

**Jurnal Pijar**  
**Studi Manajemen dan Bisnis**

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

Vol. 1 No. 3, 2023, Hal. 495 - 508

ISSN 2963-0606 (Online)

ISSN 2964-9749 (Print)

**ANALISIS KOMPENSASI BERBASIS *JOB VALUE* PADA  
UKM *COFFEE SHOP XYZ* DI KOTA DEPOK**

**Ratna Nurlita<sup>1</sup>, Nada Farhanah<sup>2</sup>, Syarah Trie Rachmawati<sup>3</sup>, Nadila Nur'Aeni<sup>4</sup>,  
Irnadia Fardila<sup>5</sup>, Lindawati Kartika<sup>6</sup>**  
**Fakultas Ekonomi dan Manajemen, IPB University, Bogor**

**Abstrak**

Dalam meningkatkan kinerja UKM diperlukan sumber daya manusia dengan kompetensi memadai dan memiliki motivasi yang tinggi. Salah satu hal yang berpengaruh terhadap kompetensi dan motivasi adalah kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu bentuk apresiasi dengan maksud memberikan *feedback* berdasarkan pekerjaan yang telah dilakukan karyawan untuk suatu perusahaan, baik berbentuk finansial dan non finansial. Oleh karena itu, UKM memerlukan manajemen kompensasi yang tepat untuk meningkatkan kompetensi maupun motivasi karyawan. Penelitian ini dilakukan pada *coffee shop XYZ* yang berlokasi di kota Depok dengan tujuan untuk menganalisis dan memperbaiki sistem manajemen kompensasi di *coffee shop XYZ*. Sampel dalam penelitian ini yaitu data gaji karyawan UKM *Coffee shop XYZ* keseluruhan dengan total karyawan sebanyak 20 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik sensus (*non-probability sampling*) dan *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan metode analisis statistik deskriptif, pemetaan gaji, dan *job value* berbasis sistem poin. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem manajemen kompensasi *finansial coffee shop XYZ* belum ideal. Hasil evaluasi yang dilakukan peneliti dapat digunakan oleh pihak manajemen *coffee shop XYZ* untuk membuat struktur kompensasi yang lebih efektif dan ideal.

**Kata Kunci:** *Job Value*, Kompensasi, Pemetaan Gaji, Sistem Poin.

**Abstract**

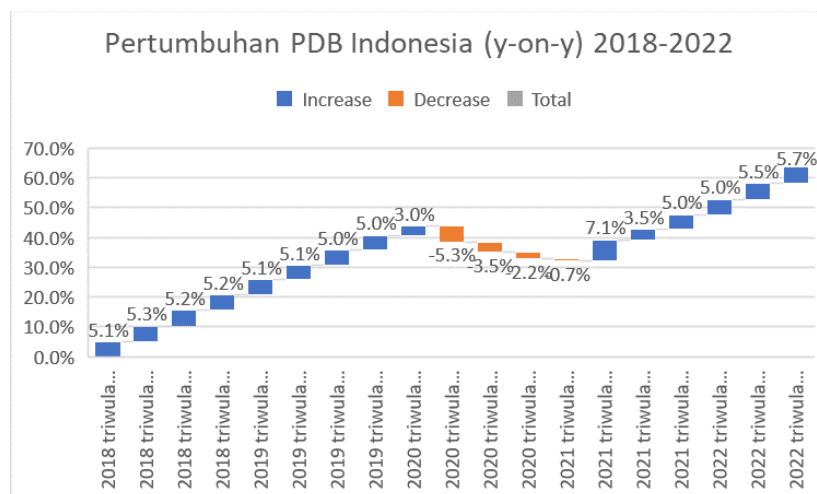
*Human resources with enough competence and high motivation are necessary to improve the performance of SMEs. Compensation is one factor that influences competence and motivation. Compensation is a type of appreciation intended to provide feedback on the job performed by employees for a company, both financial and non-financial. As a result, SMEs require effective compensation management to boost employee competency and motivation. This study was carried out at the XYZ coffee shop in Depok with the goal of examining and enhancing the compensation management system at the XYZ coffee shop. This study's sample is the overall employee salary data for UKM Coffee shop XYZ, which has a total of 20 employees. Data collection techniques used are census techniques (non-probability sampling) and purposive sampling. This study employs descriptive statistical analytic methodologies, pay mapping, and point-based job values. According to the findings of this study, the XYZ coffee shop's financial compensation management system is not appropriate. The findings of the researchers' evaluation can be utilised by the management of the XYZ coffee shop to develop a more effective and optimum remuneration system.*

**Keywords:**

*Compensation, Job Value, Salary Mapping, Point System.*

## Pendahuluan

Pertumbuhan ekonomi di suatu negara dideskripsikan menjadi suatu peningkatan kemampuan jangka panjang negara yang berkepentingan demi mencadangkan beraneka ragam barang dan atau jasa ekonomi bagi masyarakatnya (Halim, 2020). Salah satu indikator yang digunakan untuk mengukur pertumbuhan ekonomi di suatu negara adalah Produk Domestik Bruto (PDB). Dilihat dari pertumbuhan PDB di Indonesia menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi di Indonesia dari tahun 2018 sampai tahun 2022 mengalami fluktuasi. Berlandaskan pada data BPS (2022) mengenai pertumbuhan PDB Indonesia dari tahun 2018 hingga 2022 yang dapat ditunjukkan pada gambar 1 menunjukkan bahwa Indonesia mengalami pertumbuhan ekonomi yang positif dan signifikan pada tahun 2018 hingga 2019 dan pada tahun 2021 hingga 2022. Akan tetapi, Indonesia mengalami pertumbuhan ekonomi negatif yang signifikan pada tahun 2020 karena pandemi Covid-19.



**Gambar 1. Pertumbuhan PDB Indonesia 2018-2020**  
 Sumber: Badan Pusat Statistik (2022)

Berdasarkan gambar 1 menunjukkan sebenarnya Indonesia terus mengalami peningkatan pertumbuhan ekonomi yang sangat signifikan setelah triwulan I 2021, yakni pada triwulan II tahun 2021 hingga triwulan III tahun 2022. Hal ini menunjukkan bahwa setelah triwulan I 2021, perekonomian Indonesia telah mengalami *recovery* dari krisis akibat Covid-19. Situasi tersebut tidak terlepas dari fungsi UMKM maupun UKM dalam mendorong dan menopang pertumbuhan ekonomi Indonesia untuk dapat keluar dari darurat ekonomi yang disebabkan pandemi Covid-19. UKM di Indonesia memiliki kontribusi yang cukup besar yaitu salah satunya adalah dapat membuka kesempatan absorpsi tenaga kerja. Dilihat dari keberadaan jumlah UKM di Indonesia tersebar di seluruh penjuru kota dan tidak sedikit, sebagaimana data yang dilaporkan oleh Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah (Kemenkop UKM) bahwa total UKM di Indonesia yaitu sebanyak 8,71 juta unit usaha pada tahun 2022 yang terdiri dari berbagai sektor usaha dan bergerak untuk menahan perekonomian di Indonesia dan yang terbesar adalah pada provinsi Jawa Barat.

Saat pandemi Covid-19 melanda Indonesia, UKM merasa sangat berdampak, melihat hal tersebut pemerintah berusaha untuk membantu para UKM agar dapat kembali memulihkan ekonomi nasional secara optimis. Sektor yang paling besar mengalami dampak dari terjadinya Covid-19 adalah sektor makanan dan minuman, dimana para pengusaha merasakan terjadinya penurunan yang ekstrem pada penjualan, biaya modal, dan terhambatnya distribusi. Dari tahun ke tahun usaha kuliner terus menjamur, hal ini dikarenakan para pengusaha percaya bahwa bisnis kuliner ialah suatu bisnis yang tidak pernah mati. Terlihat pada tabel 1 yang menunjukkan jumlah UKM berdasarkan sektornya di Indonesia.

**Tabel 1. Jumlah UKM berdasarkan Sektor**

No	Nama	Jumlah Unit Usaha
1	Makanan	1.510.000
2	Tekstil	287.700
3	Pengolahan Lainnya	221.600
4	Furniture	141.000

Sumber: Badan Pusat Statistik (2020)

Menurut informasi dari Badan Pusat Statistika (BPS, 2020) yang dipublikasi pada tahun 2022, bahwa sektor makanan/kuliner menjadi sektor yang paling tinggi dan paling besar di UMKM Indonesia. Dalam meningkatkan kinerja UKM, tentunya diperlukan SDM dengan kompetensi memadai dan memiliki motivasi yang tinggi. Menurut Suherman (2021) kompensasi merupakan salah satu faktor terpenting untuk membuat karyawan termotivasi agar kinerja mereka dapat meningkat. Kinerja ialah suatu pendapatan yang didapatkan oleh pegawai setelah melaksanakan suatu pekerjaan (Difa dan Furyanah, 2022). Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan karena pekerjaan yang telah mereka lakukan (Ismail, 2017). Menurut Difa dan Furyanah (2022), kompensasi merupakan salah satu bentuk apresiasi dengan maksud memberikan *feedback* berdasarkan pekerjaan yang telah dilakukan karyawan untuk suatu perusahaan, baik berbentuk finansial dan non finansial. Kompensasi adalah salah satu alat yang berfungsi untuk menambah motivasi karyawan, bersamaan sebagai jalur pengembangan strategis dalam hal mengoptimalkan sumber daya manusia yang berkualitas (Suaedah, 2020).

Terdapat tiga jenis kompensasi menurut Nawawi (2015), yakni kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan insentif. Kompensasi langsung adalah apresiasi berbentuk uang yang biasa disebut gaji serta dibayar secara rutin berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Kompensasi tidak langsung merupakan pembagian keuntungan untuk para pekerja di luar gaji tetap baik berbentuk uang maupun barang. Sementara, insentif merupakan penghargaan yang diberikan dengan maksud memotivasi para pekerja agar kinerjanya semakin tinggi. Sifat insentif tidak tetap atau dapat berubah kapanpun. Oleh karena itu, insentif biasanya hanya diberikan pada karyawan yang bekerja dengan baik atau berprestasi yang dihitung dalam periode tertentu. Sementara itu, menurut Mondy dalam Yoyo et al. (2018), kompensasi dibedakan menjadi dua bentuk, yakni kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terbagi lagi menjadi dua jenis, yakni kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji, upah, dan bonus. Sementara, kompensasi finansial tidak langsung meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak terdapat pada kompensasi finansial langsung, contohnya asuransi dan liburan. Berbeda dengan kompensasi finansial yang berbentuk material, kompensasi non finansial mencakup pada kompensasi yang diperoleh atas dasar pekerjaan itu sendiri dan berbentuk non material, seperti peluang mendapat validasi, peluang adanya promosi, lingkungan psikologis atau fisik yang baik, kebijakan-kebijakan yang sehat, adanya kafetaria, dsb.

Mengingat pentingnya kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak terhadap kinerja perusahaan, diperlukan pembentukan struktur dan skala upah yang bijak. Pembentukan struktur dan skala upah telah diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 tahun 2017. Namun, Masih terdapat UKM yang belum memahami, membuat, maupun menerapkan struktur dan skala upah sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 tahun 2017. Padahal, menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 tahun 2017, perusahaan yang tidak menetapkan struktur dan skala upah dapat dikenakan beberapa sanksi, yakni sanksi

berbentuk peringatan tertulis, kegiatan usaha dibatasi, suspensi sebagian atau seluruh alat produksi, serta kegiatan usaha dibekukan. Selain itu, menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 tahun 2017, membuat struktur dan skala upah yang sesuai dengan ketentuan penting dilakukan untuk mewujudkan upah yang adil, meningkatkan kesejahteraan buruh, mendorong kinerja perusahaan, serta menjamin kepastian dan mengurangi kesenjangan upah. Oleh karena itu, penting untuk setiap UKM untuk membuat struktur dan skala upah sesuai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 tahun 2017 yang disesuaikan oleh kemampuan dan kondisi perusahaan.

Menurut Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah (2022), jumlah UKM di Indonesia sebanyak 8,71 juta unit usaha pada tahun 2022 yang terdiri dari berbagai sektor usaha, dan jumlah UKM paling banyak berada di provinsi Jawa Barat. Maka dari itu, peneliti mengambil salah satu UKM yang berada di Kota Depok, Jawa Barat dan bergerak di sektor kuliner, yaitu *Coffee shop XYZ* untuk dilakukan penelitian. *Coffee shop XYZ* merupakan kedai kopi yang menjual berbagai varian kopi, minuman non kafein, dan makanan. UKM ini sudah berdiri sejak pandemi berlangsung yaitu tahun 2020. Akan tetapi, *Coffee shop XYZ* belum menggunakan struktur dan skala upah yang tersusun dan sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 tahun 2017. Bahkan, beberapa jabatan masih berada di bawah UMP Jawa Barat. Oleh karena itu, peneliti tertarik menjadikan *Coffee shop XYZ* sebagai objek penelitian untuk dianalisis dan dievaluasi struktur dan skala upah yang telah ditetapkan di UKM tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu *Coffee shop XYZ* untuk membuat struktur dan skala upah yang bijak dan tepat.

## Metode

### Sumber dan Jenis Data

Penelitian ini dilaksanakan di UKM *Coffee shop XYZ* yang berada di Depok, Jawa Barat pada Januari 2023 sampai Maret 2023. Penelitian ini mengaplikasikan data primer berupa kuesioner yang bertujuan untuk memahami faktor-faktor kunci pekerjaan yang diterapkan dan data gaji di UKM *Coffee shop XYZ*. Sementara data sekunder yang digunakan adalah gambaran umum UKM *Coffee shop XYZ*, tesis, skripsi, dan jurnal nasional maupun internasional yang membahas topik sesuai dengan penelitian.

### Metode Sampling dan Pengumpulan Data

Pengumpulan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sensus (*non-probability sampling*) dengan tujuan untuk mengetahui data gaji karyawan UKM *Coffee shop XYZ* keseluruhan dengan total karyawan sebanyak 20 orang. Sensus merupakan metode penentuan sampel ketika seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian (Armansyah 2021). Selanjutnya, untuk mengetahui faktor dasar penggajian yang diterapkan di UKM *Coffee shop*, penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Responden yang menjadi sampel penelitian yaitu Cafe Manager dan Head of Kitchen. Pemilihan Cafe Manager sebagai responden karena pakar dinilai memahami betul mengenai tanggung jawab masing-masing bagian di UKM *Coffee shop XYZ*. Sedangkan Head of Kitchen dipilih karena dinilai sebagai sosok yang paling memahami keseluruhan tanggung jawab bagian inti bisnis UKM *Coffee shop XYZ*, yakni terkait dengan penyediaan makanan dan minuman.

### Metode Analisis Data

Data yang sudah didapatkan seterusnya dilakukan analisis menggunakan metode analisis deskriptif, *salary mapping*, dan metode *point system*. Pengolahan data dibantu dengan *software*

Microsoft Excel 2019 dan Google Spreadsheet. Selanjutnya, data divisualisasi ke dalam bentuk tabel dan grafik untuk mempermudah proses interpretasi dan pengambilan kesimpulan.

### **Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif yaitu metode untuk mengkonversikan data kasar menjadi bentuk yang lebih ringan untuk diartikan oleh pembaca untuk mendapatkan informasi dari sebuah data atau angka. Statistik deskriptif bertugas dalam penyajian data untuk memberikan gambaran data dengan jelas mengenai makna tertentu (Martias 2021). Metode statistik deskriptif digunakan untuk menyajikan dan menyimpulkan informasi dari data yang telah dialihkan ke bentuk tabel atau grafik.

### **Salary Mapping**

Tujuan analisis *salary mapping* yaitu untuk mengetahui persentase jarak sebaran (*range spread*) dan titik tengah sebaran gaji (*mid to mid*) dari satu jabatan ke level jabatan lainnya. Dengan *salary mapping*, peneliti dapat memperoleh nilai *range spread*, *average*, dan *mid to mid* yang dilanjutkan dengan membandingkan persentase antara *range spread* dan *mid to mid*. Struktur gaji yang baik yaitu saat nilai persentase *range spread* lebih besar dari *mid to mid*.

Perancangan dan pembenahan sistem kompensasi dilakukan ketika nilai *mid to mid* lebih besar dari *range spread* serta jarak *mid to mid* dan *range spread* terlalu jauh. Ada dua cara untuk melakukan pembenahan sistem kompensasi yaitu cara *adhered* (berhimpit) dan cara *overlapping* (tumpang tindih). Pembenahan tersebut dilaksanakan guna mewujudkan keadilan internal dan untuk merekomendasikan sistem kompensasi yang ideal. Sistem kompensasi yang ideal bermanfaat dalam meningkatkan kepuasan dan performa pegawai (Syamila et al 2021).

### **Metode Point System**

Dalam metode sistem poin, pakar-pakar memberikan penilaian berupa angka terhadap faktor-faktor pekerjaan seperti pengetahuan yang kemudian total angka tersebut menggambarkan penilaian kuantitatif atas nilai relatif suatu pekerjaan. Untuk menentukan besar bobot dan poin masing-masing faktor pada point system ini, penelitian ini menggunakan metode *pairwise comparison*.

*Pairwise comparison* digunakan dalam membandingkan indikator kinerja karyawan secara berpasangan. Perbandingan berpasangan adalah salah satu metode membandingkan secara berpasangan pada suatu elemen terhadap elemen yang lain. Metode ini diterapkan dalam *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dan biasanya digunakan sebagai pengambilan keputusan (Septiani et al 2021). *Pairwise comparison* dapat diaplikasikan untuk membandingkan tingkat kepentingan atau menentukan besar bobot indikator kinerja sebagai dasar penentuan gaji karyawan (Daniswara et al 2022).

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Gambaran Umum UMKM Cafe XYZ**

*Coffee shop* XYZ merupakan salah satu usaha UKM skala menengah yang berdiri sejak tahun 2020 yang terletak di Kota Depok, Jawa Barat. *Coffee shop* XYZ menyediakan aneka minuman dan makanan kekinian yang cenderung disukai oleh generasi muda masa kini. Minuman dan makanan yang disediakan terdiri dari kopi, teh, minuman boba, mie ayam, bakso, nasi goreng, *rice bowl*, sop iga dan aneka roti. Visi dari *Coffee shop* XYZ ini yaitu menjadi *Coffee shop* paling eksis di Jawa Barat sekaligus dapat membantu dalam menyediakan wadah lapangan pekerjaan bagi warga sekitar. *Coffee shop* XYZ bertujuan untuk menjadi pusat *coffee shop* terpercaya konsumen

dengan memberikan kepuasan pada pelanggan. Hingga saat ini *Coffee shop XYZ* telah memiliki dua cabang yang terletak di Kota Depok dan Yogyakarta.

### **Analisis Karakteristik Responden**

Berdasarkan hasil wawancara terhadap responden didapatkan data karakteristik responden sebagaimana tabel di bawah ini.

**Tabel 2. Karakteristik Responden**

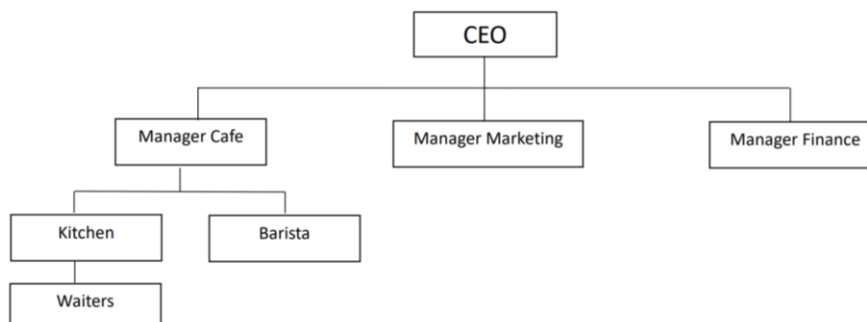
No	Jabatan	Total Karyawan	Pendidikan Terakhir		
			SMP	SMK/SMA	S1
1	Cafe Manager	1	-	-	1
2	Brand and Marketing Manager	1	-	-	1
3	Finance Manager	1	-	-	1
4	Head of Kitchen	1	-	-	1
5	Kitchen Staff	8	1	6	1
6	Barista	6	-	6	-
7	Waitress	2	2	-	-
Total		20	3	12	5

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan data Tabel 2 didapati bahwa total karyawan di *Coffee shop XYZ* ini sejumlah 20 karyawan yang terdiri dari 1 orang Cafe Manager, 1 orang Brand and Marketing Manager, 1 orang Finance Manager, 1 orang Head of Kitchen, 8 orang Kitchen Staff, 6 orang Barista, dan 2 orang Waitress. Untuk karakteristik pendidikan terakhir, terdapat 3 orang lulusan SMP, 12 orang lulusan SMK/SMA, dan 5 orang lulusan S1. Lulusan terbanyak didominasi oleh lulusan SMK/SMA yang didominasi oleh jabatan Kitchen Staff dan Barista. Hal tersebut dikarenakan pada jabatan Kitchen Staff diutamakan bagi orang yang memiliki pengalaman atau ilmu di bidang tata boga sehingga karyawan di bagian Kitchen Staff didominasi oleh lulusan SMK tata boga.

### **Struktur Organisasi**

Pada UKM *Coffee shop XYZ* kali ini terdapat tujuh *job title* yang dapat dijadikan bagan struktur organisasi yang divisualisasikan pada gambar 2 sebagai berikut.



**Gambar 2. Struktur Organisasi**

**Posisi Salary Pada UMP dan UMK**

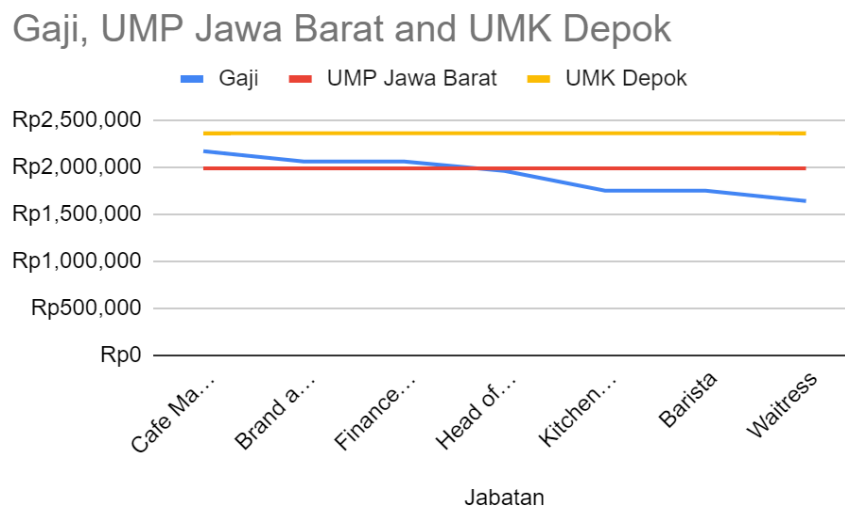
Berdasarkan data yang diperoleh, berikut merupakan tabel hasil perbandingan gaji dengan UMP Jawa Barat dan UMK di Kota Depok.

**Tabel 3. Posisi salary terhadap UMP dan UMK**

Jabatan	Gaji	UMP Jawa Barat	UMK Depok
Cafe Manager	Rp2,170,000	Rp1,986,670	Rp2,359,484
Brand and Marketing Manager	Rp2,060,000	Rp1,986,670	Rp2,359,484
Finance Manager	Rp2,060,000	Rp1,986,670	Rp2,359,484
Head of Kitchen	Rp1,960,000	Rp1,986,670	Rp2,359,484
Kitchen Staff	Rp1,750,000	Rp1,986,670	Rp2,359,484
Barista	Rp1,750,000	Rp1,986,670	Rp2,359,484
Waiter	Rp1,640,000	Rp1,986,670	Rp2,359,484

Sumber: Data diolah (2023)

Selanjutnya, apabila posisi gaji terhadap UMP dan UMK dituangkan dalam bentuk grafik dapat dilihat pada bagian dibawah ini.



**Gambar 3. Grafik Posisi Gaji terhadap UMP dan UMK**

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel dan grafik diatas diketahui bahwa semua jabatan di *Coffee shop XYZ* masih dibawah nilai UMK Depok. Begitu pula dengan pada bagian nilai UMP Jawa Barat terdapat sebagian jabatan yang nilai gajinya masih dibawah nilai UMP Jawa Barat yaitu jabatan *Head of Kitchen, Kitchen Staff, Barista, dan Waitress*. Selain itu, hanya terdapat 3 jabatan yang memiliki nilai gaji diatas nilai UMP Jawa Barat yaitu jabatan *Cafe Manager, Brand and Marketing Manager, dan Finance Manager*. Sehingga, dapat diketahui hampir semua jabatan pada *Coffee shop XYZ* masih tergolong rendah dan hanya beberapa jabatan yang memiliki gaji diatas UMP Jawa Barat.

**Hasil Perumusan Compensable Factor**

Sebelum membuat *salary mapping*, hal pertama yang perlu dilakukan adalah mencari faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi atau biasa disebut dengan *compensable factors*. Penelitian yang dilakukan saat ini menggunakan metode Hay yang terbagi dalam beberapa kluster yaitu *know-how*, *problem solving*, dan *accountability*.

**Tabel 4. Compensable Factor Coffee shop XYZ**

Cluster	Faktor
Know-How	Pendidikan
	Pengalaman Kerja
	Pengetahuan dan Pelatihan
	Komunikasi
	Guiding/Advising Others
Problem Solving	Orientasi Pelayanan Pelanggan
	Pengambilan Keputusan
Accountability	Tanggung Jawab terhadap Catatan dan Laporan
	Kompleksitas Kerja
	Tanggung Jawab Kebijakan dan Pengembangan Layanan

Sumber: Data diolah (2023)

### **Hasil Analisis Pemetaan Gaji**

Pemetaan gaji dapat dikatakan ideal ketika besarnya nilai pada *range spread* lebih besar dari nilai *mid to mid*. *Range spread* sendiri dapat diartikan sebagai lebar kisaran antara gaji minimum dan gaji maksimum pada gaji pokok dalam sebuah *grade* penggolongan gaji (Wang, 2013). Perhitungan *spread* dan *mid to mid* menggunakan rumus berikut.

Rumus *range spread*:

$$\frac{\text{Batas gaji maksimum} - \text{Batas gaji minimum}}{\text{Batas gaji minimum}}$$

Rumus *mid to mid*:

$$\frac{\text{Mid gaji 1} - \text{Mid gaji 2}}{\text{Mid gaji 2}}$$

Berikut hasil pemetaan gaji (*salary mapping*) dari *Coffee shop XYZ*.

**Tabel 5. Pemetaan Gaji Existing Coffee shop XYZ**

No	Grade	Person	Total Salary	Actual			Actual	
				Min	Average	Max	Mid to Mid	Spread
1	IV	3	Rp6.290.000	Rp2.060.000	Rp2.096.667	Rp2.170.000	6,97%	5,34%

2	III	1	Rp1.960.000	Rp1.960.000	Rp1.960.000	Rp1.960.000	16,27%	0,00%
3	II	14	Rp23.600.000	Rp1.650.000	Rp1.685.714	Rp1.750.000	6,02%	6,06%
4	I	2	Rp3.180.000	Rp1.540.000	Rp1.590.000	Rp1.640.000		6,49%

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil pemetaan gaji di atas, pembayaran gaji pada *Coffee shop XYZ* belum ideal. Hal tersebut dikarenakan masih terdapat nilai *mid to mid* yang jauh lebih besar dari *spread*-nya. Sehingga diperlukan pembenahan gaji agar dicapai struktur gaji yang ideal.

### **Analisis Given System (Job Grading)**

*Job grading* merupakan sebuah teknik yang dapat digunakan dalam menentukan perbedaan tingkat jabatan dan pemberian kompensasi pada sebuah perusahaan. Teknik ini mampu menjadi dasar pembayaran gaji sesuai dengan posisi jabatan yang bermanfaat dalam memudahkan proses pembacaan dan pengelompokkan nilai pada jabatan sehingga nilai-nilai yang berdekatan berada dalam satu tingkatan (Masidah, 2019). Berikut merupakan *job grading* dari *Coffee shop XYZ*.

**Tabel 6. Job Grading Coffee shop XYZ**

Job Title	Job Value (N x B)	Jumlah Person	Total Point	Given		Given Grade
				Min	Max	
Cafe Manager	862,22	1	862,22			
Finance Manager	785,89	1	785,89	784,16	862,22	IV
Marketing Manager	727,17	1	727,17			
Head of Kitchen	719,90	1	719,90	706,11	784,16	III
Kitchen Staff	716,73	8	5733,84	628,06	706,11	II
Barista	634,66	6	3807,96			
Waitress	550,01	2	1100,01	550,01	628,06	I

Sumber: Data diolah (2023)

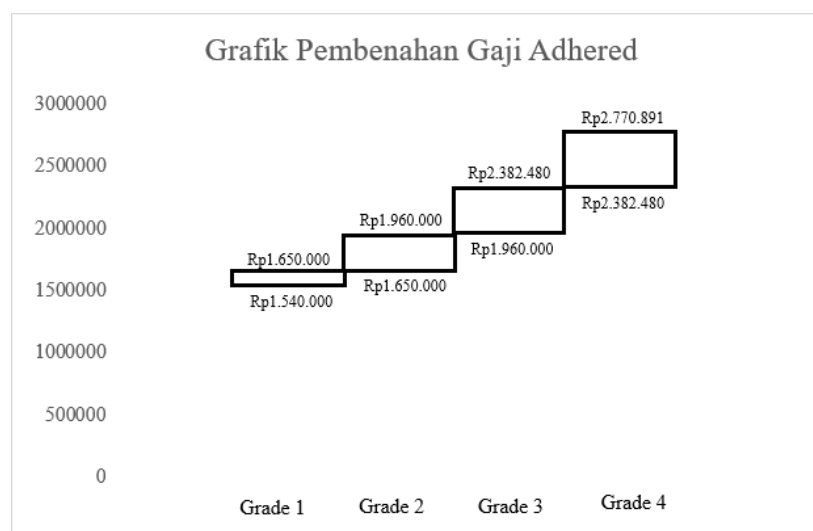
### **Sistem Kompensasi Adhered**

**Tabel 7. Pembenaan Gaji dengan Metode *Adhered***

No	Grade	Person	Total Salary	Actual			Actual	
				MIN	AVERAGE	MAX	MID TO MID	SPREAD
1	IV	3	Rp7.109.776	Rp2.328.480	Rp2.549.686	Rp2.770.891	18,91%	19%
2	III	1	Rp1.960.000	Rp1.960.000	Rp2.144.240	Rp2.328.480	18,79%	18,8%
3	II	14	Rp23.600.000	Rp1.650.000	Rp1.805.000	Rp1.960.000	13,17%	18,79%
4	I	2	Rp3.180.000	Rp1.540.000	Rp1.595.000	Rp1.650.000		7,1%

Sumber: Data diolah (2023)

Dari pembenaan gaji tersebut dapat dikatakan telah ideal karena seluruh nilai *range spread* lebih besar dari nilai *mid to mid*. Penentuan batas gaji minimum yang diambil sebesar Rp1.540.000,-. Batas ini diambil dari gaji minimum pada *grade* terendah dari gaji pada struktur awal dengan nilai *range spread* 7,1%. Setelah menentukan nilai minimum maka nilai gaji maksimum juga dapat ditentukan. Dengan metode ini, nilai gaji minimum pada *grade* selanjutnya merupakan gaji maksimum pada *grade* sebelumnya.



**Gambar 4. Grafik Pembenaan Gaji *Adhered***  
Sumber: Data diolah (2023)

### Sistem Kompensasi *Overlapping*

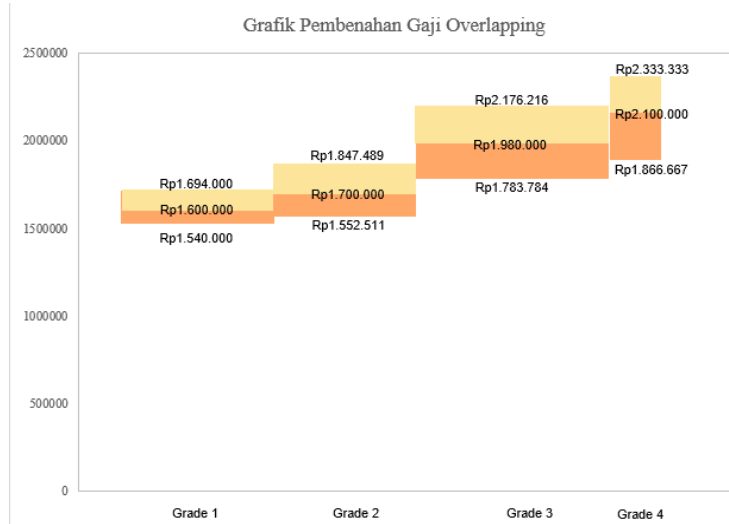
**Tabel 8. Pembenaan Gaji dengan Metode *Overlapping***

No	Grade	Person	Total Salary	Actual			Actual	
				Min	Average	Max	Mid to Mid	Spread
1	IV	3	Rp6.290.000	Rp1.866.667	Rp2.100.000	Rp2.333.333	6,06%	25%
2	III	1	Rp1.960.000	Rp1.783.784	Rp1.980.000	Rp2.176.216	16,47%	22%

3	II	14	Rp23.600.000	Rp1.552.511	Rp1.700.000	Rp1.847.489	6,25%	19%
4	I	2	Rp3.180.000	Rp1.540.000	Rp1.600.000	Rp1.694.000		10%

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel pembenahan gaji dengan metode *overlapping* di atas, struktur gaji *Coffee shop XYZ* dapat dikatakan ideal di mana nilai *spread* telah melebihi *mid to mid*. Sama seperti penentuan batas gaji minimum pada metode *adhered*, batas minimum diambil dari gaji terendah pada struktur gaji awal.



**Gambar 5. Grafik Pembenahan Gaji Overlapping**  
Sumber: Data diolah (2023)

### Pembenahan Kompensasi

Setelah pembenahan struktur gaji awal pada *Coffee shop XYZ* dengan sistem *adhered* dan *overlapping*. Di bawah ini merupakan perbandingan gaji awal yang diterapkan *Coffee shop XYZ* dengan pembenahan gaji *adhered* dan *overlapping*. Melalui perbandingan tersebut dapat membantu UKM dalam memperbaiki struktur gaji menjadi lebih ideal dengan *grade* tertentu.

**Tabel 9. Pembenahan Kompensasi *Coffee shop XYZ***

<i>Job Title</i>	Gaji Awal	Gaji Hasil Pembenahan ( <i>Adhered</i> )	Gaji Hasil Pembenahan ( <i>Overlapping</i> )
<b>Grade IV</b>			
Manajer Kafe	Rp2.170.000	Rp2.452.816	Rp2.170.000
Brand and Marketing Manager	Rp2.060.000	Rp2.328.480	Rp2.060.000
Finance Manager	Rp2.060.000	Rp2.328.480	Rp2.060.000
<b>Grade III</b>			
Head of Kitchen	Rp1.960.000	Rp1.960.000	Rp1.960.000
<b>Grade II</b>			
Kitchen Staff 1	Rp1.750.000	Rp1.750.000	Rp1.750.000

<i>Job Title</i>	Gaji Awal	Gaji Hasil Pembinaan (Adhered)	Gaji Hasil Pembinaan (Overlapping)
Kitchen Staff 2	Rp1.750.000	Rp1.750.000	Rp1.750.000
Kitchen Staff 3	Rp1.750.000	Rp1.750.000	Rp1.750.000
Kitchen Staff 4	Rp1.650.000	Rp1.650.000	Rp1.650.000
Kitchen Staff 5	Rp1.650.000	Rp1.650.000	Rp1.650.000
Kitchen Staff 6	Rp1.650.000	Rp1.650.000	Rp1.650.000
Kitchen Staff 7	Rp1.650.000	Rp1.650.000	Rp1.650.000
Kitchen Staff 8	Rp1.650.000	Rp1.650.000	Rp1.650.000
Barista 1	Rp1.750.000	Rp1.750.000	Rp1.750.000
Barista 2	Rp1.750.000	Rp1.750.000	Rp1.750.000
Barista 3	Rp1.650.000	Rp1.650.000	Rp1.650.000
Barista 4	Rp1.650.000	Rp1.650.000	Rp1.650.000
Barista 5	Rp1.650.000	Rp1.650.000	Rp1.650.000
Barista 6	Rp1.650.000	Rp1.650.000	Rp1.650.000
<b>Grade I</b>			
Waitress 1	Rp1.640.000	Rp1.640.000	Rp1.640.000
Waitress 2	Rp1.540.000	Rp1.540.000	Rp1.540.000
	Rp35.030.000	Rp35.849.776	Rp35.030.000

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, terdapat perbedaan gaji pada metode *adhered* di mana terdapat kenaikan angka gaji pada *grade IV*. Sistem ini dapat diterapkan oleh UKM apabila menghendaki adanya kenaikan gaji pada jabatan tersebut. Pada metode *adhered*, jumlah gaji yang dikeluarkan *Coffee shop XYZ* sebesar Rp35.849.776,- atau naik sebesar 2,34% dari gaji awal sebesar Rp35.030.000,-. Sedangkan pada metode *overlapping*, nilai gaji pada tabel tersebut diambil dari rentang antara nilai gaji minimal dan maksimal pada masing-masing *grade*. Struktur gaji baru berdasarkan metode *overlapping* tersebut dapat menjadi pilihan *Coffee shop XYZ* dalam melakukan pembinaan struktur gaji tanpa menambah jumlah total gaji yang dikeluarkan saat ini sebesar Rp35.030.000,-.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, terdapat beberapa hal yang dapat disimpulkan yaitu *Coffee shop XYZ* memiliki empat tingkatan dalam sistem pemberian kompensasi yang terkandung dalam hirarki struktur organisasinya. Pada tingkatan pertama terdapat satu *job title* yaitu Waitress. Lalu, pada tingkatan kedua ditempati oleh dua *job title* yaitu Barista dan Kitchen Staff. Kemudian, pada tingkatan ketiga ditempati oleh satu *job title* yaitu Head of Kitchen. Sedangkan, pada tingkatan lima yang merupakan tingkatan paling tinggi ditempati tiga *job title* yaitu Manajer Kafe, *Brand and Marketing Manager*, dan *Finance Manager*. Berdasarkan analisis sistem perbaikan kompensasi, maka dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi yang efektif untuk diterapkan oleh *Coffee shop XYZ* yaitu menggunakan metode *Overlapping*. Hal ini dikarenakan jumlah uang yang dikeluarkan memiliki nilai yang sama dengan total gaji yang diterima saat ini yaitu sebesar Rp35.030.000. Maka dari itu, *Coffee shop XYZ* tidak perlu melakukan penambahan total gaji untuk saat ini. Akan tetapi, apabila UKM *Coffee shop XYZ* nantinya ingin melakukan penambahan gaji kepada para karyawan dapat menggunakan sistem pembinaan kompensasi metode *Adhered*. Jumlah gaji yang dikeluarkan *Coffee shop XYZ* bila

menggunakan metode Adhered yaitu sebesar Rp35.849.776,- atau naik sebesar 2,34% dari gaji sebelumnya.

## Daftar Referensi

- Armansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta. *Hirarki: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 90-94.
- Badan Pusat Statistik (2020) Profil Industri Mikro dan Kecil 2020. Diakses dari <https://www.bps.go.id/publication.html?Publikasi%5BtahunJudul%5D=2020&Publikasi%5BkataKunci%5D=profil+industri+mikro&Publikasi%5BcekJudul%5D=0&Publikasi%5BcekJudul%5D=1&yt0=Tampilkan>.
- Daniswara, D. M. S., Dewayana, T. S., & Habyba, A. N. (2022). Perancangan Gaji Karyawan Menggunakan Metode *Point System* di PT. Mitra Karya Teknik Indonesia. *Journal of Industrial Engineering and Operation Management*, 5(2).
- Halim, A. (2020). Pengaruh Pertumbuhan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Mamuju. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Pembangunan*, 1(2), pp. 157–172.
- Martias, L. D. (2021). Statistika deskriptif sebagai kumpulan informasi. *Fihris: Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, 16(1), 40-59.
- Masidah, E. (2019). Penentuan *Job Grading* Berdasarkan Penilaian Jabatan Dengan Metode Cullen Egan Dell (Ced) (Studi Kasus Pada Rekacipta Lumenindo).
- Nawawi, H. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Santika, E.F. (2023) Jumlah UMKM Versi Kemenkop UKM (2022), Databoks.Katadata.Co.Id. Diakses dari <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/02/02/jumlah-umkm-di-indonesia-sepanjang-2022-provinsi-mana-terbanyak>.
- Septiani, W., & Triwulandari, S. D. (2022). *Analisis keputusan: Teori dan implementasi*. Nas Media Pustaka.
- Suaedah, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Profesional, Kompensasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Guru. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 5(2), 177–181. <https://doi.org/10.30998/sap.v5i2.7698>.
- Suherman, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada *Lazuardi Global Islamic School*. *Journal of Management and Business Review*, 18, 614–629.
- Syamila, H., Sibagariang, M. T., Rochman, S. A., Napitupulu, S. M., & Sihaloho, T. Y. Analisis. (2022). Sistem Kompensasi Berdasarkan *Salary Mapping Adhered* dan *Overlapping* pada UKM GF.
- T. Ismail. (2017). Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru SD Negeri. *J. Adm. Pendidik.*, 24(1), 60– 69.
- Wang, H. (2013). Proses *Design Salary Structure*: Sebuah Studi Kasus Pada Pt.Xyz. *Jurnal EKSEKUTIF*, 10(1).
- Yoyo, S., Aribowo, A., & Safiati, N.A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia, kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Yogyakarta: ANDI.