

Jurnal Pijar
Studi Manajemen dan Bisnis

<https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/pmb>

Vol. 4 No. 4, 2026, Hal. 296 - 306

ISSN 2963-0606 (Online)

ISSN 2964-9749 (Print)

**EVALUASI DAN PERANCANGAN STRUKTUR DAN SKALA UPAH
KARYAWAN PT BUMI S MENGGUNAKAN METODE DUA TITIK**

**Reinhart Sianturi¹, An Nisaa As Sabirina², Rizal Abil Arkom³, Sasi Puspita
Ningrum⁴**
IPB University

Abstrak | Ketidakteraturan dalam struktur dan skala upah serta ketiadaan sistem evaluasi jabatan yang terstandarisasi dapat menyebabkan ketidaksesuaian antara nilai pekerjaan dan kompensasi, sehingga menimbulkan potensi ketidakadilan internal. Permasalahan tersebut terjadi pada PT Bumi S yang masih menerapkan sistem kompensasi sederhana dan belum berbasis nilai jabatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sistem kompensasi yang berlaku serta merancang struktur dan skala upah yang lebih sistematis dan adil. Penelitian menggunakan pendekatan *mixed methods* melalui kuesioner dan wawancara kepada manajer dan karyawan. Analisis dilakukan menggunakan metode *job value*, *job grading*, dan *salary mapping*, serta perancangan struktur gaji menggunakan metode dua titik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur gaji yang ada belum memiliki rentang yang jelas dan belum mencerminkan perbedaan tanggung jawab antar jabatan, meskipun seluruh tingkat gaji telah berada di atas UMP dan UMK. Penerapan metode dua titik menghasilkan struktur dan skala upah yang lebih terstruktur dengan empat golongan jabatan dan rentang gaji minimum, tengah, dan maksimum yang meningkat secara proporsional. Hasil ini menunjukkan bahwa perancangan struktur gaji berbasis nilai pekerjaan dapat meningkatkan keadilan internal, konsistensi penggajian, serta mendukung peningkatan motivasi dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *job grading*, kompensasi, metode dua titik, *salary mapping*, struktur gaji,

Abstract | *The absence of a structured salary system and a standardized job evaluation framework may lead to a misalignment between job value and employee compensation, potentially resulting in internal inequity. This issue is evident at PT Bumi S, where the existing compensation system remains relatively informal and is not fully based on systematic job valuation. This study aims to evaluate the current compensation system and to develop a more structured and equitable salary structure based on job value. A mixed-methods approach was employed, combining questionnaire data and in-depth interviews with managers and employees. The analysis was conducted using job value assessment, job grading, and salary mapping to examine the existing pay structure, followed by the application of the two-point method to design salary ranges across job levels. The findings indicate that the current salary structure lacks clear differentiation and does not adequately reflect variations in job responsibilities, although all wage levels exceed the regional minimum wage standards. The proposed structure establishes four job grades with defined minimum, midpoint, and maximum salary ranges that increase proportionally across levels. These results suggest that a job value-based salary structure can enhance internal equity, improve compensation consistency, and support higher levels of employee motivation and performance.*

Keywords: *compensation, job grading, salary mapping, salary structure, two-point method*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan mempertahankan daya saing. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah sistem kompensasi, karena kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai imbalan atas kontribusi karyawan, tetapi juga sebagai instrumen manajerial untuk meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan (Montalvo-Arroyo et al., 2026). Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang sistem kompensasi yang adil, transparan, dan selaras dengan nilai pekerjaan masing-masing posisi.

Dalam praktiknya, banyak organisasi menghadapi tantangan dalam menentukan struktur gaji yang tepat. Struktur gaji yang tidak disusun secara sistematis dapat menyebabkan ketidakseimbangan kompensasi antar jabatan, ketidakjelasan rentang gaji, serta potensi ketidakadilan internal di dalam organisasi. Kondisi tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan dan berdampak pada menurunnya kinerja serta komitmen terhadap organisasi. Sistem remunerasi pada dasarnya merupakan hasil kompromi antara ekspektasi karyawan terhadap tingkat upah dan kemampuan finansial organisasi, serta dipengaruhi oleh dinamika pasar tenaga kerja dan permintaan terhadap kompetensi tertentu (Koziol & Mikos, 2020). Apabila hubungan antara nilai pekerjaan dan tingkat gaji tidak dikelola dengan baik, maka dapat terjadi distorsi dalam struktur pengupahan yang merugikan baik karyawan maupun perusahaan.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, perusahaan perlu melakukan evaluasi jabatan secara sistematis sebagai dasar dalam perancangan struktur gaji yang lebih adil dan rasional. Evaluasi jabatan bertujuan untuk menentukan nilai relatif suatu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan lainnya di dalam organisasi, sehingga dapat dijadikan dasar dalam menentukan tingkat kompensasi yang sesuai. Salah satu pendekatan yang umum digunakan dalam pengelolaan kompensasi adalah analisis nilai pekerjaan dan pengelompokan jabatan melalui job grading. Melalui proses tersebut, organisasi dapat mengelompokkan pekerjaan berdasarkan tingkat tanggung jawab, kompleksitas, dan kontribusi terhadap organisasi sehingga tercipta keadilan internal dalam sistem penggajian (Rahman et al., 2023).

Selain evaluasi jabatan, perusahaan juga dapat melakukan analisis struktur gaji melalui metode salary mapping untuk mengetahui kondisi distribusi gaji yang berlaku di dalam organisasi. Salary mapping digunakan untuk memetakan posisi gaji karyawan terhadap rentang gaji yang ideal sehingga dapat diketahui apakah terjadi kesenjangan atau ketidaksesuaian antara nilai pekerjaan dan kompensasi yang diterima karyawan. Analisis ini menjadi langkah penting dalam proses perbaikan sistem kompensasi karena dapat memberikan gambaran mengenai tingkat penyebaran gaji serta hubungan antar tingkat jabatan dalam organisasi. Dengan demikian, perusahaan dapat mengidentifikasi kebutuhan penyesuaian struktur gaji agar lebih konsisten dan sesuai dengan nilai pekerjaan.

Salah satu metode yang dapat digunakan dalam merancang struktur gaji adalah metode dua titik. Metode ini digunakan untuk menentukan rentang gaji minimum dan maksimum berdasarkan nilai pekerjaan yang telah dihitung sebelumnya. Pendekatan ini memungkinkan perusahaan untuk menyusun struktur gaji yang lebih sistematis dan terstruktur, sekaligus memberikan fleksibilitas dalam pengelolaan kompensasi bagi karyawan dengan tingkat pengalaman atau kinerja yang berbeda dalam satu kelompok jabatan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penggunaan metode job grading dan salary mapping yang dikombinasikan dengan metode dua titik dapat membantu organisasi merancang sistem kompensasi yang lebih ideal dan sesuai dengan kemampuan perusahaan serta standar upah yang berlaku (Rahman et al., 2023).

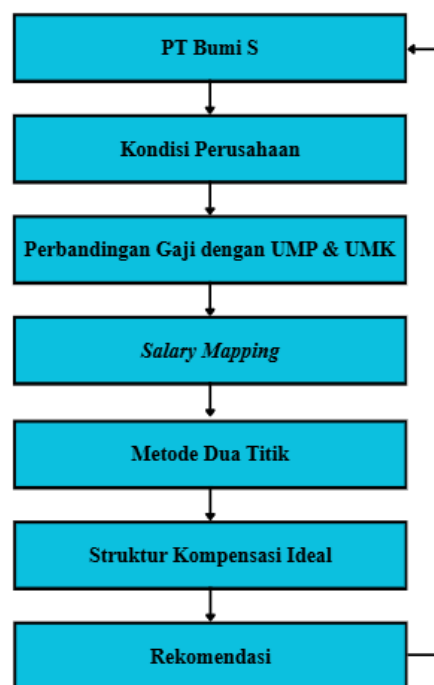
Berdasarkan uraian tersebut, evaluasi terhadap sistem kompensasi yang ada menjadi langkah penting untuk memastikan bahwa struktur gaji yang diterapkan telah mencerminkan

keadilan internal serta mendukung efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kondisi struktur gaji yang berlaku di PT Bumi S. serta merancang struktur gaji yang lebih sistematis dengan menggunakan pendekatan job value, job grading, salary mapping, dan metode dua titik. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam mengembangkan sistem kompensasi yang lebih adil, transparan, dan selaras dengan nilai pekerjaan setiap jabatan.

Metode

Penelitian ini dirumuskan dengan menggunakan metode Penelitian ini menggunakan pendekatan mixed methods. Menurut Harahap (2025) mixed methods merupakan pendekatan penelitian yang menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif dalam satu penelitian untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terhadap fenomena yang diteliti. Dalam penelitian ini, data kuantitatif diperoleh melalui survei atau kuesioner yang disebarakan kepada responden, sedangkan data kualitatif diperoleh melalui wawancara untuk menggali informasi secara lebih mendalam terkait permasalahan penelitian. Dengan menggunakan survei dan wawancara, peneliti dapat memperoleh data yang lebih lengkap sehingga hasil penelitian menjadi lebih mendalam dan komprehensif.

Dalam proses penyusunannya, peneliti terlebih dahulu menentukan perusahaan yang akan dijadikan sebagai objek penelitian. Pada penelitian ini, perusahaan yang dipilih adalah PT Bumi S. Pemilihan PT Bumi S didasarkan pada pertimbangan bahwa perusahaan tersebut memiliki jumlah karyawan yang cukup sehingga memungkinkan peneliti memperoleh data yang relevan untuk dianalisis. Selain itu, kondisi perusahaan dinilai sesuai dengan topik penelitian yang sedang dikaji. Berdasarkan hal tersebut, kerangka pemikiran dalam penelitian ini disusun untuk menggambarkan alur hubungan antara konsep yang diteliti. Bentuk kerangka pemikiran tersebut kemudian disajikan dalam bentuk diagram yang dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran pada Gambar 1 menunjukkan alur penelitian yang diawali dengan penentuan PT Bumi S. sebagai objek penelitian. Tahap pertama dilakukan dengan mengidentifikasi profil perusahaan untuk memperoleh gambaran umum mengenai kondisi dan

kegiatan perusahaan. Selanjutnya dilakukan pemahaman terhadap struktur organisasi PT Bumi S. yang berkaitan dengan pembagian tugas, tanggung jawab, serta posisi jabatan karyawan di dalam perusahaan. Tahap berikutnya adalah menganalisis metode kompensasi yang diterapkan perusahaan sebagai dasar dalam menentukan nilai suatu pekerjaan. Setelah itu dilakukan proses job value dan job grading untuk mengetahui tingkat nilai dari setiap jabatan yang ada. Hasil penilaian tersebut kemudian digunakan dalam proses salary mapping guna memetakan struktur gaji karyawan secara lebih sistematis.

Dalam penelitian ini, pemetaan gaji dilakukan menggunakan metode dua titik untuk menentukan rentang gaji pada setiap tingkat jabatan. Penerapan metode ini mengacu pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah (hlm. 6–15). Metode tersebut diharapkan dapat menghasilkan sistem kompensasi yang lebih adil, terstruktur, dan efektif bagi karyawan di PT Bumi S.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari manajer dan beberapa karyawan PT Bumi S. melalui pengisian kuesioner serta wawancara. Sementara itu, data sekunder merupakan data yang tidak diperoleh secara langsung oleh peneliti dan digunakan sebagai sumber pendukung untuk melengkapi data primer. Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber seperti jurnal ilmiah, buku, serta literatur lain yang relevan dengan topik kompensasi.

Hasil dan Pembahasan

Kondisi Aktual Sistem Kompensasi

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara dengan pihak manajemen serta beberapa karyawan, diketahui bahwa sistem kompensasi yang saat ini diterapkan di PT Bumi S. masih bersifat relatif sederhana dan belum sepenuhnya terstruktur. Penentuan besaran gaji pada sebagian besar posisi masih mempertimbangkan faktor-faktor umum seperti pengalaman kerja, masa kerja, serta kebijakan internal perusahaan. Pendekatan tersebut memberikan fleksibilitas dalam penentuan gaji, namun berpotensi menimbulkan ketidakkonsistenan dalam struktur penggajian antar jabatan.

Selain itu, perusahaan saat ini belum memiliki sistem penilaian nilai jabatan yang terstandarisasi untuk menentukan tingkat kontribusi masing-masing pekerjaan terhadap organisasi. Penentuan tingkat jabatan masih didasarkan pada struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan secara umum tanpa adanya pengukuran kuantitatif terhadap faktor-faktor pekerjaan seperti tingkat tanggung jawab, kompleksitas tugas, serta pengaruh pekerjaan terhadap organisasi. Kondisi ini menyebabkan perbedaan nilai pekerjaan antar jabatan belum sepenuhnya tercermin dalam sistem penggajian yang berlaku.

Dari sisi struktur gaji, perusahaan juga belum memiliki pengelompokan jabatan atau rentang gaji yang jelas. Beberapa jabatan dengan tingkat tanggung jawab yang berbeda masih berada pada kisaran gaji yang relatif berdekatan. Hal ini menunjukkan bahwa struktur penggajian yang ada belum sepenuhnya mencerminkan perbedaan tingkat tanggung jawab dan kontribusi pekerjaan. Selain itu, perusahaan juga belum melakukan pemetaan distribusi gaji secara sistematis untuk melihat kesesuaian antara nilai pekerjaan dan kompensasi yang diterima oleh karyawan.

Secara keseluruhan, kondisi tersebut menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan saat ini masih memiliki keterbatasan dalam hal struktur, konsistensi, dan dasar penentuan gaji antar jabatan. Kondisi ini menjadi salah satu faktor yang mendorong perlunya evaluasi terhadap sistem kompensasi yang berlaku agar perusahaan dapat memiliki struktur penggajian yang lebih jelas dan mencerminkan nilai pekerjaan secara lebih objektif.

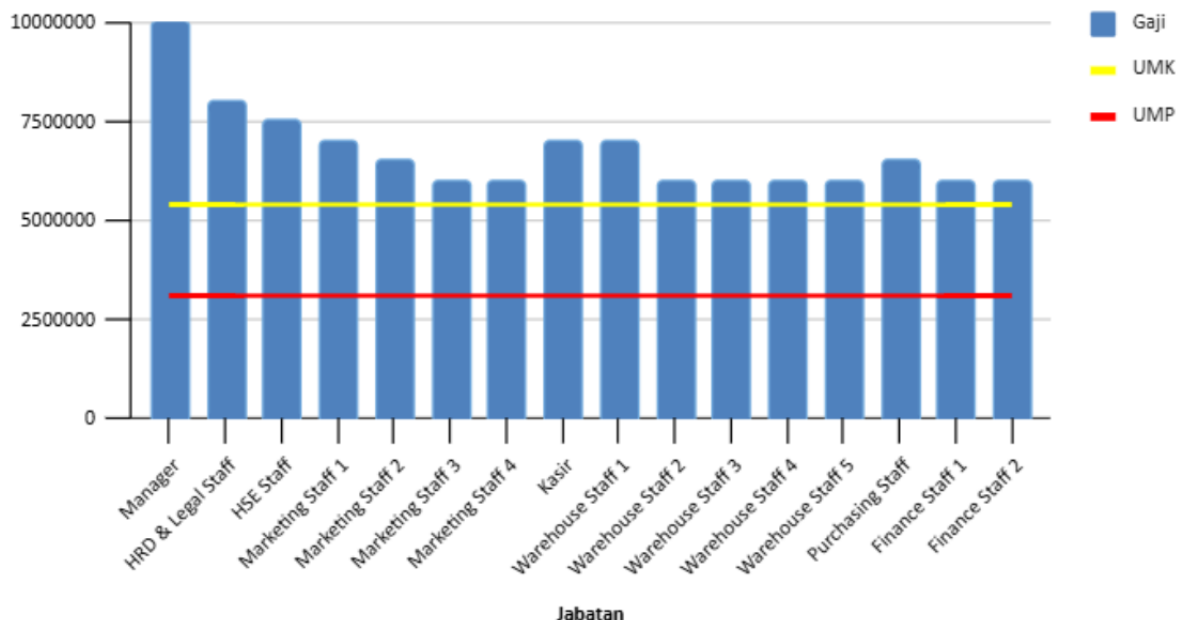
Perbandingan Gaji dengan UMP dan UMK

Sebagai bagian dari evaluasi sistem kompensasi, perlu dilakukan perbandingan antara tingkat gaji karyawan perusahaan dengan standar upah minimum yang berlaku di wilayah operasional perusahaan. Upah minimum menjadi salah satu acuan penting dalam menentukan kelayakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Pada tahun 2026, Upah Minimum Provinsi (UMP) Banten ditetapkan sebesar Rp3.100.881, sedangkan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Tangerang ditetapkan sebesar Rp5.399.405.

Berdasarkan data gaji karyawan yang diperoleh dari perusahaan, diketahui bahwa seluruh posisi pekerjaan di PT Bumi S. memiliki tingkat gaji yang berada di atas standar upah minimum yang berlaku. Posisi dengan tingkat gaji tertinggi adalah Manager dengan gaji sebesar Rp10.000.000, diikuti oleh HRD & Legal Staff sebesar Rp8.000.000, serta HSE Staff sebesar Rp7.500.000. Sementara itu, beberapa posisi lain seperti Marketing Staff, Warehouse Staff, dan Finance Staff memiliki kisaran gaji antara Rp6.000.000 hingga Rp7.000.000. Posisi dengan gaji terendah dalam perusahaan adalah beberapa staf operasional seperti Marketing Staff 3 dan 4, Warehouse Staff, serta Finance Staff yang menerima gaji sebesar Rp6.000.000 per bulan.

Jika dibandingkan dengan UMP Banten, seluruh tingkat gaji karyawan perusahaan berada jauh di atas batas minimum yang ditetapkan pemerintah. Bahkan gaji terendah dalam perusahaan sebesar Rp6.000.000 masih hampir dua kali lipat lebih tinggi dibandingkan dengan UMP. Hal yang sama juga terlihat ketika dibandingkan dengan UMK Tangerang, di mana seluruh gaji karyawan masih berada di atas standar upah minimum kabupaten/kota yang berlaku.

Meskipun demikian, perbandingan dengan UMP dan UMK hanya memberikan gambaran mengenai kepatuhan perusahaan terhadap standar minimum pengupahan yang ditetapkan pemerintah. Analisis tersebut belum sepenuhnya mencerminkan tingkat keadilan internal dalam struktur penggajian perusahaan. Oleh karena itu, selain memastikan bahwa gaji berada di atas standar minimum, perusahaan juga perlu memperhatikan kesesuaian antara tingkat gaji dengan nilai pekerjaan, tanggung jawab jabatan, serta kontribusi masing-masing posisi dalam organisasi. Data perbandingan gaji pokok, UMP, dan UMK Banten disajikan pada Gambar 2.



Gambar 2. Perbandingan gaji pokok, UMP, dan UMK
 Sumber: Data diolah (2026)

Salary Mapping Gaji Aktual

Pemetaan gaji aktual dilakukan untuk mengetahui distribusi gaji karyawan pada setiap *grade* jabatan di PT Bumi S. Proses ini bertujuan untuk melihat kondisi gaji yang berlaku saat ini berdasarkan jumlah karyawan dan besaran gaji pada masing-masing *grade*. Hasil pemetaan gaji aktual tersebut disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Salary Mapping Gaji Aktual

Grade	Total Person	Total Salary (Rp)	Actual Salary (Rp)		
			Min	Mid	Max
IV	1	10.000.000,00	10.000.000,00	10.000.000,00	10.000.000,00
III	2	15.500.000,00	7.500.000,00	7.750.000,00	8.000.000,00
II	7	44.000.000,00	6.000.000,00	6.000.000,00	7.000.000,00
I	6	38.000.000,00	6.000.000,00	6.000.000,00	7.000.000,00

Sumber: Data diolah, 2026

Perhitungan Struktur Gaji dengan Metode Dua Titik

Dalam perhitungan struktur gaji dengan metode dua titik, data upah karyawan terlebih dahulu diurutkan dari yang terendah hingga yang tertinggi. Berikut hasil pengurutan data upah tersebut disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Daftar Jabatan dan Upah Berdasarkan Urutan Upah

Nomor Urut	Nama	Jabatan	Upah (Rp)
1	Mukhlis	Warehouse Staff	6.000.000,00
2	Masduki	Warehouse Staff	6.000.000,00
3	Rustam	Warehouse Staff	6.000.000,00
4	Akbar	Warehouse Staff	6.000.000,00
5	Tasmin	Marketing Staff	6.000.000,00
6	Fadlin	Marketing Staff	6.000.000,00
7	Ilham	Finance Staff	6.000.000,00
8	Asmarahadi	Finance Staff	6.000.000,00
9	Pascalis Eben M	Marketing Staff	6.500.000,00
10	Bambang Supriadin	Purchasing Staff	6.500.000,00
11	Ansari	Warehouse Staff	7.000.000,00
12	Astiami	Kasir	7.000.000,00
13	Tony Sugiarna	Marketing Staff	7.000.000,00
14	M. Ansyar	HSE Staff	7.500.000,00
15	Hidayat	HRD & Legal Staff	8.000.000,00
16	Ashar	Manager	10.000.000,00

Sumber: Data diolah, 2026

Setelah dilakukan pengurutan upah dari yang terendah hingga yang tertinggi, tahap selanjutnya adalah menentukan jumlah golongan jabatan. Penentuan ini dilakukan dengan mengelompokkan data jabatan berdasarkan nomor urutan upah yang telah disusun sebelumnya. Hasil pengelompokan golongan jabatan dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Golongan Jabatan

Nomor Urut	Golongan Jabatan
1-8	1
9-13	2
14-15	3
16	4

Sumber: Data diolah, 2026

Setelah golongan jabatan ditentukan, tahap selanjutnya adalah menetapkan rentang untuk masing-masing golongan jabatan. Penentuan rentang ini dilakukan berdasarkan klasifikasi jabatan yang ada sehingga setiap golongan memiliki batas rentang gaji yang berbeda. Hasil penentuan rentang golongan jabatan dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Rentang Golongan Jabatan

Nomor Urut	Klasifikasi Jabatan	Golongan Jabatan	Rentang
1-8	Staff	1	40%
9-15	Supervisory	2 - 3	70%
16	Managerial	4	100%

Sumber: Data diolah, 2026

Setelah rentang untuk masing-masing golongan jabatan ditetapkan, tahap selanjutnya adalah menyusun tabel struktur dan skala upah menggunakan metode dua titik. Pada tahap ini ditentukan nilai upah terkecil, upah tengah, dan upah terbesar untuk setiap golongan jabatan berdasarkan rentang yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil penyusunan struktur dan skala upah tersebut disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Tabel Struktur dan Skala Upah dengan Upah Tengah Terendah dan Upah Tengah Tertinggi

Rentang	Golongan Jabatan	Upah Terkecil (Rp)	Upah Tengah (Rp)	Upah Terbesar (Rp)
40%	1		6.000.000,00	
70%	2			
70%	3			
100%	4		10.000.000,00	

Sumber: Data diolah, 2026

Perhitungan upah tengah antara upah tengah terendah dan upah tengah tertinggi dilakukan dengan menggunakan persamaan garis lurus $Y = a + b(x)$. Penyusunan struktur dan skala upah ini mengacu pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah

Koordinat Titik (X, Y)

Titik A → $X_1 = \text{Golongan Jabatan} = 1$
 $Y_1 = \text{upah tengah terendah} = 6.000.000$
 Titik B → $X_4 = \text{Golongan Jabatan} = 4$
 $X_4 = \text{upah tengah tertinggi} = 10.000.000$

Hitung besaran b dengan mengurangkan persamaan 2 dengan persamaan 1:

$$\text{Persamaan 2} \rightarrow 10.000.000 = a + b(4)$$

$$\text{Persamaan 1} \rightarrow 6.000.000 = a + b(1)$$

$$4.000.000 = b(3)$$

$$b = 4.000.000 : 3$$

$$b = 1.333.333,333$$

Hitung besaran a dengan memasukkan nilai b (1.333.333,333) pada persamaan 1.

Persamaan 1 \rightarrow $6.000.000 = a + 1.333.333,333$ (1)

$$a = 6.000.000 + 1.333.333,333$$

$$a = 4.666.666,667$$

Hitung upah tengah dari Golongan Jabatan 2:

Persamaan garis lurus \rightarrow $Y_2 = a + b(X_2)$

$$Y_2 = 4.666.666,667 + 1.333.333,333$$
 (2)

$$Y_2 = 7.333.333$$

Dengan demikian upah tengah dari Golongan Jabatan 2 yaitu Rp 7.333.333,00

Dengan cara yang sama, hitung upah tengah untuk Golongan Jabatan 3 sampai dengan 4 sehingga diperoleh hasil sebagaimana disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Tabel Struktur dan Skala Upah dengan Upah Tengah pada Setiap Golongan Jabatan

Rentang	Golongan Jabatan	Upah Terkecil (Rp)	Upah Tengah (Rp)	Upah Terbesar (Rp)
40%	1		6.000.000,00	
70%	2		7.333.333,00	
70%	3		8.666.667,00	
100%	4		10.000.000,00	

Sumber: Data diolah, 2026

Hitung upah terkecil dan upah terbesar masing-masing Golongan Jabatan dengan menggunakan rumus-rumus pada Tabel Rumus Skala Upah.

$$\text{Upah terkecil} = \frac{2 \times \text{Upah tengah}}{\text{rentang} + 2}$$

$$\text{Upah terbesar} = \frac{(2 \times \text{Upah tengah}) \times (\text{rentang} + 1)}{\text{rentang} + 2}$$

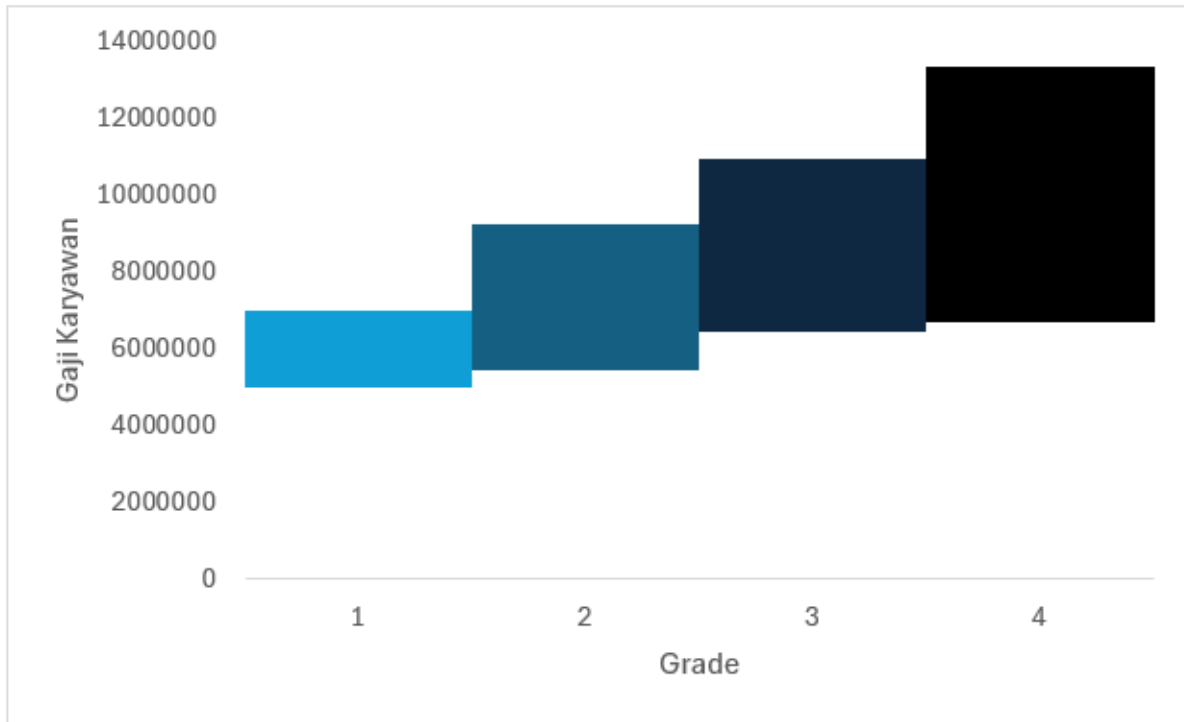
Dengan demikian, Struktur dan Skala Upah untuk usaha ritel kimia dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Tabel Struktur dan Skala Upah Usaha Ritel Kimia dengan Metode Dua Titik

Golongan Jabatan	Upah Terkecil (Rp)	Upah Tengah (Rp)	Upah Terbesar (Rp)
1	5.000.000,00	6.000.000,00	7.000.000,00
2	5.432.099,00	7.333.333,00	9.234.567,00
3	6.419.753,00	8.666.667,00	10.913.581,00
4	6.666.667,00	10.000.000,00	13.333.333,00

Sumber: Data diolah, 2026

Visualisasi Struktur Gaji



Gambar 2. Grafik struktur upah dengan metode dua titik

Sumber: Data diolah (2026)

Gambar 2 menunjukkan visualisasi struktur gaji pada setiap golongan jabatan yang disusun menggunakan metode dua titik. Berdasarkan grafik tersebut terlihat bahwa setiap golongan jabatan memiliki kisaran gaji yang berbeda, mulai dari upah terkecil hingga upah terbesar. Pada golongan jabatan I kisaran gaji berada pada rentang yang paling rendah, kemudian mengalami peningkatan pada golongan jabatan II, III, hingga IV. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi golongan jabatan, maka kisaran gaji yang diberikan juga semakin besar. Dengan demikian, struktur gaji yang terbentuk menunjukkan adanya peningkatan upah yang bertahap dan proporsional antar golongan jabatan.

Perbandingan Gaji Aktual dan Gaji Metode Dua Titik

Berdasarkan hasil analisis struktur gaji menggunakan metode dua titik, diperoleh rentang struktur dan skala upah untuk empat golongan jabatan di PT Bumi S. yang terdiri atas golongan I hingga golongan IV. Setiap golongan jabatan memiliki nilai upah terkecil, upah tengah, dan upah terbesar yang berbeda sesuai dengan rentang yang telah ditetapkan. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pada golongan jabatan I rentang gaji berada pada kisaran Rp5.000.000 hingga Rp7.000.000 dengan upah tengah sebesar Rp6.000.000. Pada golongan jabatan II rentang gaji berada pada kisaran Rp5.432.099 hingga Rp9.234.567 dengan upah tengah Rp7.333.333. Golongan jabatan III memiliki kisaran gaji antara Rp6.419.753 hingga Rp10.913.581 dengan upah tengah Rp8.666.667, sedangkan golongan jabatan IV memiliki kisaran gaji antara Rp6.666.667 hingga Rp13.333.333 dengan upah tengah Rp10.000.000.

Jika dibandingkan dengan kondisi gaji aktual perusahaan, sebagian besar gaji karyawan berada dalam rentang yang dihasilkan oleh metode dua titik. Pada golongan jabatan I, gaji aktual karyawan berada pada kisaran Rp6.000.000 hingga Rp7.000.000 yang masih berada dalam rentang struktur gaji yang dihasilkan. Hal yang sama juga terlihat pada golongan jabatan II dan III, di mana gaji aktual sebagian besar karyawan masih berada di sekitar nilai upah tengah atau dalam rentang minimum dan maksimum yang telah dihitung. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum tingkat gaji yang diterapkan perusahaan masih berada dalam batas struktur gaji yang wajar.

Namun demikian, hasil analisis juga menunjukkan bahwa struktur gaji aktual perusahaan masih relatif sempit dan belum sepenuhnya mencerminkan perbedaan nilai pekerjaan antar jabatan. Beberapa jabatan dengan tingkat tanggung jawab yang berbeda masih berada pada kisaran gaji yang relatif berdekatan, terutama pada posisi staf operasional. Sementara itu, struktur gaji yang dihasilkan melalui metode dua titik menunjukkan rentang yang lebih jelas antar golongan jabatan sehingga perbedaan tingkat tanggung jawab dan kontribusi pekerjaan dapat terlihat secara lebih proporsional.

Dengan demikian, penerapan metode dua titik dalam penyusunan struktur gaji dapat membantu perusahaan dalam menciptakan sistem penggajian yang lebih sistematis, transparan, serta mencerminkan hubungan yang lebih jelas antara nilai pekerjaan dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi manajerial bagi PT Bumi S. dalam pengelolaan sistem kompensasi karyawan. Pertama, perusahaan perlu mulai menerapkan sistem evaluasi jabatan yang lebih terstruktur sebagai dasar dalam penentuan tingkat gaji karyawan. Dengan adanya proses penilaian nilai pekerjaan melalui job value dan job grading, perusahaan dapat menentukan struktur penggajian yang lebih objektif dan konsisten antar jabatan.

Kedua, perusahaan perlu menyusun struktur dan skala upah yang jelas sebagaimana yang direkomendasikan melalui metode dua titik. Struktur gaji yang memiliki rentang minimum, tengah, dan maksimum pada setiap golongan jabatan akan memberikan pedoman yang lebih sistematis dalam menentukan gaji karyawan baru maupun dalam melakukan penyesuaian gaji bagi karyawan yang telah bekerja. Hal ini juga dapat membantu perusahaan dalam menjaga keadilan internal serta mengurangi potensi ketidakpuasan karyawan terhadap sistem pengupahan.

Ketiga, perusahaan disarankan untuk secara berkala melakukan evaluasi terhadap struktur gaji yang berlaku. Evaluasi ini penting untuk memastikan bahwa struktur gaji tetap relevan dengan perkembangan organisasi, kondisi pasar tenaga kerja, serta kemampuan finansial perusahaan. Dengan melakukan evaluasi secara berkala, perusahaan dapat mempertahankan sistem kompensasi yang kompetitif sekaligus mendukung peningkatan motivasi dan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, penerapan struktur gaji yang lebih sistematis melalui metode dua titik dapat membantu manajemen dalam menciptakan sistem kompensasi yang lebih transparan, adil, dan selaras dengan nilai pekerjaan setiap jabatan di dalam organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa sistem kompensasi yang diterapkan di PT Bumi S. masih bersifat sederhana dan belum sepenuhnya memiliki struktur penggajian yang terstandarisasi. Penentuan gaji karyawan sebagian besar masih dipengaruhi oleh faktor pengalaman kerja, masa kerja, serta kebijakan internal perusahaan tanpa adanya sistem evaluasi nilai jabatan yang terukur. Meskipun demikian, dari hasil perbandingan dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) Banten dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Tangerang, seluruh tingkat gaji karyawan perusahaan telah berada di atas standar upah minimum yang ditetapkan pemerintah.

Hasil analisis menggunakan metode dua titik menunjukkan bahwa struktur dan skala upah dapat disusun secara lebih sistematis dengan menetapkan rentang gaji minimum, tengah, dan maksimum pada setiap golongan jabatan. Melalui pendekatan ini diperoleh empat golongan

jabatan dengan rentang gaji yang meningkat secara bertahap sesuai dengan tingkat tanggung jawab dan nilai pekerjaan masing-masing jabatan. Struktur gaji yang dihasilkan menunjukkan adanya hubungan yang lebih jelas antara tingkat jabatan dan kompensasi yang diberikan, sehingga dapat mencerminkan perbedaan kontribusi pekerjaan secara lebih proporsional.

Secara keseluruhan, penerapan metode dua titik dapat menjadi alternatif bagi PT Bumi S. dalam merancang struktur gaji yang lebih terstruktur, transparan, dan adil. Dengan adanya struktur dan skala upah yang jelas, perusahaan dapat meningkatkan konsistensi dalam penentuan kompensasi serta mendukung terciptanya keadilan internal dalam organisasi. Selain itu, sistem penggajian yang lebih sistematis juga diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja, kepuasan karyawan, serta efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan.

Daftar Referensi

- Harahap I. 2025. Penelitian gabungan (mixed methods research): sebuah pendekatan komprehensif dalam metodologi penelitian. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. 9(2): 21584–21589.
- Koziol, W., & Mikos, A. 2020. The measurement of human capital as an alternative method of job evaluation for purposes of remuneration. *Central European Journal of Operations Research*, 28(2), 589–599.
- Montalvo-Arroyo, S., Ortiz-Perez, A., Vidal-Salazar, M. D., & De La Torre-Ruiz, J. M. 2026. Pay satisfaction bibliometric research and its implications. *Journal of Management and Organization*.
- Naufaldy Rahman, E., Putri Pertiwi, H., Nurlaila Hasna, N., Uhastaning Kinasih, Z., & Kartika, L. 2023. Analisis dan Perbaikan Sistem Kompensasi pada UKM XYZ Kota Cilegon dengan Metode Dua Titik. *Syntax Idea*, 5(8).
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia. 2017. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah.