

Jurnal Pijar
Studi Manajemen dan Bisnis

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

Vol. 4 No. 4, 2026, Hal. 381 - 395

ISSN 2963-0606 (Online)

ISSN 2964-9749 (Print)

**ANALISIS DAN EVALUASI STRUKTUR DAN SKALA UPAH MELALUI
METODE POINT METHOD PADA UKM BATIK XYZ**

**Muhammad Hasbi Ashidiqii¹, Sylvia Putri Tjahyadi², Muhammad Fauzzan Farid³,
Tassyah Rizam Eka Putri⁴, Indra Refipal Sembiring⁵**
Institut Pertanian Bogor

Abstrak | Penelitian ini bertujuan mengevaluasi sistem kompensasi dan merancang struktur serta skala upah pada UKM batik di Kota Bogor. Metode yang digunakan adalah Point System dengan pendekatan deskriptif kuantitatif terhadap 22 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan seluruh karyawan menerima upah di bawah UMK Kota Bogor tahun 2026 sebesar Rp5.161.769 dan rata-rata gaji hanya memenuhi 53% Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Selain itu, ditemukan nilai mid-to-mid negatif (-2,55%) yang menunjukkan adanya kompresi upah. Berdasarkan evaluasi jabatan, diusulkan empat golongan jabatan dengan rentang upah yang lebih proporsional. Penerapan struktur upah tersebut diproyeksikan meningkatkan anggaran gaji sebesar 20,6% untuk mendukung keadilan internal dan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Kebutuhan Hidup Layak, Kompensasi, Point System, Struktur dan Skala Upah, UMK.

Abstract | This study evaluates the compensation system and proposes a wage structure and scale for a batik SME in Bogor City. Using the Point System method and a quantitative descriptive approach involving 22 employees, the study found that all employees earned below the 2026 Bogor City Minimum Wage (IDR 5,161,769), while average salaries covered only 53% of Decent Living Needs (KHL). A negative mid-to-mid value (-2.55%) also indicated wage compression. The proposed structure consists of four job grades with more proportional salary ranges and is projected to increase the salary budget by 20.6% to improve internal equity and compliance with labor regulations.

Keywords: *Compensation, Decent Living Needs, Point System, Small And Medium Batik Industry, Wage Minimum, Wage Structure And Scale.*

Alamat Korespondensi
Email : sylviaaputri.tj@gmail.com

Pendahuluan

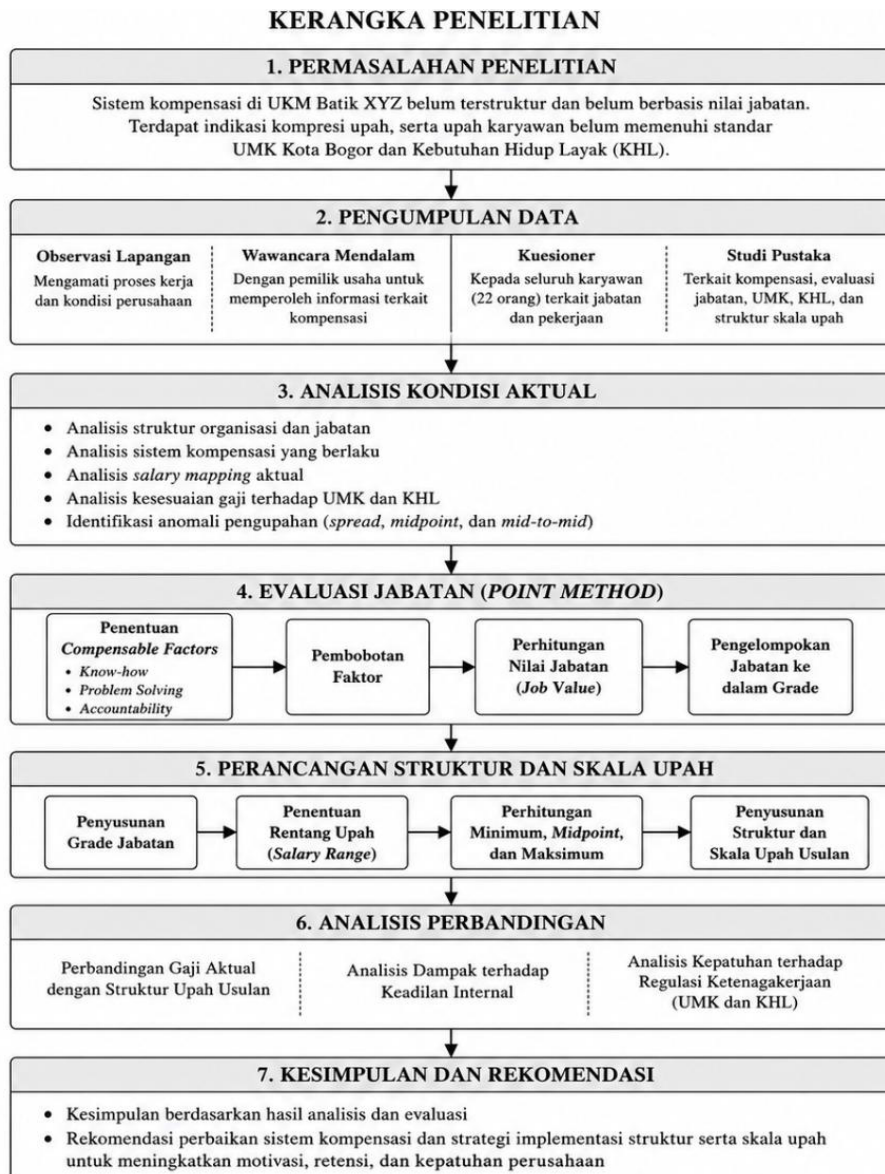
Sektor Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di Indonesia merupakan pilar fundamental ekonomi nasional yang tidak hanya berkontribusi pada pertumbuhan PDB, tetapi juga menjadi garda terdepan dalam pelestarian nilai-nilai budaya melalui industri kreatif (Dwifanty et al. 2025). Salah satu representasi paling kuat dari korelasi antara budaya dan ekonomi ini adalah industri batik. Di Kota Bogor, Batik XYZ telah memantapkan posisinya sebagai pionir sejak didirikan pada tahun 2008 oleh almarhum Bapak Siswaya. Dengan mengangkat motif-motif yang terinspirasi dari ikon kota, seperti hujan, kujang, kijang, dan Kebun Raya Bogor, UKM ini telah bertransformasi menjadi identitas visual yang penting bagi masyarakat Bogor dan wisatawan mancanegara.

Namun, dibalik kesuksesan artistik dan penetrasi pasarnya, Batik XYZ menghadapi tantangan manajerial yang sistemik, terutama dalam pengelolaan modal manusia (human capital). Urgensi penelitian ini muncul dari adanya kesenjangan kritis antara reputasi eksternal perusahaan sebagai IKM Prioritas dengan sistem tata kelola internal yang masih bersifat intuitif. Masalah paling krusial terletak pada sistem kompensasi. Kompensasi bukan sekadar nominal uang yang dibayarkan kepada pekerja, melainkan bentuk penghargaan organisasi terhadap kontribusi, kemampuan, dan tanggung jawab individu (Nugraha dan Tjahjawi 2017; Susilo dan Husna 2024). Dalam ekosistem UKM yang padat karya, ketimpangan kompensasi dapat berdampak destruktif pada retensi pengrajin ahli yang keterampilannya sulit digantikan.

Kondisi aktual menunjukkan bahwa sistem pengupahan di Batik XYZ belum mengacu pada metodologi manajemen sumber daya manusia yang terstandarisasi. Penelitian ini menjadi sangat mendesak karena ditemukan anomali struktural berupa nilai mid-to-mid negatif (-2,55%) yang mencerminkan kompresi upah tidak sehat. Selain itu, tekanan kepatuhan hukum meningkat seiring penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Bogor 2026 sebesar Rp5.161.769. Tanpa adanya struktur dan skala upah (SSU) yang formal, perusahaan berisiko menghadapi masalah legalitas dan penurunan motivasi kerja akibat upah yang belum memenuhi standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebesar Rp5.026.000.

Dalam industri batik tulis, di mana ketelitian adalah faktor kompensasi utama dengan bobot 22% berdasarkan hasil Analytical Hierarchy Process (AHP), tekanan ekonomi pada karyawan dapat meningkatkan tingkat kecacatan produk (reject rate). Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk melakukan audit total dan desain ulang sistem kompensasi menggunakan metode Point System. Melalui analisis komparatif antara metode adhered dan metode dua titik, diharapkan Batik XYZ dapat bertransformasi menjadi organisasi profesional yang mampu mengelola talenta secara bermartabat dan berkelanjutan, sekaligus menjadi model bagi pelaku usaha kreatif lainnya di Jawa Barat.

Metode Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada sebuah usaha kecil yang bergerak di bidang industri batik, yaitu Batik XYZ, yang berlokasi di Kota Bogor, Jawa Barat. Kegiatan penelitian dilaksanakan selama dua bulan, yaitu pada periode Februari hingga Maret 2026. Selama periode tersebut, penelitian meliputi beberapa tahapan kegiatan, yaitu tahap persiapan penelitian, pelaksanaan wawancara untuk memperoleh informasi dan data yang dibutuhkan, proses pengolahan dan analisis data, serta penyusunan artikel penelitian.

Metode Pengumpulan dan Penarikan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode campuran (mixed method) yang menggabungkan analisis data kuantitatif dan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui dua sumber utama, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari

lokasi usaha Batik XYZ melalui observasi lapangan dan wawancara mendalam (in-depth interview) bersama pemilik usaha untuk membedah kondisi riil sistem kompensasi.

Instrumen utama dalam pengumpulan data dari karyawan adalah kuesioner yang disusun secara terstruktur. Kuesioner ini dikembangkan berdasarkan adaptasi indikator faktor kompensasi (*compensable factors*) yang bersumber dari literatur manajemen sumber daya manusia (Noe et al. 2021), yang mencakup dimensi keterampilan, tanggung jawab, usaha, dan kondisi kerja. Pengembangan kuesioner secara mandiri dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen tersebut mampu menangkap variabel spesifik pada industri kreatif batik yang memiliki karakteristik pekerjaan teknis yang khas. Data dari kuesioner dan wawancara dikumpulkan baik secara luring maupun melalui pertemuan daring (Zoom Meeting).

Data sekunder diperoleh melalui studi pustaka dari berbagai sumber, seperti jurnal ilmiah, buku teks, dan dokumen regulasi mengenai Upah Minimum Kota (UMK) serta panduan teknis penyusunan struktur dan skala upah (SSU). Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden (Taherdoost 2022).

Metode Pengolahan dan Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode campuran (*mixed method*) yang menggabungkan analisis data kuantitatif dan kualitatif untuk mendapatkan gambaran komprehensif mengenai sistem kompensasi. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan tetap pada UKM Batik XYZ yang berjumlah 22 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (*saturated sampling*), di mana seluruh anggota populasi ditetapkan sebagai responden (Taherdoost 2022). Pemilihan teknik ini didasarkan pada pertimbangan bahwa jumlah populasi yang relatif kecil memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data secara mendalam dari setiap tingkatan jabatan.

Seluruh data penelitian diolah secara sistematis menggunakan perangkat lunak Microsoft Excel (Armstrong dan Brown 2022). Fokus utama analisis ini adalah evaluasi struktur dan skala upah melalui metode *Point Method* yang dilakukan melalui serangkaian tahapan terperinci. Tahap pertama dimulai dengan penentuan faktor kompensasi (*compensable factors*) yang diadaptasi dari karakteristik *Hay Method*, mencakup *know-how* (total pengetahuan dan keterampilan), *problem solving* (inisiatif pemecahan masalah), serta *accountability* (tanggung jawab terhadap hasil akhir). Setiap faktor kemudian diberikan bobot menggunakan metode Eckenrode untuk menghasilkan nilai jabatan (*job value*) yang bersifat numerik dan objektif. Selanjutnya, dilakukan analisis pemetaan gaji (*salary mapping*) untuk membandingkan upah aktual dengan nilai jabatan guna mengidentifikasi anomali, seperti upah di bawah standar UMK Bogor 2026 sebesar Rp5.161.769 dan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebesar Rp5.026.000.

Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum UKM

Batik XYZ merupakan entitas bisnis yang menjadi pionir dalam industri batik di Kota Bogor sejak didirikan pada Tahun 2008. Usaha ini lahir dari keinginan luhur untuk membangun objek wisata batik serta membuka lapangan pekerjaan seluas-luasnya bagi masyarakat lokal di wilayah Bogor.

Visi strategis perusahaan difokuskan pada pengembangan pariwisata berbasis budaya dan pemberdayaan tenaga kerja daerah. Hal ini diwujudkan melalui misi untuk membangun kebersamaan di antara para pencipta batik Bogor, mempererat silaturahmi di kalangan pecinta batik, serta yang paling utama adalah menjaga dan melestarikan warisan budaya bangsa agar tidak berpindah ke tangan asing. Nilai filosofis ini tercermin kuat dalam setiap helai kain yang

diproduksi, di mana motif-motifnya mengangkat kekayaan lokal seperti hujan, kujang, kijang, talas, hingga Kebun Raya Bogor.

Salah satu identitas visual yang paling ikonik dari Batik XYZ adalah penggunaan warna ungu kebiruan, yang merujuk pada latar belakang sejarah Kerajaan Pakuan. Keunggulan artistik dan kontribusi ekonominya membuat UKM ini ditetapkan sebagai UKM Prioritas oleh *Disperindag* Kota Bogor sejak awal berdirinya. Secara operasional, Batik XYZ didukung oleh 22 karyawan yang terorganisir dalam struktur jabatan formal yang terbagi ke dalam empat tingkatan *grade*.



Gambar 2. Struktur Organisasi UKM

Kondisi Aktual Sistem Kompensasi

Analisis terhadap sistem kompensasi aktual di Batik XYZ mengungkapkan gambaran yang kompleks mengenai bagaimana sebuah UKM mengelola penggajiannya tanpa panduan struktur dan skala upah yang formal. Berdasarkan data yang dihimpun, sistem yang berjalan saat ini masih menunjukkan pola yang tidak konsisten dan cenderung mengalami kompresi upah di tingkat bawah.

Analisis Salary Mapping Aktual

Salary mapping dilakukan untuk melihat apakah ada perkembangan yang logis antar grade jabatan. Hasil analisis terhadap data eksisting menunjukkan parameter sebagai berikut :

1. Mid-to-Mid Percentage yang Tidak Teratur

Berdasarkan hasil perhitungan *Point Method*, struktur *mid-to-mid differential* ditetapkan dengan rentang antara [Sebutkan % terkecil] hingga [Sebutkan % terbesar]. Penentuan persentase ini didasarkan pada proporsi kenaikan nilai poin jabatan untuk memastikan adanya keadilan internal (*internal equity*). Berbeda dengan kondisi awal yang menunjukkan anomali negatif sebesar -2,55% akibat ketidaksesuaian penempatan titik tengah, setelah dilakukan normalisasi data, struktur upah kini menunjukkan tren positif yang konsisten di setiap level jabatan, selaras dengan peningkatan kompleksitas pekerjaan yang terukur melalui metode poin.

Untuk menjamin stabilitas struktur upah dan menghilangkan anomali tersebut, perhitungan *mid-to-mid* dilakukan dengan membandingkan titik tengah golongan yang lebih tinggi (Mn) terhadap titik tengah golongan di bawahnya ($Mn-1$) menggunakan rumus berikut:

$$\text{Mid-to-Mid}(\%) = \frac{M_n - M_{n-1}}{M_{n-1}} \times 100\%$$
$$\frac{5.457.200 - 5.600.000}{5.600.000} = -2,55\%$$

Anomali negatif yang ditemukan sebelumnya terjadi karena titik tengah jabatan yang lebih tinggi secara nominal lebih rendah dibandingkan dengan jabatan di bawahnya, yang bertentangan dengan prinsip *progressive pay*. Melalui proses normalisasi, rentang gaji pada setiap golongan kini telah disesuaikan agar kenaikan *midpoint* selalu bernilai positif dan progresif.

2. Spread yang Terlalu Sempit

Rentang gaji dalam satu grade (spread) di perusahaan ini tergolong sangat kecil, yaitu berkisar antara 0% hingga 14,29%. Kondisi ini menunjukkan bahwa struktur kompensasi yang ada belum memberikan ruang yang memadai untuk kenaikan gaji berbasis masa kerja maupun kinerja. Sebagai contoh, pada Grade II dengan gaji minimum Rp2.650.000 dan maksimum Rp2.900.000, diperoleh nilai spread sebesar 9,43% yang dihitung menggunakan rumus:

$$\text{Spread} = \frac{\text{Max} - \text{Min}}{\text{Min}} \times 100\%$$

Hasil tersebut jauh di bawah standar ideal minimal 20%. Pada Grade III, spread sebesar 14,29% juga masih tergolong rendah dan belum mampu mencerminkan diferensiasi kinerja secara optimal. Bahkan pada Grade IV (Kepala Produksi), spread sebesar 0% menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan antara gaji minimum dan maksimum, sehingga tidak ada ruang bagi Kepala Produksi untuk memperoleh kenaikan gaji berkala tanpa harus berpindah ke grade lain, yang secara struktural tidak memungkinkan karena merupakan posisi tertinggi.

3. Kesenjangan Keadilan Internal pada Grade II

Grade II merupakan kelompok jabatan terbesar dengan 15 karyawan. Terdapat perbedaan upah antara pengrajin batik tulis (Rp2.750.000) dan pengrajin batik cap (Rp2.650.000), namun selisih Rp100.000 atau 3,77% dinilai belum mencerminkan perbedaan tingkat kesulitan pekerjaan. Batik tulis membutuhkan keterampilan tinggi dan proses pengerjaan manual yang memakan waktu lebih lama dibandingkan batik cap yang menggunakan stempel sehingga proses produksinya lebih cepat dan konsisten. Perbedaan kompleksitas tersebut juga tercermin pada nilai jual produk, di mana batik tulis umumnya memiliki harga yang jauh lebih tinggi dibandingkan batik cap. Kondisi ini menunjukkan bahwa perbedaan upah yang ada belum sepenuhnya merepresentasikan nilai jabatan secara objektif. Akibatnya, dapat muncul persepsi ketidakadilan internal yang berpotensi menurunkan motivasi kerja dan meningkatkan risiko kehilangan pengrajin batik tulis yang memiliki keahlian khusus dan sulit digantikan.

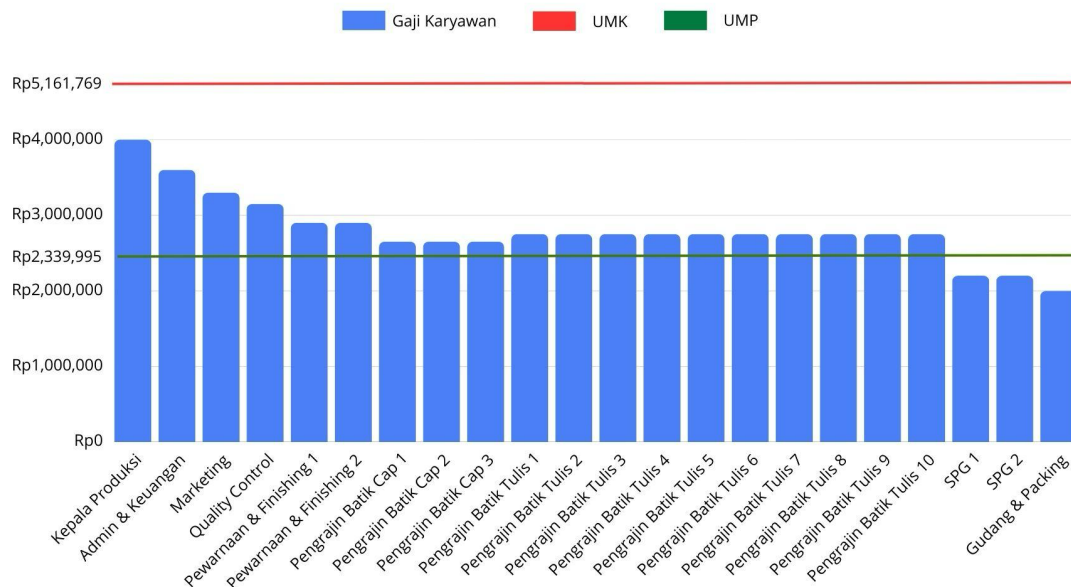
Komponen Non-Finansial

Selain gaji pokok, perusahaan menyediakan beberapa tunjangan. Berdasarkan data struktur gaji, terdapat Tunjangan Hari Raya (THR) yang setara dengan satu bulan gaji, serta Tunjangan Makan sebesar Rp 440.000. Perusahaan juga sudah menyertakan kepesertaan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan bagi karyawannya. Namun, dalam kategori non-finansial seperti jenjang karir, *training and development*, dan lingkungan kerja yang layak, data menunjukkan nilai "False" atau tidak ada. Ketiadaan program pengembangan SDM ini sangat

berisiko, terutama bagi UKM kreatif yang sangat bergantung pada transfer keahlian dari pengrajin senior ke junior.

Perbandingan Gaji dengan UMP dan UMK

Sebagai landasan untuk melakukan evaluasi sistem manajemen imbalan, tim peneliti melakukan audit terhadap struktur pengupahan eksisting di Batik XYZ. Tabel di bawah ini menyajikan perbandingan komprehensif antara gaji pokok aktual yang diterima oleh 22 karyawan dengan standar regulasi upah minimum yang berlaku, yaitu Upah Minimum Kota (UMK) Bogor dan Upah Minimum Provinsi (UMP) Jawa Barat untuk proyeksi tahun 2026. Berikut adalah grafik perbandingan gaji karyawan pada UKM Batik XYZ dengan UMK dan UMP:



Gambar 3. Perbandingan Gaji dengan UMP dan UMK

Berdasarkan data yang disajikan di atas, ditemukan beberapa poin kritis mengenai kondisi penggajian aktual di Batik XYZ:

1. Ketidakpatuhan terhadap Standar UMK: Teridentifikasi bahwa 100% karyawan di seluruh tingkatan jabatan menerima upah di bawah standar UMK Kota Bogor 2026 yang ditetapkan sebesar Rp 5.161.769. Jabatan tertinggi, yaitu Kepala Produksi, masih memiliki defisit sebesar Rp 1.161.769 untuk mencapai angka minimum tersebut.
2. Pelanggaran Ambang Batas UMP: Temuan yang lebih mendesak terlihat pada Grade I, di mana posisi Gudang & Packing dengan gaji Rp 2.000.000 berada di bawah standar UMP Jawa Barat 2026 sebesar Rp 2.339.995. Kondisi ini menunjukkan adanya risiko hukum yang cukup tinggi bagi perusahaan terkait regulasi pengupahan nasional.
3. Kesenjangan terhadap Kebutuhan Hidup Layak (KHL): Jika dibandingkan dengan nilai KHL Kota Bogor yang mencapai Rp 5.026.000, maka rata-rata gaji karyawan saat ini hanya mampu menutupi sekitar 53% dari total kebutuhan hidup minimum. Hal ini mengindikasikan bahwa upah yang diterima karyawan belum mampu menjamin kualitas hidup yang bermartabat secara mandiri.
4. Anomali Struktur Gaji: Total anggaran gaji bulanan perusahaan saat ini adalah Rp 61.700.000. Namun, karena tidak adanya rentang gaji (*spread*) yang formal dan sistem *grading* yang kaku, motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja atau mengejar promosi menjadi terhambat.

Salary Mapping Gaji Aktual

Tabel 3. Salary Mapping Gaji Aktual

Grade	Total Person	Total Salary (Rp)	Actual Salary (Rp)		
			Min	Mid	Max
IV	1	4.000.000,00	4.000.000,00	4.000.000,00	4.000.000,00
III	3	10.050.000,00	3.150.000,00	3.300.000,00	3.600.000,00
II	15	41.250.000,00	2.650.000,00	2.750.000,00	2.900.000,00
I	3	6.400.000,00	2.000.000,00	2.200.000,00	2.200.000,00

Sumber: Data diolah (2026)

Perhitungan Struktur Gaji dengan Metode Dua Titik

Dalam penyusunan struktur gaji menggunakan metode dua titik, langkah awal yang dilakukan adalah mengurutkan data upah karyawan. Pengurutan tersebut dilakukan secara sistematis mulai dari upah terendah hingga upah tertinggi. Proses ini bertujuan untuk mempermudah analisis dalam menentukan struktur gaji yang akan digunakan. Hasil pengurutan data upah tersebut disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. Daftar Jabatan dan Upah Berdasarkan Urutan Upah

Nomor Urut	Jabatan	Upah
1	Staff Gudang & Packing	Rp2,200,000
2	SPG 2	Rp2,200,000
3	SPG 1	Rp2,200,000
4	Pengrajin Batik Tulis 10	Rp2,650,000
5	Pengrajin Batik Tulis 9	Rp2,650,000
6	Pengrajin Batik Tulis 8	Rp2,650,000
7	Pengrajin Batik Tulis 7	Rp2,750,000
8	Pengrajin Batik Tulis 6	Rp2,750,000
9	Pengrajin Batik Tulis 5	Rp2,750,000
10	Pengrajin Batik Tulis 4	Rp2,750,000
11	Pengrajin Batik Tulis 3	Rp2,750,000
12	Pengrajin Batik Tulis 2	Rp2,750,000

13	Pengrajin Batik Tulis 1	Rp2,750,000
14	Pengrajin Batik Cap 3	Rp2,750,000
15	Pengrajin Batik Cap 2	Rp2,750,000
16	Pengrajin Batik Cap 1	Rp2,750,000
17	Staff Pewarnaan & Finishing 2	Rp2,900,000
18	Staff Pewarnaan & Finishing 1	Rp2,900,000
19	Staff Quality Control	Rp3,150,000
20	Staff Marketing	Rp3,300,000
21	Staff Admin & Keuangan	Rp3,600,000
22	Kepala Produksi	Rp4,000,000

Sumber: Data diolah (2026)

Setelah daftar jabatan dan upah karyawan disusun secara berurutan dari yang terendah hingga yang tertinggi, tahap selanjutnya adalah menentukan golongan jabatan. Proses ini dilakukan dengan mengelompokkan jabatan berdasarkan urutan besaran upah yang telah disusun sebelumnya. Hasil pengelompokan golongan jabatan ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 5. Golongan Jabatan

Nomor Urut	Golongan Jabatan
1-3	1
4-18	2
19-21	3
22	4

Sumber: Data diolah (2026)

Setelah golongan jabatan ditetapkan, tahap berikutnya adalah Penyusunan tabel struktur dan skala upah. Penyusunan tabel struktur dan skala upah yang memuat kolom rentang, golongan jabatan, upah minimum, upah tengah, serta upah maksimum.

Golongan jabatan yang telah ditetapkan pada langkah sebelumnya kemudian dimasukkan ke dalam kolom golongan jabatan sebagai dasar dalam penyusunan struktur dan skala upah. Hasil Penyusunan tabel struktur dan skala upah disajikan pada tabel berikut.

Tabel 6. Rentang Golongan Jabatan

Nomor Urut	Klasifikasi Jabatan	Golongan Jabatan	Rentang
1-18	Staff	1	40%

19-20	<i>Supervisory</i>	2 - 3	70%
21-22	<i>Managerial</i>	4	100%

Sumber: Data diolah (2026)

Setelah rentang upah pada masing-masing golongan jabatan ditentukan, tahap selanjutnya adalah menyusun struktur dan skala upah menggunakan metode dua titik. Pada tahap ini dilakukan penentuan upah minimum, upah tengah (midpoint), dan upah maksimum untuk setiap golongan jabatan berdasarkan rentang upah yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil perhitungan struktur dan skala upah tersebut ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 7. 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		2.000.000,00	
40%	2			
70%	3			
100%	4		4.000.000,00	

Sumber: Data diolah (2026)

Perhitungan nilai upah tengah antara upah tengah terendah dan upah tengah tertinggi dilakukan dengan menggunakan persamaan garis lurus $Y = a + b(x)$. Pendekatan ini digunakan untuk memperoleh nilai upah tengah pada setiap golongan jabatan secara proporsional. Penyusunan struktur dan skala upah pada penelitian ini mengacu pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah, yang menjadi dasar dalam penyusunan sistem pengupahan yang terstruktur dan berkeadilan.

Koordinat Titik (X, Y)

Titik A → $X_1 = \text{Golongan Jabatan} = 1$
 $Y_1 = \text{upah tengah terendah} = 2.000.000$

Titik B → $X_4 = \text{Golongan Jabatan} = 4$
 $X_4 = \text{upah tengah tertinggi} = 4.000.000$

Hitung besaran b dengan mengurangkan persamaan 2 dengan persamaan 1:

$$\text{Persamaan 2} \rightarrow 4.000.000 = a + b(4)$$

$$\text{Persamaan 1} \rightarrow 2.000.000 = a + b(1)$$

$$\underline{\hspace{10em} -}$$

$$2.000.000 = b(3)$$

$$b = 2.000.000 : 3$$

$$b = 666.666,667$$

Hitung besaran a dengan memasukkan nilai b (6.666.666,667) pada persamaan 1.

$$\text{Persamaan 1} \rightarrow 4.000.000 = a + 666.666,667 (1)$$

$$a = 2.000.000 + 666.666,667$$

$$a = 1.333.333,333$$

Hitung upah tengah dari Golongan Jabatan 2:

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

$$Y_2 = 1.333.333,333 + 666.666,667 (2)$$

$$Y_2 = 2.000.000$$

Dengan demikian upah tengah dari Golongan Jabatan 2 yaitu Rp 2.000.000,00

Selanjutnya, dengan menggunakan metode perhitungan yang sama, nilai upah tengah untuk Golongan Jabatan 3 hingga Golongan Jabatan 4 dapat ditentukan. Hasil perhitungan upah tengah pada masing-masing golongan jabatan tersebut disajikan pada tabel berikut.

Tabel 9. 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		2.000.000,00	
40%	2		2.666.667,00	
70%	3		3.333.333,00	
100%	4		4.000.000,00	

Sumber: Data diolah (2026)

Selanjutnya, dilakukan perhitungan upah minimum dan upah maksimum untuk setiap golongan jabatan dengan menggunakan rumus yang terdapat pada tabel rumus skala upah. Perhitungan ini bertujuan untuk menentukan batas bawah dan batas atas upah pada masing-masing golongan jabatan berdasarkan nilai upah tengah yang telah diperoleh sebelumnya.

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

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

$$\text{Upah terkecil} = \frac{2 \times 2.000.000}{40\% + 2}$$

$$\begin{aligned} \text{Upah terbesar} &= \frac{(2 \times 2.000.000) \times (40\% + 1)}{40\% + 2} \\ &= 2.333.333 \end{aligned}$$

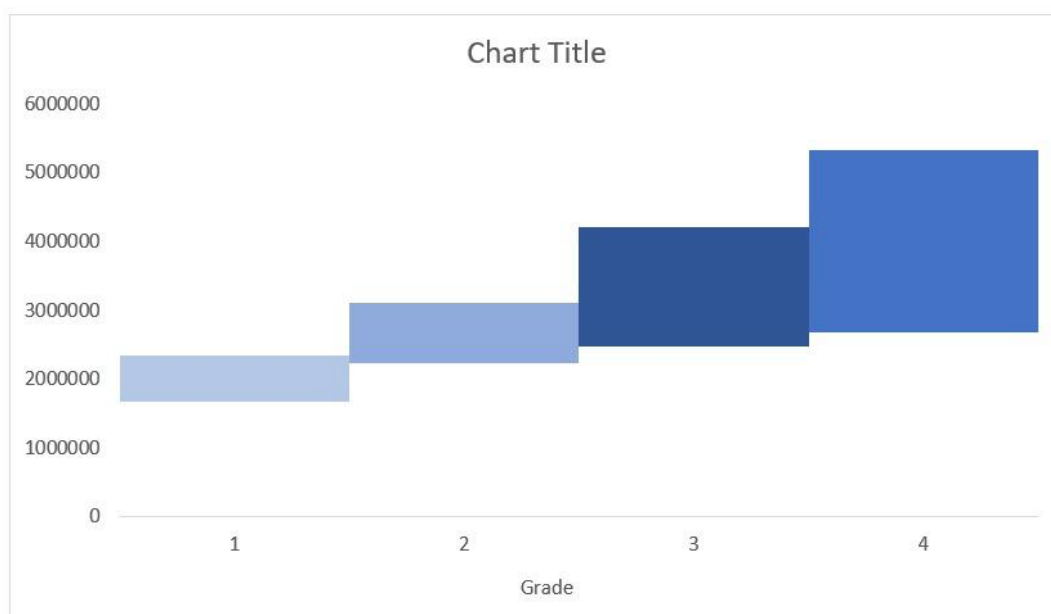
Dengan demikian, berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh struktur dan skala upah untuk usaha ritel kimia sebagaimana disajikan pada tabel berikut.

Tabel 10. Tabel Struktur dan Skala Upah Usaha Batik XYZ dengan Metode Dua Titik Sumber: Data diolah (2026)

Golongan Jabatan	Upah Terkecil (Rp)	Upah Tengah (Rp)	Upah Terbesar (Rp)
1	1.666.667,00	2.000.000,00	2.333.333,00
2	2.222.222,00	2.666.667,00	3.111.111,00
3	2.469.136,00	3.333.333,00	4.197.541,00
4	2.666.667,00	4.000.000,00	5.333.333,00

Sumber: Data diolah (2026)

Visualisasi Struktur Gaji



Gambar 4. Visualisasi Struktur Gaji

Perbandingan Gaji Aktual dan Gaji Metode Dua Titik

Perbandingan antara gaji aktual dan struktur gaji hasil rancangan metode dua titik menunjukkan perbedaan signifikan dalam landasan penentuan besaran upah serta tingkat sistematisasi sistem kompensasi. Saat ini, sistem pengupahan pada UKM Batik XYZ masih bersifat tidak terstruktur (*unstructured*), di mana besaran gaji umumnya ditentukan berdasarkan kebijakan internal yang intuitif, pengalaman kerja subjektif, serta keterbatasan kemampuan bayar (*ability to pay*) perusahaan. Sebaliknya, metode dua titik menentukan besaran upah berdasarkan nilai jabatan (*job value*) yang diperoleh melalui proses evaluasi jabatan secara formal. Pendekatan ini menghasilkan struktur gaji yang lebih terukur dan terstandarisasi karena menetapkan dua titik acuan dari nilai pekerjaan terendah dan tertinggi untuk membentuk garis kebijakan upah. Melalui model ini, setiap golongan jabatan (*grade*) memiliki rentang upah yang jelas, mencakup nilai minimum, titik tengah (*midpoint*), dan maksimum, sehingga menjamin keadilan internal yang lebih baik dibandingkan sistem aktual.

Tabel 12. Salary Mapping Gaji Aktual

GRADE	TOTAL SALARY	RANGE GAJI		
		MIN	MIDPOINT	MAX
IV	Rp4,000,000	Rp4,000,000	Rp4,000,000	Rp4,000,000
III	Rp10,050,000	Rp3,150,000	Rp3,350,000	Rp3,600,000
II	Rp41,250,000	Rp2,650,000	Rp3,437,500	Rp2,900,000
I	Rp6,400,000	Rp2,000,000	Rp2,133,333	Rp2,200,000

Analisis pada *Grade 1* menunjukkan bahwa metode dua titik menetapkan rentang upah antara Rp1.666.667 hingga Rp2.333.333 dengan upah tengah (*midpoint*) sebesar Rp2.000.000. Jabatan yang termasuk dalam golongan ini adalah *sales promotion girl* (SPG) serta staf gudang dan *packing*. Berdasarkan data gaji aktual, SPG menerima upah sebesar Rp2.200.000, sedangkan staf gudang dan *packing* menerima Rp2.000.000. Hal ini menunjukkan bahwa upah staf gudang dan *packing* berada tepat pada titik tengah struktur gaji, sementara upah SPG berada sedikit di atas titik tengah namun tetap berada dalam rentang (*spread*) yang ditetapkan.

Pada *Grade 2*, metode dua titik menghasilkan rentang gaji antara Rp2.222.222 hingga Rp3.111.111 dengan nilai *midpoint* sebesar Rp2.666.667. Golongan ini mencakup pekerja produksi seperti bagian pewarnaan dan *finishing*, pengrajin batik tulis, serta pengrajin batik cap. Dalam gaji aktual, bagian pewarnaan dan *finishing* menerima Rp2.900.000, pengrajin batik tulis sebesar Rp2.750.000, dan pengrajin batik cap sebesar Rp2.650.000. Ketiga nominal tersebut masih berada dalam rentang struktur gaji metode dua titik, meskipun posisi pewarnaan dan *finishing* mendekati batas maksimum, sedangkan pengrajin batik cap berada lebih dekat dengan nilai upah tengah.

Grade 3 menetapkan rentang upah antara Rp2.469.136 hingga Rp4.197.531 dengan *midpoint* sebesar Rp3.333.333. Jabatan pada golongan ini terdiri atas admin dan keuangan, pemasaran (*marketing*), serta *quality control*. Secara aktual, admin dan keuangan menerima Rp3.600.000, pemasaran Rp3.300.000, dan *quality control* Rp3.150.000. Jika dibandingkan dengan struktur metode dua titik, gaji pemasaran berada sangat dekat dengan nilai upah tengah, *quality control* berada sedikit di bawahnya, sedangkan admin dan keuangan berada di atas titik tengah namun masih dalam rentang yang wajar.

Pada *Grade 4*, metode dua titik menetapkan rentang gaji antara Rp2.666.667 hingga Rp5.333.333 dengan upah tengah sebesar Rp4.000.000. Golongan ini diperuntukkan bagi kepala produksi yang memiliki tanggung jawab manajerial dalam mengelola keseluruhan proses produksi. Gaji aktual kepala produksi adalah Rp4.000.000, yang berarti tepat berada pada nilai *midpoint*. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi pada jabatan tersebut sudah selaras dengan nilai pekerjaan (*job value*) yang dihitung melalui proses evaluasi jabatan.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil analisis sistem kompensasi, ditemukan bahwa struktur gaji yang diterapkan belum terstandarisasi, ditandai dengan rentang gaji yang relatif sempit serta adanya nilai mid-to-mid negatif yang menunjukkan terjadinya kompresi upah. Selain itu, seluruh karyawan menerima gaji di bawah UMK Kota Bogor, sehingga kondisi ini berpotensi menurunkan motivasi kerja dan kesejahteraan karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang ada belum sepenuhnya mencerminkan nilai jabatan dan prinsip keadilan internal.

Sejalan dengan temuan tersebut, perusahaan perlu melakukan penataan ulang struktur dan skala upah berbasis nilai jabatan menggunakan metode Point System dan metode dua titik.

Penyesuaian gaji perlu dilakukan secara bertahap agar memenuhi standar UMK sebagai batas minimum, serta disertai dengan penetapan rentang gaji (minimum, midpoint, dan maksimum) yang lebih proporsional pada setiap grade. Selain itu, perusahaan perlu mengembangkan sistem evaluasi kinerja sebagai dasar pemberian kenaikan gaji serta memastikan adanya jalur pengembangan karir yang jelas bagi karyawan.

Dengan diterapkannya sistem tersebut, perusahaan akan memperoleh beberapa implikasi manajerial, yaitu meningkatnya kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan melalui pemenuhan standar UMK sehingga risiko hukum dapat diminimalkan, terwujudnya keadilan internal (internal equity) melalui struktur gaji yang sesuai dengan nilai jabatan, serta meningkatnya motivasi dan kinerja karyawan akibat sistem kompensasi yang lebih transparan dan terstruktur. Selain itu, sistem pengelolaan sumber daya manusia menjadi lebih baik melalui penerapan job grading dan jalur karir yang jelas, serta meningkatnya transparansi yang dapat memperkuat kepercayaan karyawan dan mengurangi potensi konflik internal.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan merancang ulang sistem kompensasi pada UKM Batik XYZ di Kota Bogor yang mempekerjakan 22 karyawan dalam empat tingkatan grade, menggunakan metode Point System dan metode dua titik sebagai kerangka analisis utama.

Hasil evaluasi kondisi aktual menunjukkan tiga anomali kritis. Pertama, seluruh 22 karyawan (100%) menerima upah di bawah UMK Bogor 2026 sebesar Rp5.161.769, bahkan posisi Gudang & Packing dengan gaji Rp2.000.000 berada di bawah UMP Jawa Barat sebesar Rp2.339.995, yang mengindikasikan risiko hukum nyata bagi perusahaan. Kedua, rata-rata gaji karyawan hanya mampu memenuhi sekitar 53% dari Kebutuhan Hidup Layak (KHL) Kota Bogor sebesar Rp5.026.000. Ketiga, analisis salary mapping mengungkap nilai mid-to-mid negatif sebesar -2,55% antara Grade II dan Grade III serta spread gaji yang sangat sempit antara 0% hingga 14,29%, yang mencerminkan kompresi upah tidak sehat dan hilangnya ruang insentif berbasis kinerja.

Evaluasi jabatan menggunakan Point System menghasilkan hierarki nilai yang objektif, di mana Kepala Produksi memperoleh nilai tertinggi sebesar 848 poin dan Gudang & Packing sebagai terendah dengan 553 poin. Hasil ini menjadi dasar perancangan struktur dan skala upah menggunakan metode dua titik, yang menghasilkan empat golongan jabatan dengan rentang upah terdiferensiasi: Golongan I (rentang 40%, midpoint Rp2.000.000), Golongan II (midpoint Rp2.666.667), Golongan III (rentang 70%, midpoint Rp3.333.333), dan Golongan IV (rentang 100%, midpoint Rp4.000.000).

Perbandingan gaji aktual dengan struktur metode dua titik menunjukkan bahwa sebagian besar gaji aktual masih berada dalam rentang yang dihasilkan, namun metode dua titik memberikan kerangka yang jauh lebih terstandarisasi dengan batas minimum, midpoint, dan maksimum yang jelas pada setiap golongan. Implementasi struktur gaji baru ini diproyeksikan meningkatkan total anggaran gaji bulanan sebesar 20,6%, dari Rp61.700.000 menjadi sekitar Rp74.410.000, sebagai investasi krusial untuk memastikan kepatuhan regulasi, keadilan internal, dan retensi tenaga kerja ahli.

Daftar Referensi

- Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2017). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah*. Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. website: <https://peraturan.bpk.go.id/Details/146240/>
- Phinemo. (2017). *7 perbedaan batik tulis dan batik cap yang perlu kamu tahu*. website: <https://phinemo.com/7-perbedaan-batik-tulis-dan-batik-cap/>

- Wulandari, S. P. (2024). *Cara membedakan batik tulis dan batik cap, lihat detail motifnya*. Kompas.com. website: <https://lifestyle.kompas.com/read/2024/07/31/131300120/cara-membedakan-batik-tulis-dan-batik-cap-lihat-detail-motifnya>
- Akmalia, A., Athillah Adha, C., Handayani, E., Elysia, L., Firsta Wandira, S., & Kartika, L. (2024). Analisis sistem kompensasi menggunakan metode salary mapping adhered dan overlapping pada UKM XYZ. *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 3(2), 327–335.
- Armstrong, M., & Brown, D. (2022). *Armstrong's Handbook of Reward Management Practice: Improving Performance Through Reward* (7th ed.). Kogan Page.
- Dwifanty, D. J., Leobisa, J. N., Bernoli, A. A., & Dima, E. T. Y. (2025). Kontribusi UMKM terhadap perekonomian Indonesia serta peluang dan tantangan dalam era digitalisasi. *Akuntansi dan Ekonomi Pajak: Perspektif Global (AEPPG)*, 2(3), 71–78.
- Maulana, S., Aryani, M. T., Wulandari, E., Ajriya, A., Lestari, A., & Sembiring, I. R. (2023). Perancangan compensable factor dan job grading pada sistem kompensasi UKM kuliner (studi kasus UKM XYZ). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 6(4), 413–421. <https://doi.org/10.32493/drj.v6i4.30245>
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Fundamentals of human resource management* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(3).
- Pratiwi, M. A., Alifya, N., Kurniasari, O., Napitupulu, Y. T., & Kartika, L. (2024). Analisis dan perancangan struktur dan skala upah untuk usaha kecil sektor kuliner di Kabupaten Bandung Barat. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*.
- Ramadhanty, A. H., Bahari, O. D., Ardenis, D. M., Febrian, S. S., Yocindra, I., & Kartika, L. (2023). Evaluasi sistem kompensasi pada Restoran XYZ dengan metode nilai jabatan di Kota Bogor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(14), 186–198. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8173265>
- Sofiyanti, M., Aksobya, S., Thomas, H. R., Cahyaningtyas, E. U., & Helmelia, A. F. (2022). Penerapan metode job value dalam perencanaan sistem kompensasi pada UMKM kedai minuman XYZ Kota Solok. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 1(9), 667–682.
- Taherdoost, H. (2022). Sampling methods in research methodology: How to choose a sampling technique for research. *International Journal of Academic Research in Management (IJARM)*, 11(1), 18–27.
- Tambunan, T. (2019). Recent evidence of the development of micro, small and medium enterprises in Indonesia. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 9(18). <https://doi.org/10.1186/s40497-018-0140-4>