

Analisis Sistem Kompensasi UKM XYZ dengan Metode *Adhered* dan *Overlapping*

Khansa Aristya Pramesti^{1*}, Shofi Kirana Aryati², Alysha Dzahabiyya Aurora Riyadi³,
Shafa Nabila⁴, Diah Pitaloka Saraswati⁵

¹⁻⁵ IPB University

Jl. Raya Dramaga, Babakan, Kec. Dramaga, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16680

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

Abstract: Every company has the responsibility to provide salaries to employees in accordance with applicable regulations. Providing wages according to standards aims to ensure that workers can earn sufficient income to meet the needs of a decent living. The compensation system is considered crucial in a company because it has a direct influence on employee motivation and performance. This research aims to analyze the compensation system in UKM XYZ, a company in the food and beverage industry. The data analysis method used is the salary mapping analysis method which includes the *Adhered* method and the *Overlapping* method. The research results show that the actual basic salary in UKM for several job titles is still below the West Java UMP. Based on the results of the comparative analysis of salary mapping according to the *adhered* and *overlapping* methods, it was found that the *overlapping* method is a salary mapping that is in accordance with the financial capabilities of UKM because it does not make much difference to the total salary available and the ability of UKM to afford this amount.

Keywords: *Adhered Method, Compensation, Overlapping Method, Salary Mapping*

Abstrak: Setiap perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memberikan gaji kepada karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pemberian upah sesuai standar bertujuan agar para pekerja dapat memperoleh penghasilan yang mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Sistem kompensasi dianggap krusial dalam sebuah perusahaan karena memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi dan kinerja para karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem kompensasi di UKM XYZ, sebuah perusahaan dibidang industri makanan dan minuman. Metode analisis data yang digunakan, yaitu metode analisis pemetaan gaji yang meliputi metode *adhered* (berhimpit) dan metode *overlapping* (tumpang tindih). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji pokok actual di UKM untuk beberapa job title masih berada dibawah UMP Jawa Barat. Berdasarkan hasil perbandingan analisis pemetaan gaji menurut metode *adhered* dan *overlapping* didapatkan bahwa metode *overlapping* menjadi pemetaan gaji yang sesuai dengan kemampuan finansial UKM karena tidak membawa perbedaan jauh dengan total gaji yang tersedia dan kemampuan UKM menyanggupi besaran tersebut.

Kata kunci: Kompensasi, Metode Berhimpit, Metode Tumpang Tindih, Pemetaan Gaji

LATAR BELAKANG

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai ganti dari kontribusi mereka terhadap perusahaan (Karyawati, 2024). Kompensasi dibedakan menjadi dua jenis yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial adalah salah satu bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka kepada organisasi (Fredriksz, 2017). Sistem kompensasi yang baik dianggap sebagai faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Hal ini dikarenakan kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab individu dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai kinerja yang lebih baik.

Penelitian ini mengambil objek UKM XYZ yang bergerak di bidang makanan dan minuman. Pemberian kompensasi berupa gaji kepada karyawan UKM XYZ masih terdapat

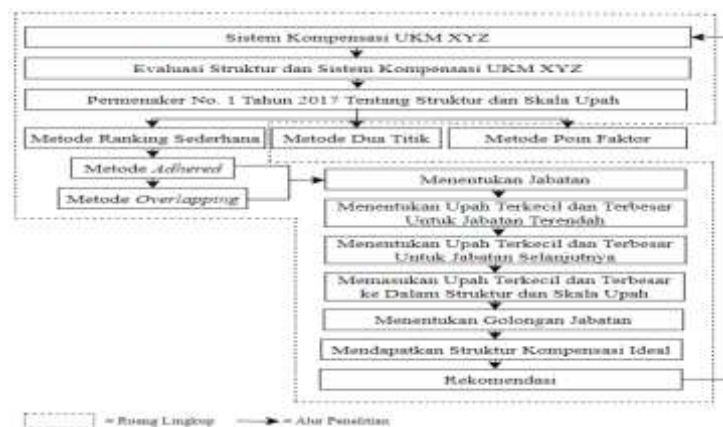
Received April 30, 2024; Accepted Mei 31, 2024; Published Juli 31, 2024

* Khansa Aristya Pramesti, khansaaristya@apps.ipb.ac.id

beberapa *job title* yang masih berada dibawah UMP Jawa Barat. Penelitian ini dilakukan untuk membenahi sistem kompensasi yang dilakukan dengan menganalisis menggunakan metode analisis pemetaan gaji (*salary mapping*) yang meliputi metode *Adhered* (berhimpit) dan metode *Overlapping* (tumpang tindih). Lingkup dan fokus penelitian ini berada di UKM XYZ, dengan tujuan menganalisis sistem kompensasi yang melibatkan faktor-faktor kompensasi dalam penentuan pemberian kompensasi kepada karyawan di organisasi tersebut. Metode penelitian mencakup wawancara dan pengisian kuesioner sebagai sumber data untuk menganalisis sistem kompensasi menggunakan pendekatan analisis pemetaan gaji, metode *adhered*, dan metode *overlapping* (Rizaldy, 2020). Dengan mempertimbangkan permasalahan yang dihadapi, penelitian ini difokuskan pada UKM XYZ untuk memberikan rekomendasi agar UKM dapat melakukan perbaikan pada sistem gaji guna meningkatkan efektivitas pemberian kompensasi.

METODE PENELITIAN

Kerangka Pemikiran



Sumber: Data diolah (2024)
Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data primer dan sekunder pada UKM PT XYZ. Data primer didapatkan dari hasil *in-depth interview* bersama pemilik UKM dan hasil kuesioner menggunakan Google Form kepada 31 orang karyawan. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui sumber literatur terkait manajemen kompensasi, dokumen yang berisi daftar identitas karyawan, rekap daftar gaji dan upah, serta data pendukung identitas perusahaan yang didapatkan dari Media Sosial Instagram UKM.

Metode Pengolahan dan Analisis Data

Dalam penelitian ini, sistem penyusunan kompensasi menggunakan metode ranking sederhana yang mencakup metode *adhered* (berhimpit) dan metode *overlapping* (tumpang tindih). Kedua metode tersebut digunakan berdasarkan Struktur dan Skala Upah (SSU) yang diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Pemenaker) No. 1 Tahun 2017 dengan

memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, serta kompetensi pekerja. Pada metode adhered, setiap jabatan memiliki tingkat upah yang berbeda dan tidak ada perpotongan antara tingkat upah dari setiap golongan jabatan. Sedangkan pada metode overlapping, dua atau lebih golongan jabatan yang berbeda dapat memiliki tingkat upah yang sama. Analisis data untuk penelitian ini menggunakan bantuan software berupa Microsoft Excel agar hasil analisis data dapat mudah dipahami.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum UKM

UKM XYZ merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri makanan dan minuman berupa restoran dan cafe keluarga dengan pemandangan pegunungan di Cisarua, Bogor. Restoran ini menyediakan berbagai jenis makanan seperti makanan khas padang, sunda, dan western. UKM XYZ terletak di Jalan Raya Puncak Gadog, Leuwimalang, Kecamatan Cisarua, Kabupaten Bogor, Jawa Barat dan telah berdiri sejak tahun 2018. UKM ini memiliki 31 karyawan yang terdiri dari satu karyawan manajer, dua karyawan admin, tiga *head chef*, enam *cook helper*, satu karyawan *checker*, dua karyawan kasir, enam karyawan *waitress*, tiga karyawan *bartender*, tiga karyawan juru parkir, dan dua karyawan *security*.



Sumber: Data UKM (2024)

Gambar 2. Struktur Organisasi UKM XYZ

Berdasarkan Gambar 2, jabatan Manager hanya memiliki 1 karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa UKM XYZ masih tergolong perusahaan yang baru berkembang dengan struktur organisasi yang masih terbilang kecil. Selanjutnya dilakukan analisis karakteristik pada responden berjumlah 31 orang yang merupakan karyawan pada UKM XYZ. Data untuk analisis karakteristik responden disajikan pada tabel 1 dan 2.

Tabel 1. Pendidikan Terakhir Karyawan

Pendidikan Terakhir	S1	D3	SMA	SMP	Subtotal
Manager	1				1
Admin		2			2
Chef		3			3
Chief Security			1		1
Cook Helper			6		6
Checker			1		1
Staf Purchasing		1	1		2
Kasir			2		2

Waiters		4	2	6
Bartender	2	1		3
Juru Parkir		1	2	3
Security		1		1
Total Karyawan	1	8	18	4
				31

Sumber: Data UKM (2024)

Tabel 1 menunjukkan pendidikan terakhir karyawan UKM XYZ di setiap kategori jabatan. Berdasarkan data yang disajikan, UKM XYZ banyak mempekerjakan karyawan dengan pendidikan terakhir SMA pada bagian operasional. Selain itu, jabatan Chef dan Admin memiliki jumlah karyawan dengan pendidikan terakhir D3 yang relatif banyak. Hal tersebut menunjukkan bahwa UKM XYZ membutuhkan karyawan dengan keahlian khusus di bidang dapur dan kasir.

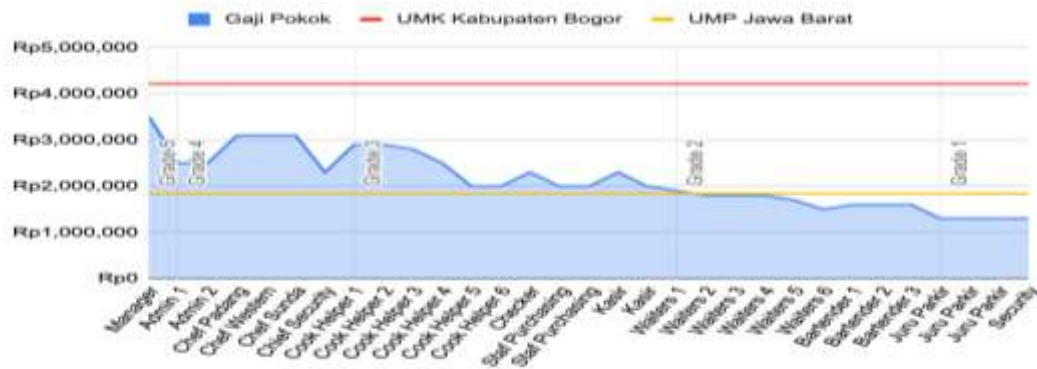
Tabel 2. Masa Kerja Karyawan pada UKM XYZ

Lama Bekerja	> 5 tahun	3 - 5 tahun	2 - 3 tahun	1 - 2 tahun	Subtotal
Manager	1				1
Admin		2			2
Chef	2	1			3
Chief Security		1			1
Cook Helper		2	3	1	6
Checker		1			1
Staf Purchasing			2		2
Kasir			1	1	2
Waiters			1	3	4
Bartender		2	1		3
Juru Parkir			2	1	3
Security			1		1
Total Karyawan	3	9	11	6	29

Sumber: Data UKM (2024)

Tabel 2 menunjukkan lama bekerja karyawan pada UKM XYZ di setiap kategori jabatan. Berdasarkan data yang telah disajikan, mayoritas karyawan memiliki masa bekerja selama 2 hingga 3 tahun pada UKM XYZ. Hal ini menunjukkan bahwa UKM XYZ memiliki banyak karyawan yang masih tergolong baru.

Selanjutnya dilakukan analisis perbandingan antara gaji pokok karyawan pada UKM XYZ dengan UMP dan UMK. Analisis ini dilakukan untuk memberikan informasi yang dapat digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan terkait dengan kompensasi di UKM XYZ. Gaji pokok dari masing-masing jabatan dibandingkan dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Bogor dan Upah Minimum Provinsi (UMP) Jawa Barat. Analisis mengenai perbandingan antara gaji pokok, UMK dan UMP dapat dilihat pada gambar 3.



Sumber: Data diolah (2024)

Gambar 3. Perbandingan Gaji Pokok dengan UMP dan UMK

Berdasarkan gambar tersebut, seluruh gaji pokok karyawan pada UKM XYZ belum mencapai UMK yang ditetapkan oleh Kabupaten Bogor. Jika dipresentasikan, 0% karyawan memiliki gaji di atas UMK, 61.2% karyawan memiliki gaji di antara UMK dan UMP, dan 38.7% karyawan memiliki gaji di bawah UMK. Meskipun begitu, gaji pokok dari 19 karyawan UKM XYZ telah berada di atas angka UMP Jawa Barat. Karyawan tersebut terdiri dari karyawan dengan jabatan manajer, admin, *chef*, *cook helper*, *chief security*, *checker*, staf *purchasing*, kasir, dan satu orang dari posisi *waitress*. Sementara itu, 12 karyawan lainnya seperti *waitress*, bartender, juru parkir, dan security memiliki gaji pokok di bawah UMP Jawa Barat.

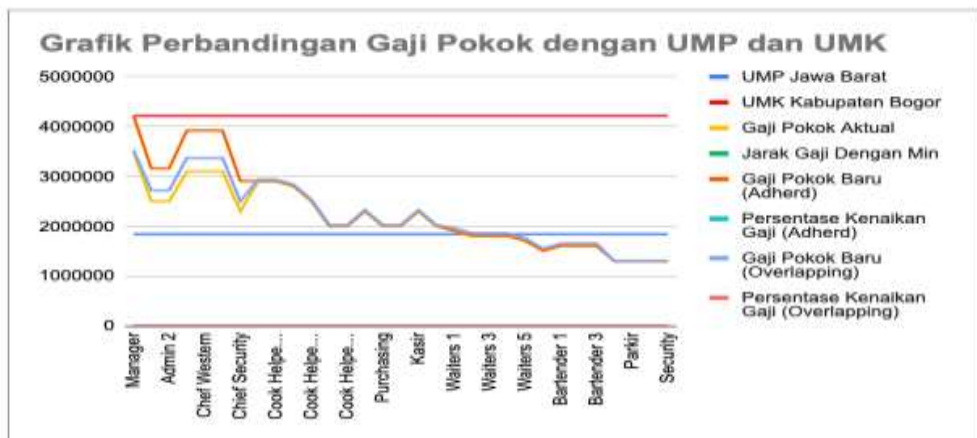
Salary Mapping Awal UKM XYZ

No.	Jabatan	Grade	Total Person	Total Salary	Actual			Actual	
					Min	Midpoint	Max	Mid to Mid	Spread
1.	Manager	V	1	Rp. 3.500.000	Rp. 3.500.000	Rp. 3.500.000	Rp. 3.500.000	29.63%	0.00%
2.	Supervisor	IV	7	Rp. 16.600.000	Rp. 2.300.000	Rp. 2.700.000	Rp. 3.100.000	10.20%	34.78%
3.	Staff	III	11	Rp. 25.700.000	Rp. 2.000.000	Rp. 2.450.000	Rp. 2.900.000	44.12%	45.00%
4.	Staff	II	8	Rp. 15.300.000	Rp. 1.500.000	Rp. 1.700.000	Rp. 1.900.000	30.77%	26.67%
5.	Staff	I	4	Rp. 5.200.000	Rp. 1.300.000	Rp. 1.300.000	Rp. 1.300.000		

Tabel 1. Salary Mapping Gaji Aktual pada UKM XYZ

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan hasil, sebagian besar gaji yang diberikan di setiap tingkatan belum ideal karena batas minimum yang masih terlalu rendah dan nilai *spread* dibawah standar (belum memenuhi). Semakin tinggi grade nya, semakin tinggi juga spread nya. Selain itu, nilai *mid to mid* masih belum sesuai dengan *spread* nya, nilai *mid to mid* tidak boleh lebih besar dari nilai *spread* pada masing-masing grade (tingkatan).



Sumber: Data diolah (2024)

Gambar 4. Grafik Salary Mapping terhadap UMP UMK

Faktor Kompensasi pada UKM XYZ

Kompensasi disebut juga imbalan dan dapat diartikan sebagai segala bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai kompensasi atas kontribusinya terhadap organisasi (Panggabean, 2002). Sedangkan faktor kompensasi menjadi dasar penentuan nilai jabatan (Ruky, 2002). Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut, dan perusahaan tidak mempertimbangkan gender melainkan kualifikasi ketika menentukan kompensasi. Penelitian ini memanfaatkan tiga karakteristik utama Korn Ferry Hay Group, yaitu *Know How*, *Problem Solving*, dan *Accountability*, untuk membantu dalam mengevaluasi faktor kompensasi. *Know How* mencakup semua pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja profesional yang dapat diterima. *Problem Solving* melibatkan pemanfaatan pengetahuan untuk mengidentifikasi, mendeskripsikan, dan menyelesaikan masalah. Hyman Management Consultant (1995) mendefinisikan *Accountability* sebagai kewajiban suatu pekerjaan untuk menghasilkan hasil yang spesifik dan menekankan pentingnya hasil tersebut bagi organisasi. Sehingga diperoleh 9 faktor beserta levelnya, diantaranya :

- a. Pendidikan Formal dengan 4 level
- b. Pengalaman Kerja dengan 4 level
- c. Kemampuan Hubungan Manusia dengan 3 level
- d. Pengambilan Keputusan dengan 5 level
- e. Kreativitas dengan 3 level
- f. Usaha Fisik dengan 4 level
- g. Presentasi Diri dengan 4 level
- h. Orientasi Pelanggan dengan 3 level
- i. Dampak terhadap Organisasi dengan 6 level

Salary Mapping UKM XYZ dengan Metode Adhered

Sistem penggajian pada UKM XYZ selama ini berdasarkan jabatan dan kinerja pegawainya. Pegawai dengan jabatan tinggi dan kinerja yang baik akan mendapatkan gaji yang lebih tinggi. Sistem penggajian dengan metode sederhana memungkinkan pegawai mendapatkan gaji yang sama jika memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama, sebaliknya apabila pegawai dengan tugas dan tanggung jawab yang berbeda akan dibayar dengan gaji yang berbeda (Fajarsari & Setiawati, 2024).

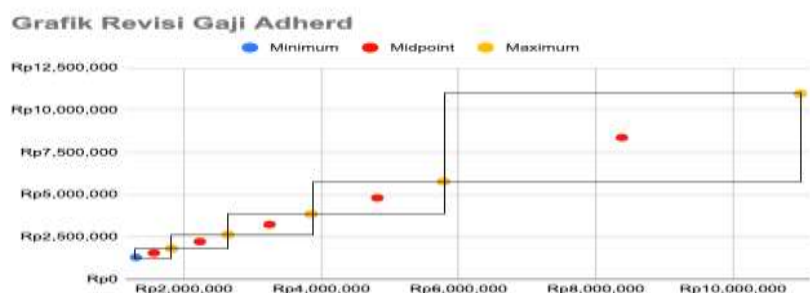
Hasil pembenahan gaji menggunakan metode sederhana, berhimpitan atau adhered pada UKM XYZ disajikan pada Tabel 4. Terlihat bahwa spread naik pada setiap grade. Gaji minimum pada grade 1 sebesar Rp1,300,000 dan besar spread 20%, dapat dilihat bahwa mid to mid dari semua grade telah memenuhi syarat, yaitu nilai mid to mid tidak lebih besar dari nilai spread. Sehingga diperoleh sistem pemberian kompensasi yang lebih ideal. Revisi gaji yang didapat dari metode adhered adalah sebesar Rp91,262,736 dengan kenaikan sebesar 37.65% dari gaji aktual.

Tabel 4. Salary Mapping Metode Adhered pada UKM XYZ

No	Jabatan	Grade	Total Persons	Total Salary	Adhered			Adhered	
					Min	Midpoint	Max	Mid to Mid	Spread
1	Manager	V	1	Rp5,779,410	Rp5,779,410	Rp8,380,145	Rp10,980,879	74.00%	90.00%
2	Superviaor	IV	7	Rp27,808,176	Rp3,852,940	Rp4,816,175	Rp5,779,410	48.37%	50.00%
3	Staff	III	11	Rp33,911,150	Rp2,639,000	Rp3,245,970	Rp3,852,940	45.59%	46.00%
4	Staff	II	8	Rp18,564,000	Rp1,820,000	Rp1,820,000	Rp2,639,000	42.92%	45.00%
5	Staff	I	4	Rp5,200,000	Rp1,300,000	Rp1,560,000	Rp1,820,000		40%

Sumber: Data diolah (2024)

Pada Gambar 5 terlihat grafik dari pembenahan gaji menggunakan metode adhered, dimana pada metode ini gaji minimum pada grade sebelumnya akan menjadi gaji maksimum pada level selanjutnya. Hal ini terlihat pada nilai maksimum pada grade 1 sama dengan nilai minimum pada grade 2, nilai maksimum pada grade 2 sama dengan nilai minimum pada grade 3, nilai maksimum pada grade 3 sama dengan nilai minimum pada grade 4, dan seterusnya hingga grade 5.



Sumber: Data diolah (2024)

Gambar 5. Grafik Salary Mapping Metode Adhered pada UKM XYZ

Salary Mapping UKM XYZ dengan Metode Overlapping

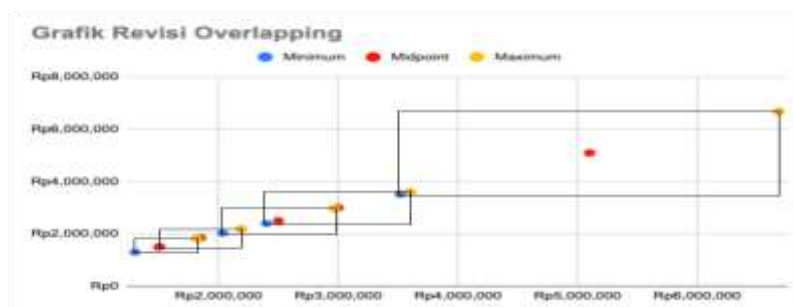
Pada tabel 5 terlihat pembenahan gaji dengan menggunakan metode tumpang tindih atau overlapping. Dari tabel tersebut terdapat perbedaan dari pembenahan gaji antara metode adhered dengan metode overlapping. Dengan menetapkan midpoint sebesar Rp1,500,000, didapat nilai spread yang telah memenuhi syarat, yaitu lebih lebih dari nilai mid to mid. Pada pembenahan gaji dengan metode ini, hasil revisi gaji sebesar Rp67,560,948 dengan kenaikan sebesar 1.90%. Besar kenaikan ini adalah yang paling mendekati angka ideal sebesar 1.60% yang didapat dengan menghitung total gaji aktual x (tingkat inflasi + UMP + UMK) /3).

Tabel 5. Salary Mapping Metode Overlapping pada UKM XYZ

No	Jabatan	Grade	Total Persons	Total Salary	Overlapping			Overlapping	
					Min	Midpoint	Max	Mid to Mid	Spread
1	Manager	V	1	Rp3,517,241	Rp3,517,241	Rp5,100,000	Rp6,682,759	70.00%	90.00%
2	Supervisor	IV	7	Rp17,321,739	Rp2,400,000	Rp3,000,000	Rp3,600,000	20.00%	50.00%
3	Staff	III	11	Rp26,117,886	Rp2,032,520	Rp2,500,000	Rp2,967,480	35.14%	46.00%
4	Staff	II	8	Rp15,404,082	Rp1,510,204	Rp1,850,000	Rp2,189,796	23%	45.00%
5	Staff	I	4	Rp5,200,000	Rp1,300,000	Rp1,500,000	Rp1,820,000		40%

Sumber: Data diolah (2024)

Gambar 6 menunjukkan grafik dari pembenahan gaji menggunakan metode overlapping. Metode ini berbeda dengan metode adhered. Perbedaannya adalah nilai maksimum grade sebelumnya lebih besar dari nilai minimum pada grade berikutnya. Hal ini terlihat pada nilai maksimum grade 1 lebih besar dari nilai minimum pada grade 2, nilai maksimum pada grade 2 lebih besar dari nilai minimum pada grade 3, nilai maksimum pada grade 3 lebih besar dari nilai minimum pada grade 4, dan seterusnya hingga grade 5.



Sumber: Data diolah (2024)

Gambar 6. Grafik Salary Mapping Metode Overlapping pada UKM XYZ

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa gaji pokok *actual* di UKM untuk beberapa job title masih berada dibawah UMP Jawa Barat. Sedangkan, jika dibandingkan dengan UMK Kabupaten Bogor hanya job title Manajer saja yang berada diatas UMK. Dengan membandingkan analisis pemetaan gaji

menurut metode adhered dan overlapping, maka dapat ditentukan bahwa pemetaan gaji yang sesuai dengan kemampuan finansial UKM adalah pemetaan gaji menurut metode overlapping karena tidak membawa perbedaan jauh dengan total gaji yang tersedia dan kemampuan UKM menyanggupi besaran tersebut.

DAFTAR REFERENSI

- Alawiya, N., Yuliantiningsih, A., & Sudrajat, T. (2013). Kebijakan remunerasi pegawai negeri sipil. *Jurnal Dinamika Hukum*, 13(2), 210–216.
- Anwar, H. M. (2021). Dampak gaji dan motivasi kerja terhadap produktivitas guru Madrasah Aliyah. *SERAMBI: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis Islam*, 3(3), 178–184.
- Fajarsari, I. M., & Setiawati, A. O. (2024). Analisis sistem penggajian menggunakan skala ganda berurutan dengan metode ranking sederhana pada pengalengan ikan CV Harvest. *Co-Value: Jurnal Ekonomi, Koperasi & Kewirausahaan*, 14(9), 1258–1268.
- Fredriksz, G. (2017). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(2), 143–152.
- Hasni, N. (2020). Pengaruh gaji terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Kredit Plus di Kota Makassar. *Jurnal Ekonomika*, 4(2), 50–59.
- Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2017). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah.
- Mu'minin, A., Katili, P. B., & Umami, N. (2017). Penentuan grade jabatan setingkat staf menggunakan Hay Job Evaluation Methods. *Jurnal Teknik Industri*, 5(3), 203–209.
- Panggabean, M. (2004). *Manajemen sumber daya manusia* (2nd ed.). Ghalia Indonesia.
- Rizaldy, A. (2020). Analisis dan perancangan job value berbasis kebutuhan hidup layak pekerja industri ritel di Bogor. <http://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/103925>
- Ruky, A. S. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Gramedia Pustaka Utama.
- Syafruddin, M. R. A., Saputri, D. A., Zahro, V. L., Zega, N. A. P., & Sugiarti, M. (2021). Analisis sistem kompensasi berbasis job value pada UMKM: Studi kasus PT XY di Depok, Jawa Barat. *KOLEGIAL*, 9(2), Article 2.