00%

Pemetaan gaji menggunakan metode *adhered* pada UKM BKC ditentukan dengan menetapkan gaji minimum untuk posisi yang ada di grade I. Nilai minimum untuk grade I ditetapkan sebesar Rp1.200.000 yang diambil dari gaji *cleaning service* sebagai posisi terendah di grade I. Angka *spread* dalam metode *adhered* adalah nilai yang diberikan oleh manajemen (nilai *given*) dan hasil dari percobaan *trial* dan *error* untuk mendapatkan rentang

gaji yang diinginkan. Adapun untuk nilai maksimum, minimum, titik tengah (*midpoint*), dan *mid to mid* dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$\begin{aligned} \text{Nilai Max}_{Grade X} &= (\text{Nilai Min}_{Grade X} \times \text{Spread}_{Grade X}) + \text{Min}_{Grade X} \\ \text{Nilai Mix}_{Grade X} &= \text{Nilai Max}_{Grade X} - 1 \\ \text{Nilai Midpoint}_{Grade X} &= \frac{(\text{Nilai Min}_{Grade X} + \text{Nilai Max}_{Grade X})}{2} \\ \text{Nilai Mid to Mid}_{Grade X} &= \frac{(\text{Nilai Midpint}_{Grade X} - \text{Nilai Midpoint}_{Grade X-1})}{\text{Nilai Midpoint}_{Grade X-1}} \end{aligned}$$

Melalui perhitungan dengan rumus yang telah ditentukan, kita dapat mengetahui nilai gaji minimum dan maksimum untuk setiap *grade*. Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai *spread* telah memenuhi standar, di mana nilai *spread* lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *midpoint* dan semakin naik *grade*-nya, nilai *spread* pun semakin meningkat. Selain itu, berdasarkan informasi di tabel 7, kita dapat membuat grafik baru yang menampilkan data pemetaan gaji dengan metode *adhered*.



**Gambar 3. Grafik salary mapping dengan metode adhered**

Sumber: Data primer diolah penulis, 2024

Berdasarkan gambar 3 pada grafik *salary mapping* dengan metode *adhered*, setelah dibenahi dengan metode *Adhered* besaran nilai *spread* sudah lebih besar dibanding *mid to mid level* sehingga bisa dikatakan besaran gaji sudah baik. Nilai *spread* dari level I ke level V juga terus meningkat yang menunjukkan *spread* sudah sesuai.

### Pembenahan Gaji UKM BKC Menggunakan Metode *Overlapping*

Pembenahan gaji karyawan pada UKM BKC menggunakan metode *Overlapping* dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 8. Salary Mapping Menggunakan Metode Overlapping**

Jabatan	Grade	Total Persons	Total Salary	New Salary Structure			Increase & Spread	
				Min	Midpoint	Max	Mid to Mid	Spread
Manajer	V	1	Rp3,600,00	Rp3,333,33	Rp4,000,00	Rp4,666,67	35.59%	40.00%
Head Kitchen	IV	1	Rp2,100,00	Rp2,510,63	Rp2,950,00	Rp3,389,32	31.11%	35.00%
Assistant Head Kitchen	III	1	Rp1,950,00	Rp1,956,52	Rp2,250,00	Rp2,543,47	25.00%	30.00%
Crew Kitchen	II	8	Rp12,800,00	Rp1,600,00	Rp1,800,00	Rp2,000,00	20.00%	25.00%
Kasir								
Barista								
Waitress	I	9	Rp12,900,00	Rp1,363,63	Rp1,500,00	Rp1,636,36	20.00%	
Cleaning Service								

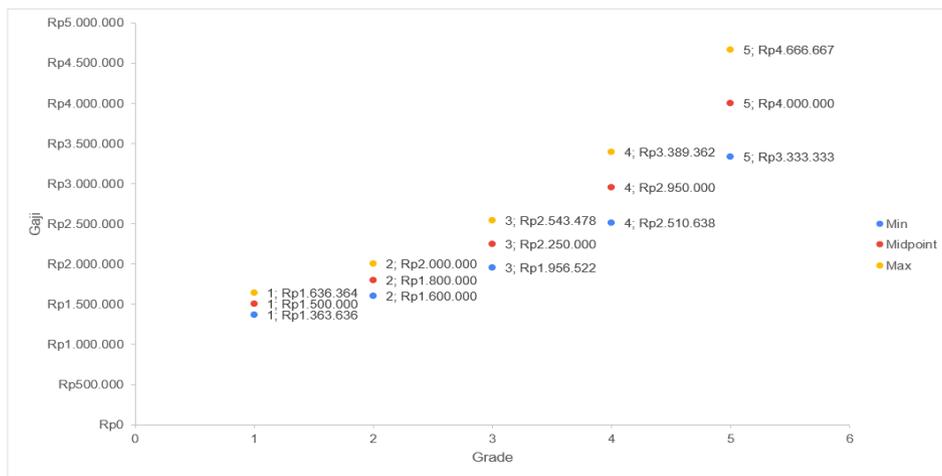
Sumber: Data primer diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel 8, salary mapping menggunakan metode *overlapping* pada UKM BKC didapatkan dengan menentukan nilai baru *midpoint* untuk grade I sampai grade V, yaitu dimulai dari angka gaji sebesar Rp. 1.430.000 dengan nilai *spread* sebesar 20%. Untuk menentukan nilai *minimum*, dan *maximum* di setiap grade, dapat diperoleh menggunakan rumus.

$$\text{Nilai } Min_{Grade X} = \frac{\text{Nilai } Midpoint_{Grade X}}{[1+(\text{Spread}_{Grade X} \times 0,5)]}$$

$$\text{Nilai } Max_{Grade x} = (Min_{Grade x} \times \text{Spread}_{Grade x}) + Min_{Grade x}$$

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus tersebut, maka diperoleh gaji *minimum* dan *maximum* keseluruhan grade.



**Gambar 4. Grafik Salary Mapping dengan Metode Overlapping**  
Sumber: Data primer diolah penulis, 2024

Berdasarkan gambar 4 pada *salary mapping* setelah dibenahi dengan metode *Overlapping*, besaran nilai *spread* sudah lebih besar dibanding *mid to mid* level sehingga bisa dikatakan besaran gaji sudah baik. Nilai *spread* dari level I ke level V juga terus meningkat yang menunjukkan *spread* sudah sesuai.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang sudah dilakukan pada sistem kompensasi UKM BKC di Kota Tasikmalaya. Dilakukan pembenahan metode *adhered* dan *overlapping*, sehingga diperoleh biaya operasional karyawan yang awal mula sebesar Rp 33.350.000 meningkat sebesar Rp.35.668.000 menggunakan metode *adhered* dan Rp. 34.635.784 menggunakan metode *overlapping*. Dengan demikian, terjadi kenaikan persentase gaji sebesar 6,95% menggunakan metode *adhered* dan sebesar 3,85% menggunakan metode *overlapping*. Untuk menerapkan pembenahan sistem kompensasi, UKM BKC harus mempertimbangkan aspek keuangan bisnis, keseimbangan internal dan eksternal, dan kompensasi yang kompetitif dengan industri sejenis. Selain itu, diperlukan penelitian dan evaluasi lebih lanjut mengenai dampak pembenahan sistem kompensasi terhadap motivasi karyawan, produktivitas, dan kinerja mereka. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa sistem kompensasi tersebut tidak hanya memenuhi kebutuhan dan kebutuhan dari UKM BKC.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, W. 2024. Pemberdayaan Masyarakat Melalui Kewirausahaan Sosial: Membangun Kemandirian. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi dan kewirausahaan*, 14(9).
- Al Farisi, S., dan Fasa, M. I. 2022. Peran UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat. *Jurnal Dinamika Ekonomi Syariah*, 9(1), 73-84.

- Ermawati, E., dan Barlian, N. A. 2020. Pengaruh kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan kompensasi non finansial terhadap motivasi dan kinerja karyawan Klinik Swasta Di Kabupaten Lumajang. <http://proceedings.stiewidyagamalumajang.ac.id/index.php/progress>, 1(1), 21-99.
- Ilham, M., Idris, R., Tafsir, M., Kadir, A., dan Buyamin, B. 2022. Kontribusi kepuasan sebagai pemediasi dalam menjelaskan pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 1713-1731.
- Krishnabud, N. G., Khusna, K., dan Naibaho, H. M. K. 2023.. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Banyuwangi. *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 124-136.
- Muhammad, N., dan Sukamto, S. 2019. Strategi Penguatan Ekonomi Masyarakat Lokal Melalui Pembinaan Dan Pendampingan Bisnis Pada Ukm Komunitas Himpunan Pengusaha Santri Indonesia.
- Mujanah, S. 2019. *Manajemen kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Medina Nusantara.
- Rau, O.D., Pio, R.J., dan Sambul, S. A. 2023. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon. *Productivity*, 4(1), 27-35.
- Setyawati, Y. 2020. Pentingnya Sistem Kompensasi Yang Bersifat Adil Serta Layak Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pada Karyawan. *Referensi: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 8(2), 123-130.
- Siska, D., Budiandriani, B., Mahfudnurnajamuddin, M., dan Gunawan, N. 2023. Penelitian Terhadap Sektor Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Kampung Sapalek, Distrik Napua, Kabupaten Jayawijaya, Papua. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1).
- Tanjung, A. F., dan Mardhiyah, A. 2023. Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(3), 570-585.
- Widodo, D.S. and Yandi, A. 2022. Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), pp.1-14.