

Jurnal Pijar Studi Manajemen dan Bisnis

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

Vol. 1 No. 3, 2023, Hal. 486 - 494

ISSN 2963-0606 (Online)

ISSN 2964-9749 (Print)

ANALISIS SISTEM KOMPENSASI BERDASARKAN SALARY MAPPING DENGAN METODE ADHERED DAN OVERLAPPING PADA UKM XYZ

Annisa Afni Azzahra¹, Ditha Giri Nuranjani², Terli Edisti³, Aulilah Anggraeni⁴,
Pocut Nazla Arina⁵

^{1,2,3,4,5}Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, IPB University

Abstrak

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) sebagai sektor yang memegang peranan penting dalam perekonomian Indonesia harus memiliki manajemen yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawannya, salah satunya adalah dengan penerapan sistem kompensasi yang tepat sesuai prinsip 3P (*Pay for Position, Person, and Performance*). Pemberian kompensasi bertujuan untuk membantu UKM dalam mencapai keberhasilan strategis dengan memperhatikan keadilan internal dan eksternal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem kompensasi yang diterapkan oleh UKM XYZ. UKM XYZ merupakan salah satu usaha yang bergerak di bidang kuliner yang beroperasi di Jl. Raya Bubulak, RT.02/RW.12, Cilendek Bar., Kec. Bogor Bar., Kota Bogor, Jawa Barat dan memiliki total karyawan sebanyak 30 orang. Sistem kompensasi yang diterapkan pada UKM XYZ kemudian akan dianalisis dan dievaluasi berdasarkan pemetaan gaji dengan metode *adhered* dan *overlapping*. Setelah dilakukan evaluasi, didapatkan sistem kompensasi yang ideal pada UKM XYZ, dimana tidak terjadi kenaikan gaji baik itu menggunakan metode *adhered* maupun metode *overlapping*

Kata Kunci: Faktor Pendorong, Faktor Penghambat, Praktik Rantai Pasokan Hijau, Penggantian Sedotan Plastik, Kafe, Restoran

Abstract

*Small and Medium Enterprises (SMEs) as a sector that plays an important role in the Indonesian economy must have effective management in improving the performance of their employees, one of which is by implementing an appropriate compensation system according to the 3P principle (Pay for Position, Person, and Performance). Compensation aims to assist SMEs in achieving strategic success by taking into account internal and external fairness. This study aims to analyze the compensation system implemented by UKM XYZ. UKM XYZ is a business engaged in the culinary field operating on Jl. Raya Bubulak, RT.02/RW.12, Cilendek Bar., Kec. Bogor Bar., Bogor City, West Java and has a total of 30 employees. The compensation system applied to UKM XYZ will then be analyzed and evaluated based on salary mapping using *adhered* and *overlapping* methods. After conducting an evaluation, an ideal compensation system was found for UKM XYZ, where there was no increase in salary either using the *adhered* method or the *overlapping* method.*

Keywords: *Drivers, Barriers, Green Supply Chain Practices, Plastic Straw Substitutes, Coffee Shop, Restaurant*

*Alamat Korespondensi

E-mail: annisaafniazzahra@apps.ipb.ac.id,

Pendahuluan

Saat ini, Usaha Kecil dan Menengah (UKM) memegang peranan penting dalam perekonomian Indonesia. UKM merupakan kelompok usaha yang dikelola oleh suatu lembaga tertentu dengan memiliki ketentuan yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008. Dalam memaksimalkan Usaha Kecil dan Menengah hendaknya didukung dengan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) misalnya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja atau kompensasi, sehingga peran UKM sebagai tulang punggung perekonomian nasional dapat tercapai (Sedyastuti, 2018).

Menurut (Ariandi, 2018), kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai hasil kerja karyawan tersebut pada suatu perusahaan. Kompensasi dapat berupa finansial maupun non finansial yang dibayarkan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah mereka lakukan untuk organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Pemberian kompensasi bertujuan untuk memberikan kepuasan kerja, stabilitas karyawan, disiplin, hubungan kerja sama, memotivasi, mempengaruhi serikat pekerja dan mempengaruhi kehidupan kerja (Puspitasari and Anggaria, 2022). Pemberian kompensasi harus berdasarkan pada prinsip keadilan dan kelayakan. Menurut (Edison, *et al.*, 2017) kompensasi terdiri atas kompensasi normatif dan kebijakan. Pemberian kompensasi berdasarkan dengan perilaku yang mengacu pada undang-undang yang berlaku. Di Indonesia, sistem kompensasi ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan yaitu mencakup kebijakan pengupahan termasuk pengupahan pada UKM.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem kompensasi pada UKM XYZ. Dalam mengevaluasi sistem kompensasi tersebut tentunya harus disesuaikan dengan jabatan, pekerjaan, dan pribadi dari pekerja atau lebih dikenal dengan konsep 3P (*Pay for person, pay for position, pay for performance*). Penelitian ini melibatkan pengambilan data melalui wawancara dengan para tenaga kerja di UKM XYZ untuk menganalisis sistem kompensasi dengan menggunakan metode *adhered* dan metode *overlapping* tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk UKM XYZ sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan kompensasi sehingga nantinya dapat meningkatkan produktivitas karyawan UKM XYZ.

Metode

Metode penelitian yang digunakan untuk menganalisis sistem kompensasi pada UKM XYZ yaitu metode berhimpit (*adhered*) dan tumpang tindih (*overlapping*). Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UKM XYZ yang berjumlah 30 orang. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan melalui hasil wawancara dan penyebaran kuesioner secara langsung kepada pimpinan dan karyawan UKM XYZ, lalu mengenai data sekunder didapatkan dari berbagai literatur seperti jurnal, atau data-data yang didapatkan dari penelitian sebelumnya, seperti nilai Upah Minimum Kota Bogor dan Upah Minimum Provinsi Jawa Barat.

Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum UKM XYZ

UKM XYZ merupakan salah satu usaha kecil dan menengah yang bergerak di bidang kuliner yang didirikan tahun 2019. UKM ini menjual aneka hidangan makanan sunda yang kaya akan rasa serta tidak menghilangkan tradisi makanan Jawa Barat. UKM ini berlokasi Jl. Raya Bubulak, RT.02/RW.12, Cilendek Barat, Kec. Bogor Barat, Kota Bogor, Jawa Barat. Produk yang menjadi unggulan UKM ini yaitu olahan Ikan Gurame.

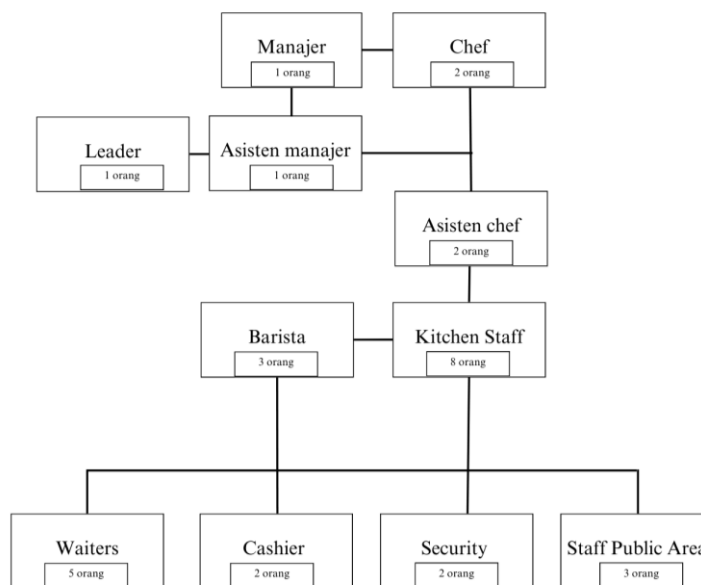
Visi dari UKM XYZ adalah menjadikan UKM XYZ sebagai restoran makanan khas Sunda ternama se-Indonesia. Untuk mendukung visi tersebut, UKM XYZ memiliki misi antara lain memberikan pelayanan terbaik dan mengedepankan cita rasa khas makanan sunda, memberikan suasana yang bersih, asri dan nyaman, serta sebagai bidang usaha yang menguntungkan dari segi investasi dan mampu memberikan kesejahteraan bagi para stakeholdernya dari mulai Direksi, Pimpinan serta para karyawan dan karyawati nya. UKM XYZ memiliki 30 orang karyawan yang terdiri dari Manajer, assistant Manajer, Leader, dua orang sebagai Chef, dua karyawan sebagai assistant Chef, tiga karyawan sebagai Barista, delapan karyawan sebagai Kitchen Staff, lima karyawan sebagai Waiters, dua karyawan sebagai Security, dua karyawan sebagai Cashier, tiga karyawan sebagai Staff Public Area.

Gambaran Umum Sistem kompensasi pada UKM XYZ

Berdasarkan hasil wawancara, UKM XYZ memperoleh omset per bulan sebesar Rp200.000.000. Sistem kompensasi dalam UKM ini menggunakan analisis salary mapping berdasarkan jabatan atau struktur. Struktur organisasi yang dimiliki oleh UKM XYZ memiliki keberagaman dalam *job title* nya. Oleh karena itu perlu dilakukan analisis untuk mengetahui apakah pemberian kompensasi di UKM XYZ sudah sesuai berdasarkan tingkatan jabatan atau strukturnya.

Struktur UKM XYZ

Struktur organisasi dari UKM XYZ dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 1. Struktur Organisasi UKM XYZ
 Sumber: Data diolah (2023)

Analisis Karakteristik

Analisis karakteristik dilakukan untuk mengetahui klasifikasi pendidikan dan pengalaman karyawan UKM XYZ.

Tabel 1. Klasifikasi Pendidikan UKM XYZ

Job Title	Klasifikasi Pendidikan		
	SMA/SMK/ sederajat	D1/D3	S1
Manajer			1
Chef		2	

Leader	1		
assistant Manager		1	
assistant Chef		2	
Barista	3		
Kitchen Staff	8		
Waiters	5		
Security	2		
Cashier	2		
Staff Public Area	3		
Total	24	5	1

Berdasarkan hasil pada tabel 1, menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan lulusan SMA/SMK/ sederajat. Hal ini mengidentifikasi bahwa UKM XYZ tidak menjadikan pendidikan sebagai prioritas dalam merekrut karyawan.

Tabel 2. Klasifikasi Pengalaman UKM XYZ

Job Title	Klasifikasi Pengalaman			
	Min. 3 tahun	Min. 2 tahun	Min. 1 tahun	< 1 tahun
Manajer	1			
Chef		2		
Leader		1		
assistant Manager		1		
assistant Chef			2	
Barista				3
Kitchen Staff				8
Waiters				5
Security				2
Cashier				2
Staff Public Area				3
Total	1	4	2	23

Berdasarkan hasil pada tabel 2, UKM XYZ memiliki klasifikasi pengalaman mulai dari minimal 3 tahun untuk posisi teratas hingga kurang dari satu tahun untuk beberapa posisi di bagian bawah. Tingkat pengalaman yang lebih tinggi cukup menjadi pertimbangan bagi UKM XYZ dalam merekrut karyawan.

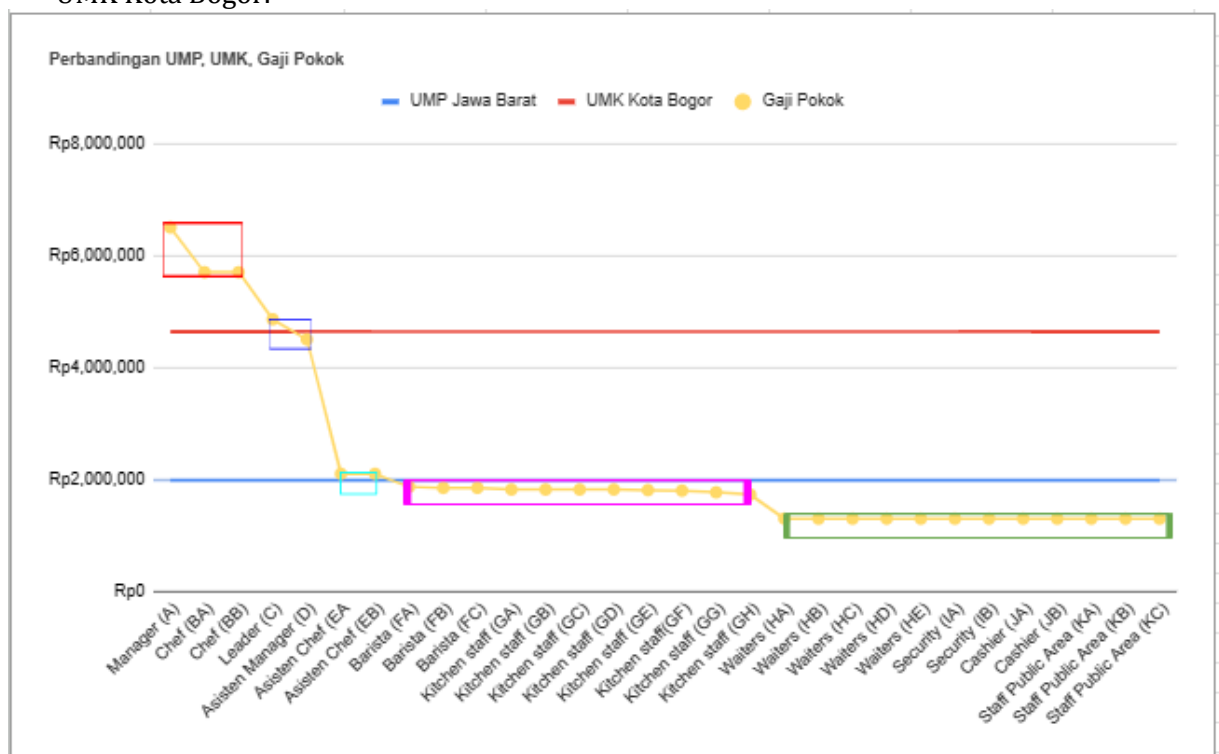
Analisis UMK dan UMP terhadap Gaji Pokok

Berdasarkan data gaji pokok 30 karyawan UKM XYZ, jika dibandingkan dengan UMP Jawa Barat sebesar Rp1.986.670 dan UMK Kota Bogor Rp4.639.429 didapatkan hasil sebagai berikut.

Job title yang gajinya berada diatas UMP Jawa Barat adalah *manager* (227,18%), *chef* (186,91%), *leader* (144,63%), *assistant manager* (126,51%) dan *assistant chef* (5,7%) Sedangkan sebanyak 23 karyawan lain dengan *job title barista, kitchen staff, waiters, security, cashier dan staff public area* gajinya masih dibawah UMP Jawa Barat. Jika dibandingkan dengan UMK, yang berada di atas UMK adalah *manager* (40,1%), *chef* (22,86%) dan *leader* (4,75%) sedangkan 26 dengan *job title yaitu assistant manager, assistant chef, barista, kitchen staff, waiters, security, cashier dan staff public area* gajinya masih dibawa gajinya masih dibawah UMK kota Bogor.

Jika merujuk pada analisis awal sistem pemberian level pada gaji pokok yang peneliti buat berdasarkan struktur organisasi, didapatkan 5 level sebagai berikut :

1. Level 1 terdiri dari karyawan dengan gaji pokok di bawah UMP Jawa Barat dan UMK Kota Bogor yaitu *staff public area, cashier, security dan waiters*.
2. Level 2 adalah karyawan dengan gaji pokok dibawah UMP Jawa Barat dan UMK Kota Bogor, namun nominal gajinya berada diatas gaji karyawan yang berada di level 1, yakni ada *kitchen staff dan barista*.
3. Pada level 3 ada *assistant chef* yang mana gaji pokoknya sudah diatas UMP Jawa Barat namun masih di bawah UMK Kota Bogor.
4. Lalu di level 4 ada *leader dan assistant manager* yang gajinya sudah di atas UMP Jawa Barat namun *assistant manager* masih sedikit di bawah UMK Kota Bogor. Kemudian di
5. Level V ada *manager dan chef* yang mana gaji pokok sudah di atas UMP Jawa Barat dan UMK Kota Bogor.



Gambar 2. Grafik Perbandingan Gaji Pokok UMP Jawa Barat dan UMK Kota Bogor
 Sumber: Data diolah (2023)

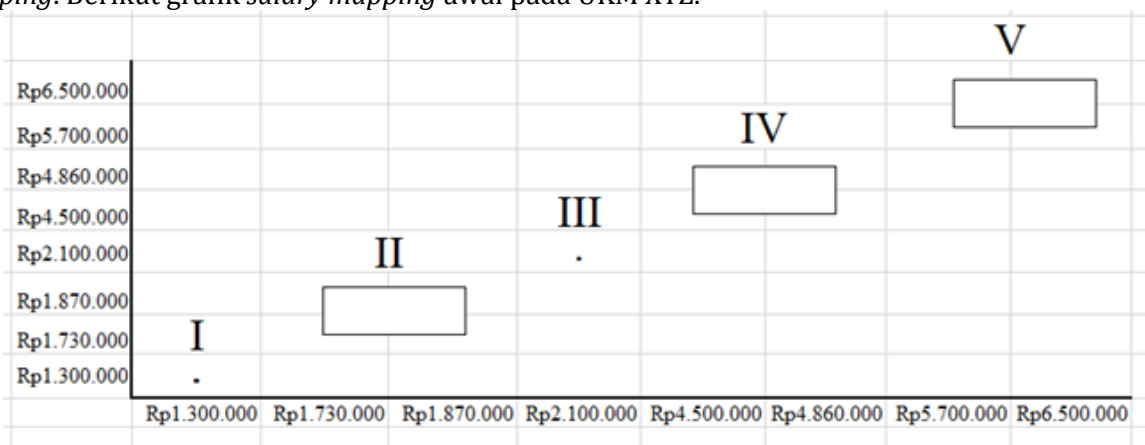
Salary Mapping Awal UKM XYZ

UKM XYZ memiliki jumlah karyawan sebanyak 30 orang. Dari semua karyawan tersebut, gaji terendah dimiliki oleh *staff public area* yaitu sebesar 1.300.000. Sedangkan gaji tertinggi dimiliki oleh manajer sebesar 6.500.000. Berikut tabel *salary mapping* yang diterapkan pada UKM XYZ:

Tabel 3. Salary Mapping Awal pada UKM XYZ

No	Jabatan	Grade	Total Persons	Total Salary	Actual			Actual	
					Min	Average	Max	Mid to Mid	Spread
1	Manager Chef	V	3	Rp17,900,000	Rp5,700,000	Rp5,966,667	Rp6,500,000	27.49 %	14.04 %
2	Leader Assistant Manager	I V	2	Rp9,360,000	Rp4,500,000	Rp4,680,000	Rp4,860,000	122.8 %	8.00 %
3	Assistant Chef	II I	2	Rp4,200,000	Rp2,100,000	Rp2,100,000	Rp2,100,000	15.73 %	0.00 %
4	Barista Kitchen staff	II	11	Rp19,960,000	Rp1,730,000	Rp1,814,545	Rp1,870,000	39.58 %	8.09 %
5	Waiters Security Cashier Staff Public Area	I	12	Rp15,600,000	Rp1,300,000	Rp1,300,000	Rp1,300,000		0.00 %

Tabel di atas menunjukkan *salary mapping* yang terdapat pada UKM XYZ. Namun, *salary mapping* di atas masih kurang ideal dikarenakan nilai *spread* yang tidak beraturan dari satu level jabatan ke level jabatan lainnya. Hal tersebut terlihat pada *spread* di *grade* I dan III yang nilai *spread*-nya sama-sama 0% dan *mid to mid* pada *grade* II, IV, dan V yang lebih besar dari *spread*-nya. Atas dasar hal-hal tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem kompensasi di UKM XYZ masih kurang ideal. Sehingga akan dilakukan perbaikan dengan menggunakan metode *adhered* dan *overlapping*. Berikut grafik *salary mapping* awal pada UKM XYZ.



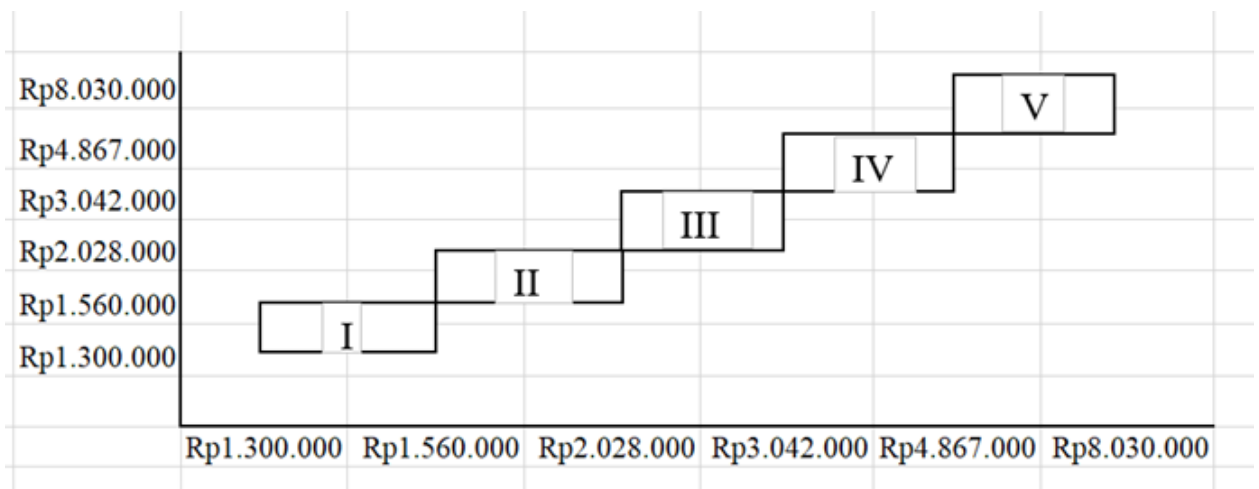
Gambar 3. Grafik Salary Mapping Awal pada UKM XYZ
 Sumber: Data diolah (2023)

Salary Mapping dengan Metode Adhered

Tabel 4. Salary Mapping Metode Adhered pada UKM XYZ

No	Grade	Total Persons	Total Salary	New Salary Structure			Increase & Spread	
				Min	Midpoint	Maximum	Mid to Mid	Spread
1	V	3	Rp17,900,000	Rp4,867,200	Rp6,449,040	Rp8,030,880	63.08%	65%
2	IV	2	Rp9,360,000	Rp3,042,000	Rp3,954,600	Rp4,867,200	56.00%	60%
3	III	2	Rp4,200,000	Rp2,028,000	Rp2,535,000	Rp3,042,000	41.30%	50%
4	II	11	Rp19,960,000	Rp1,560,000	Rp1,794,000	Rp2,028,000	25.45%	30%
5	I	12	Rp15,600,000	Rp1,300,000	Rp1,430,000	Rp1,560,000		20%

Tabel di atas menunjukkan pembenahan gaji dengan metode *adhered* (berhimpit). Dengan memasukkan gaji minimum yang sama seperti gaji awal yaitu Rp1,300,000 dan *spread* 20%, dapat dilihat bahwa *mid to mid* dari semua *grade* lebih kecil daripada *spread*nya dan besaran gaji setiap *grade* saling berhimpitan. Sehingga diperoleh sistem pemberian kompensasi yang lebih ideal. Berikut grafik *salary mapping* dengan metode *adhered* pada UKM XYZ.



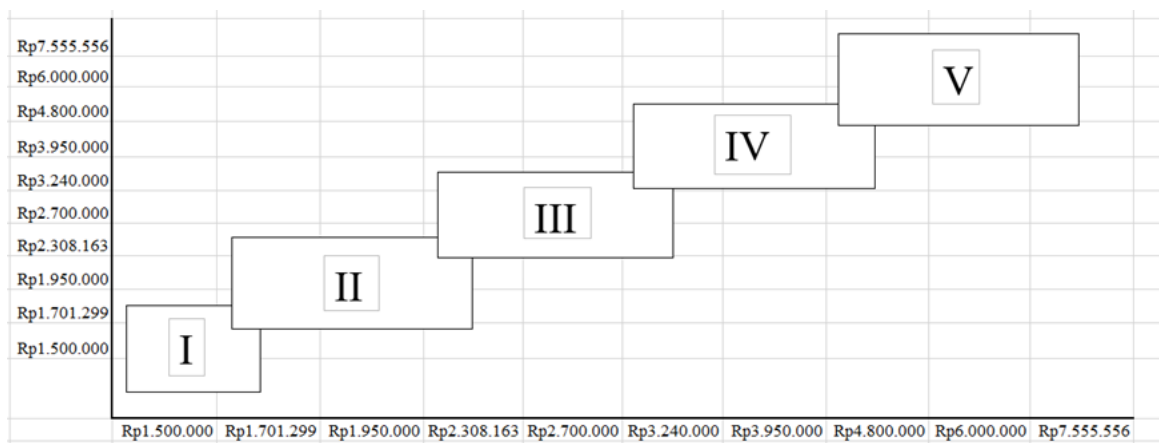
Gambar 4. Grafik Salary Mapping Metode Adhered pada UKM XYZ
 Sumber: Data diolah (2023)

Salary Mapping dengan Metode Overlapping

Tabel 5. Salary Mapping Metode Overlapping pada UKM XYZ

No	Grade	Total Persons	Total Salary	New Salary Structure			Increase & Spread	
				Min	Midpoint	Maximum	Mid to Mid	Spread
1	V	3	Rp17,900,000	Rp4,444,444	Rp6,000,000	Rp7,555,556	51.90%	70%
2	IV	2	Rp9,360,000	Rp3,038,462	Rp3,950,000	Rp4,861,538	51.92%	60%
3	III	2	Rp4,200,000	Rp2,160,000	Rp2,700,000	Rp3,240,000	38.46%	50%
4	II	11	Rp19,960,000	Rp1,591,837	Rp1,950,000	Rp2,308,163	30.00%	45%
5	I	12	Rp15,600,000	Rp1,298,701	Rp1,500,000	Rp1,701,299		31%

Tabel di atas menunjukkan pembenahan gaji dengan metode *overlapping* (tumpang tindih). Dengan memasukkan gaji *midpoint* hasil dari perbandingan gaji dengan UKM sejenis dan rentang *spread* 31-70%, dapat dilihat bahwa *mid to mid* dari semua *grade* lebih kecil daripada spreadnya dan besaran gaji setiap *grade* saling tumpang tindih. Sehingga diperoleh sistem pemberian kompensasi yang lebih ideal. Berikut grafik *salary mapping* dengan metode *overlapping*.



Gambar 5. Grafik Salary Mapping Metode Overlapping pada UKM XYZ
 Sumber: Data diolah (2023)

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis sistem kompensasi pada UKM XYZ maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Salary mapping* yang terdapat pada UKM XYZ masih kurang ideal sehingga perlu dilakukan perbaikan.
2. Setelah dilakukan perbaikan gaji dengan menggunakan metode *adhered* dan *overlapping*, tidak terdapat perbedaan antara gaji pokok lama dengan gaji pokok baru.
3. Jabatan dengan gaji pokok di atas UMP dan UMK adalah *manager* dan *chef*.

Daftar Referensi

- Ariandi, F. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor. *Jurnal Perspektif*, 16(1), 84–90.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fitrios, A., Aritaliraga, L. T., Widhiani, M., Prima, W. Y., & Adiwidjaja, I. B. K. A. (2021). Analisis dan Perbaikan Sistem Kompensasi Pada UKM ABC dengan Metode Adhered dan Overlapping. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(12), 2229-2245.
- Kartika, L., Mutiara, S., Kinasih, I.B. and Novitasari, A., 2022. ANALISIS COMPENSABLE FACTORS DAN PERBANDINGAN TERHADAP KEBIJAKAN UPAH MINIMUM PADA SISTEM KOMPENSASI KARYAWAN USAHA KECIL MENENGAH. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 9(1), pp.92-110.
- Maulani, N., & Trisyulianti, E. (2011). Analisis Pengaruh Kompensasi dengan Konsep 3P terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Pariwisata Selabintana, Sukabumi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 2(3), 116-126.
- Napitupulu, S. M., Syamila, H., Sibagariang, M. T., Rochman, S. A., & Sihaloho, T. Y. (2022). Analisis Sistem Kompensasi Berdasarkan Salary Mapping Adhered dan Overlapping pada UKM GF. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 1(10), 824-834.
- Sedyastuti K. (2018). Analisis pemberdayaan UMKM dan peningkatan daya saing dalam kancah pasar global. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*. 2(1): 117-127.
- Triyono, R., Razak, R. G., Rahman, Z. R. D., Syafa'ah, L. A., & Afifah, N. N. (2021). Analisis Perancangan Sistem Kompensasi Berbasis Job Value Pada UMKM Sang Surya. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(3), 381-394