

**EVALUASI SISTEM KOMPENSASI FINANSIAL DENGAN METODE *POINT SYSTEM* PADA UKM SS SEKTOR KULINER KOTA BOGOR****Monica Aulia Pratiwi¹, Naswa Alifya², Oktavianti Kurniasari³, Tiara Kuswah Zulpakar⁴,
Yosefani Trisnauli Napitupulu⁵, Lindawati Kartika⁶**^{1,2,3,4,5}Institut Pertanian Bogor¹auliapratiwimonica@apps.ipb.ac.id, ²naswaalifya@apps.ipb.ac.id, ³oktaviantikurniasari@apps.ipb.ac.id,
⁴tayyakuswahzulpakar@apps.ipb.ac.id, ⁵yosefanitrisnauli@apps.ipb.ac.id, ⁶linda@apps.ipb.ac.id**Info Artikel :**

Diterima : 5 Maret 2023

Disetujui : 15 Maret 2023

Dipublikasikan : 25 Maret 2023

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi sistem kompensasi pada UKM SS berdasarkan kesesuaiannya dengan prinsip 3P (*Pay for Position, Person, dan Performance*), UMP dan UMK setempat yang mengindikasikan tingkat kebutuhan hidup layak. Evaluasi sistem kompensasi pada penelitian ini dilakukan dengan menyusun *salary mapping* berdasarkan dua pendekatan, yaitu metode *adhered* dan *overlapping*. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, terdapat kebutuhan untuk melakukan pembenahan pada sistem kompensasi UKM SS. Pembenahan ini diperlukan karena hasil dari *salary mapping* awal menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang saat ini diterapkan belum sesuai dengan aturan dan metode penggajian yang berlaku. Implikasi dari proses evaluasi sistem kompensasi pada UKM SS yaitu diperlukannya pembenahan gaji melalui kenaikan persentase gaji sebesar 14,74% dengan metode *adhered* dan 18,31% dengan metode *overlapping*.

Kata Kunci :
*Kompensasi,
Metode Point
System, Salary
Mapping***ABSTRACT**

The purpose of this study is to evaluate the compensation system at SME SS based on its compliance with the 3P principles (Pay for Position, Person, and Performance), UMP and local MSEs that indicate the level of decent living needs. The evaluation of the compensation system in this study was carried out by preparing salary mapping based on two approaches, namely the adhered and overlapping methods. The implication of the evaluation process of the compensation system at SME SS is the need to improve the salary through a percentage increase in salary of 14.74% with the adhered method and 18.31% with the overlapping method. Based on the results of the research and analysis that has been done, there is a need to make improvements to the compensation system of SME SS. This improvement is needed because the results of the initial salary mapping show that the compensation system currently implemented is not in accordance with the applicable payroll rules and methods.

Keywords :
*Compensation,
Point System
Method, Salary
Mapping***PENDAHULUAN**

Kompensasi menjadi salah satu daya tarik atau pengikat bagi karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Penting bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi yang ideal dan layak dengan mempertimbangkan keseimbangan antara kebutuhan perusahaan yang berkaitan dengan pencapaian tujuan dan kebutuhan karyawan yang

berkaitan dengan imbalan finansial dan non-finansial yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Menurut (Mathis et. al., 2019), kompensasi merupakan segala bentuk imbalan kepada karyawan atas jasa yang diberikan, termasuk gaji, tunjangan, bonus, manfaat karyawan, dan imbalan non-finansial lainnya. Kompensasi perlu memenuhi asas layak dan wajar, yaitu besarnya dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan pada tingkat normatif yang ideal atau mengacu pada batas upah minimum setempat dan kondisi pasar sehingga kinerja karyawan dan kepuasan atas lingkungan kerjanya dapat meningkat serta mendorong produktivitas karyawan (Mujanah, 2019). Hal ini dibuktikan oleh penelitian (Fauzan, 2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penetapan sistem kompensasi yang ideal dapat menjadi langkah strategis bagi perusahaan untuk keberlangsungan bisnisnya.

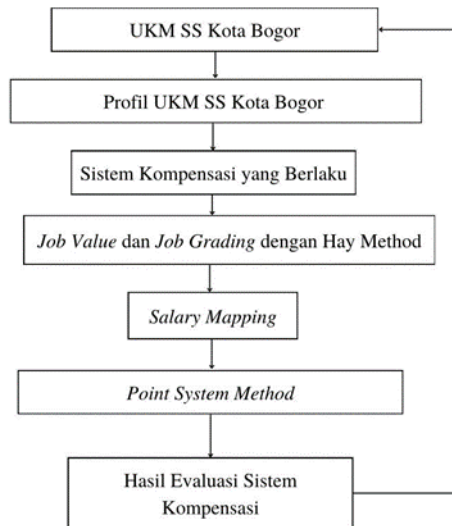
Penelitian ini berfokus pada analisis kompensasi finansial karyawan di UKM SS yang mencakup gaji pokok, tunjangan, dan lembur. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi sistem kompensasi pada UKM SS berdasarkan kesesuaiannya dengan prinsip 3P (*Pay for Position, Person, dan Performance*), Upah Minimum Provinsi (UMP) Jawa Barat dan Upah Minimum Kota (UMK) Bogor yang mengindikasikan tingkat kebutuhan hidup layak karyawan UKM SS sebagai landasan keadilan dalam penentuan kompensasi. UKM SS merupakan sebuah usaha kuliner yang berlokasi di Kota Bogor dengan jumlah karyawan sebanyak 21 orang yang terbagi menjadi delapan *job title* dan empat level (*grade*). Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan sistem poin untuk menyusun *job grading* dan *job value* serta menyusun *salary mapping* berdasarkan dua pendekatan, yaitu metode *adhered* dan *overlapping*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan sistem kompensasi yang diterapkan oleh UKM SS Kota Bogor. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer pada penelitian ini diperoleh melalui pengumpulan data dengan metode kuesioner dan wawancara yang dilakukan pada bulan Februari-Maret 2023 di UKM SS Kota Bogor. Data sekunder berupa data UMK Bogor dan UMP Jawa Barat serta data hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini diperoleh melalui website resmi dan jurnal. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan metode non probability sampling melalui teknik purposive sampling. Teknik purposive sampling adalah teknik penarikan sampel yang terbatas pada jenis individu tertentu yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan peneliti, baik karena hanya mereka yang memiliki informasi tersebut atau berdasarkan kesesuaian dengan kriteria-kriteria yang ditetapkan oleh peneliti (Sekaran dan Bougie, 2016). Populasi penelitian ini berjumlah 20 karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 8 karyawan pada UKM SS Kota Bogor. Pengolah data yang diperoleh untuk evaluasi sistem kompensasi dilakukan dengan software Ms. Excel. Metode analisis deskriptif dilakukan untuk menganalisis karakteristik dan sistem kompensasi yang diterapkan oleh UKM SS Kota Bogor.

Analisis deskriptif adalah metode analisis yang bertujuan untuk menggambarkan, memberikan informasi atau menginterpretasikan data yang telah dikumpulkan serta memvisualisasikan data secara lebih jelas melalui grafik dan tabel dan menarik kesimpulan berdasarkan fakta melalui data yang telah dianalisis (Sugiyono, 2011). Analisis sistem kompensasi di UKM SS dilakukan metode *point system* berdasarkan *job*

value dan *job grading* dengan *given grade* dan *mid to mid*. Selanjutnya, dilakukan *salary survey* dan *salary mapping* dengan metode *adhered* (berimpit) dan metode *overlapping* (tumpang tindih). *Salary survey* (survei gaji) adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengumpulkan dan mengetahui tingkat gaji yang umumnya diterapkan pada perusahaan dengan jabatan pekerjaan yang serupa dengan tujuan agar dapat menentukan tarif gaji yang sesuai dengan standar industri dan membandingkan dengan pesaing pada industri yang sama (Hariandja, 2002). Kerangka penelitian pada penelitian ini tunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran pada Gambar 1, dapat diketahui bahwa tujuan akhir dari penelitian ini adalah mengevaluasi sistem kompensasi yang diterapkan di UKM SS. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rekomendasi untuk penetapan gaji yang ideal pada UKM SS demi terciptanya keadilan dan kesejahteraan karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum UKM

UKM SS merupakan salah satu usaha yang berasal dari Bogor dan bergerak di sektor kuliner. UKM SS telah berdiri sejak tahun 2015 dan saat ini telah memiliki karyawan sebanyak 20 orang. UKM SS memiliki delapan *job title* dan terdiri dari empat level (*grade*).

Tabel 1. Daftar Job Title UKM SS

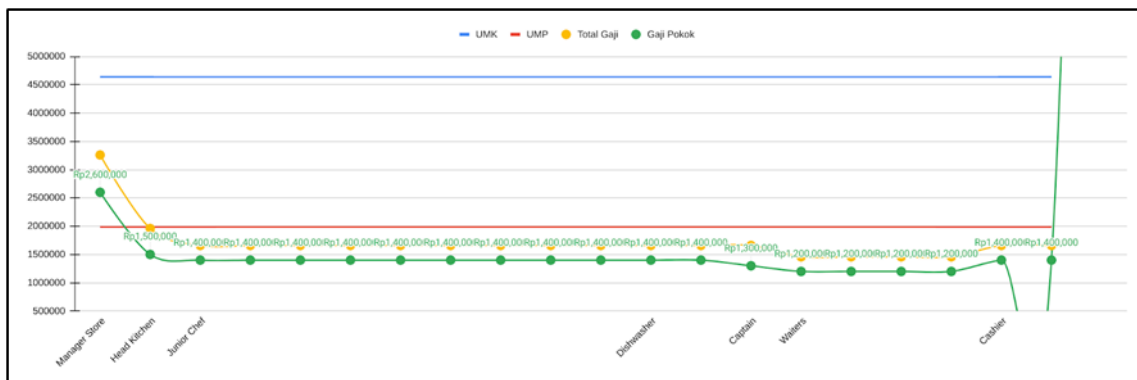
No.	Jabatan	Total Person	Grade
1	Chief Executive Officer,	1	IV
2	Manager Store	1	III
3	Head Kitchen	1	II
4	Captain	1	II
5	Junior Chef	9	I
6	Staff Cashier	2	I
7	Staff Dishwasher	2	I

No.	Jabatan	Total Person	Grade
8	Staff Waiters	4	I

Berdasarkan pada data keuangan yang dimiliki, UKM SS mampu memperoleh rata-rata omzet bersih per bulan sebesar Rp142.200.000 dan UKM SS menerapkan sistem penyerapan profit terhadap omzet sebesar 15,00% dan sistem besaran persentase operasional gaji pegawai terhadap omzet adalah sebesar 25,00%.

Analisis Gaji Pokok terhadap UMP dan UMK

Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) merupakan upah minimum yang harus dikelola dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi demi mewujudkan sistem upah yang adil dan layak di perusahaan (Kemenaker, 2017). Pada tahun 2023, UMP Jawa Barat sebesar Rp1.986.670. sedangkan UMK Kota Bogor lebih besar dari UMP yaitu sebesar Rp4.639429. Berdasarkan data eksisting gaji pokok dan total gaji 20 karyawan di UKM SS yang terdiri dari 7 jabatan jika dibandingkan dengan UMP dan UMK, maka diperoleh grafik perbandingan pada gambar 2 sebagai berikut.



Gambar 2. Grafik Perbandingan Gaji Pokok dan Total Gaji dengan UMP dan UMK

Berdasarkan grafik perbandingan pada Gambar 2, diketahui bahwa 95% atau sebanyak 19 karyawan memperoleh gaji pokok yang masih berada bawah UMP atau hanya terdapat 1% atau satu orang karyawan yang memperoleh gaji di atas UMP yaitu Manager Store dengan gaji pokok sebesar Rp2.600.000. Karyawan yang memiliki gaji pokok di bawah UMP terdiri 6 jabatan yang terdiri dari Head Kitchen, Captain, Junior Chef sebanyak 9 karyawan, Dishwasher sebanyak 2 karyawan, Waiters sebanyak 4 karyawan, dan Cashier sebanyak 2 karyawan. Sedangkan jika dibandingkan dengan UMK, maka 100% atau keseluruhan jabatan di UKM SS berada di bawah UMK. Gaji pokok tertinggi pada UKM SS sebesar Rp2.600.000 pada jabatan Manager Store dan gaji pokok terendah sebesar Rp1.200.000 pada jabatan Waiters.

Jika dibandingkan dengan total gaji yang terdiri dari gaji pokok, bonus, tunjangan, dan gaji lembur yang diterima oleh karyawan UKM SS, maka tidak terdapat perbedaan persentase dengan perbandingan gaji pokok, yaitu hanya 1% karyawan yang memperoleh total gaji di atas UMP yaitu Manager Store dengan total gaji sebesar Rp3.259.333 dan 95% atau sebanyak 19 karyawan memiliki total gaji di bawah UMP. Jika dibandingkan dengan UMK maka 100% karyawan di UKM SS memperoleh total gaji di bawah UMK.

Total gaji tertinggi sebesar Rp3.259.333 pada jabatan Manager Store dan total gaji terendah sebesar Rp1.459.333 pada jabatan Waiters. Berdasarkan hasil analisis perbandingan gaji karyawan dengan UMP dan UMK, maka diperlukan struktur gaji baru dengan metode *adhered* dan metode *overlapping* yang disesuaikan dengan kemampuan UKM SS terhadap biaya operasional gaji karyawan.

Sistem Kompensasi UKM SS Sebelum Perbaikan

UKM SS menerapkan sistem operasional persentase besaran gaji pegawai terhadap omzet usaha adalah sebesar 25,00%. Berikut merupakan tabel struktur kompensasi pegawai UKM SS berdasarkan kondisi aktual.

Tabel 2. Struktur Kompensasi Pegawai UKM SS Berdasarkan Kondisi Aktual

No	Jabatan	Pendidikan	Finansial					TOTAL DITERIMA/BLN
			Pay for Person		Pay For Position		Lembur	
			Gaji Pokok	Tunjangan Hari Raya	Tunjangan Makan	Tunjangan Jabatan		
LEVEL III								
1	Manager Store	SMK	Rp2,600,000	Rp83,333	Rp126,000	Rp400,000	Rp50,000	Rp3,259,333
LEVEL II								
2	Head Kitchen	SMK	Rp1,500,000	Rp83,333	Rp126,000	Rp200,000	Rp50,000	Rp1,959,333
3	Captain	SMK	Rp1,300,000	Rp83,333	Rp126,000	Rp100,000	Rp50,000	Rp1,659,333
LEVEL I								
4		SMK	Rp1,400,000	Rp83,333	Rp126,000	Rp0	Rp50,000	Rp1,659,333
5		SMK	Rp1,400,000	Rp83,333	Rp126,000	Rp0	Rp50,000	Rp1,659,333
6		SMK	Rp1,400,000	Rp83,333	Rp126,000	Rp0	Rp50,000	Rp1,659,333
7		SMK	Rp1,400,000	Rp83,333	Rp126,000	Rp0	Rp50,000	Rp1,659,333
8	Junior Chef	SMK	Rp1,400,000	Rp83,333	Rp126,000	Rp0	Rp50,000	Rp1,659,333
9		SMK	Rp1,400,000	Rp83,333	Rp126,000	Rp0	Rp50,000	Rp1,659,333
10		SMK	Rp1,400,000	Rp83,333	Rp126,000	Rp0	Rp50,000	Rp1,659,333
11		SMK	Rp1,400,000	Rp83,333	Rp126,000	Rp0	Rp50,000	Rp1,659,333
12		SMK	Rp1,400,000	Rp83,333	Rp126,000	Rp0	Rp50,000	Rp1,659,333
13	Staff	SMK	Rp1,400,000	Rp83,333	Rp126,000	Rp0	Rp50,000	Rp1,659,333
14	Dishwasher	SMK	Rp1,400,000	Rp83,333	Rp126,000	Rp0	Rp50,000	Rp1,659,333
15		SMK	Rp1,200,000	Rp83,333	Rp126,000	Rp0	Rp50,000	Rp1,459,333
16		SMK	Rp1,200,000	Rp83,333	Rp126,000	Rp0	Rp50,000	Rp1,459,333
17	Staff Waiters	SMK	Rp1,200,000	Rp83,333	Rp126,000	Rp0	Rp50,000	Rp1,459,333
18		SMK	Rp1,200,000	Rp83,333	Rp126,000	Rp0	Rp50,000	Rp1,459,333
19	Staff Cashier	SMK	Rp1,400,000	Rp83,333	Rp126,000	Rp0	Rp50,000	Rp1,659,333
20		SMK	Rp1,400,000	Rp83,333	Rp126,000	Rp0	Rp50,000	Rp1,659,333

Berdasarkan pada struktur kompensasi UKM SS di atas kemudian dilakukan 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 membesar maka sistem pemberian kompensasi sudah benar. Berikut merupakan tabel salary mapping awal UKM SS.

Tabel 3. Salary Mapping Awal UKM SS

No	Jabatan	Grade	Total Person	Total Salary	Actual			Actual	
					Min	Midpoint	Max	Mid to mid	Spread
1	Manager Store	III	1	Rp2,600,000	Rp2,600,000	Rp2,600,000	Rp2,600,000	85.7%	0.0%
2	Head Kitchen	II	2	Rp2,800,000	Rp1,300,000	Rp1,400,000	Rp1,500,000	7.7%	15.4%
3	Captain								
4	Junior Chef	I	17	Rp23,000,000	Rp1,200,000	Rp1,300,000	Rp1,400,000	16.7%	
5	Staff Dishwasher								
6	Staff Waiters								
7	Staff Cashier								

Untuk menentukan nilai midpoint, mid to mid, dan spread diperoleh dengan menggunakan rumus:

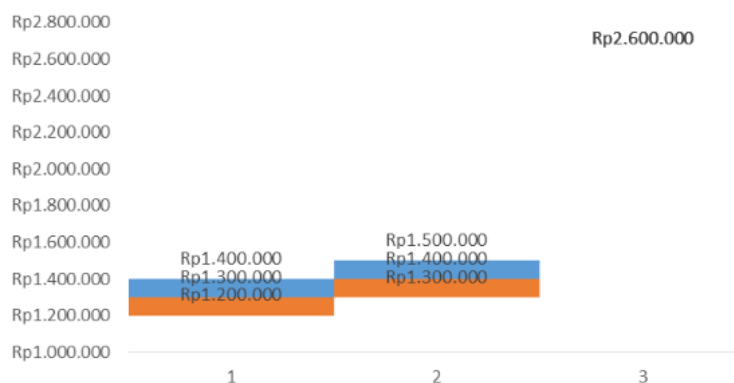
$$\text{Nilai Midpoint}_{Grade x} = \frac{(\text{Nilai Min}_{Grade x} + \text{Nilai Max}_{Grade x})}{2} \quad (1)$$

$$\text{Nilai Mid to mid}_{Grade x} = \frac{(\text{Nilai Midpoint}_{Grade x} - \text{Nilai Midpoint}_{Grade x-1})}{\text{Nilai Midpoint}_{Grade x-1}} \quad (2)$$

$$\text{Nilai Spread}_{Grade x} = \frac{(\text{Nilai Max}_{Grade x} - \text{Nilai Min}_{Grade x})}{\text{Nilai Min}_{Grade x}} \quad (3)$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus tersebut, diperoleh hasil nilai mid point dari Grade I hingga Grade III yakni Rp1,300,000, Rp1,400,000, dan Rp2,600,000. Kemudian nilai mid to mid Grade II yaitu 7.7% dan Grade III yaitu 85.7%. Sedangkan untuk nilai spreadnya dari Grade I hingga Grade III yakni 16.7%, 15.4%, dan 0.0%. Sehingga dapat diimplikasikan bahwa sistem kompensasi di UKM SS membutuhkan pembenahan dikarenakan berdasarkan hasil salary mapping-nya persentase nilai mid to mid masih lebih kecil daripada nilai spread dan nilai spread makin ke atas makin kecil.

Selanjutnya berdasarkan data pada tabel 2 tersebut apabila diproyeksikan ke dalam grafik maka grafik salary mapping tersebut adalah sebagai berikut.



Gambar 3. Grafik Salary Mapping Awal UKM SS

Berdasarkan pada grafik salary mapping tersebut dapat diimplikasikan bahwa gap antara jabatan Grade II ke jabatan Grade III sangat jauh dikarenakan dari sistemnya

sendiri tidak menggunakan rentang sehingga sistem kompensasi UKM SS ini perlu dilakukan pembenahan sistem kompensasi.

Compensable Factors

Dalam melakukan analisis sistem kompensasi, harus lebih dahulu mengetahui apa saja faktor yang digunakan untuk menentukan besaran kompensasi. Perlu diketahui pula jumlah nilai dan bobot dari masing-masing compensable factors. Penilaian compensable factors yang dilakukan dalam penelitian ini hanya memperoleh data dari 1 pakar saja, maka dari itu digunakan penilaian dengan metode pairwise comparison, yang mana hasilnya dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 4. Penilaian 10 compensable factors dengan metode pairwise comparison

	CF1	CF2	CF3	CF4	CF5	CF6	CF7	CF8	CF9	CF10			
<i>Compensable factors</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah	Bobot	
1	CF1	1.00	5.00	7.00	0.50	7.00	4.00	5.00	6.00	8.00	0.50	44.00	0.17
2	CF2	0.20	1.00	7.00	5.00	5.00	5.00	0.14	4.00	0.20	0.20	27.74	0.11
3	CF3	0.14	0.14	1.00	0.50	7.00	0.14	0.13	0.33	0.20	0.20	9.79	0.04
4	CF4	2.00	0.20	2.00	1.00	0.20	0.13	0.20	0.50	0.17	0.17	6.56	0.03
5	CF5	0.14	0.20	0.14	5.00	1.00	0.14	6.00	7.00	0.50	0.50	20.63	0.08
6	CF6	0.25	0.20	7.00	8.00	7.00	1.00	6.00	4.00	5.00	2.00	40.45	0.16
7	CF7	0.20	7.00	8.00	5.00	0.17	0.17	1.00	3.00	6.00	0.20	30.73	0.12
8	CF8	0.17	0.25	3.00	2.00	0.14	0.25	0.33	1.00	0.17	0.13	7.43	0.03
9	CF9	0.13	5.00	5.00	6.00	2.00	0.20	0.17	6.00	1.00	5.00	30.49	0.12
10	CF10	2.00	5.00	5.00	6.00	2.00	0.50	5.00	8.00	0.20	1.00	34.70	0.14

Dari data pada tabel 1 diatas, dapat diketahui urutan *compensable factors* dari yang bobotnya paling tinggi hingga yang terendah, dimulai dari yang tertinggi yaitu CF1, CF6, CF10, CF9, CF7, CF2, CF5, CF3, CF8, CF4.

Setelah didapat jumlah serta bobot dari masing-masing *compensable factors*, maka selanjutnya menentukan nilai level dari masing-masing jabatan terhadap setiap *compensable factors* seperti yang tertera pada tabel 5 berikut.

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
1 <i>Manager Store</i>	6	2	3	2	4	4	5	4	7	5
2 <i>Head Kitchen</i>	1	2	3	2	4	3	5	3	6	5
3 <i>Captain</i>	4	1	3	2	4	3	2	3	6	3
4 <i>Staff Cashier</i>	1	1	2	5	1	2	4	2	3	5
5 <i>Junior Chef</i>	1	1	1	5	1	2	1	1	1	2
6 <i>Staff Waiters</i>	4	1	3	2	2	2	2	2	2	2
7 <i>Staff Dishwasher</i>	2	1	3	2	2	2	3	2	4	2

Keterangan:

- CF1 : Orientasi Pelayanan Pelanggan (6 level)
- CF2 : Pengalaman Kerja (6 level)
- CF3 : Pendidikan (6 level)
- CF4 : Kondisi Kerja (6 level)

- CF5 : Kemampuan Sosial (5 level)
- CF6 : Perhatian Visual, Ketelitian, dan Keakuratan (4 level)
- CF7 : Keahlian Teknikal/Profesional/Manajerial (7 level)
- CF8 : Semangat untuk Berprestasi (4 level)
- CF9 : Kerja Sama (7 level)
- CF10 : Kemampuan Fisik (5 level)

Analisis Job Value dan Job Grading UKM SS

Setelah diketahui jumlah dari hasil pairwise comparison masing-masing *compensable factors* dan nilai masing-masing jabatan terhadap level setiap *compensable factors*, maka selanjutnya dapat dihitung untuk *job value* dengan menjumlahkan keseluruhan total perkalian antara nilai per jabatan dengan level *compensable factors* (tertera pada tabel 5) dengan jumlah dari hasil *pairwise comparison* masing-masing *compensable factors* (tabel 4). Untuk melakukan grading dapat menggunakan sistem given. Penentuan grading dengan sistem given dapat dilakukan dengan mengetahui selisih angka *job value* tertinggi dengan *job value* terendah, kemudian dibagi dengan jumlah grade yang diinginkan. Pada UKM SS, hasil perhitungan *job value* dan *job grading* dapat dilihat pada tabel 6 berikut.

Tabel 6. Perhitungan *job value* dan penentuan *grading*

NO	Jabatan	Total Person	$\sum N \times B$ (Job Value)	Given	Given Grade
1	Manager Store	1	1,177	902	III
2	Head Kitchen	1	878	628	II
3	Captain	1	821		
4	Junior Chef	9	628		
5	Staff Cashier	2	579		
6	Staff Waiters	4	575	354	I
7	Staff Dishwasher	2	354		

Berdasarkan tabel 6, diketahui urutan *job value* setiap jabatan dari yang paling tinggi ke yang paling rendah. Urutan yang tertinggi adalah manager store berada di *grade* III, kemudian di *grade* II ada head kitchen dengan *job value* tertinggi, dan di *grade* I *job value* tertinggi diperoleh oleh staff cashier. Dari keseluruhan jabatan, *job value* yang terendah adalah jabatan staff dishwasher.

Pembenahan Gaji UKM menggunakan metode Adhered

Pembenahan gaji karyawan pada UKM abc dengan metode *adhered* dapat dilihat melalui tabel berikut.

Tabel 7. Salary mapping dengan metode Adhered

No	Jabatan	Grade	Total Person	New Salary Structure			Increase and Spread	
				Min	Midpoint	Max	Mid to mid	Spread
1	Manager Store	III	1	Rp2,083,200	Rp2,499,840	Rp2,916,480	32.9%	40.0%
2	Head Kitchen	II	2	Rp1,680,000	Rp1,881,600	Rp2,083,200	22.2%	24.0%

No	Jabatan	Grade	Total Person	New Salary Structure			Increase and Spread	
				Min	Midpoint	Max	Mid to mid	Spread
3	Captain							
4	Staff Cashier							
5	Junior Chef							
6	Staff Waiters	I	17	Rp1,400,000	Rp1,540,000	Rp1,680,000		20.0%
7	Staff Dishwasher							

Berdasarkan tabel 7, *salary mapping* menggunakan metode *adhered* pada UKM SS didapat dengan menentukan gaji minimum dari jabatan yang ada di *grade I*. Pada gaji minimum *grade I* diputuskan nilai sebesar Rp1.400.000 yang berpatokan pada gaji *staff dishwasher* sebagai jabatan paling bawah di *garde I*. Angka *spread* di metode *adhered* merupakan nilai *given* yang diperoleh dari pihak manajemen dan percobaan *trial and error* untuk memperoleh rentang gaji yang sesuai dengan keinginan. Untuk menentukan nilai *maximum*, *minimum*, *midpoint*, dan *mid to mid* dapat diperoleh dengan menggunakan rumus.

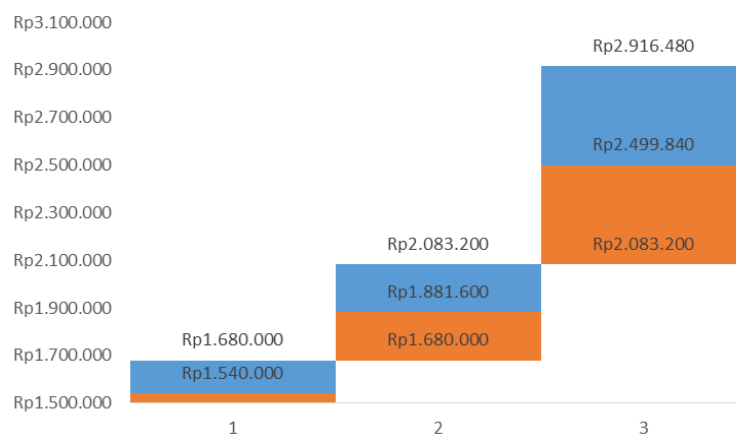
$$\text{Nilai } Max_{Grade\ x} = (\text{Min}_{Grade\ x} \times \text{Spread}_{Grade\ x}) + \text{Min}_{Grade\ x} \quad (4)$$

$$\text{Nilai } Min_{Grade\ x} = \text{Nilai } Max_{Grade\ x-1} \quad (5)$$

$$\text{Nilai } Midpoint_{Grade\ x} = \frac{(\text{Nilai } Min_{Grade\ x} + \text{Nilai } Max_{Grade\ x})}{2} \quad (6)$$

$$\text{Nilai } Mid\ to\ mid_{Grade\ x} = \frac{(\text{Nilai } Midpoint_{Grade\ x} - \text{Nilai } Midpoint_{Grade\ x-1})}{\text{Nilai } Midpoint_{Grade\ x-1}} \quad (7)$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus tersebut maka diperoleh gaji minimum dan maximum keseluruhan grade. Dari tabel 1 juga dapat diketahui bahwa nilai *spread* sudah sesuai dengan ketentuan, dimana nilai *spread* lebih besar dibandingkan dengan nilai *midpoint* dan semakin tinggi *grade*-nya maka nilai *spread* semakin besar. Selanjutnya, dari data pada tabel 1 dapat diperoleh grafik baru yang berisikan data *salary mapping* dengan metode *adhered* sebagai berikut.



Gambar 4. Grafik *salary mapping* dengan metode *adhered*

Berdasarkan Gambar 4 dapat dilihat bahwa grafik dari *salary mapping* dengan metode *adhered* sudah mengalami penyempurnaan dari grafik *salary mapping* awal. Grafik pada gambar 4 menunjukkan angka yang berhimpit saat peralihan dari *grade* I ke *grade* selanjutnya yang menunjukkan pembenahan gaji dengan menggunakan metode *adhered* sudah benar diterapkan.

Pembenahan Gaji UKM menggunakan Metode *Overlapping*

Pembenahan gaji karyawan pada UKM abc dengan metode *overlapping* dapat dilihat melalui tabel berikut.

Tabel 8. *Salary mapping* dengan metode *Overlapping*

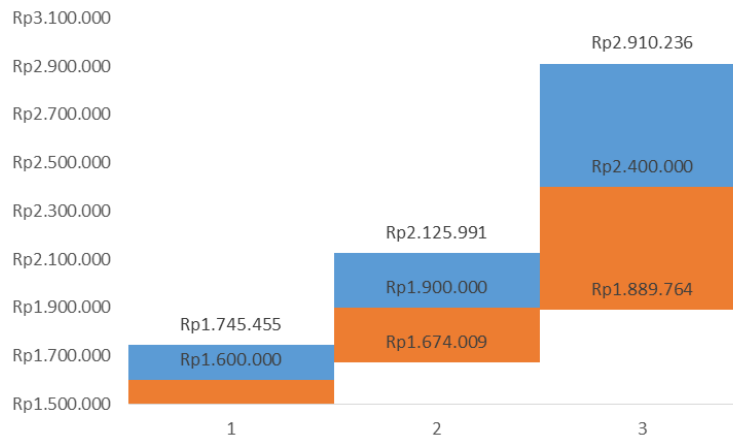
No	Jabatan	Grade	Total Person	New Salary Structure			Increase and Spread	
				Min	Midpoint	Max	Mid to mid	Spread
1	Manager Store	III	1	Rp1,889,764	Rp2,400,000	Rp2,910,236	26.3%	54.0%
2	Head Kitchen	II	2	Rp1,674,009	Rp1,900,000	Rp2,125,991	18.8%	27.0%
3	Captain							
4	Staff Cashier							
5	Junior Chef	I	17	Rp1,454,545	Rp1,600,000	Rp1,745,455	20.0%	
6	Staff Waiters							
7	Staf Dishwasher							

Berdasarkan tabel 8, *salary mapping* menggunakan metode *overlapping* pada UKM SS didapat dengan menentukan nilai baru *midpoint* untuk *grade* I sampai dengan *grade* 3, yaitu dimulai dengan angka Rp1.600.000 dengan nilai *spread* sebesar 20%. Angka *midpoint* merupakan nilai *given* yang diperoleh dari manajemen atau berdasarkan *salary survey* dari sektor usaha yang sama, namun juga harus disesuaikan dengan kemampuan usaha untuk membayar karyawan. Nilai *spread* juga diperoleh secara *given* oleh manajemen dengan percobaan *trial and error* agar mendapatkan rentang gaji yang sesuai dengan keinginan pihak manajemen usaha tersebut. Untuk menentukan nilai *minimum* dan *maximum* di setiap *grade*, dapat diperoleh dengan menggunakan rumus.

$$\text{Nilai } Min_{Grade\ x} = \frac{\text{Midpoint}_{grade\ x}}{(1+(\text{spread}_{grade\ x} \times 0.5))} \quad (8)$$

$$\text{Nilai } Max_{Grade\ x} = (\text{Min}_{Grade\ x} \times \text{Spread}_{Grade\ x}) + \text{Min}_{Grade\ x} \quad (9)$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus tersebut maka diperoleh gaji minimum dan maximum keseluruhan *grade*. Dari tabel 2 juga dapat diketahui bahwa nilai *spread* sudah sesuai dengan ketentuan, dimana nilai *spread* lebih besar dibandingkan dengan nilai *midpoint* dan semakin tinggi *grade*-nya maka nilai *spread* semakin besar. Selanjutnya, dari data pada tabel 2 dapat diperoleh grafik baru yang berisikan data *salary mapping* dengan metode *overlapping* sebagai berikut.



Gambar 5. Grafik *salary mapping* dengan metode *overlapping*

Berdasarkan Gambar 5 dapat dilihat bahwa grafik dari *salary mapping* dengan metode *overlapping* sudah mengalami penyempurnaan dari grafik *salary mapping* awal. Grafik pada gambar 5 menunjukkan angka yang tumpang tindih atau berimpit saat peralihan dari *grade* I ke *grade* selanjutnya yang menunjukkan pembenahan gaji dengan menggunakan metode *overlapping* sudah benar diterapkan. Selain itu juga tidak terdapat rentang gaji yang terlalu jauh antar *grade*-nya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, terdapat kebutuhan untuk melakukan pembenahan pada sistem kompensasi UKM SS. Pembenahan ini diperlukan karena hasil dari *salary mapping* awal menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang saat ini diterapkan belum sesuai dengan aturan dan metode penggajian yang berlaku. Setelah dilakukan pembenahan menggunakan metode *adhered* dan *overlapping*, diperoleh hasil bahwa total biaya operasional gaji karyawan yang awalnya sebesar Rp28.400.000, meningkat menjadi Rp32.585.128 melalui metode *adhered*, dan Rp33.599.497 melalui metode *overlapping*. Dengan demikian, terjadi kenaikan persentase gaji sebesar 14,74% dengan metode *adhered* dan 18,31% dengan metode *overlapping*. Dalam rangka mengimplementasikan pembenahan sistem kompensasi, penting bagi UKM SS untuk mempertimbangkan aspek keuangan usaha, keseimbangan internal dan eksternal, serta kompensasi yang kompetitif dengan industri sejenis. Selain itu diperlukan juga kajian lebih lanjut dan evaluasi terhadap dampak dari pembenahan sistem kompensasi tersebut terhadap karyawan, motivasi, dan produktivitas mereka. Hal tersebut bertujuan agar sistem kompensasi tersebut tidak hanya memenuhi kebutuhan bisnis UKM SS secara keseluruhan, tetapi juga mampu bersaing secara kompetitif dengan industri sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwan, H. I., & Djastuti, I. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada CV. Manfaat di Ambarawa). *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 320-333.
- Aulia, N. A., Kasran, M., & Haedar, H. (2019). Pengaruh Kompensasi Financial Dan Non Financial Terhadap Motivasi Dan Prestasi Kerja Karyawan (studi kasus PT. Telkom

- Cabang Palopo). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 4(1).
- Bangun, W. (2018). Manajemen sumber daya manusia.
- Fauzan, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 6(2), 1860-1880. <https://doi.org/10.31955/mea.v6i2.2292>.
- Hariandja, M.T.E. (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Kemenaker. (2017) *Struktur dan Skala Upah*. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- [Mathis](#) R. L., [Jackson](#) J. H., & [Valentine](#), S.R. (2015) *Human Resource Management: Essential Perspectives*. 7th Edition. Massachusetts: Cengage Learning.
- Maulidiyah, N. N., Rofish, T. N., & Armanto, N. (2021). Kompensasi dan Kepuasan Kerja sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja Karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam*, 2(1), 41-48.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara (PMN).
- PayScale. (2013) *How to Build Pay Grades and Salary Mapping Ranges*. Available at: <http://resources.payscale.com/rs/payscale/images/2013-How-to-Build-Pay-Grades-and-Salary-Ranges.pdf>. (Accessed: March 22, 2023).
- Priyatono, M. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan Mesastila Hotels dan Resorts. *Media Wisata*, 17(1).
- Santi, V. E., & Widodo, S. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 10(2).
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016) *Research Method for Business*. 7th Edition. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta