



Analisis Sistem Kompensasi Berdasarkan Salary Mapping Adhered dan Overlapping Pada Ukm Xyz

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

¹⁾Ahmad Nagib, ²⁾Kevin Pratama Nafis, ³⁾Lindawati Kartika, ⁴⁾Muhammad Adlin Radhitya Fadlan, ⁵⁾Muhammad Ihsan Almunawar, ⁶⁾Rafi Gibran Priatna Junior

^{1,2,3,4,5,6)}Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor

¹⁾ahmadnagib@apps.ipb.ac.id, ²⁾kevinnafis@apps.ipb.ac.id, ³⁾linda@apps.ipb.ac.id, ⁴⁾marfadlan@apps.ipb.ac.id,
⁵⁾muhammadihsanalmunawar@apps.ipb.ac.id, ⁶⁾pigibrafi@apps.ipb.ac.id

Alamat : Kampus IPB, Jl. Raya Dramaga, Babakan, Kec. Dramaga, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16680

Korespondensi Penulis: ¹⁾ ahmadnagib@apps.ipb.ac.id

Article History:

Received: 11 April 2024

Accepted: 13 Mei 2024

Published: 30 Juni 2024

Keywords: Compensation system, Salary mapping, Adhered salary structure, Overlapping salary structure, SMEs.

Abstract. This study examines the compensation system at SME XYZ, focusing on adhered and overlapping salary mapping. The primary goal of this research is to analyze and evaluate the existing compensation structure and provide recommendations for improvement. The methodology used includes collecting primary data through interviews and questionnaires, and secondary data analysis from previous studies. The findings indicate that the salary structure at SME XYZ is not optimal, with some positions being paid below the Bandung City minimum wage standard. Further analysis revealed that implementing an overlapping salary structure method can improve internal fairness and employee satisfaction without significantly increasing the company's financial burden. This study suggests that SME XYZ adopts a more flexible and fair salary structure, considering employee capabilities and contributions as well as local labor market conditions.

Abstrak. Penelitian ini mengkaji sistem kompensasi pada UKM XYZ dengan fokus pada salary mapping yang adhered dan overlapping. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengevaluasi struktur kompensasi yang ada, serta memberikan rekomendasi untuk peningkatan. Metodologi yang digunakan meliputi pengumpulan data primer melalui wawancara dan kuesioner, serta analisis data sekunder dari studi terdahulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur gaji di UKM XYZ belum optimal, dengan beberapa posisi memiliki gaji di bawah standar UMK Kota Bandung. Analisis lebih lanjut mengungkapkan bahwa penerapan metode salary structure overlapping dapat meningkatkan keadilan internal dan kepuasan karyawan tanpa meningkatkan beban keuangan perusahaan secara signifikan. Studi ini menyarankan UKM XYZ untuk mengadopsi struktur gaji yang lebih fleksibel dan adil, dengan mempertimbangkan kemampuan dan kontribusi karyawan serta kondisi pasar kerja setempat.

Kata kunci: Sistem kompensasi; Pemetaan gaji; Salary structure adhered; Salary structure overlapping; UKM.

PENDAHULUAN

Usaha, Kecil, dan Menengah atau UKM merupakan salah satu *engine* perekonomian negara Indonesia. Menurut data dari Kementerian Koperasi dan UKM (2019) yang dilansir pada *website* Kementerian Keuangan (2023) jumlah UKM di Indonesia mencapai 65,4 juta. Usaha Kecil dan Menengah (UKM) memiliki peran yang sangat penting dalam perekonomian Indonesia. UKM menyumbang sekitar 60,51% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) atau sekitar Rp9.580 triliun. Dari segi penciptaan lapangan kerja, UKM mampu menyediakan pekerjaan bagi sekitar 119,56 juta orang atau sekitar 96,92% dari total tenaga kerja di Indonesia, serta mampu menghimpun hingga 60,4% investasi yang terjadi.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan untuk memaksimalkan potensi tenaga kerja di UKM. Salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah dengan memperhatikan struktur dan skala upah (SSU), yang merupakan dasar dari sistem kompensasi karyawan. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.1 Tahun 2017 (Tentang Struktur dan Skala Upah 2017) menyatakan bahwa semua pengusaha harus menyusun struktur dan skala upah dan perusahaan diwajibkan untuk memberitahukan struktur dan skala upah (SSU) tersebut kepada karyawan. Apabila terdapat perusahaan yang tidak melakukan hal tersebut, maka perusahaan dapat dikenakan sanksi administratif yang diatur dalam Permenaker No. 20 Tahun 2016 (Tentang Tata Cara Pemberian Sanksi Administratif).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, salah satu komponen upah yang tercantum dalam Struktur dan Skala Upah (SSU) adalah upah pokok. Regulasi ini menunjukkan bahwa aturan terkait kompensasi menjadi lebih ketat, sehingga perusahaan perlu meninjau kembali kebijakan kompensasi mereka. Kompensasi menjadi faktor penting dalam mempertahankan karyawan dan menjadikannya tetap bekerja di perusahaan. Kompensasi atau upah, menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah hak yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja atau buruh dalam bentuk uang, sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ini juga mencakup tunjangan bagi pekerja dan keluarganya.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan yang mencakup berbagai bentuk, seperti uang, barang, insentif, tunjangan, dan fasilitas (Rahayu dan Juhaeti 2022). Kompensasi dapat bersifat finansial langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan yang diberikan kepada karyawan juga bisa bersifat tidak langsung. Kompensasi harus sesuai dengan asas layak dan wajar, yaitu mengikuti standar upah minimum setempat dan kondisi pasar, atau mencukupi kebutuhan hidup normal karyawan. Kompensasi adalah strategi yang

sangat efektif bagi departemen sumber daya manusia untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan [Click here to enter text](#).

Pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dengan menjaga keseimbangan antara kontribusi karyawan dan imbalan yang diterima. Hal ini sejalan dengan konsep 3P (*Pay for Person, Pay for Position, Pay for Performance*). Dalam menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, perlu dipertimbangkan beberapa hal. Ada beberapa metode yang dapat digunakan untuk menentukan faktor-faktor kompensasi, seperti Metode Hay, Sistem CRG, Mercer, dan Watson Wyatt.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sistem kompensasi finansial di UKM XYZ, Kota Bandung, dengan fokus pada gaji pokok dan tunjangan-tunjanganannya. Penelitian ini akan menilai kesesuaian sistem kompensasi UKM XYZ dengan prinsip 3P (*Pay for Position, Person, and Performance*), serta standar Upah Minimum Provinsi (UMP) Jawa Barat dan Upah Minimum Kota (UMK) Bandung. UKM XYZ merupakan usaha kuliner yang didirikan pada tahun 1983, dan memiliki 22 karyawan yang terbagi dalam 14 *job title* dan empat level (*grade*). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan *adhered* dan *overlapping*, untuk menyusun *salary mapping*.

METODE

A. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif untuk menggambarkan sistem kompensasi yang digunakan dalam PT XYZ di Kota Bandung. Jenis data yang digunakan adalah jenis data primer dan sekunder dalam pengumpulan datanya. Pada data primer diperoleh dengan melakukan wawancara secara langsung dan daring melalui Zoom Meeting terhadap *owner* PT XYZ di Kota Bandung, seperti pengisian beberapa kuesioner dan wawancara terkait tentang kompensasi. Sedangkan, pada data sekunder diperoleh dengan mengumpulkan data Upah Minimum Provinsi (UMP) Jawa Barat dan Upah Minimum Kota (UMK) Bandung, dengan mengambil referensi dari hasil-hasil penelitian sebelumnya yang relevan dan diperoleh melalui sumber-sumber seperti situs *web* resmi dan jurnal.

B. Metode Pengolahan dan Analisis Data

Pada proses pengolahan dan analisis data, peneliti menggunakan metode *salary structure adhered* (berhimpitan) dan *salary structure overlapping* (tumpang tindih) dalam mengolah data primer. Pada proses penelitian awal, peneliti menyusun pemetaan gaji (*salary mapping*) berdasarkan data primer yang telah diperoleh. kemudian pembenahan gaji dilakukan

menggunakan metode *salary structure adhered* (berhimpitan) dan *salary structure overlapping* (tumpang tindih)

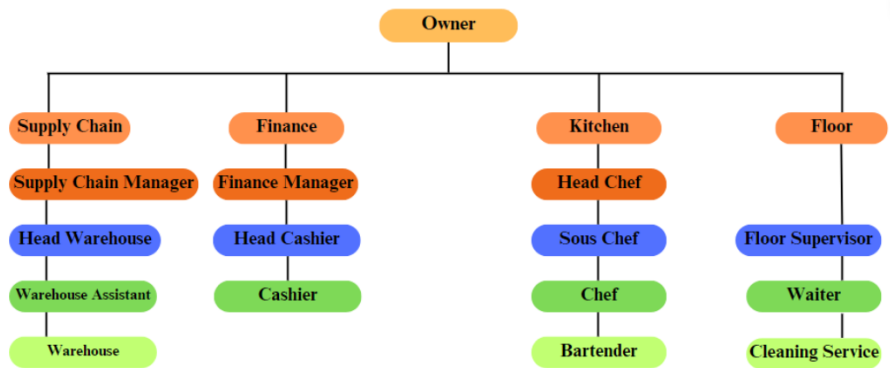
Survei gaji merupakan metodologi yang mengumpulkan informasi tentang kompensasi karyawan, termasuk upah dan manfaat. Survei ini dilakukan untuk menentukan tingkat gaji untuk kategori pekerjaan tertentu dan biasanya dilakukan berdasarkan wilayah, sektor, atau klasifikasi pekerjaan dengan tujuan perbandingan. Studi ini mengevaluasi tren gaji dan kompensasi karyawan di berbagai industri dan berbagai jenis karyawan, memberikan wawasan yang penting bagi organisasi untuk memahami bagaimana kompensasi mereka berdiri relatif terhadap pasar. Survei gaji menawarkan sarana yang berguna untuk membantu menetapkan tarif upah yang kompetitif namun terjangkau dibandingkan dengan yang berlaku di pasar tenaga kerja yang lebih luas, memfasilitasi organisasi dalam menarik dan mempertahankan talenta. Salah satu tujuan utama dari survei gaji adalah untuk memastikan tingkat upah yang adil sesuai dengan standar industri, mendukung program administrasi upah dan gaji yang kompeten. Pembahasan lebih lanjut dan referensi mendalam mengenai survei gaji dapat ditemukan dalam berbagai sumber akademis dan jurnal yang mencakup kajian tentang metodologi survei, pengumpulan data, dan analisis kompensasi.

Selanjutnya, saat membuat *salary mapping*, peneliti akan memperoleh nilai *average*, *range spread* dan *mid to mid*. Setelah itu, akan dilakukan perbandingan persentase antara *range spread* dan *mid to mid*. Suatu struktur gaji dianggap baik jika nilai rentang penyebaran lebih besar dari nilai *mid to mid*. Oleh karena itu, jika nilai *range spread* lebih kecil dari nilai *mid to mid*, dan keduanya tetap memiliki *spread* yang terlalu jauh, maka perbaikan dan perancangan sistem kompensasi diperlukan. Perbaikan ini dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu *adhered* (berhimpit) dan *overlapping* (tumpang tindih). Tindakan ini bertujuan untuk mencapai keadilan internal yang optimal dan memberikan rekomendasi terbaik terkait dengan kompensasi. Dengan demikian, diharapkan dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai di UKM XYZ.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

UKM XYZ merupakan restoran yang menyediakan menu masakan rumahan seperti ayam goreng, ayam bakar, pepes, tahu dan sayur asem. UKM XYZ telah berdiri sejak tahun 1983 yang diteruskan secara turun-temurun oleh keluarga pendiri hingga saat ini. UKM XYZ terletak di Kota Bandung dan memiliki jumlah total karyawan sebanyak 22 orang dengan omset tahunan berkisar Rp2,55 miliar. Struktur dari UKM XYZ adalah sebagai berikut



Gambar 1

Struktur UKM XYZ

B. Gambaran Umum Sistem Kompensasi

Berdasarkan data yang diperoleh dari UKM XYZ pada Januari 2024, biaya gaji pokok dalam satu bulan adalah sebesar Rp58,925,000. Struktur gaji yang diterapkan didasarkan pada tingkat jabatan dalam struktur organisasi. Adapun besaran gaji pokok setiap jabatan pada UKM XYZ disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Besaran Gaji Pokok UKM XYZ

<i>Given Grade</i>	<i>Job Title</i>	<i>Total Person</i>	<i>Gaji Pokok</i>
IV	<i>Finance Manager</i>	1	Rp5,500,000
	<i>Supply Chain Manager</i>	1	Rp4,800,000
	<i>Head Chef</i>	1	Rp4,000,000
III	<i>Head Warehouse</i>	1	Rp3,725,000
	<i>Head Cashier</i>	1	Rp3,650,000
	<i>Sous Chef</i>	1	Rp3,150,000
	<i>Floor Supervisor</i>	1	Rp3,050,000
II	<i>Cashier</i>	1	Rp2,550,000
	<i>Chef</i>	2	Rp2,550,000
	<i>Warehouse Assistant</i>	1	Rp2,550,000

	<i>Waiters 1</i>	1	Rp2,350,000
	<i>Waiters 2</i>	1	Rp2,200,000
	<i>Waiters 3</i>	1	Rp2,100,000
I	<i>Warehouse Staff</i>	3	Rp1,900,000
	<i>Cleaning Service</i>	3	Rp1,700,000
	<i>Bartender</i>	2	Rp1,700,000
		22	Rp58,925,000

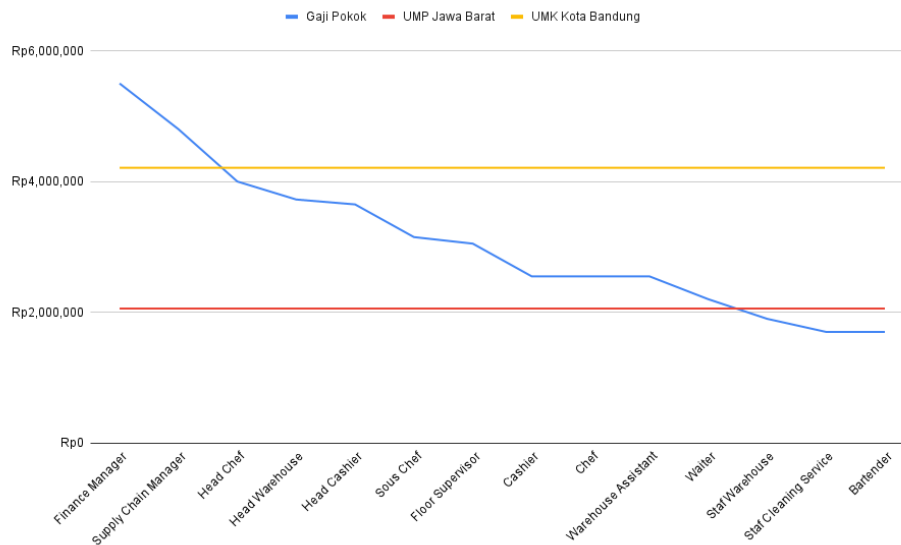
Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa UKM XYZ belum menerapkan pemetaan gaji (*salary mapping*) dalam penetapan tingkat gaji. Struktur kompensasi belum terdefinisi dengan jelas dikarenakan sistem kompensasi yang belum disusun berdasarkan *job grading*.

Kompensasi diberikan berdasarkan tingkat jabatan dalam struktur organisasi. Meskipun begitu, saat ini hanya terdapat beberapa jabatan yang pemberian kompensasinya memperhatikan faktor-faktor yang mendukung tingkat jabatan tersebut, seperti kemampuan dan keahlian dalam bidang yang dikerjakan. Oleh karena itu, diperlukan analisis untuk memperbaiki struktur kompensasi di UKM XYZ dengan memperhatikan faktor-faktor lain agar pemberian kompensasi adil dan sesuai dengan kemampuan masing-masing jabatan, serta didasarkan pada struktur organisasi yang ada.

C. Analisis UMK dan UMP terhadap gaji pokok

Berdasarkan data yang diperoleh pada Badan Pusat Statistik, UMP Jawa Barat tahun 2024 berada pada angka Rp2,057,495 dan UMK Kota Bandung tahun 2024 sejumlah Rp4,029,309. Peneliti melakukan perbandingan antara gaji pokok UMKM XYZ yang berjumlah 22 karyawan dengan UMP Jawa dan UMK Kota Bandung tahun 2024. Hasil dari perbandingan tersebut didapatkan sebagai berikut.



Gambar 1. Grafik Perbandingan Gaji UMKM XYZ dengan UMP dan UMK

Hasil perbandingan pada grafik perbandingan gaji UMKM XYZ dengan UMP Jawa Barat menunjukkan bahwa terdapat 6 karyawan dengan tiga *job title* yang berada dibawah UMP Jawa Barat, yaitu *staf warehouse*, *staf cleaning service*, serta *bartender*. Faktor yang menyebabkan gaji dari ketiga *job title* tersebut adalah karena posisi tersebut tidak memerlukan tingkat keterampilan atau pengalaman yang sangat tinggi. Selain itu, hasil juga menunjukkan bahwa terdapat 16 Karyawan dengan 11 *job title* yang berada diatas UMP Jawa Barat. Sedangkan, Hasil gaji yang dibandingkan dengan UMK Kota Bandung menunjukkan terdapat dua karyawan dengan dua *job title* yang berada diatas UMK Kota Bandung dan terdapat 20 karyawan dengan 12 *job title* yang masih berada di bawah UMK Kota Bandung. Dari hasil kedua perbandingan tersebut dapat disimpulkan bahwa hampir sebagian besar karyawan memiliki gaji yang berada diatas UMP Jawa Barat dan hampir sebagian besar karyawan masih memiliki gaji yang berada dibawah UMK Kota Bandung.

D. *Salary Structure* UKM XYZ Sebelum Perbaikan

Salary mapping merupakan proses evaluasi sistem kompensasi yang bertujuan untuk memetakan dan menilai distribusi gaji karyawan dalam suatu organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa menerapkan salary mapping membantu menyusun model kompensasi berbasis *job value* dan *job grading*, sehingga memastikan keadilan internal, serta ketepatan gaji yang disesuaikan dengan tingkat pasar. Implementasi system poin dalam penyusunan *job grading* dan *job value* juga menjadi bagian integral dalam salary mapping.

Tabel 2. Salary Structure UKM XYZ Sebelum Perbaikan

<i>Grade</i>	<i>Total Person</i>	<i>Total Salary</i>	<i>Actual</i>			<i>Actual</i>	
			<i>Min</i>	<i>Midpoint</i>	<i>Max</i>	<i>Mid to Mid</i>	<i>Spread</i>
IV	3	Rp14,300,000	Rp4,000,000	Rp4,766,667	Rp5,500,000	40.45%	37.50%
III	4	Rp13,575,000	Rp3,050,000	Rp3,393,750	Rp3,725,000	40.99%	22.13%
II	7	Rp16,850,000	Rp2,100,000	Rp2,407,143	Rp2,550,000	35.61%	21.43%
I	8	Rp14,200,000	Rp1,700,000	Rp1,775,000	Rp1,900,000		11.76%

Dalam struktur gaji yang Anda tunjukkan, tampaknya ada kesalahan dalam hubungan antara *mid to mid* dan *spread*. *Mid to mid* biasanya dihitung sebagai persentase peningkatan dari nilai tengah (*midpoint*) rentang gaji satu grade ke *midpoint* rentang gaji grade berikutnya. *Spread* mengacu pada selisih persentase antara nilai minimum dan maksimum dalam satu grade.

Berdasarkan aturan umum dalam struktur gaji, *mid to mid* seharusnya lebih kecil daripada *spread* karena *spread* mencakup keseluruhan rentang gaji dari minimum ke maksimum, sementara *mid to mid* hanya mencakup peningkatan antara *midpoint* dua grade yang berurutan. Namun, dalam tabel yang Anda kirimkan, untuk grade IV, III dan II, *mid to mid* tampaknya lebih besar daripada *spread*, yang tidak logis dalam struktur gaji yang tipikal. Sebagai contoh, untuk grade IV *mid to mid* adalah 40.45% sementara *Spread* adalah 37.50%. Ini menunjukkan bahwa peningkatan dari *midpoint* grade IV ke *midpoint* grade III lebih besar daripada seluruh rentang gaji di grade IV, yang tidak konsisten dengan praktik penggajian standar.

Alasan mengapa *mid to mid* harus lebih kecil dari *spread* adalah karena *mid to mid* adalah kenaikan yang diharapkan ketika seorang karyawan berpindah dari grade yang satu ke grade yang lebih tinggi, dan ini biasanya merupakan kenaikan yang terstruktur dan terukur. Jika *mid to mid* lebih besar dari *spread*, itu akan menunjukkan bahwa kenaikan gaji hanya untuk naik satu grade lebih besar daripada seluruh rentang gaji yang tersedia di dalam satu grade tersebut.

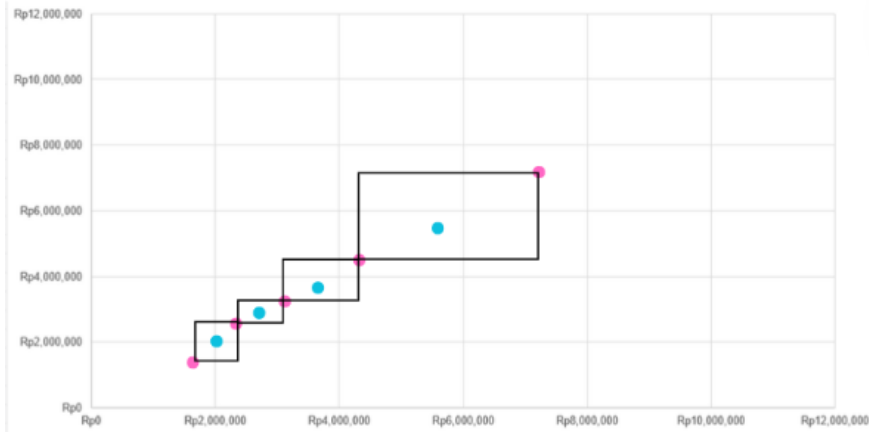
E. Pembenaan Gaji Menggunakan Metode *Salary Structure Adhered*

Pembenaan gaji dilakukan setelah pemetaan gaji (*salary mapping*) telah dibuat dan hasilnya memperlihatkan bahwa sistem kompensasi perlu pembenaan. Pada proses ini, pembenaan gaji dibuat menggunakan metode *salary structure adhered* (berhimpitan). Berikut merupakan pembenaan gaji menggunakan metode *salary structure adhered*.

Tabel 3. Pembenaan Menggunakan Metode *Salary Structure Adhered*

<i>Grade</i>	<i>Total Person</i>	<i>Total Salary</i>	<i>Adhered</i>			<i>Adhered</i>	
			<i>Min</i>	<i>Midpoint</i>	<i>Max</i>	<i>Mid to Mid</i>	<i>Spread</i>
IV	3	Rp14,889,039	Rp4,207,896	Rp5,217,791	Rp6,227,686	40.54%	48.00%
III	4	Rp13,407,437	Rp3,005,640	Rp3,606,768	Rp4,207,896	37.87%	40.00%
II	7	Rp17,734,800	Rp2,226,400	Rp2,616,020	Rp3,005,640	28.67%	35.00%
I	8	Rp15,320,000	Rp1,840,000	Rp2,033,000	Rp2,226,400		21.00%

Berdasarkan tabel 3, saat melakukan pembenaan gaji melalui metode *salary structure adhered*, setiap *grade* harus memiliki *spread* yang berbeda dan melangkah naik dari *grade* terendah (21%) hingga *grade* tertinggi (48%). Lalu, setiap *spread* pada masing-masing *grade* memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan *mid to mid* pada masing-masing *grade*. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pembenaan gaji pada tahap awal sudah ideal. Lalu, terlihat bahwa *max* dari setiap *grade* akan menjadi *min* atau berhimpitan dengan *grade* di atasnya. Setelah itu, didapatkan jarak nominal gaji yang optimal dari masing-masing *grade* saat metode *salary structure adhered* selesai. Setelah jarak gaji optimal didapatkan, total gaji dapat diakumulasikan antar *grade* yang tersedia. Nilai total gaji optimal yang didapatkan berdasarkan metode *salary structure adhered* didapatkan sebesar Rp61,351,276. Berikut merupakan grafik pembenaan gaji setelah menggunakan metode *salary structure adhered*.



Gambar 2. Grafik Pembenaan Gaji *Salary Structure Adhered*

Hasil dari grafik tersebut menunjukkan bahwa setiap *max* dari masing-masing *grade* akan berhimpitan dengan *min* dari *grade* di atasnya. Dapat disimpulkan bahwa, pembenaan gaji menggunakan metode *salary structure adhered* menghasilkan jarak gaji pada setiap *grade* yang optimal bagi karyawan dan juga kemampuan finansial dari PT XYZ.

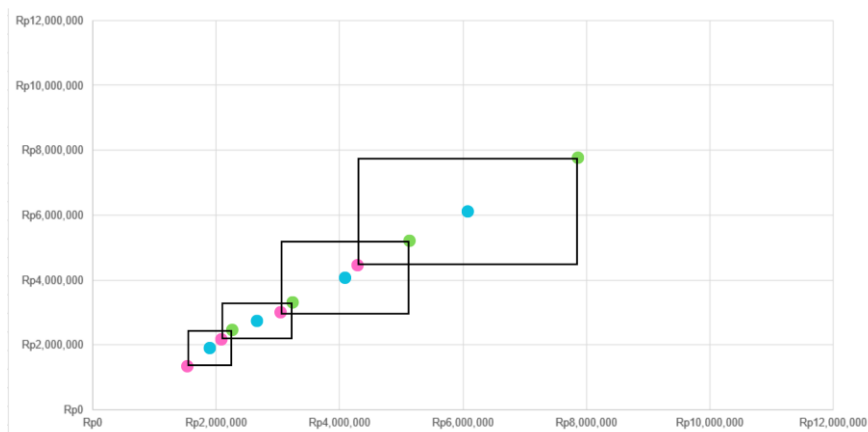
F. Pembenaan Gaji Menggunakan Metode *Salary Structure Overlapping*

Berdasarkan hasil pemetaan gaji (*salary mapping*) yang dilakukan sebelumnya, hasilnya membutuhkan sistem pembenaan gaji. Pada pembenaan gaji ini, sistem gaji dibenahi melalui metode *overlapping*. Berikut merupakan pembenaan gaji melalui metode *overlapping*.

Tabel 4. Pembenaan Menggunakan Metode *Salary Structure Overlapping*

<i>Grade</i>	<i>Total Person</i>	<i>Total Salary</i>	<i>Overlapping</i>			<i>Overlapping</i>	
			<i>Min</i>	<i>Midpoint</i>	<i>Max</i>	<i>Mid to Mid</i>	<i>Spread</i>
IV	3	Rp14,880,645	Rp4,032,258	Rp5,000,000	Rp7,400,000	38.89%	48.00%
III	4	Rp13,708,333	Rp3,000,000	Rp3,600,000	Rp5,040,000	38.46%	40.00%
II	7	Rp17,043,617	Rp2,127,660	Rp2,600,000	Rp3,510,000	27.88%	35.00%
I	8	Rp15,320,000	Rp1,840,000	Rp2,033,000	Rp2,226,400		21.00%

Tabel 4 menunjukkan pembenahan gaji yang dilakukan dengan menggunakan metode *overlapping*. Pada tabel tersebut nilai mid-to-mid lebih kecil dibandingkan dengan nilai spread. Hal tersebut mengindikasikan bahwa sistem pemberian gaji ada pada kondisi yang ideal. Selain itu, nilai maksimum pada setiap grade memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan nilai minimum pada grade satu tingkat di atasnya dan nilai tersebut menunjukkan adanya *overlapping*. Berdasarkan hasil, kenaikan gaji terjadi pada seluruh grade dengan total gaji mencapai Rp60,731,136 dengan kenaikan sebesar 3.07% dari gaji aktual. Kenaikan tersebut lebih kecil dibandingkan kenaikan gaji pada metode *adhered* yang mencapai Rp61,351,276 dengan kenaikan sebesar 4.12%. Berikut merupakan grafik pembenahan gaji setelah menggunakan metode *salary structure overlapping*.



Gambar 3. Grafik *Salary Structure Overlapping*

Hasil dari grafik menunjukkan bahwa terjadi kondisi *overlapping* atau tumpang tindih pada setiap grade memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan nilai minimum pada grade satu tingkat di atasnya. Dapat disimpulkan bahwa pembenahan gaji menggunakan metode *overlapping* merupakan pembenahan gaji yang ideal serta memiliki kenaikan yang tidak terlalu signifikan dibandingkan dengan metode *adhered*.

SIMPULAN

Dalam menjalankan suatu UKM (Usaha Kecil dan Menengah) atau perusahaan, diperlukan Struktur dan Skala Upah (SSU) dalam meninjau kebijakan kompensasi perusahaan untuk mempertahankan karyawan dan menjadikannya tetap bekerja di perusahaan tersebut. Meskipun begitu, penyusunan SSU dapat menjadi tantangan bagi perusahaan, terutama bagi

perusahaan kecil dan menengah yang mungkin tidak memiliki sumber daya yang cukup untuk melakukan hal tersebut.

Berdasarkan hasil analisis sistem kompensasi pada UKM XYZ, didapatkan bahwa seluruh karyawan UKM XYZ telah menerima gaji di atas UMP Jawa Barat. Namun, jika dibandingkan dengan UMK Kota Bandung, terdapat lima *job title* dengan gaji di bawah UMK Kota Bandung, di antaranya adalah *Warehouse Assistant, Waiters, Warehouse Staff, Cleaning Service, dan Bartender*.

Pada struktur gaji pokok awal UKM XYZ, didapatkan bahwa pemetaan kompensasi yang diterapkan belum ideal, karena nilai *mid-to-mid* yang lebih besar dari *spread* pada setiap *grade*. Pembetulan gaji dilakukan oleh peneliti menggunakan metode *adhered* dan *overlapping* sesuai *grade* yang diterapkan pada UKM XYZ.

Dari hasil pembetulan gaji menggunakan kedua metode tersebut, didapatkan bahwa struktur upah yang paling ideal untuk diterapkan pada UKM XYZ adalah struktur upah dengan metode *overlapping*. Hal ini dikarenakan peningkatan total pengeluaran kompensasi lebih kecil dibandingkan metode *adhered*, yaitu sebesar 3.07% dan sesuai dengan kemampuan UKM XYZ. Selain itu, Berdasarkan target inflasi pada tahun 2025-2027 oleh pemerintah, Indonesia ditargetkan naik sebesar 2,5%. Jika dilihat dari gap antara total *salary* lama dengan *salary* baru, penambahan nilainya sebesar 3.07%. Artinya, perbaikan *salary* dapat memenuhi inflasi sampai tahun 2027. Akan tetapi, jika dibandingkan dengan UMK Bandung pada tahun 2024 sebesar Rp4,209,309 gaji para karyawan memang masih dibawah UMK.

DAFTAR PUSTAKA

- Kemnaker. 2016. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2016.
- Kemnaker. 2017. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017.
- Perkasa, D.H., Mariah, Ajis, A., (2019). Dampak Pemberian Kompensasi, Kepuasan Kerja Motivasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Nusantara Infrastructure Tbk Jakarta). *J. Ekon. dan Pariwisata* 14, 114–126.
- Pratiwi M. A, Alifya N., Kurniasari O., Zulpakar T. K., Napitupulu Y. T., Kartika L. (2023). Evaluasi Sistem Kompensasi Finansial dengan Metode Points System pada UKM SS Sektor Kuliner Kota Bogor. *Humantech J.*
- Rahayu, S., & Juhaeti. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Aisan Nasmoco Industri Di Cikarang, Jawa Barat. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 176–187.

Snelgar RJ. (2003). The Effects of Different Approaches to Salary Survey Data Analysis on Pay Curve Midpoint Values. Volume ke-6.