

Analisis Dan Pembetulan Sistem Kompensasi Berdasarkan Metode *Overlapping* Dan *Adhered* Pada UKM XYZ

Kadek Dwi Trisna Larasati¹, Meilani Sulistina², Sevanya Sagala³,
Olyvia Yosephine Margareth Sitorus⁴, Lindawati Kartika⁵

¹⁻⁵Institut Pertanian Bogor

Alamat: Jl. Raya Dramaga, Bogor 16680 Jawa Barat

Korespondensi penulis: trisnalarasati@apps.ipb.ac.id

Abstract. *Compensation system is an approach to increase employees welfare in order to enhance their motivation resulting in increased productivity. Compensation includes all forms of reward, both financial and non-financial, in regards to services given by employees provided to the company. The object of this research is SME XYZ which operates in the food and beverage sector in East Jakarta. SME XYZ's focus is selling Japanese food, such as sushi and ramen. Founded in 2013, SME XYZ has never made compensation adjustments to the business situation. Therefore, it is necessary to adjust the compensation given to employees based on applicable compensation principles as well as 3P Principles. The aim of this research is to determine the condition of the compensation system implemented by SME XYZ and to analyze the compensation system using adhered and overlapping methods. The results of this research indicate that SME XYZ does not have an ideal compensation system yet, so compensation adjustments are required. Adjustments are made using the adhered and overlapping method by grouping job titles into six grades. SME XYZ is advised to use the overlapping method in implementing the compensation system because it provides more comprehensive results.*

Keywords: *compensation; adhered method; overlapping method; SMEs*

Abstrak. Sistem kompensasi adalah salah satu bentuk kesejahteraan karyawan dalam rangka meningkatkan motivasi karyawan agar produktivitas meningkat. Kompensasi adalah seluruh bentuk imbalan baik dalam bentuk finansial maupun non finansial kepada karyawan atas jasa yang dikeluarkan untuk perusahaan. Objek dalam penelitian ini adalah UKM XYZ yang bergerak di bidang *food and beverage* di Jakarta Timur. Fokus UKM XYZ adalah menjual makanan asal Jepang, seperti sushi dan ramen. Berdiri sejak tahun 2013, UKM XYZ belum pernah melakukan penyesuaian kompensasi dengan situasi bisnis. Maka dari itu, diperlukan penyesuaian kompensasi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan asas kompensasi yang berlaku serta prinsip 3P. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui kondisi sistem kompensasi yang diterapkan UKM XYZ dan menganalisis sistem kompensasi menggunakan metode *adhered* dan *overlapping*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa UKM XYZ belum memiliki sistem kompensasi yang ideal, sehingga dilakukan penyesuaian kompensasi menggunakan metode *adhered* dan *overlapping* dengan mengelompokkan *job title* menjadi enam *grade*. UKM XYZ disarankan untuk menggunakan metode *overlapping* dalam menerapkan sistem kompensasi karena memberikan hasil yang lebih komprehensif.

Kata kunci: kompensasi; metode *adhered*; metode *overlapping*; UKM

PENDAHULUAN

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) berperan signifikan dalam pertumbuhan ekonomi nasional (Sarfiah *et al.*, 2019). Disamping itu, UKM juga memiliki peran penting dalam penciptaan lapangan kerja serta peningkatan pendapatan masyarakat. Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia mencatat bahwa UKM berkontribusi sebesar 61% dari total Produk Domestik Bruto (PDB) atau sekitar Rp9.850 triliun dan berhasil menyerap 97% dari total angkatan kerja. Dilihat dari kemampuan menyerap tenaga kerja, UKM

harus menerapkan manajemen sumber daya manusia yang berkualitas demi menjamin kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Setiap perusahaan harus dapat mengoptimalkan potensi karyawan dengan meningkatkan motivasi karyawan agar produktivitas meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat segera terwujud. Dalam hal peningkatan motivasi karyawan, salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah kompensasi (Salsabila *et al.*, 2023). Pemberian kompensasi yang layak juga merupakan salah satu bentuk penyejahteraan karyawan (Haditya *et al.*, 2017). Menurut Mathis *et al.* (2015), kompensasi merupakan seluruh imbalan dalam berbagai bentuk kepada karyawan atas jasa yang dikeluarkan untuk perusahaan, termasuk gaji, tunjangan, bonus, manfaat karyawan, serta imbalan non-finansial lainnya. Di Indonesia, pemberian kompensasi karyawan diatur dalam UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Ketenagakerjaan. Setiap karyawan berhak untuk menerima kompensasi atas tenaga yang sudah dikeluarkan untuk perusahaan.

Dalam melakukan pemberian kompensasi, asas adil dan layak dan wajar harus diberlakukan. Menurut Hasibuan (2001), asas adil mengacu pada penyesuaian besaran kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan sesuai prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal. Asas adil bukan artinya setiap karyawan menerima kompensasi dalam besaran yang sama, namun sesuai dengan penilaian, perilaku, dan pemberian hadiah ataupun hukuman untuk karyawan. Sedangkan asas layak dan wajar memiliki arti bahwa kompensasi yang didapatkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan karyawan pada tingkat normatif yang ideal atau dengan kata lain berada diatas biaya Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Indikator pengukuran layak adalah relatif yang didasarkan atas upah minimum pemerintah (UMP atau UMK) yang berlaku.

Sistem kompensasi umumnya menggunakan prinsip 3P, yaitu *Pay for Position*, *Pay for Person*, dan *Pay for Performance* (Salsabila *et al.*, 2023). Prinsip ini biasanya diasosiasikan dengan konsep manajemen kinerja dan manajemen kompensasi yang adil dan layak. *Pay for Position* mengacu pada penggajian berdasarkan posisi atau jabatan seseorang. *Pay for Person* berarti pemberian kompensasi mempertimbangkan keterampilan, pengalaman, serta karakteristik individu. Sedangkan, *Pay for Performance* menekankan bahwa pemberian kompensasi harus sesuai dengan kinerja dan kontribusi individu terhadap perusahaan.

Penelitian ini berfokus pada analisis kompensasi karyawan di UKM PT XYZ yang merupakan sebuah usaha menengah yang bergerak di bidang kuliner dan sudah berdiri sejak tahun 2013. Dalam menjalankan bisnisnya, terdapat ketimpangan dalam pemberian kompensasi di UKM PT XYZ. Tujuan dari penelitian ini adalah mengidentifikasi dan

mengevaluasi sistem kompensasi yang diterapkan pada UKM PT XYZ berdasarkan asas adil, layak dan wajar, serta prinsip 3P (*Pay for Position, Pay for Person, dan Pay for Performance*). Adapun pendekatan yang digunakan dalam menyusun *salary mapping* dalam penelitian ini adalah metode *adhered* dan *overlapping*.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen Kompensasi

Kompensasi memiliki makna yang lebih luas dari upah atau gaji (Yuliannisa, et al., 2018). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Nofriandi, 2016; Abadiyah dan Purwanto 2016). Menurut Mujanah (2019), kompensasi adalah bentuk penghargaan atau imbal jasa dari organisasi yang diberikan kepada karyawan karena telah mencapai standard atau target yang telah ditetapkan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan jaminan kepuasan bagi karyawan sehingga organisasi atau perusahaan akan mendapatkan karyawan yang memiliki sikap dan perilaku positif serta produktif dalam bekerja demi kepentingan perusahaan (Mujanah, 2019).

Menurut Adeoye dan Elegunde (2014), manajemen kompensasi telah menjadi fenomena global yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan organisasi serta tujuan individual karyawan yang digunakan sebagai alat untuk mengontrol keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Menurut Mujanah (2019), manajemen kompensasi merupakan kegiatan perusahaan yang merancang, mengelola serta mengatur imbal jasa terhadap pekerja atau karyawannya yang telah melakukan pekerjaan dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, dengan bentuk imbalan yang adil, objektif, dan terbuka sesuai kontribusi karyawannya sehingga penerima kompensasi yaitu karyawan mendapatkan kepuasan.

Tujuan utama menjadi karyawan adalah untuk memperoleh kompensasi sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhannya secara layak, mendapatkan status sosial, dan mendapatkan penghargaan atas hasil kerjanya (Firdaus dan Oetarjo, 2022). Rachmawati (2015) mengemukakan pendapat bahwa ada beberapa tujuan pemberian kompensasi kepada karyawan, antara lain:

1. Mendapatkan karyawan yang berkualitas
2. Mempertahankan karyawan yang sudah ada
3. Menjamin keadilan
4. Perubahan sikap dan perilaku
5. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan
6. Efisiensi biaya

7. Administrasi legalitas
8. Terbuka dan transparan
9. Meningkatkan efisiensi administrasi

UKM

Undang-Undang Nomor 20 tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah mendefinisikan UKM atau Usaha Kecil dan Menengah secara terpisah. Usaha Kecil dan Menengah memiliki kriteria yang diatur dalam Pasal 6 ayat 2 dan 3. Usaha dapat dikategorikan Usaha Kecil apabila memiliki kekayaan bersih berkisar antara Rp50.000.000 (lima puluh juta rupiah) hingga Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau memiliki penghasilan tahunan antara Rp300.000.000 (tiga ratus juta rupiah) hingga Rp2.500.000.000 (dua milyar lima ratus juta rupiah). Sedangkan Usaha Menengah memiliki kriteria kekayaan bersih antara Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) hingga Rp10.000.000.000,00 (sepuluh milyar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau memiliki hasil penjualan tahunan antara Rp2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah) hingga Rp50.000.000.000,00 (lima puluh milyar rupiah).

Pembinaan Kompensasi Metode Overlapping

Dalam kompensasi, metode overlapping adalah pendekatan dimana perusahaan menggunakan beberapa metode pembayaran untuk meningkatkan sistem kompensasi karyawan. Pembinaan kompensasi dengan metode overlapping menjadi upaya yang dapat meningkatkan sistem kompensasi dengan menggabungkan berbagai metode pembayaran dengan peninjauan ulang berdasarkan kinerja dan peningkatan tunjangan atau manfaat lainnya.

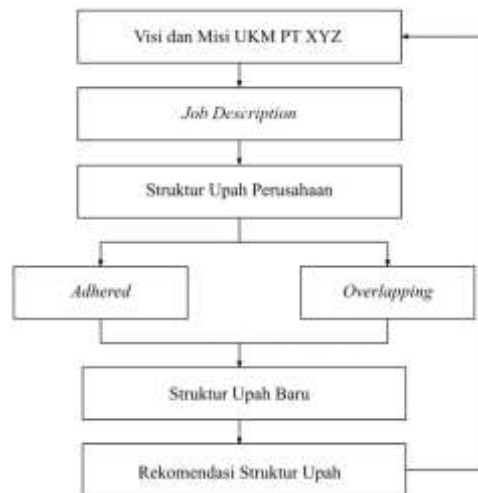
Pembinaan Kompensasi Metode Adhered

Pembinaan kompensasi dengan metode adhered atau yang biasa disebut juga dengan skala ganda berurutan, yaitu pembinaan dengan menetapkan upah tertinggi pada golongan jabatan di bawah menjadi upah terendah untuk golongan jabatan di atasnya. Penetapan sistem kompensasi dengan metode adhered merupakan pendekatan yang terstruktur dan terstandarisasi untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan adil, kompetitif, dan selaras dengan kontribusi kinerja mereka (Martocchio, 2017).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di salah satu bisnis *food and beverage* yang terletak di Kota Jakarta Timur. Sumber data penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui *in-depth interview* bersama pemilik usaha dan karyawan. Data sekunder diperoleh dari sosial media perusahaan, *website*, buku, jurnal, dan hasil penelitian sebelumnya.

Teknik pengolahan data pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan bantuan *software Google Spreadsheet*. Kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.



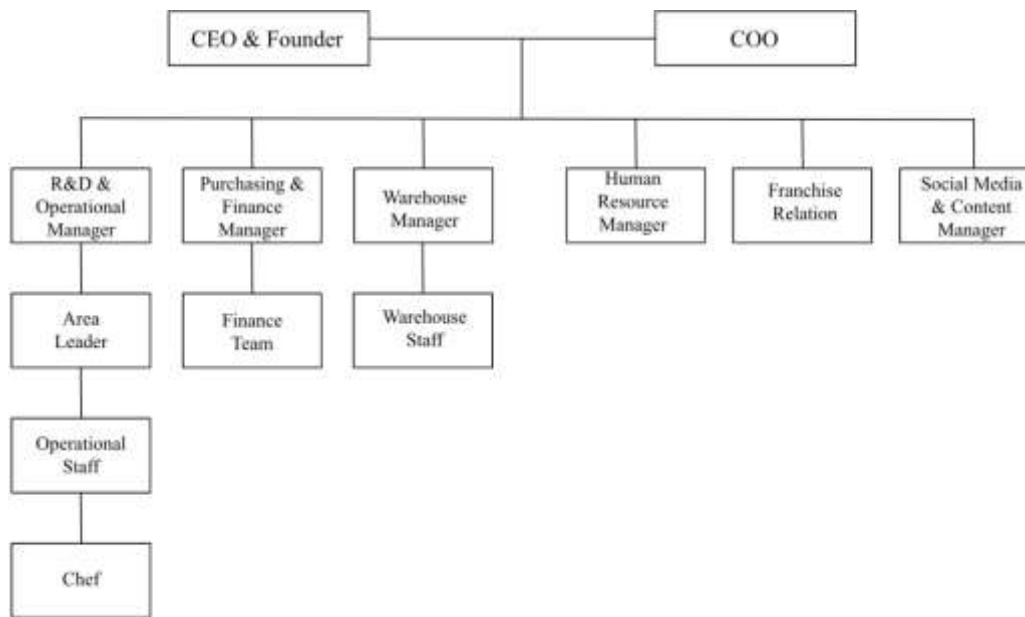
Gambar 1. Kerangka pemikiran

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pembenahan terhadap struktur upah yang terdapat pada UKM XYZ. Perusahaan perlu memastikan bahwa sistem penggajian sesuai dengan standar industri dan adil untuk semua karyawan sehingga dapat mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih baik (Kurnia *et al.* 2023). Pembenahan struktur gaji pada UKM XYZ dilakukan dengan 2 pendekatan, yaitu skala ganda bertingkat (*adhered*) dan skala ganda tumpang tindih (*overlapping*). Kedua pendekatan ini digunakan untuk menyusun struktur upah dengan memperhatikan nilai upah nominal tertinggi dan terendah dari setiap *grade*. Pada metode *adhered*, nilai upah tertinggi pada suatu *grade* akan menjadi nilai upah terendah untuk satu tingkat *grade* di atasnya. Sedangkan, pada metode *overlapping*, nilai upah tertinggi pada suatu *grade* tidak menjadi nilai upah terendah untuk satu tingkat *grade* di atasnya sehingga bisa terjadi kesamaan nilai upah yang diperoleh antara *grade* satu dengan *grade* di atas atau dibawahnya. Untuk dapat memberikan rekomendasi pembenahan gaji yang efektif dan efisien, peneliti melakukan perhitungan dengan dua pendekatan sekaligus dan membuat struktur upah baru bagi UKM XYZ. Dari kedua struktur upah baru tersebut, peneliti kemudian membandingkan struktur upah mana yang sesuai untuk digunakan oleh UKM XYZ.

HASIL DAN PEMBAHASAN

UKM XYZ merupakan UKM yang berdiri sejak 2013 yang bergerak pada bidang kuliner khas Jepang terutama sushi dengan konsep *street food*. UKM ini berpusat di Jakarta Timur dan memiliki 32 cabang di Jabodetabek, Purwokerto, dan Yogyakarta dengan sistem kemitraan. UKM XYZ memiliki target pelanggan yang menyukai makanan Jepang dan

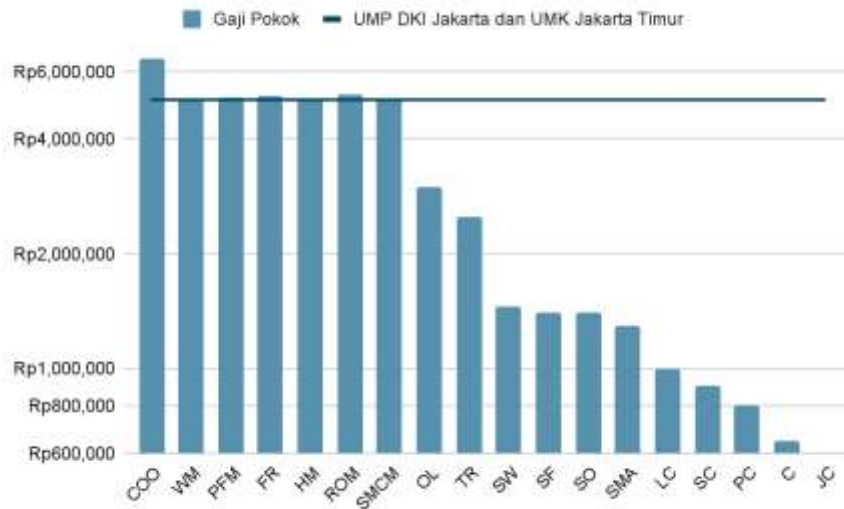
menyediakan makanan dan minuman yang halal, berkualitas, serta harga yang terjangkau. UKM XYZ ini memiliki 34 karyawan.



Gambar 2. Struktur organisasi UKM XYZ

Pada Gambar 2 diinterpretasikan bahwa UKM XYZ memiliki 1 orang CEO dan *founder*, serta 1 orang COO. UKM XYZ memiliki 5 orang *manager*, 1 orang *franchise relation*, 2 orang *operational leader*, 2 orang *trainer*, 3 orang *staff warehouse*, 2 orang *staff finance*, 2 orang *staff* operasional, 1 orang admin sosial media, 4 orang *leader cabang*, 3 orang *senior chef*, 2 orang *premium chef*, 2 orang *chef*, dan 4 orang *junior chef*.

Berdasarkan data keuangan yang diperoleh, omset stabil setiap *outlet* per bulan sebesar Rp400.000.000,-. Sedangkan untuk omset perusahaan termasuk penjualan bahan baku ke *outlet*, pembayaran *royalty*, pembelian bahan baku dan peralatan, perhitungannya per tahun mencapai Rp5.000.000.000,- berdasarkan pendapatan keseluruhan pada tahun 2023. Analisis pemetaan gaji (*salary mapping*) pada UKM XYZ dilihat berdasarkan jabatan pada sistem kompensasi. Jika dilihat pada Gambar 2, struktur organisasi UKM XYZ memiliki jabatan (*job title*) sangat beragam dan kompleks. Sehingga diperlukan analisis dan evaluasi lebih lanjut untuk memperbaiki sistem kompensasi UKM XYZ agar lebih adil dan sesuai dengan tingkat struktur dan *job title* nya.



Sumber: Data diolah (2024)

Gambar 3. Perbandingan gaji pokok, UMP, dan UMK

Pada Gambar 3, dapat dilihat bahwa gaji maksimum pada UKM XYZ yaitu sebesar Rp6.500.000,- untuk jabatan COO dan gaji minimum yaitu sebesar Rp600.000,- pada jabatan *junior chef*. Hasil survei gaji pokok yang diterima masing-masing jabatan dibandingkan dengan UMP DKI Jakarta sebesar Rp5.067.381,- yang sama dengan UMK Jakarta Timur. Terdapat beberapa jabatan yang memiliki gaji di bawah UMP dan UMK, yaitu *operational leader*, *trainer*, *staff warehouse*, *staff finance*, *staff operasional*, *social media admin*, *leader cabang*, *senior chef*, *premium chef*, *chef*, dan *junior chef*.

UMK XYZ membagi seluruh *job title* ke dalam enam *grade* dalam pengelompokan upah karyawan seperti pada Tabel 1.

Tabel 1. Pengelompokan *job title* ke dalam *grade*

Job Title	Grade
COO	VI
Warehouse Manager	
Purchasing and Finance Manager	
Franchise Relation	V
HR Manager	
RnD and Operational Manager	
Social Media and Content Manager	
Operational Leader	IV
Trainers	
Staff Warehouse	
Staff Finance	III
Staff Operasional	
Social Media Admin	
Leader Cabang	II
Senior Chef	
Premium Chef	
Chef	I
Junior Chef	

Sumber: Data diolah (2024)

UMK XYZ kemudian menerapkan sistem kompensasi yang dapat dianalisis lebih lanjut melalui pemetaan gaji (*salary mapping*) berdasarkan 34 orang karyawan. Adapun tabel pemetaan gaji UKM XYZ sebagai berikut.

Tabel 2. Pemetaan gaji (*salary mapping*) UKM XYZ

Grade	Jumlah Orang	Total Gaji	Actual				
			Min	Average	Max	Mid to Mid	Spread
VI	1	Rp6.500.000	Rp6.500.000	Rp6.500.000	Rp6.500.000	26,21%	0,00%
V	6	Rp30.900.000	Rp5.100.000	Rp5.150.000	Rp5.250.000	87,27%	2,94%
IV	4	Rp11.000.000	Rp2.500.000	Rp2.750.000	Rp3.000.000	95,56%	20,00%
III	8	Rp11.250.000	Rp1.300.000	Rp1.406.250	Rp1.450.000	46,92%	11,54%
II	7	Rp6.700.000	Rp900.000	Rp957.143	Rp1.000.000	44,47%	11,11%
I	8	Rp5.300.000	Rp600.000	Rp662.500	Rp800.000		33,33%
TOTAL		Rp71.650.000					

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa kondisi penggajian UKM XYZ masih belum ideal. Adapun syarat yang menjadi alasan bahwa kondisi tersebut tidak ideal, yaitu:

- 1) Nilai *mid-to-mid* yang lebih besar dari nilai *spread*. Hal ini menunjukkan bahwa perbedaan gaji masih belum seimbang.
- 2) Nilai *spread* tidak berbanding lurus dengan kenaikan *grade*.
- 3) Terdapat *gap* antara gaji minimum pada satu *grade* dengan gaji maksimum pada *grade* sebelumnya.

Berikut merupakan interpretasi grafik pemetaan gaji UKM XYZ.

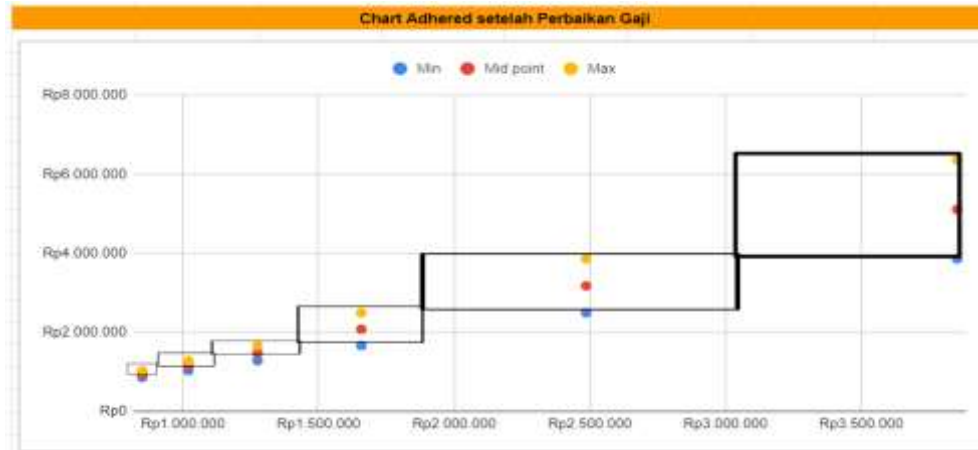


Sumber: Data diolah (2024)

Gambar 4. Grafik salary mapping sebelum perbaikan gaji

Tabel 3 merupakan pembetulan pemetaan gaji menggunakan metode skala ganda berurutan (*adhered*). Dengan menentukan nilai minimum gaji baru pada *grade* I sebesar Rp700.000,- disesuaikan dengan kemampuan UKM terkait. *Spread* pada *grade* I yang digunakan adalah 20%. Sehingga data tersebut membantu peneliti untuk menemukan hasil untuk gaji maksimum pada *grade* I sebesar Rp840.000,-. Pada metode skala ganda berurutan

(*adhered*), nilai maksimum pada *grade* sebelumnya akan menjadi nilai minimum pada *grade* selanjutnya sehingga tahapan dilanjutkan dengan menentukan besaran *spread* pada *grade* II, III, IV, V, dan VI yang dilanjutkan dengan mencari nilai maksimum untuk *grade* selanjutnya. Berikut pada Gambar 5 merupakan gambaran dalam bentuk grafik dari pembenahan gaji dengan metode skala ganda berurutan (*adhered*).



Sumber: Data diolah (2024)

Gambar 5. Grafik *salary mapping* metode *adhered*

Berdasarkan Gambar 5, grafik pemetaan gaji dengan metode skala ganda berurutan di atas memperlihatkan bahwa antar *grade* saling berhimpitan. Nilai maksimum pada *grade* sebelumnya kemudian menjadi nilai minimum pada *grade* setelahnya.

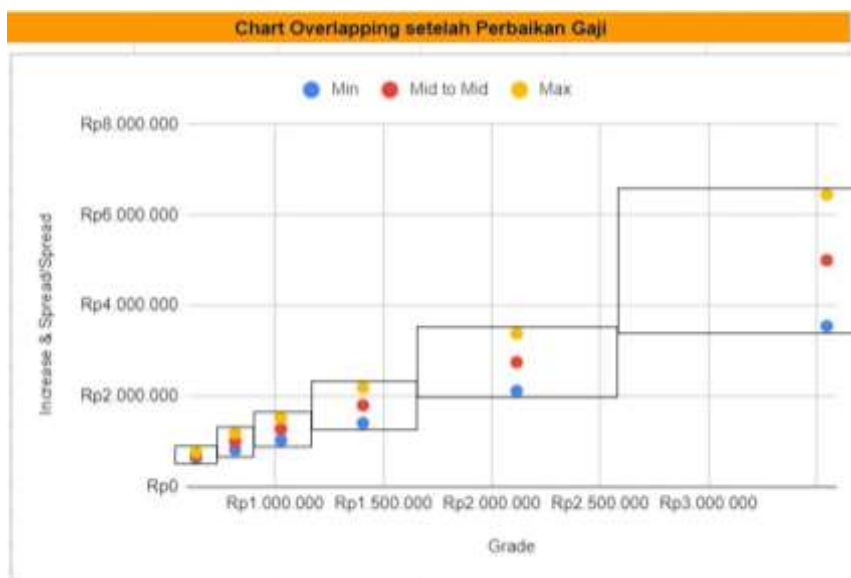
Metode pemetaan gaji selanjutnya adalah metode skala ganda tumpang tindih. Tahapannya dimulai dengan menentukan gaji minimum yang baru pada *grade* I dengan menetapkan *spread* pada setiap *grade* kemudian menentukan gaji maksimum dengan dihitung menggunakan $[(\text{gaji min} \times \text{spread}) + \text{gaji min}]$. Selanjutnya menentukan *midpoint*, *mid to mid*, dan gaji minimum baru pada *grade* selanjutnya dengan ketentuan kurang dari gaji maksimum *grade* sebelumnya agar saling tumpang tindih. Berikut disajikan *salary mapping* metode skala ganda tumpang tindih pada Tabel 3 .

Tabel 3. Pemetaan gaji metode skala ganda tumpang tindih

Grade	Jumlah Orang	Total Gaji	Range Gaji			Increase & Spread	
			Min	Midpoint	Max	Mid to Mid	Spread
VI	1	Rp6.500.000	Rp5.733.333	Rp8.600.000	Rp11.466.667	91,11%	100%
V	6	Rp30.900.000	Rp3.103.448	Rp4.500.000	Rp5.896.552	80,00%	90%
IV	4	Rp11.000.000	Rp1.754.386	Rp2.500.000	Rp3.245.614	78,57%	85%
III	8	Rp11.250.000	Rp1.120.000	Rp1.400.000	Rp1.680.000	40,00%	50%
II	7	Rp6.700.000	Rp869.565	Rp1.000.000	Rp1.130.435	25,00%	30%
I	8	Rp5.996.620	Rp700.000	Rp800.000	Rp840.000		20%
TOTAL		Rp72.166.666					

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 3 merupakan bentuk pembetulan gaji menggunakan metode skala ganda tumpang tindih (*overlapping*). Diinterpretasikan bahwa pada *grade I* sebelumnya telah ditentukan besaran gaji minimum Rp700.000 dengan *spread* 20% kemudian ditentukan nilai *spread* pada *grade II* sebesar 30%, *grade III* sebesar 50%, *grade IV* sebesar 85%, *grade V* sebesar 90%, dan *grade VI* sebesar 100%. Selanjutnya, pada *grade I* terlebih dahulu ditentukan besaran gaji maksimum dan didapatkan hasil sebesar Rp840.000. Kemudian ditemukan nilai *midpoint*, lalu ditentukan besaran *mid to mid* dan nilai minimum pada *grade* selanjutnya dengan ketentuan nilainya harus lebih kecil dari gaji maksimum pada *grade* sebelumnya yang telah ditemukan hasilnya. Metode ini dinilai memenuhi syarat dilihat dari persentase *mid to mid* setiap *grade* selalu lebih kecil dari persentase *spread*. Untuk memvisualisasikan bentuk dari metode skala ganda tumpang tindih ini disajikan pada Gambar 6.



Sumber: Data diolah (2024)

Gambar 6. Grafik pemetaan gaji metode skala tumpang tindih

Grafik di atas menunjukkan bahwa pada pemetaan gaji dengan metode skala ganda tumpang tindih terlihat lebih fleksibel jika dibandingkan pada pemetaan gaji dengan metode skala ganda berurutan pada Gambar 5. Hal tersebut dinilai karena pada metode skala ganda tumpang tindih nilai maksimum pada *grade I* dapat masuk pada *grade II*, dan nilai minimum pada *grade II* dapat masuk pada *grade I*, begitu pula pada *grade III, IV, V, dan VI*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil *in-depth interview* yang dilakukan diperoleh bahwa sebagian besar karyawan UKM XYZ memperoleh gaji pokok di bawah UMP DKI Jakarta dan UMK Jakarta Timur. *Job title* yang telah memperoleh gaji pokok di atas UMP DKI Jakarta dan UMK Jakarta Timur adalah COO, *manager*, dan *franchise relation*. Sedangkan, untuk *job title* yang

memperoleh gaji pokok di bawah UMP DKI Jakarta dan UMK Jakarta Timur adalah *operational leader, trainers, staff, social media admin, leader cabang, dan chef*.

Struktur upah lama yang dimiliki oleh UKM XYZ masih belum sesuai dengan aturan struktur skala upah. Hal ini ditunjukkan dari nilai *mid to mid* yang lebih besar dari *spread* dan nilai *spread* yang tidak berbanding lurus dengan kenaikan *grade*. Berdasarkan pembenahan upah yang telah dilakukan, jumlah kenaikan gaji menggunakan metode *adhered* sama dengan *overlapping*, yaitu Rp516.667. Peneliti lebih merekomendasikan UKM XYZ untuk melakukan struktur gaji baru dengan metode *overlapping* daripada *adhered*. Melalui metode *overlapping*, pemilik dapat menyesuaikan gaji pada karyawan lebih fleksibel sesuai dengan upah minimum dan maksimum yang ada pada *grade*-nya. Dengan metode ini, upah maksimum suatu *grade* tidak menjadi nilai upah minimum pada *grade* di atasnya.

DAFTAR REFERENSI

- Abadiyah, R., & Purwanto, D. (2016). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai bank di Surabaya. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*, 2(1), 49-66.
- Adeoye, A. O., & Elegunde, A. F. (2014). Compensation management and motivation: Cooking utensils for organisational performance. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(27), 88-98. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n27p88>
- Azhari, D. S., Afif, Z., & Sepriyanti, N. (2023). Penelitian Mixed Method Research untuk Disertasi. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 3(2), 8010-8025. <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i2.1339>
- Haditya, R. A., Musadieg, M. A. I., Nurtjahjono, G. E., & Administrasi, F. I. (2017). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja (Studi pada karyawan perusahaan daerah (Pd) Bank Perkreditan Rakyat (Bpr) Bank Daerah Lamongan). 51(1), 145-150.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kurnia, S., & Arifin, S. (2023). Pengelolaan gaji yang bijak untuk mengoptimalkan kinerja pada home industri Keripik Tempe Ceria Ngawi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 499-505. <https://doi.org/10.572349/neraca.v1i1.93>
- Martocchio, J. J. (2017). *Strategic Compensation: A Human Resource Management Approach* (9th ed.). Pearson.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2015). *Human Resource Management: Essential Perspectives* (7th ed.). Cengage Learning.
- Mujanah, S. (2019). *Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Katalog dalam Terbitan (Kdt), Manajemen Kompensasi*.

- Rachmawati, R., & Setyanto, A. I. (2015). Penerapan strategi kompensasi pada Stasiun Meteorologi Kelas I Hang Nadim Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 190-196.
- Salsabila, N. A., Rahmah, M., Nadwi, N. A., Satibi, M., & Kartika, L. (2023). Pembenahan struktur gaji karyawan Kedai ABC di Kota Bogor menggunakan metode point system. 1(3), 669-680.
- Sarfiah, S. N., Atmaja, H. E., & Verawati, D. M. (2019). *Jurnal REP (Riset Ekonomi Pembangunan)*, 4(1), 137-146.
- Yuliannisa, S. N., Basrindu, G., & Yani, A. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 2(1), 93-106.