

## Penggunaan Metode *Point System* Berbasis *Job Value* dalam Perancangan Sistem Kompensasi Ideal pada UKM XYZ

Akmal Nurisnanto Dewatmoko<sup>1</sup>, Muhamad Fadili<sup>2</sup>, Muhammad Hasbi Assidik<sup>3</sup>,  
Rayvin Virgiawan<sup>4</sup>, Rozak Uyub Faozan<sup>5</sup>, Maharani Sekar Pramesthi<sup>6</sup>,  
Lindawati Kartika<sup>7</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6,7</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen,  
IPB University

e-mail: [akmal Dewatmoko@apps.ipb.ac.id](mailto:akmal Dewatmoko@apps.ipb.ac.id)<sup>1</sup>, [muhamadfadili@apps.ipb.ac.id](mailto:muhamadfadili@apps.ipb.ac.id)<sup>2</sup>,  
[hasbiassidik@apps.ipb.ac.id](mailto:hasbiassidik@apps.ipb.ac.id)<sup>3</sup>, [rayvinvirgiawan@apps.ipb.ac.id](mailto:rayvinvirgiawan@apps.ipb.ac.id)<sup>4</sup>,  
[1112uyub@apps.ipb.ac.id](mailto:1112uyub@apps.ipb.ac.id)<sup>5</sup>, [mhrnsekar@apps.ipb.ac.id](mailto:mhrnsekar@apps.ipb.ac.id)<sup>6</sup>,  
[lindawati.kartika@gmail.com](mailto:lindawati.kartika@gmail.com)<sup>7</sup>

### Abstrak

Sistem kompensasi yang optimal merupakan salah satu faktor yang berdampak pada kepuasan dan kinerja karyawan. Di Kota Bogor, salah satu Usaha Kecil Menengah (UKM) bernama XYZ belum mengadopsi sistem kompensasi khusus dalam membayar gaji karyawannya. Oleh karena itu, diperlukan struktur kompensasi ideal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi kondisi sistem kompensasi, menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhinya, dan menyusun struktur kompensasi ideal untuk UKM XYZ. Penelitian ini bersifat kuantitatif, dengan analisis data menggunakan pendekatan deskriptif dan metode *Point System* berbasis *Job Value*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa UKM XYZ belum mengimplementasikan sistem kompensasi yang ideal bagi karyawan mereka. Faktor-faktor kompensasi yang diperhitungkan melibatkan Pendidikan, Pengetahuan dan Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kemampuan Fisik, Komunikasi, Kerja Sama, Perencanaan-Koordinasi, Orientasi Pelayanan Pelanggan, Analisis dan Pemecahan Masalah, serta Tanggung Jawab Finansial dan Aset Fisik. Sebagai solusi, direkomendasikan agar UKM XYZ menerapkan sistem kompensasi tumpang tindih (*overlapping*) untuk mencapai tingkat upah yang kompetitif dengan UKM sejenis sesuai tingkat kenaikan inflasi dan UMP.

**Kata Kunci:** *UKM, Struktur Kompensasi, Metode Point System, Metode Overlapping, Job Value.*

### Abstract

An optimal compensation system is one of the factors that has an impact on employee satisfaction and performance. In Bogor City, one of the Small and Medium Enterprises (UKM) named XYZ has not adopted a special compensation system in paying its employees' salaries. Therefore, an ideal compensation structure is needed that can increase employee job satisfaction. The aim of this research is to identify the condition of the compensation system, analyze the factors that influence it, and develop an ideal compensation structure for SME XYZ. This research is quantitative, with data analysis using a descriptive approach and a *Job Value*-based *Point System* method. The research results show that SME XYZ has not implemented an ideal compensation system for their employees. Compensation factors taken into account involve Education, Knowledge and Training, Work Experience, Physical Ability, Communication, Teamwork, Planning-Coordination, Customer Service Orientation, Analysis and Problem Solving, as well as Financial Responsibility and Physical Assets. As a solution, it is recommended that XYZ SMEs implement an *overlapping* compensation system

to achieve competitive wage levels with similar SMEs according to the rate of increase in inflation and UMP.

**Keywords:** *Smes, Compensation Structure, Point System Method, Overlapping Method, Job Value*

## PENDAHULUAN

Banyak negara telah mengutamakan pertumbuhan ekonomi lokal, dengan UKM menjadi salah satu pilar ekonomi. Usaha kecil dan menengah (UKM) memainkan peran penting dalam pertumbuhan ekonomi negara. UKM telah diakui sebagai penggerak ekonomi yang kuat dan berperan besar dalam mendorong pertumbuhan ekonomi, menciptakan lapangan kerja, dan meningkatkan inklusivitas ekonomi (Judijanto et al., 2023). Mengingat pengaruhnya terhadap PDB sebesar 60,5% dan penyerapan tenaga kerja sebesar 96,9% dari total penyerapan tenaga kerja nasional, UKM dapat memainkan peran yang signifikan dalam pertumbuhan ekonomi (Kemenko Perekonomian, 2022). Menurut data Kementerian Koperasi dan UKM, UKM menyediakan sekitar 97% dari lapangan kerja di Indonesia (Sasongko, 2020). Jumlah UKM terus meningkat, meningkat sebesar 1,98% pada tahun 2019 dan mencapai 65,47 juta unit (Mahdi, 2022). Dengan demikian, UKM dapat membantu mengurangi kesenjangan ekonomi di Indonesia dengan menjangkau pasar lokal dan memberikan peluang kerja bagi orang-orang di daerah tersebut. Akibatnya, UKM harus memperkuat sistem kompensasi yang ideal, adil, dan memadai bagi seluruh karyawannya jika mereka ingin mempertahankan kualitas pekerja dan meningkatkan semangat kerja mereka (Zulkarnaen dan Herlina, 2018).

Sumber daya manusia adalah kunci keberlanjutan perusahaan dalam persaingan. Dalam organisasi atau perusahaan termasuk UKM, kompensasi sangat penting. Sistem kompensasi yang ideal dapat membantu karyawan bekerja lebih baik, mempertahankan talenta potensial, dan membantu UKM mencapai tujuan mereka. Kompensasi sendiri mencakup seluruh kompensasi yang diterima karyawan sebagai kompensasi atas layanan yang mereka berikan. Kompensasi yang kecil menjadi sangat penting dan signifikan bagi karyawan karena merupakan gambaran dan tolak ukur dari prestasi kerja atau hasil kerja karyawan (Bayani dan Aisyah, 2023). Selain itu, menurut Napitupulu et al. (2022), kompensasi merupakan kemampuan dan tanggung jawab perusahaan untuk membantu pencapaian karyawan dan sebagai cara untuk mengapresiasi kinerja mereka. Kompensasi yang baik adalah kompensasi yang memungkinkan seorang karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya sehingga mereka merasa lebih puas dengan lingkungan kerja mereka dan lebih produktif. Kompensasi yang baik juga dibuktikan oleh penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sedangkan kompensasi yang buruk menurunkan turnover dan kepuasan karyawan.

Perusahaan harus mempertimbangkan produktivitas kinerja karyawan, dinamika kerja, dan kebutuhan hidup karyawan untuk memastikan bahwa pengupahan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Perusahaan dapat menggunakan pendekatan 3P (*Pay for People, Pay for Position, and Pay for Performance*) (Melinia et al., 2021). Namun, UKM seringkali tidak memiliki cukup sumber daya untuk membangun sistem kompensasi yang ideal. Keterbatasan data, pengetahuan, dan waktu menjadi kendala utama dalam membangun sistem yang sesuai, kompetitif, dan sesuai dengan kondisi keuangan UKM. Salah satu usaha kecil menengah (UKM) XYZ di Kota Bogor belum menggunakan sistem kompensasi khusus untuk membayar karyawannya. Oleh karena itu, sistem kompensasi yang ideal harus dibuat agar karyawan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Solusi yang dapat digunakan oleh UKM untuk membuat sistem kompensasi yang ideal adalah pemetaan gaji (*salary mapping*) menggunakan *metode point system*. Metode ini membantu UKM dalam menentukan gaji ideal yang adil dan kompetitif dengan mempertimbangkan nilai jabatan (*job value*) dan kinerja karyawan.

UKM XYZ merupakan salah satu UKM yang bergerak di bidang kuliner dan didirikan sejak tahun 2023 yang berlokasi di Kota Bogor, Jawa Barat. UKM XYZ Bogor ini memiliki

total 20 karyawan dengan tiga belas *job title*. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, dalam menggaji karyawannya UKM ini belum menerapkan sistem kompensasi dengan jelas, sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi kondisi sistem kompensasi, menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhinya, dan menyusun struktur kompensasi ideal untuk UKM XYZ. Penelitian ini melibatkan wawancara dengan para karyawan di UKM XYZ sebagai data untuk menganalisis sistem kompensasi dengan menggunakan metode analisis pemetaan gaji, metode *adhered*, dan metode *overlapping*. Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada UKM XYZ dalam mempertimbangan pembuatan sistem kompensasi sesuai dengan anggaran UKM sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan perbaikan bagi keberlanjutan internal UKM XYZ.

### **Konsep Kompensasi**

atasHandoko (2014) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh seorang karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Wibowo (2017) mengatakan bahwa kompensasi adalah balas jasa atas penggunaan tenaga kerja atau layanan yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Priansa (2014) mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh seorang karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada organisasi. Karena karyawan memiliki kemampuan, talenta, energi, dan kreativitas yang diperlukan perusahaan untuk mencapai tujuannya, karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan. Sebaliknya, pekerja memiliki berbagai kebutuhan yang ingin dipenuhi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan mendorong seseorang untuk bertindak, seperti bekerja untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan dan prestasinya.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah pendapatan yang diperoleh oleh karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan menggunakan kompensasi ini untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka, dan melalui pemberian kompensasi, perusahaan berharap karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka dan meraih kepuasan kerja yang lebih tinggi (Effendy, 2013).

### **Evaluasi Jabatan**

Proses sistematis untuk menilai nilai relatif dari setiap jenis pekerjaan dalam suatu perusahaan dan menentukan besaran kompensasi yang diinginkan perusahaan dikenal sebagai evaluasi jabatan, yang didokumentasikan dalam deskripsi pekerjaan (Kartika, 2016). Empat metode umum untuk evaluasi jabatan adalah metode peringkat, metode perbandingan faktor, dan metode sistem poin (Mondy, 2008).

Beberapa faktor yang harus dipertimbangkan saat menilai posisi adalah seperti berikut: pengetahuan tentang pekerjaan, pengalaman kerja, cakupan kegiatan pekerjaan, tanggung jawab pengambilan keputusan, efek kesalahan, hubungan kerja internal dan eksternal, tingkat kesulitan pengawasan, jumlah staf yang diawasi, dan tugas penelitian dan analisis (Mangkuprawira 2016). Untuk evaluasi jabatan yang efektif, penetapan gaji yang sesuai, adil, dan akurat sangat penting.

Dua metode berbeda dapat digunakan untuk menilai aktivitas evaluasi jabatan, metode kuantitatif dan kualitatif. Metode kualitatif memungkinkan untuk membandingkan tingkat kepentingan jabatan dengan jabatan lain melalui metode ranking dan klasifikasi. Sedangkan metode kuantitatif melibatkan perhitungan dan penentuan nilai jabatan dengan menetapkan terlebih dahulu faktor ganti rugi (*compensable factors*) yang relevan, sehingga perhitungan matematis dapat dilakukan melalui metode perbandingan faktor dan metode poin.

### **Point System Method**

Metode poin sistem adalah metode evaluasi jabatan yang paling umum. Kelebihan metode ini adalah fleksibilitasnya dalam menilai pekerjaan tanpa melakukan perbandingan langsung antara pekerjaan. Sebaliknya, pendekatan ini menilai setiap pekerjaan secara langsung berdasarkan standar penilaian yang telah ditetapkan sebelumnya (Sukwadi, 2014). Metode ini dianggap dapat memenuhi kebutuhan objektivitas dalam pembuatan kebijakan kompensasi, yang mendorong banyak perusahaan maju untuk menggunakannya (Dinda,

2022).

Metode *Point System* memberikan nilai numerik untuk komponen tertentu dari pekerjaan, seperti pengetahuan yang diperlukan. Nilai total dari metode ini memberikan penilaian kuantitatif terhadap nilai relatif pekerjaan (Aulia et al., 2021).

Secara singkat, metode ini diterapkan untuk memilih dan menetapkan faktor-faktor jabatan yang akan dievaluasi. Selanjutnya, tingkatan bobot untuk setiap faktor dan definisinya ditentukan. Akhirnya, nilai poin untuk setiap tingkatan ditetapkan yang digunakan untuk menghitung total poin jabatan tersebut (Sukwadi, 2014).

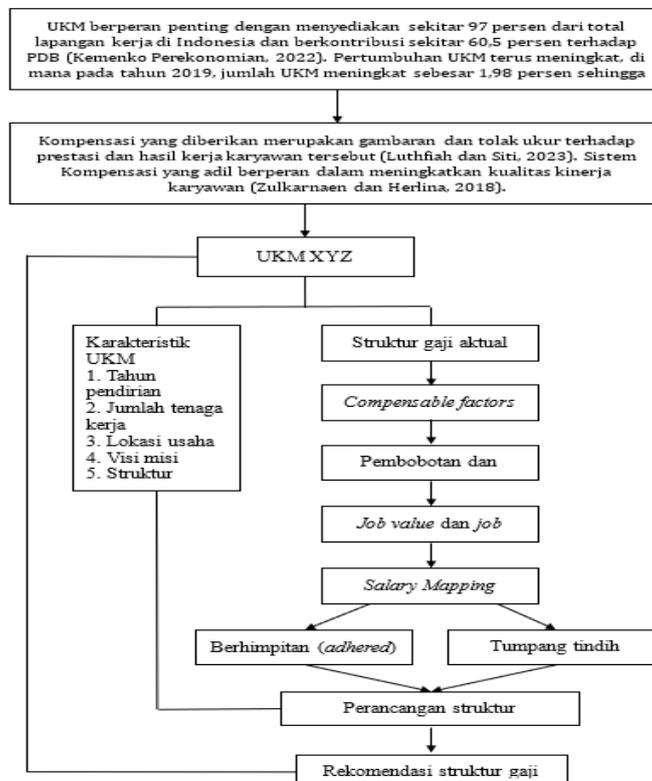
### **Compensable Factors**

Faktor kompensasi digunakan untuk menentukan nilai posisi dan ukuran kompensasi yang tepat. Faktor-faktor ini harus relevan dengan pekerjaan yang dievaluasi dan umum (Fitrios et al., 2021). Banyak pemangku kepentingan bisnis terlibat dalam menentukan daftar faktor kompensasi yang tepat. Sistem Hay, Watson Wyatt, dan Mercer adalah beberapa metode yang sering digunakan untuk mengembangkan faktor kompensasi. Permata et al. (2017) menyatakan bahwa Metode Hay System mencakup tiga komponen utama manajemen risiko. Setiap komponen memiliki poin kuantitatif yang diperoleh dari analisis kualitatif terhadap deskripsi dan persyaratan pekerjaan, yaitu:

1. Faktor *Know-How*: Merupakan kumulasi pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang memadai di setiap jenis pekerjaan.
2. Faktor *Problem Solving*: Mencakup keseluruhan dan variasi pemikiran yang dibutuhkan dalam tugas pekerjaan, termasuk analisis, penalaran, evaluasi, kreasi, dan pemanfaatan evaluasi hingga mencapai kesimpulan.
3. Faktor *Accountability*: Mengacu pada tindakan dan hasil atau dampak yang ditimbulkan oleh tindakan tersebut.

## **METODE**

### **Kerangka Pemikiran Penelitian**



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian**

Sistem kompensasi yang belum ideal di UKM XYZ menjadi masalah yang perlu segera dievaluasi. Faktor-faktor kompensasi diidentifikasi berdasarkan *Hay Profile Method Framework* yang mencakup tiga karakteristik utama: *Know-How*, *Problem Solving*, dan *Accountability*. Model kompensasi dirancang menggunakan metode *Point System* untuk menghitung *Job Value* dan *Job Grading* bagi setiap posisi. Kemudian, struktur gaji yang ideal disusun dengan menerapkan sistem *salary mapping* menggunakan beberapa pendekatan seperti metode berhimpitan (*Adhered*) dan metode tumpang tindih (*Overlapping*). Perbandingan antara kedua metode tersebut dilakukan untuk menentukan struktur gaji yang paling optimal berdasarkan hasil penelitian. Hasil penelitian ini kemudian disampaikan kepada UKM XYZ sebagai rekomendasi untuk evaluasi dan perbaikan sistem kompensasi mereka (Zuhri, 2019). Studi kasus ini dilakukan di UKM XYZ yang berlokasi di Kabupaten Bogor, dengan penelitian dimulai pada Januari 2024 dan berlangsung hingga Februari 2024.

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup data primer dan sekunder sebagai berikut.

1. Data primer adalah informasi yang diperoleh langsung dari perusahaan melalui wawancara dan kuesioner yang dilakukan secara langsung di lokasi UKM XYZ. Selain itu, beberapa data dikumpulkan melalui komunikasi via WhatsApp dengan responden yang menjabat sebagai Manager Cafe di UKM XYZ. Sebanyak 20 karyawan juga berpartisipasi dalam pengisian kuesioner untuk mengumpulkan data terkait analisis pekerjaan di UKM XYZ.
2. Data sekunder adalah data pendukung yang diperlukan dalam penelitian, diperoleh secara tidak langsung melalui referensi literatur seperti jurnal, artikel, skripsi, dan sumber literatur relevan lainnya.

### **Metode Pengolahan dan Analisis Data**

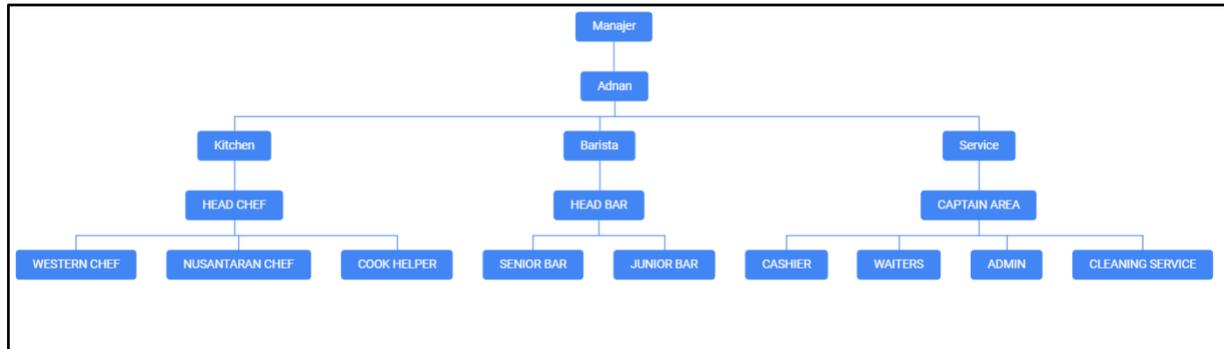
Penelitian ini merupakan studi deskriptif menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini dipilih untuk menggambarkan kondisi yang sebenarnya dan menjawab pertanyaan mengenai posisi subjek penelitian (Isnawati et al., 2020). Metode analisis statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, memberikan gambaran atau deskripsi data tersebut untuk mencapai kesimpulan umum. Pemrosesan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan perangkat lunak Microsoft Excel untuk mempermudah pemahaman terhadap data yang dihasilkan (Zuhdi, 2017).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran Umum UKM**

Atas UKM XYZ Bogor merupakan salah satu usaha dengan skala menengah yang bergerak pada bidang *food and beverage*. UKM XYZ tidak hanya menyajikan kopi yang nikmat, tetapi juga menyajikan berbagai makanan berat dan makanan ringan. Hingga saat ini UKM ini memiliki 5 *outlet*, yaitu berlokasi di Padang, Riau, Payakumbuh, Dramaga, dan Bangkinang Riau.

**Atas** UKM XYZ Bogor merupakan salah satu cabang XYZ yang berlokasi di Kec. Bogor Barat, Kota Bogor, Jawa Barat dan UKM ini sudah berdiri sejak tahun 2023. UKM jenis kafe ini memiliki ruangan yang cukup luas dan menawarkan beragam varian menu minuman serta makanan. Kafe ini buka setiap hari dengan jam operasional dari pukul 11.00 hingga 23.00 WIB.. UKM XYZ Bogor memiliki total 20 karyawan dengan tiga belas *job title*. Struktur Organisasi XYZ Bogor ditunjukkan pada bagan berikut.



**Gambar 2. Struktur Organisasi UKM XYZ**

**Gambaran Umum Sistem Kompensasi**

Berdasarkan hasil wawancara dengan *Manager* UKM XYZ Bogor, omzet yang diraih dalam rerata per bulan pada kisaran Rp250.000.000,00 dengan operasional gaji karyawan per bulan sebesar Rp47.500.000,00 atau dalam persentase sebesar 19% dari omzet yang didapatkan. Pemetaan gaji awal untuk setiap jabatan dilakukan untuk menganalisis sistem kompensasi pada UKM XYZ dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1 Pemetaan Gaji UKM**

No.	Jabatan	Total Person	Grade	Total Salary (Rp)	Actual			Actual		Ket
					Min (Rp)	Average (Rp)	Max (Rp)	Mid to Mid	Spread	
1	Manager	1	IV	4,000,000	4,000,00	4,000,00	4,000,00	21.21%	0.00%	KI
2	Head Chef	1								
3	Head Barista	1								
4	Captain Area	1	III	9,900,000	3,300,00	3,300,00	3,300,00	43.48%	0.00%	KI
5	Western Chef	2								
6	Nusantara Chef	2								
7	Cook Helper	2								
8	Senior Barista	1	II	25,600,000	2,200,00	2,300,00	2,400,00	43.75%	9.09%	KI
9	Junior barista	2			0	0	0			
10	Cashier	2								
11	Waiter	2								
12	Admin	1	I	8,000,000	1,500,00	1,600,00	1,700,00		13.33%	I
13	Cleaning Service	2								

Total	20	47,500,000
-------	----	------------

XYZ Ket: I=Ideal, KI=Kurang Ideal

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa sistem penggajian berdasarkan pemetaan gaji untuk setiap jabatan masih tidak sesuai karena nilai *mid to mid* masih lebih besar daripada nilai *spread*. Hal ini mencerminkan ketidaksetaraan dalam sistem penggajian internal perusahaan. Jarak antar level jabatan tidak konsisten dan bahkan ada yang jauh terpisah, yang dapat menyebabkan potensi kenaikan gaji yang ekstrem untuk level jabatan tertentu.

**Karakteristik Responden**

Penelitian ini melibatkan 20 responden yang merupakan populasi dari seluruh karyawan UKM XYZ. Responden terdiri atas jabatan *Manager, Head Chef, Head Barista, Captain Area, Western Chef, Nusantara Chef, Cook Helper, Senior Barista, Junior Barista, Cashier, Waiter, Admin, Cleaning Service*. Berdasarkan hasil survei, didapat indikator jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman bekerja sebagai indikator pada karakteristik responden seperti yang terlihat pada Tabel 2.

**Tabel 2 Karakteristik Responden**

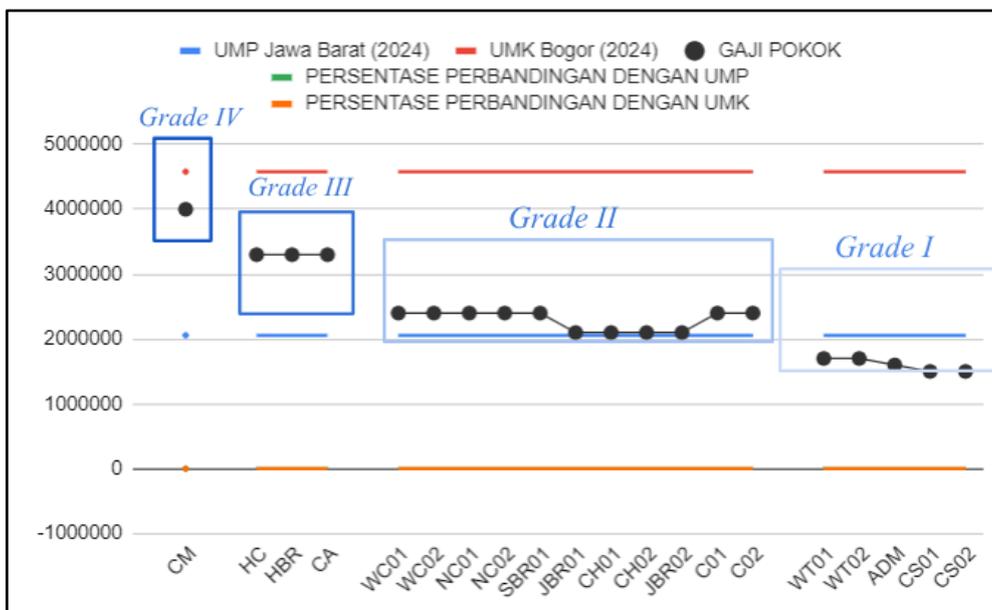
No	Jabatan	Jumlah Orang	Jenis Kelamin		Pendidikan Terakhir				Pengalaman Kerja (Tahun)			
			Pria	Wanita	SMP	SMA	D3	S1	<1	≥1	≥2	≥ 3
1	Manager	1	1					1			1	
2	Head Chef	1	1					1			1	
3	Head Barista	1	1					1			1	
4	Captain Area	1	1					1			1	
5	Western Chef	2	2					2			2	
6	Nusantara Chef	2	2					2			2	
7	Cook Helper Senior	2	2			2				2		
8	Barista Junior	1	2			2					2	
9	barista	2	1			1				1		
10	Cashier	2	1	1		2						2
11	Waiter	2	1	1		2						2
12	Admin Cleaning	1		1		1				1		
13	Service	2	2			2						2
Total		20										

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 2 menunjukkan bahwa karakteristik jenis kelamin didapat sebanyak 17 orang karyawan pria dan 3 orang karyawan wanita. Karyawan pria mendominasi pekerjaan fisik dan manajer seperti *Manager, Head Chef, Head Barista, Captain Area, Western Chef, Nusantara Chef, Cook helper*, dan *Cleaning Service*. Sedangkan karyawan wanita berada pada pekerjaan yang tidak melibatkan fisik yang kuat, seperti *Cashier* dan Staf Admin. Pada karakteristik berikutnya diperoleh bahwa karyawan UKM XYZ didominasi oleh lulusan SMA/Sederajat dengan jumlah 10 orang. Sedangkan yang memposisikan pada *Head Chef* lulusan D3, dan *Manager* lulusan S1. Terdapat seorang karyawan lulusan SMP berjumlah 2 orang. Karakteristik yang terakhir adalah lama pengalaman bekerja karyawan. Diperoleh bahwa pada posisi *Manager, Head chef*, dan posisi senior memiliki pengalaman lebih dari 3 tahun. Pada posisi *Cleaning Service, Waiter*, dan *Cashier* memiliki pengalaman yang sama yaitu lebih dari 3 tahun. Pada posisi *Cook Helper*, dan *Junior Barista* memiliki pengalaman lebih dari 1 tahun.

### Analisis UMK dan UMP terhadap Gaji Pokok

UMK Kabupaten Bogor sebesar Rp4.579.541 dan UMP Provinsi Jawa Barat sebesar Rp2.057.495. Kemudian gaji pokok dari masing-masing jabatan di UKM XYZ dibandingkan dengan UMK dan UMP tersebut. Hasil analisis perbandingan gaji pokok, UMK dan UMP tertera pada Gambar 2.



**Gambar 3. Struktur Perbandingan Gaji Pokok, UMP Jawa Barat, dan UMK Kab. Bogor**

Grafik perbandingan di atas menunjukkan pada grade IV, III dan II, yaitu jabatan *Cafe Manajer, Head Chef, Head Barista, Captain Area, Western Chef, Nusantara Chef, Senior Barista, Cook Helper, Junior Barista* atau sebanyak 15 karyawan memiliki gaji pokok di antara UMK Bogor dan UMP Jawa Barat. Dari grafik tersebut dapat dilihat bahwa lima orang karyawan atau 25% karyawan dengan jabatan *Waiter, Admin, dan Cleaning Service* masih mendapatkan gaji di bawah UMP dan UMK. Sedangkan sebanyak 75% karyawan sudah mendapatkan gaji di atas UMP. Namun, seluruh karyawan masih berada di bawah gaji UMK.

### Perancangan Sistem Kompensasi Ideal

**Atas** Perancangan sistem kompensasi merupakan aspek yang sangat penting karena dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja dan motivasi karyawan. Evaluasi jabatan diperlukan dalam menetapkan gaji pokok karyawan, dengan tujuan menciptakan konsistensi dalam pemberian kompensasi. Menurut Marwansyah (2010), kepuasan

karyawan dan atasan terhadap imbalan yang diberikan merupakan hal yang harus diperhatikan. Salah satu metode yang bisa digunakan adalah *point system*. Penulis menjelaskan tahapan analisis dalam menyusun perancangan sistem kompensasi ideal untuk UKM XYZ sebagai berikut:

**a. Menetapkan *Compensable Factor***

Dalam melakukan evaluasi jabatan, langkah awal yang diperlukan adalah menetapkan faktor-faktor yang dapat dikompensasikan. Dalam menetapkan faktor-faktor yang dapat dikompensasikan ini, penulis mengadopsi pendekatan *Hay Profile Method Framework* yang didasarkan pada tiga indikator utama, yaitu *know-how*, *problem solving*, dan *accountability* (EI-Hajji MA, 2015). Faktor-faktor yang digunakan juga mengacu pada penelitian sebelumnya oleh Putri AP, *et al* (2023). *Compensable Factors* yang digunakan dapat dilihat pada tabel 3.

**Tabel 3. *Compensable factors* yang digunakan UKM XYZ**

<b>Cluster (<i>Hay Method</i>)</b>	<b><i>Compensable Factor</i></b>	<b>Jumlah Tingkatan</b>	<b>Sumber</b>
<i>Know How</i>	Pendidikan	4	Ontario Public Service Employees Union, 2007
	Pengetahuan dan Pelatihan	8	NHS Job Evaluation Handbook
	Pengalaman Kerja	5	CAAT Job Evaluation Manual
	Kemampuan Fisik	5	NHS Job Evaluation Handbook
<i>Problem Solving</i>	Komunikasi	5	CAAT Job Evaluation Manual
	Kerjasama	5	Kamus Hay (Potensial)
	Perencanaan dan Koordinasi	4	CAAT Job Evaluation Manual
	Orientasi Pelayanan Pelanggan	6	Kamus Hay (Potensial)
<i>Accountability</i>	Analisis dan <i>Problem Solving</i>	5	CAAT Job Evaluation Manual
	Tanggung Jawab Finansial dan Aset Fisik	6	NHS Job Evaluation Handbook

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 3 menunjukkan bahwa penulis menggunakan referensi dari Kamus Hay, *CAAT Job Evaluation Manual*, *NHS Job Evaluation Handbook*, dan *Ontario Public Service Employees Union (2007)* dalam menetapkan 10 sub faktor untuk menentukan Nilai Pekerjaan di UKM XYZ. Faktor-faktor yang bisa dikompensasikan ditetapkan setelah menganalisis manajer di UKM XYZ, yang telah disesuaikan dengan kemampuan karyawan yang menjadi kunci dalam menentukan pemberian kompensasi.

**b. Melakukan Penilaian dan Pengukuran Bobot Jabatan**

Setelah menetapkan *compensable factors* sebagai elemen dalam pemetaan gaji, langkah selanjutnya adalah melakukan pembobotan di antara berbagai *compensable factors* tersebut. Dalam melakukan pembobotan ini, penulis menggunakan metode

*Pairwise Comparison*, yang membandingkan satu faktor dengan faktor lainnya. Berikut adalah tabel pembobotan yang dilakukan untuk faktor-faktor yang ditetapkan di UKM XYZ.

**Tabel 4. Pembobotan *Compensable Factors***

NO	JABATAN	PD	PDP	PK	KF	KM	KS	PDK	OPP	APS	TFA	Jumlah	Bobot
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	Pendidikan (PD)	1.00	0.42	0.14	4.00	0.20	0.20	5.50	0.20	4.50	6.00	22.16	0.098
2	Pengetahuan dan Pelatihan (PDP)	2.50	1.00	0.33	7.00	5.50	5.00	7.00	5.00	4.00	3.00	40.33	0.178
3	Pengalaman Kerja (PK)	7.00	3.00	1.00	4.50	3.00	4.50	7.00	4.00	5.00	2.00	41.00	0.181
4	Kemampuan Fisik (KF)	0.25	0.14	0.23	1.00	0.14	0.20	0.33	0.14	0.20	0.17	2.80	0.012
5	Komunikasi (KM)	5.00	0.18	0.33	7.00	1.00	3.50	6.00	4.50	4.00	3.00	34.52	0.153
6	Kerjasama (KS)	5.00	0.20	0.23	5.00	0.29	1.00	5.00	3.50	2.50	4.00	26.72	0.118
7	Perencanaan dan Koordinasi (PDK)	0.18	0.14	0.14	3.00	0.17	0.20	1.00	0.50	0.14	0.20	5.68	0.025
8	Orientasi Pelayanan Pelanggan (OPP)	5.00	0.20	0.25	7.00	0.23	0.29	2.00	1.00	0.29	2.00	18.26	0.081
9	Analisis dan <i>Problem Solving</i> (APS)	0.23	0.25	0.20	5.00	0.25	0.42	7.00	3.50	1.00	2.50	20.34	0.090
10	Tanggung Jawab Finansial dan Aset Fisik (TFA)	0.17	0.33	0.50	6.00	0.33	0.25	5.00	0.50	0.42	1.00	14.50	0.064
<b>Total</b>											226.308	1.000	

Sumber: Data diolah, 2024

Dari data pada Tabel 4, terlihat bahwa sub-faktor yang memiliki bobot tertinggi adalah Pengalaman Kerja (PK) dengan nilai bobot sebesar 0,181, sementara sub-faktor dengan bobot terendah adalah Kemampuan Fisik (KF) yang memiliki nilai bobot sebesar 0,012. Setelah proses pembobotan selesai, langkah berikutnya adalah menilai setiap jabatan berdasarkan faktor yang telah ditetapkan untuk menunjukkan tingkat kepentingan setiap sub-faktor dalam suatu jabatan. Nilai dari faktor pada setiap jabatan dapat ditemukan dalam Tabel 5.

**Tabel 5. Penilaian Faktor Menurut Jabatan**

NO.	JABATAN	PD	PDP	PK	KF	KM	KS	PDK	OPP	APS	TFA
		1	2	3	4	5	6	7	1	9	10
	Cafe										
1	Manager	4	7	4	1	5	5	4	2	4	6
2	Head Chef	3	5	3	2	4	4	3	2	4	5
3	Head Barista	3	5	3	2	4	4	3	2	4	5
4	Captain Area	3	5	3	2	4	4	3	2	4	5
	Western										
5	Chef	3	4	3	3	3	3	2	1	3	4
	Nusantara										
6	Chef	3	4	3	3	3	3	2	1	3	4
	Senior										
7	Barista	2	4	4	3	4	4	3	2	4	5
8	Cook Helper	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3
	Junior										
9	barista	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2
10	Cashier	2	3	2	3	3	3	2	3	1	2
11	Waiter	2	1	1	4	3	3	2	4	1	1
12	Admin	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2
	Cleaning										
13	Service	1	1	1	4	2	3	1	3	1	1

Sumber: Data diolah, 2024

### c. Job Value

Setelah seluruh faktor telah mengalami proses pembobotan dan penilaian, penulis kemudian melakukan perhitungan Nilai Pekerjaan (*Job Value*) untuk setiap jabatan. Perhitungan *Job Value* dilakukan dengan mengalikan bobot dari setiap faktor dengan nilai yang telah ditetapkan, dan hasilnya adalah nilai total yang menjadi *Job Value*. Selanjutnya, jabatan-jabatan diurutkan berdasarkan total *Job Value* secara *descending*, dari yang tertinggi hingga yang terendah.

**Tabel 6 Job Value pada UKM XYZ**

Job Tittle	$\Sigma N \times B$ ( <i>Job Value</i> )
Cafe Manager	1153
Head Chef	873
Head Barista	871
Captain Area	871

Western Chef	692
Nusantara Chef	692
Senior Barista	831
Cook Helper	577
Junior Barista	557
Cashier	534
Waiter	380
Admin	546
Cleaning Service	314
<b>Total Point</b>	<b>8891</b>

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 6 menampilkan nilai pekerjaan (*Job Value*) dari masing-masing jabatan di UKM XYZ. Jabatan dengan nilai pekerjaan tertinggi adalah *Cafe Manager*, sementara *Cleaning Service* memiliki nilai pekerjaan terendah. Dari hasil nilai pekerjaan ini, nilai per poin untuk setiap posisi di UKM XYZ dapat dihitung dengan membagi biaya operasional gaji per bulan dengan total nilai pekerjaan. Hasilnya, setiap poin pekerjaan bernilai Rp5.343,00.

#### d. *Job Grading*

Setelah memperoleh *Job Value* untuk setiap posisi, tahap berikutnya adalah membuat sistem *Job Grading* untuk mengkategorikan pekerjaan yang ada ke dalam *grade*. Untuk menentukan *grade* pekerjaan, digunakan metode *Given Grade* dengan menggunakan rumus:

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

Pengolahan dari *Job Grading* pada UKM XYZ dapat dilihat pada tabel 7.

**Tabel 7. *Job Grading* dengan Metode *Given Grade***

Job title/ Compensable factor	ΣNxB (Job Value)	Number of People	Total Point	Given		Grade Given
				Grade bawah	Grade atas	
Cafe Manager	1075	1	1075	943	1075	Grade IV
Head Chef	850	1	850			
Head Barista	850	1	850	717	896	Grade III
Captain Area	850	1	850			
Senior Barista	831	1	831			

Job title/ Compensable factor	ΣNxB (Job Value)	Number of People	Total Point	Given		Grade Given
				Grade bawah	Grade atas	
Western Chef	692	2	1384			
Nusantara Chef	692	2	1384			
Cook Helper	577	2	1154			
Admin	564	2	1128	538	717	Grade II
Junior Barista	557	2	1114			
Cashier	555	2	1110			
Waiter	440	2	880	359	538	Grade I
Cleaning Service	314	2	628			

Sumber: Olah data, 2024

Berdasarkan Tabel 7, UKM XYZ memiliki 4 *grade*. *Grade* dengan peringkat tertinggi diduduki oleh *Cafe Manager* dengan skor 1075 dan *grade* terendah terdapat pada jabatan *Cleaning Service* dengan skor 359.

**e. Salary Mapping Aktual**

Setelah mengkategorikan jabatan menggunakan *Job Grading*, langkah selanjutnya berupa pemetaan gaji aktual (*Salary Mapping*) yang digunakan untuk menganalisis sistem kompensasi pada UKM XYZ.

**Tabel 8. Salary Mapping Aktual UKM XYZ**

No	Jabatan	Grade	Total Person	Total Salary (Rp)	Actual			Actual		Ket
					Min (Rp)	Average (Rp)	Max (Rp)	Mid to Mid	Spread	
1	Cafe Manager	IV	1	4,000,000	4,000,000	4,000,000	4,000,000	40.351 %	0.00%	KI
2	Head Chef									
3	Head Barista									
4	Captain Area	III	4	12,300,000	2,400,000	2,850,000	3,300,000	42.50%	37.5%	KI
5	Senior Barista									
6	Western Chef									

No	Jabatan	Grade	Total Person	Total Salary (Rp)	Actual			Actual		Ket
					Min (Rp)	Average (Rp)	Max (Rp)	Mid to Mid	Spread	
7	Nusantara Chef	II	11	24,800,000	1,600,000	2,000,000	2,400,000	25.00%	50.0%	I
8	Cook Helper									
9	Junior Barista									
10	Admin									
11	Cashier									
12	Waiter									
13	Cleaning Service	I	4	6,000,000	1,500,000	1,600,000	1,700,000	0%	13.3%	I
Total			20	47,500,000						

Keterangan:

I = Ideal, KI = Kurang Ideal

Sumber: Olah data, 2024

Analisis pemetaan gaji pada UKM PT. XYZ pada Tabel 8 menunjukkan beberapa permasalahan dalam struktur penggajiannya, sehingga dapat dikategorikan belum ideal dan adil bagi para karyawan. Hal tersebut disebabkan nilai pada mid to mid setiap grade lebih besar dibandingkan dengan nilai spread yang berarti perbedaan gaji antara posisi yang lebih tinggi dan lebih rendah tidak terlalu jauh, hanya berbeda sedikit. Kondisi ini menunjukkan ketidaksesuaian antara tingkatan jabatan dan besaran gaji.

Berikutnya terdapat kerangka gaji yang tidak beraturan dalam persentase nilai spread. Nilai spread mengalami penurunan sebesar 12,5% pada *grade* II ke *grade* III dan tidak ada kenaikan spread pada beberapa grade lainnya. Situasi ini menunjukkan tren kenaikan gaji yang tidak konsisten antar *grade*, dan semakin memperparah ketidakadilan dalam struktur penggajian.

#### f. Pembinaan Struktur Gaji

Ada banyak cara membenahi struktur gaji Indikator ideal yang digunakan untuk menentukan nilai spread pembinaan struktur gaji yang digunakan pada penelitian ini berasal dari indikator pada data WorldatWork tahun 2015 (Putri *et al.*, 2023). Indikator ini disajikan dalam Tabel 9.

**Tabel 9. Indikator Ideal Pembinaan Struktur Gaji**

<b>Category of Employee</b>	<b>Expresses as Plus or Minus % of Midpoint</b>	<b>Spread Minimum to Maximum</b>
<i>Exempt managerial and executive</i>	<i>20% or higher</i>	<i>Widest ranges (50% or more certain circumstances)</i>
<i>Exempt professional, administrative, and</i>	<i>16,6% - 20,0%</i>	<i>Wider ranges (40%-50%)</i>

<b>Category of Employee</b>	<b>Expresses as Plus or Minus % of Midpoint</b>	<b>Spread Minimum to Maximum</b>
<i>supervisory</i>		
<i>Nonexempt clerical, technical, and paraprofessional</i>	13,0% - 16,6%	<i>Relatively narrow range (30% - 40%)</i>
<i>Nonexempt service and manufacturing</i>	9,1% to 11,1%	<i>Narrow ranges (20% - 25%) or flat rate</i>

Sumber: (WorldatWork 2015)

Tahapan pertama pembenahan strata gaji menggunakan metode *Adhered* (berhimpit). Sistem *Adhered* dalam pemetaan gaji merupakan diacukan pada nilai tengah (*midpoint*) dari rentang gaji untuk jabatannya (Ismail, 2021). Menurut Arindi *et al.*, (2023) salah satu langkah dalam penyesuaian gaji menggunakan metode *adhered* dengan cara meningkatkan nilai *spread* (rentang gaji). Sistem *adhered* menawarkan kepastian, kesederhanaan, dan kesetaraan namun sistem ini kurang memotivasi karyawan bahkan dapat menyebabkan *turnover* karyawan yang cukup tinggi. Hasil dari struktur gaji menggunakan metode *adhered* terdapat pada Tabel 10.

**Tabel 10 Perbaikan Struktur Gaji Metode *Adhered***

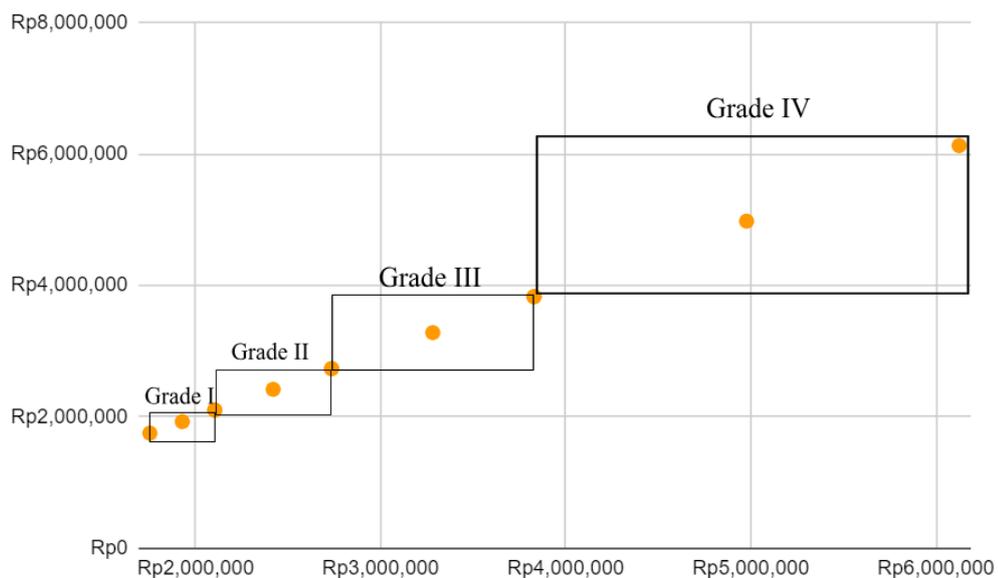
No	Jabatan	Grade	Total Person	Total Salary (Rp)	Actual			Actual		Ket
					Min (Rp)	Average (Rp)	Max (Rp)	Mid to Mid	Spread	
1	Cafe Manager	IV	1	4,000,000	3,828,552	4,977,118	6,125,683	51.67 %	60.00 %	I
2	Head Chef									
3	Head Barista									
4	Captain Area	III	4	12,643,680	2,734,680	3,281,616	3,828,522	35.65 %	40.00 %	I
5	Senior Barista									
6	Western Chef									
7	Nusantara Chef									
8	Cook Helper									
9	Junior Barista	II	11	25,657,760	2,103,600	2,419,140	2,734,680	25.45 %	30.00 %	I
10	Admin									
11	Cashier									
12	Waiter	I	4	7,262,600	1,753,000	1,928,300	2,103,600	0%	20.00 %	I

No	Jabatan	Grade	Total Person	Total Salary (Rp)	Actual			Actual		Ket
					Min (Rp)	Average (Rp)	Max (Rp)	Mid to Mid	Spread	
13	Cleaning Service				0				%	
Total			20	49,555,040						

Keterangan: I = Ideal, KI = Kurang Ideal  
 Sumber: Data diolah, 2024

Analisis pada Tabel 10 menunjukkan bahwa metode *adhered* yang diterapkan pada UKM PT. XYZ menghasilkan biaya rata-rata yang lebih tinggi sebesar Rp2.055.040,00 dibandingkan dengan metode gaji operasional. Meskipun demikian, metode *adhered* masih tergolong ideal karena nilai *mid to mid* tidak melebihi nilai *spread* yang telah ditetapkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa struktur gaji yang diterapkan cukup proporsional dan sesuai dengan tingkatan jabatan karyawan. Atas

Pada Gambar 4 ditampilkan ilustrasi perbaikan struktur gaji menggunakan sistem *adhered* (berhimpit).



**Gambar 4. Perbaikan Struktur Gaji dengan Metode Adhered**

Selanjutnya melakukan pembenahan struktur gaji dengan metode *overlapping* (tumpang tindih). Sistem *overlapping* dalam pemetaan gaji adalah metode yang mengambil suatu rentang gaji yang tumpang tindih di antara posisi pekerjaan yang berdekatan (Putri *et al.*, 2023). Menurut Ismail (2021), metode *overlapping* dapat meningkatkan motivasi karyawan karena mereka memiliki potensi untuk mendapatkan gaji yang lebih tinggi berdasarkan kinerjanya dan memberikan kesan struktur gaji yang menarik. Hasil dari perbaikan struktur gaji menggunakan metode *overlapping* (tumpang tindih) ditampilkan pada Tabel 11.

**Tabel 11. Perbaikan Struktur Gaji dengan Metode *Overlapping***

No	Jabatan	Grade	Total Person	Total Salary (Rp)	Actual			Actual		Ket
					Min (Rp)	Average (Rp)	Max (Rp)	Mid to Mid	Spread	
1	Cafe Manager	IV	1	4,000,000	3,769,231	4,900,000	6,030,769	44.97%	60.00%	I
2	Head Chef									
3	Head Barista									
4	Captain Area	III	4	12.716,667	2,816,667	3,380.000	3,943,333	27.40%	40.00%	I
5	Senior Barista									
6	Western Chef									
7	Nusantara Chef									
8	Cook Helper	II	11	26,359,200	2,306,957	2,653,000	2,999,043	17.22%	30.00%	I
9	Junior Barista									
10	Admin									
11	Cashier									
12	Waiter									
13	Cleaning Service	I	4	7,262,600	2,057,495	2,263,245	2,468,994	0%	20.00%	I
Total			20	51,105,847						

Keterangan: I = Ideal, KI = Kurang Ideal  
 Sumber: Data diolah, 2024

Analisis yang terdapat pada Tabel 11 menunjukkan bahwa metode *overlapping* yang diterapkan di UKM PT. XYZ menghasilkan biaya rata-rata yang lebih besar dibandingkan dengan gaji operasional. Namun, metode *overlapping* masih tergolong ideal karena nilai *mid to mid* tidak melebihi nilai *spread* yang telah ditetapkan. Situasi ini menunjukkan bahwa strata gaji yang diterapkan cukup proporsional dan sesuai dengan tingkatan jabatan karyawan. Nilai *spread* di setiap tingkatan jabatan telah disesuaikan dengan indikator pembenahan, yakni 20% untuk *grade* I, 30% untuk *grade* II, 40% untuk *grade* III, dan 60% untuk *grade* IV. Penentuan nilai *average* pada *grade* terendah (I) didasarkan pada penyesuaian nilai rata-rata gaji pada UKM kompetitor di Bogor, yakni sebesar Rp2.300.000. Gaji minimum ditentukan dengan rumus:

$$= \text{atasatas}[gaji\ minimum - (gaji\ minimum \times spread)]$$

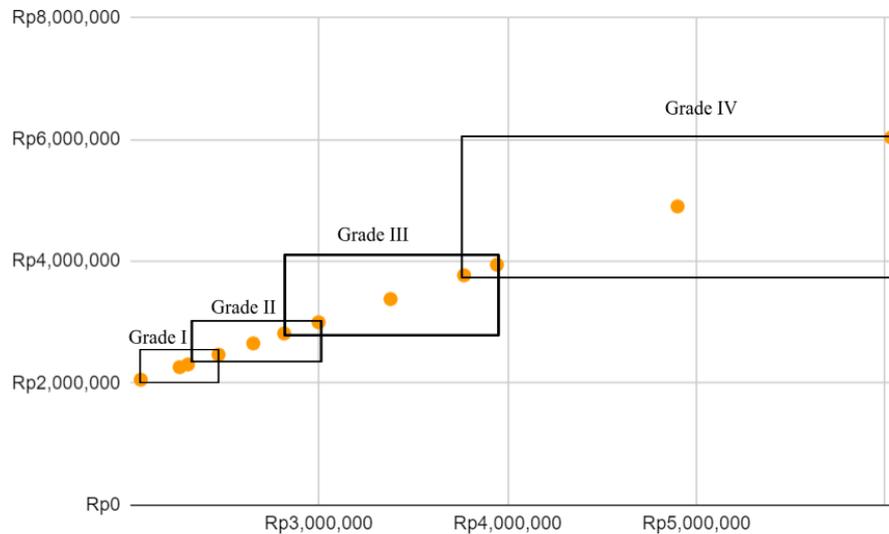
Kemudian gaji maksimum ditentukan dengan rumus:

$$= \text{atasatas}[gaji\ minimum + (gaji\ minimum \times spread)]$$

Langkah yang terakhir yaitu menentukan nilai *mid to mid* dengan rumus:

$$= \text{atasatas} \frac{[\text{nilai midpoint diatasnya} - \text{nilai midpoint di bawahnya}]}{\text{nilai mid point di bawahnya}}$$

Pada Gambar 5 dapat dilihat ilustrasi perbaikan struktur gaji menggunakan sistem *overlapping* (tumpang tindih).



**Gambar 5. Perbaikan Struktur Gaji dengan Metode *Overlapping***

Gambar 5 menunjukkan bahwa mengubah strata gaji dengan metode *overlapping* menghasilkan nilai maksimum pada tingkat 1 yang berada di sekitar gaji tingkat 2 atau bahkan melebihi gaji minimum tingkat 2, yang berlaku untuk semua level jabatan berikutnya. Karena kondisi tersebut, karyawan pada *grade I* dapat menerima gaji yang sebanding dengan *grade II* dan sebaliknya. Berdasarkan hasil tersebut untuk memberikan situasi kompensasi yang kompetitif dengan UKM sejenis, metode *overlapping* dipilih untuk direkomendasikan kepada perusahaan sebagai bentuk pembenahan gaji bagi karyawan. Total gaji pokok baru melalui metode ini sebesar Rp51,105,857.00 dengan persentase kenaikan gaji baru ini mencapai 7,06% dibandingkan dengan gaji lama, atau selisih nominalnya sebesar Rp3,605,847.00. Pemilihan metode *overlapping* juga mempertimbangkan kenaikan inflasi 2024 sebesar 2,8% (Badan Pusat Statistik, 2024) ditambah dengan kenaikan UMP Bogor sebesar 3,97%. (Portal Jabarprov, 2023).

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan yang didapatkan mengenai pembenahan gaji pada UKM XYZ yakni:

1. Berdasarkan hasil wawancara dengan *Manager* UKM XYZ Bogor, omzet yang diraih dalam rerata per bulan pada kisaran Rp250.000.000,00 dengan operasional gaji karyawan per bulan sebesar Rp47.500.000,00 atau dalam persentase sebesar 19% dari omzet yang diterima.
2. Gaji yang ditetapkan untuk karyawan di UKM XYZ dipengaruhi oleh berbagai faktor yang telah diurutkan berdasarkan hasil pembobotan relatif *compensable factors*. Faktor-faktor ini, dimulai dari yang memiliki nilai tertinggi, meliputi Pengalaman Kerja, Pengetahuan dan Pelatihan, Komunikasi, Kerjasama, Pendidikan, Analisis dan Penyelesaian Masalah, Orientasi Pelayanan Pelanggan, Tanggung Jawab Finansial dan Aset Fisik, Perencanaan dan Koordinasi, hingga Kemampuan Fisik.
3. Hasil *Salary Mapping* aktual menunjukkan bahwa sistem kompensasi UKM saat ini

masih kurang ideal karena masih ada nilai *mid to mid* yang lebih besar dibandingkan nilai *spread*. Kondisi ini menunjukkan ketidaksetaraan dalam sistem internal penggajian perusahaan karena jarak satu level dengan yang lainnya tidak beraturan dan bahkan jauh dan tidak berhimpitan yang akan menyebabkan potensi kenaikan gaji yang ekstrem untuk level jabatan tertentu.

4. Berdasarkan situasi penggajian yang ada, disusun perbaikan struktur gaji di UKM XYZ untuk menciptakan sistem kompensasi yang optimal dengan pendekatan *Adhered* dan *Overlapping*. Sistem ini dianggap memenuhi kriteria struktur gaji yang ideal karena menghasilkan nilai *mid to mid* yang lebih kecil daripada nilai *spread*. Perbaikan ini juga ditunjukkan oleh peningkatan nilai *spread* seiring dengan kenaikan *grade*. Melalui analisis, pemetaan gaji dengan metode *adhered* dan *overlapping* menunjukkan bahwa sistem kompensasi dengan metode *overlapping* menghasilkan hasil yang lebih optimal dan efisien, yakni sebesar Rp51.105.847,00, dibandingkan dengan metode *adhered* yang totalnya sebesar Rp49.555.040,00. Pemilihan metode *overlapping* juga mempertimbangkan kenaikan inflasi 2024 sebesar 2,8%, ditambah dengan kenaikan UMP sebesar 3,97%. Sehingga, metode *overlapping* ini dipandang paling mendekati kebutuhan. Penyesuaian menggunakan metode *overlapping* ini diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap sistem kompensasi di UKM XYZ, sehingga semakin kompetitif dengan UKM lainnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, M. N., Shahzad, F., Imran, M. K., & Khan, S. (2020). Impact of compensation on employee performance and job satisfaction: Evidence from Pakistani universities. *Journal of Human Resource Management*. 8(1): 27-34.
- Aulia, F. N., Sudaryono, H. N. B., Santoso, A. S., Larasati, S., & Pratama, M. I. (2021). Evaluation of XYZ Sme Compensation With Determination of Position Grade Using Hay Job Evaluation Methods. *International Journal of Social Service and Research (IJSSR)*, 1(4), 349-362
- Arindi, A. C., Budiman, F. N. A., Az-Zahra, L. B., Septiana, L., Fajriah, N., & Kartika, L. (2023, May 22). *Analysis of Compensation Systems Based on Salary Mapping Adhered and Overlapping Methods in RL SMEs | INVEST : Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*. LEMBAGA RISET DAN INOVASI AL-MATANI. Retrieved March 2, 2024, from <https://www.journal.al-matani.com/index.php/invest/article/view/474>
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Inflasi year-on-year (y-on-y) pada Januari 2024 sebesar 2,57 persen*. Retrieved Maret 24, 2023, from <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2024/02/01/2300/inflasi-year-on-year--y-on-y--pada-januari-2024-sebesar-2-57-persen--inflasi-provinsi-tertinggi-terjadi-di-provinsi-papua-tengah-sebesar-4-76-persen-dan-inflasi-kabupaten-kota-tertinggi-terjadi-di-kab-t>
- Darma, P. S., & Supriyanto, A. S. (2017). The effect of compensation on satisfaction and employee performance. *Management and Economics Journal (MEC-J)*. 1(1).
- EL-Hajji, M. A. (2015). The Hay System of Job Evaluation: A critical analysis. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*. 3(1):1-22
- Farla, W., Diah, Y. M., & Bakri, S. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Komitmen Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 7(1): 78-85.
- Fitrios, A., Aritaliraga, L. T., Widhiani, M., Prima, W. Y., & Adiwidjaja, I. B. K. A. (2021). Analisis dan Perbaikan Sistem Kompensasi Pada UKM ABC dengan Metode Adhered dan Overlapping. *Jurnal Syntax Admiration*. 2(12): 2229-2245.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismail. (2021, July 5). (PDF) *The Effect of Compensation and Benefits Towards Employee Performance*. ResearchGate. Retrieved March 1, 2024, from [https://www.researchgate.net/publication/336337211\\_The\\_Effect\\_of\\_Compensation\\_and\\_Benefits\\_Towards\\_Employee\\_Performance](https://www.researchgate.net/publication/336337211_The_Effect_of_Compensation_and_Benefits_Towards_Employee_Performance)
- Isnawati, I., Jalinus, N. and Risfendra, R., (2020). Analisis Kemampuan Pedagogi Guru SMK

- yang sedang Mengambil Pendidikan Profesi Guru dengan Metode Deskriptif Kuantitatif dan Metode Kualitatif. *INVOTEK: Jurnal Inovasi Vokasional dan Teknologi*. 20(1):37–44.
- Judijanto, L., Sandy, S., Yanti, D. R., Kristanti, D., & Hakim, M. Z. (2023). Pengembangan Usaha Kecil Menengah (Ukm) Berbasis Inovasi Teknologi Untuk Mendorong Pertumbuhan Ekonomi Lokal. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(6), 12500-12507.
- Kartika L. (2016). *Manajemen Kompensasi Konsep, Implementasi, dan Studi Kasus*. Bogor (ID): IPB Press.
- Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia. (2022). *Perkembangan UMKM sebagai Critical Engine Perekonomian Nasional Terus Mendapatkan Dukungan Pemerintah*. Tersedia pada: <https://www.ekon.go.id/publikasi/detail/4593/perkembangan-umkm-sebagai-critical-engine-perekonomian-nasional-terus-mendapatkan-dukungan-pemerintah#:~:text=Peran%20UMKM%20sangat%20besar%20untuk,total%20penyerapan%20tenaga%20kerja%20nasional>. [diakses tanggal 20 Maret 2023]
- Luthfiah Nur Bayani, & Aisyah, S. . (2023). ANALISIS SISTEM KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN : Studi Kasus pada PT. Prima Multi Peralatan Medan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 09–17.
- Mahdi, M. (2022). *Berapa Jumlah UMKM di Indonesia*. Tersedia pada: <https://dataindonesia.id/sector-riil/detail/berapa-jumlah-umkm-di-indonesia>.
- Melinia, D. F., Khairi, M., Awalia, P. S., Sarifah, R. N., & Putri, S. S. D. 2021. Analisis Perbaikan Sistem Kompensasi Pada Hotel XYZ Menggunakan Metode Adhered dan Overlapping. *Jurnal Syntax Admiration*. 2(12): 2275-2290.
- Mondy, R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2 Edisi 10 (terjemahan). Jakarta (ID): Erlangga.
- Napitupulu, S. M., Syamila, H., Sibagariang, M. T., Rochman, S. A., & Sihalo, T. Y. (2022). Analisis Sistem Kompensasi Berdasarkan Salary Mapping Adhered dan Overlapping pada UKM GF. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 1(10), 824-834.
- Nisa Al, Wijayanti YK. 2021. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Boen Interior Surabaya. *J Eksek*. 18(2):75–86. doi:10.60031/jeksekutif.v18i2.285.
- Permata, S., Setiawan, H., & Sukandar, N. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Jabatan Menggunakan Pendekatan Evaluasi Jabatan (Studi Kasus PT. X). *Jurnal Teknik Industri Untirta*.
- Portal Jabarprov. (2023). *Bey Machmudin Tetapkan UMK 2024 Kabupaten dan Kota Kota Bekasi Tertinggi, Banjar Terendah*. Jabarprov.go.id. Retrieved Maret 24, 2024, from <https://jabarprov.go.id/berita/bey-machmudin-tetapkan-umk-2024-kabupaten-dan-kota-kota-bekasi-tertinggi-banjar-terendah-11566>
- Putri, A. P., Riskita, D. H., Fatimatu Zahroh, Zahara, H. A., Rahman, I. Z., & Kartika, L. (2023). Perancangan Sistem Kompensasi Ideal Pada UKM Kedai Kopi XYZ Menggunakan Metode Point System Berbasis Job Value. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(1), 1 - 23. <http://journals.stiedwisakti.ac.id/ojs/index.php/kolegial/article/view/187>
- Sasongko, D. (2020). UMKM Bangkit, *Ekonomi Indonesia Terungkit*. Tersedia pada: <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13317/UMKM-Bangkit-Ekonomi-Indonesia-Terungkit.html>. [diakses tanggal 21 Maret 2023].
- Siti Mujanah, M. P. (2019). *Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Katalog Dalam Terbitan (Kdt), Manajemen Kompensasi*.
- Sofiyanti M, Aksobya S, Rahman Thomas H, Utami Cahyaningtyas E, Fakhira Helmelia A. 2022. PENERAPAN METODE JOB VALUE DALAM PERENCANAAN SISTEM KOMPENSASI PADA UKM KEDAI MINUMAN XYZ KOTA SOLOK. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*. 1(9):667–682.

- Sukwadi, R. (2014). Perbaikan Struktur Gaji Dasar Karyawan Berdasarkan Hasil Analisa dan Evaluasi Jabatan. *Spektrum Industri*. 12(1):93.
- WorldatWork. (2015). *Handbook of Compensation, Benefits & Total Rewards: A Compensation Guide for HR Professionals*.
- Zuhdi, A. (2017). *Perancangan Sistem Kompensasi Berbasis Job Value pada PT Tritunggal Perintis Abadi*. Institut Pertanian Bogor. Google Scholar.
- Zuhri, F. M. A. Z. (2019). *Sistem Evaluasi Jabatan Pada PT Albea Rigid Packaging Surabaya*. Universitas Airlangga. Google Scholar.
- Zulkarnaen, W., & Herlina, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjaran. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*. 2(2): 90– 114.