

Jurnal Pijar
Studi Manajemen dan Bisnis

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

Vol. 1 No. 3, 2023, Hal. 692 - 703

ISSN 2963-0606 (Online)

ISSN 2964-9749 (Print)

**ANALISIS SISTEM KOMPENSASI BERDASARKAN
METODE *POINT METHOD* PADA UKM OS**

**Navila Amira Dewi¹, Muh Muzakkir R², M Yusuf Khalish Setiadi³, Fiona Christabel⁴,
Aulia Dafa⁵, Lindawati Kartika⁶**
Fakultas Ekonomi dan Manajemen, IPB University, Kota Bogor

Abstrak

UKM berkontribusi terhadap PDB sebesar 61 persen, namun masih terdapat permasalahan pada UKM di Indonesia, salah satunya adalah kompensasi karyawan. Salah satu sektor UKM yang menghadapi permasalahan kompensasi adalah horeka (hotel, restoran, dan kafe). Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa dan membenahi sistem kompensasi pada UKM OS menggunakan *salary mapping* dengan metode *skala ganda berurutan* dan *skala ganda tumpang tindih*. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pengambilan data pada penelitian ini dilakukan melalui wawancara kepada pemilik UKM OS dengan sampel berupa data kompensasi karyawan UKM OS di cabang Sidoarjo dan Malang pada bulan Februari 2023. Metode pengolahan dan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *salary mapping* dengan pendekatan *skala ganda berurutan* dan *skala ganda tumpang tindih*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) UKM OS belum melakukan pemetaan gaji; (2) Hampir semua karyawan di UKM OS memiliki gaji di bawah UMP dan UMR; (3) Sistem kompensasi pada UKM OS masih belum ideal berdasarkan *spread* dan *mid-to-midnya*; (4) Metode pembenahan gaji yang sesuai untuk UKM OS adalah metode *skala ganda tumpang tindih*; (5) Setelah pembenahan gaji, terdapat kenaikan biaya gaji sebesar 5,52 persen atau Rp 2.300.000,00. Implikasi penelitian ini bagi UKM adalah sebagai rekomendasi untuk mencapai keadilan internal dalam kompensasi guna meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: *skala ganda berurutan*, kompensasi, *salary mapping*, *skala ganda tumpang tindih*, UKM horeka

Abstract

SMEs contribute to GDP by 61 percent, but there are still problems with SMEs in Indonesia, one of which is employee compensation. One of the SME sectors facing compensation problems is horeca (hotels, restaurants, and cafes). The purpose of this study was to analyze the compensation system in OS SMEs using salary mapping with adhered and overlapping methods. The approach used is a quantitative approach. Data collection in this study was carried out through interviews with OS UKM owners with samples in the form of OS UKM employee compensation data at the Sidoarjo and Malang branches in February 2023. The data processing and analysis method used in this study was salary mapping with an adhered and overlapping approach. The results of this study indicate that: (1) OS SMEs have not carried out salary mapping; (2) Almost all employees in UKM OS have salaries below the UMP and UMR; (3) The compensation system in UKM OS is still not ideal based on the spread and mid-to-mid; (4) The appropriate salary improvement method for OS SMEs is the overlapping method; (5) After the salary improvement, there is an increase in salary costs by 5.52 percent or IDR 2,300,000.00. The implication of this research for SMEs is as a recommendation to achieve internal justice in compensation to increase employee motivation and job satisfaction.

Keywords: *adhered, compensation, salary mapping, overlapping, horeca SME*

Pendahuluan

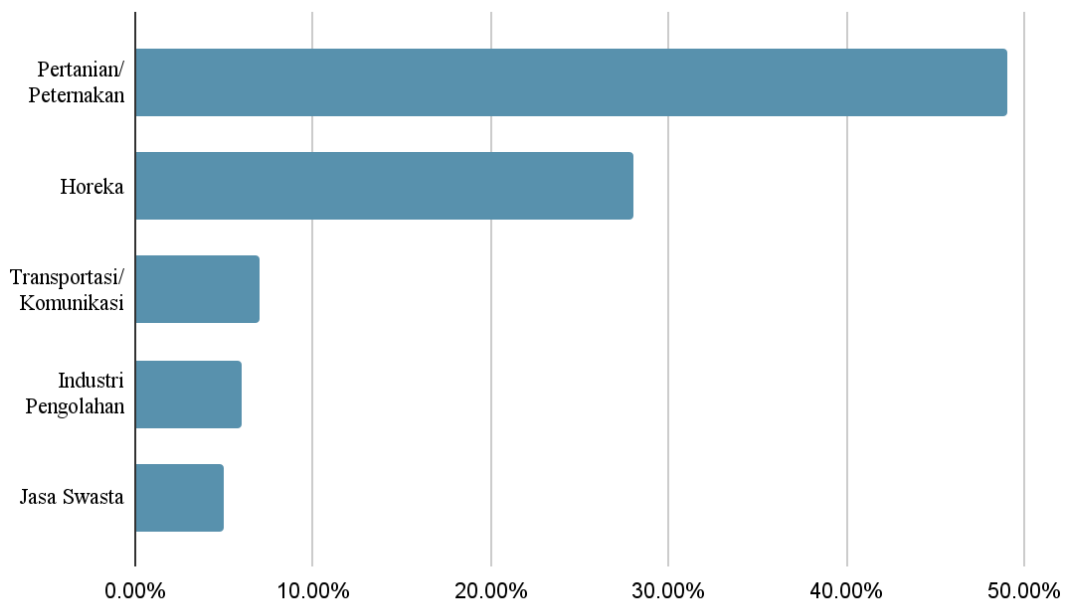
Latar Belakang

Usaha Kecil Menengah (UKM) merupakan sektor usaha yang dominan di Indonesia. UKM merupakan jenis usaha yang beroperasi dengan skala kecil yang dapat dilakukan oleh individu atau kelompok tenaga kerja yang jumlahnya tidak lebih dari 100 orang dan memiliki kekayaan bersih sebesar 200 juta rupiah yang terhitung di luar tanah dan bangunan, dengan pendapatan berkisar antara 100-200 juta rupiah (Suyadi *et al.*, 2018). Sebanyak 64,19 juta unit usaha di Indonesia merupakan UKM (Tarigan *et al.*, 2022). Dengan banyaknya UKM di Indonesia, menjadikan UKM sebagai salah satu sektor penggerak perekonomian Indonesia, dengan kontribusi sebesar 61 persen terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) (Kementerian Koordinator Perekonomian RI, 2022). Pada tahun 2019, sektor UKM menyerap tenaga kerja sebanyak 119 juta orang, yang merupakan 97% dari total tenaga kerja di Indonesia. Tidak hanya itu, UKM juga memiliki peran andil sebesar 60,42% dalam menciptakan modal/investasi serta 14,37% dari total ekspor non-migas (Tarigan *et al.*, 2022). Dalam UU No 20 Tahun 2008 pada pasal 3 dan 5 menjelaskan mengenai peranan penting dari UKM. Pasal 3 menjelaskan mengenai peran UKM dalam membangun ekonomi nasional dan pasal 6 menjelaskan secara rinci mengenai peran UKM terhadap pembangunan ekonomi nasional yaitu mendorong pembangunan daerah, membuka/menciptakan lapangan pekerjaan, memperkuat pemerataan pendapatan, meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan, serta mengurangi kemiskinan (Yazfinedi, 2018). Dengan demikian, UKM dapat dikatakan sebagai sektor yang penting untuk mendapatkan perhatian khusus dari pemerintah karena mampu mempengaruhi stabilitas perekonomian Indonesia.

Karyawan adalah aset terpenting bagi perusahaan sehingga penting untuk menjaga karyawan agar tetap dalam keadaan puas dan berkinerja tinggi. Untuk dapat memberikan kepuasan dan menjaga kinerja karyawan tetap tinggi maka perusahaan harus memberikan stimulan, salah satunya melalui kompensasi yang layak dan sesuai dengan hasil pencapaian karyawan. Kompensasi merupakan imbalan atau penghargaan yang diterima oleh karyawan yang mencakup aspek intrinsik dan ekstrinsik sebagai bentuk pengakuan terhadap kinerja dan keanggotaannya dalam perusahaan atau organisasi (Marthocchio, 2017). Kompensasi juga merujuk sebagai segala bentuk penghasilan baik berupa uang, barang, atau imbalan lainnya yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas jasa mereka baik secara langsung maupun tidak langsung (Jufrizen, 2018). Kompensasi memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong semangat kerja karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan (Sutoro *et al.*, 2020). Penelitian yang dilakukan terhadap 31 karyawan pada UKM Melati Bakery menunjukkan bahwa kompensasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Mediaty *et al.*, 2022). Sistem kompensasi dirancang dengan maksud untuk mencapai tujuan perusahaan, yang meliputi meningkatkan efisiensi, memastikan keadilan, memenuhi standar etika, serta mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku (Gerhart, 2022). Kompensasi dibagi menjadi dua jenis yakni kompensasi langsung atau *direct compensation* yang merujuk pada penghargaan moneter yang diberikan secara langsung kepada karyawan, seperti gaji, upah, bonus, serta insentif, dan kompensasi tidak langsung atau *indirect compensation* mengacu pada imbalan non-moneter yang perusahaan berikan kepada para karyawan, contohnya antara lain tunjangan, asuransi kesehatan, dan fasilitas lainnya (Manurung, 2017).

Berbicara mengenai kompensasi, tentunya hal ini menjadi sangat penting untuk dikelola dalam suatu perusahaan baik skala besar maupun kecil. Akan tetapi menurut Handoko (2018), kompensasi adalah bagian dari manajemen sumber daya manusia yang paling rumit dan membingungkan. Lebih lagi, masih banyak ditemui permasalahan dari sisi kompensasi di banyak perusahaan di Indonesia. Dari sekian banyak masalah kompensasi yang ditemukan, masalah yang dominan adalah kurang tercapainya keadilan internal (*internal equity*) dalam pemberian

kompensasi kepada para karyawan. Keadilan internal (*internal equity*) yaitu keadilan ketika para karyawan menerima bayaran dengan didasarkan nilai relatif suatu pekerjaan dalam organisasi yang sama (Mondy, 2008). Hal ini menandakan bahwa kompensasi yang diberikan pada para karyawan baik secara langsung atau tidak langsung, masih belum sebanding dengan posisi kerja atau jabatan masing-masing karyawan di dalam perusahaan. Jika keadaan ini berlangsung terus-menerus, maka akan berpotensi besar bagi perusahaan untuk kehilangan karyawan atau dalam kata lain meningkatnya tingkat *turnover intention* para karyawan. Menurut Wijaya (2020), *turnover intention* adalah tingkat ketika seseorang ingin keluar dari perusahaan atau organisasi tempat dia bekerja. Hal yang dapat menjadi faktor *turnover intention* terjadi adalah keinginan seseorang untuk mendapatkan jaminan pekerjaan yang lebih baik. Gecko dan Fly (2020) menggambarkan *turnover intention* sebagai pikiran individu keluar dari perusahaan, mencari pekerjaan baru dan ingin meninggalkan perusahaan. Ahsani dkk. (2021) menganggap bahwa *turnover intention* merupakan dampak negatif yang muncul akibat dari adanya ketidakmampuan perusahaan dalam mengelola perilaku sumber daya manusia yang dimiliki sehingga membuat SDM merasa memiliki *turnover intention* yang tinggi. Hal ini tentunya jelas membawa dampak yang sangat berbahaya bagi perusahaan mengingat bahwa sumber daya manusia adalah kunci keberlangsungan suatu perusahaan atau bisnis, terlebih lagi usaha kecil dan menengah (UKM) yang relatif memiliki kerentanan yang lebih tinggi terhadap kegagalan usaha atau gulung tikar.



Gambar 1. Persebaran Sektor UKM di Indonesia

Sumber: BI (2016)

Dari Gambar 1, dari persebaran sektor UKM di Indonesia berdasarkan riset yang dilakukan oleh Bank Indonesia (BI) pada tahun 2016, UKM sektor horeka (hotel, restoran, kafe) menduduki sektor kedua terbesar di Indonesia dengan persebaran sebanyak 28%, berada dibawah sektor terbesar yakni sektor pertanian, peternakan, kehutanan, dan perikanan sebesar 49%. Hal inilah yang mendorong peneliti untuk mengkaji perihal sistem kompensasi pada UKM yang bergerak di bidang horeka, yakni UKM OS. UKM OS merupakan usaha yang bergerak di bidang horeka (hotel, restoran, kafe) yang terletak di Jawa Timur. UKM OS secara keseluruhan memiliki 21 karyawan yang tersebar di dua cabang, yakni cabang Sidoarjo dan cabang Malang. Pada penelitian ini, data terkait sistem kompensasi di UKM OS dikumpulkan, dianalisis, kemudian dievaluasi sebagai bahan pembenahan kompensasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi UKM OS dan UKM sektor Horeka lainnya dalam menciptakan sistem kompensasi

sehingga kompensasi disesuaikan dengan *job grading* serta anggaran perusahaan. Melalui hal ini, diharapkan produktivitas karyawan meningkat dan keadilan internal tercapai.

Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya terhadap perusahaan baik kompensasi finansial dan non finansial (Nugraha & Tjahjawati, 2017). Menurut Harahap & Khair, 2019 kompensasi merupakan jenis penghargaan baik uang maupun bukan uang yang dibayarkan secara wajar dan adil kepada karyawan atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan salah satu cara untuk memotivasi guna memuaskan karyawan serta menunjang tercapainya hubungan yang harmonis antar karyawan dan perusahaan (Azhar et al., 2020)

Horeka

Horeka adalah sektor industri yang bergerak di bidang makanan dan minuman. Kata 'horeka' sendiri merupakan akronim dari hotel, restoran, dan kafe. Dilansir dari *linovhr.com*, horeka adalah sektor yang mengutamakan untuk membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar. Dikarenakan sektor ini bergerak secara spesifik di bidang makanan dan minuman, maka tenaga kerja yang terserap pun umumnya berasal dari lulusan akademi yang berkaitan, seperti SMK dengan jurusan yang relevan, sekolah perhotelan, atau sekolah tata boga.

Horeka adalah sektor industri yang bergerak di bidang makanan dan minuman. Kata 'horeka' sendiri merupakan akronim dari hotel, restoran, dan kafe. Dilansir dari *linovhr.com*, horeka adalah sektor yang mengutamakan untuk membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar. Dikarenakan sektor ini bergerak secara spesifik di bidang makanan dan minuman, maka tenaga kerja yang terserap pun umumnya berasal dari lulusan akademi yang berkaitan, seperti SMK dengan jurusan yang relevan, sekolah perhotelan, atau sekolah tata boga.

Metode *point method*

Point method adalah suatu pendekatan dalam memberikan penilaian kuantitatif pada isi dari pekerjaan dan juga memberikan angka kepada faktor-faktor yang dapat diberi nilai untuk pekerjaan atau *compensable factors*, dimana nantinya poin tersebut akan dijadikan indikator nilai keseluruhan dari pekerjaan (Shore et al., 2004). *Compensable factors* adalah kriteria atau faktor yang dijadikan dasar bagi evaluasi pekerjaan atau *job evaluation*, dimana yang biasanya digunakan adalah tingkat pendidikan, pengalaman, tanggung jawab, dan lingkungan kerja. (Sukwandi dan Gerald, 2010)

Metode

Jenis dan Sumber Data

Data pada penelitian ini diperoleh dari data primer berupa data terkait kompensasi yang didapatkan langsung dari pemilik usaha dan data sekunder berupa studi literatur yang bersumber dari jurnal, skripsi, serta publikasi lainnya.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UKM OS dan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh karena terbatasnya jumlah populasi serta keinginan peneliti untuk mendapatkan data yang menyeluruh dan komprehensif.

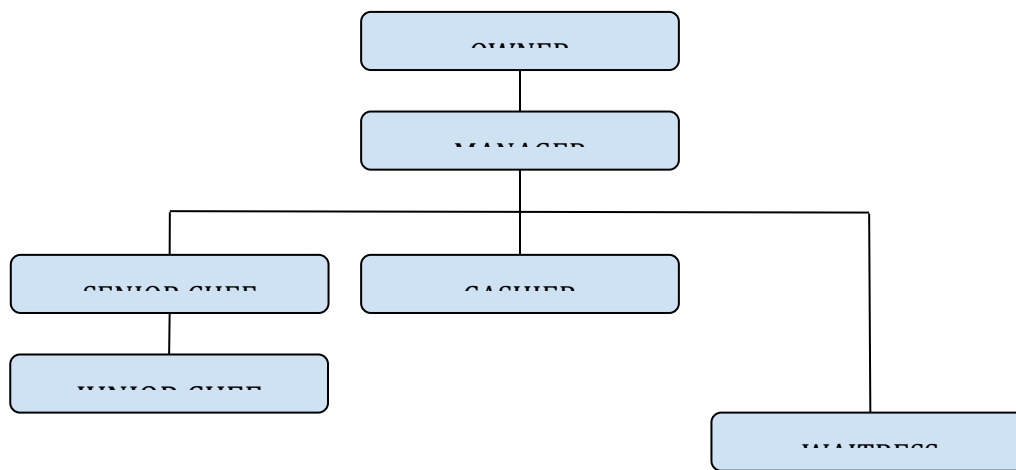
Metode Pengolahan dan Analisis Data

Penelitian ini menganalisis dan membenahi sistem kompensasi aktual pada UKM OS menggunakan *salary mapping* dengan metode *point method*. Tahapan pengolahan data dilakukan melalui *Google Spreadsheet* untuk memudahkan dalam proses menghitung dan membuat grafik.

Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum UKM OS

UKM OS merupakan usaha skala kecil yang bergerak pada bidang kuliner yang terdapat memiliki dua cabang di Jawa Timur, tepatnya di Kabupaten Sidoarjo dan Kota Malang. Berdiri sejak tahun 2021, UKM OS merupakan rumah makan yang menonjolkan nuansa dan pengalaman tradisional serta mengusung menu makanan tradisional dan bermacam-macam sajian minuman kopi. Struktur organisasi UKM OS dapat ditelaah pada Gambar 2.



Gambar 2. Struktur Organisasi UKM OS

Sumber: Data hasil wawancara (2023)

Berdasarkan Gambar 2, terdapat lima *job title* selain *owner* yang terdapat di struktur organisasi UKM OS, dengan rincian jumlah karyawan yaitu 2 orang *manager*, 5 orang *senior chef*, 3 orang *cashier*, 6 orang *junior chef*, dan 7 orang *waitress*.

Gambaran Umum Sistem Kompensasi UKM OS

Berdasarkan data yang diperoleh pada bulan Februari 2023, total biaya untuk gaji bersih pegawai pada UKM OS adalah Rp 41.700.000,00. Struktur kompensasi tersebut disusun berdasarkan jabatan. Besaran gaji pokok pada UKM OS telah disajikan pada Tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1. Besaran Gaji Pokok UKM OS

Job Title	Given Grade	Jumlah Pegawai		Gaji Pokok
		Cabang Sidoarjo	Cabang Malang	
Manager	IV	1	1	Rp3,500,000
Senior Chef	III	2	3	Rp2,000,000
Cashier	III	2	4	Rp2,000,000
Junior Chef	II	1	2	Rp1,600,000

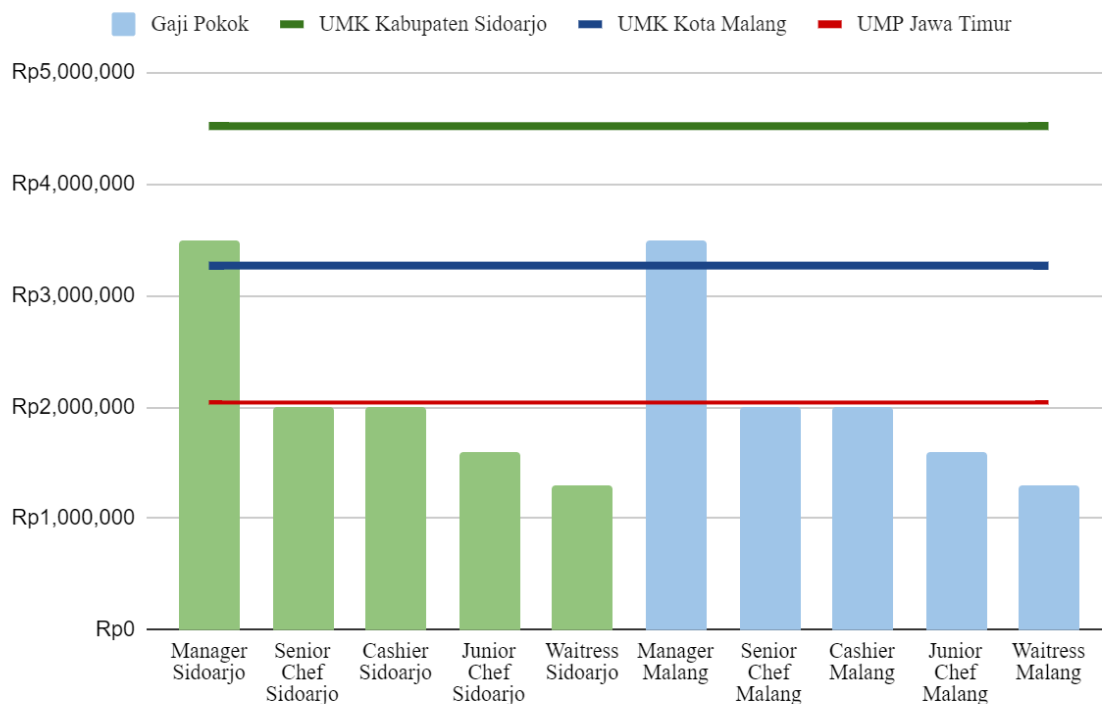
Waitress	I	3	4	Rp1,300,000
----------	---	---	---	-------------

Sumber: Data hasil wawancara (2023)

Berdasarkan Tabel 1, didapatkan bahwa UKM OS belum melakukan pemetaan gaji (*salary mapping*) untuk menentukan gaji. Kompensasi belum disusun menggunakan *job grading* sehingga struktur kompensasi tidak terbagi dengan jelas. Berdasarkan data yang didapat, gaji yang diperoleh karyawan pada UKM OS saat ini hanya berdasarkan kepada *job title* dimana nominal kompensasi antara masing-masing *job title* hampir sama dan karyawan dengan *job title* yang sama mendapatkan kompensasi yang sama persis tanpa pertimbangan faktor lainnya. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis untuk melakukan pembenahan struktur kompensasi pada UKM OS yang adil dan sesuai dengan *job grading* berdasarkan struktur organisasi yang ada.

Analisis Gaji Pokok terhadap UMP dan UMK

Berdasarkan data yang diperoleh, peneliti kemudian melakukan perbandingan gaji pokok UKM OS terhadap UMP dan UMK tahun 2023 sesuai dengan *job title* serta lokasi cabang UKM seperti pada Gambar 3 berikut.



Gambar 3. Grafik Perbandingan Gaji Pokok UKM OS terhadap UMP dan UMK

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Gambar 3, dapat disimpulkan bahwa hampir semua pegawai memiliki gaji di bawah UMP dan UMK. Pegawai yang telah memperoleh gaji di atas UMP Jawa Timur berjumlah dua orang yakni manajer pada setiap cabang. Besar selisih gaji tersebut adalah sebesar Rp1.459.756,00. Hanya terdapat satu pegawai yang telah memperoleh gaji pokok di atas nilai UMK dengan rasio 1.07 yakni manajer pada cabang Kota Malang. Jika dipersentasikan, hanya sejumlah 4,35 persen pegawai dengan gaji yang telah memenuhi tingkat UMK serta 8,7 persen telah memenuhi tingkat UMP.

Di samping itu, jumlah gaji pokok yang diterima pegawai UKM OS sebenarnya telah memenuhi standar dan persyaratan pemerintah jika mengacu pada PP No. 36 Tahun 2021 pasal 36 tentang Pengupahan dimana disebutkan khusus bagi usaha mikro dan kecil, upah yang diberikan tidak diwajibkan untuk memenuhi tingkat UMP dan/atau UMK yang berlaku. Salah satu persyaratan upah minimum yang tersebut adalah 50 persen dari rata-rata konsumsi masyarakat tingkat provinsi. Pada hal ini, batas minimum pemberian upah pada UKM OS adalah sejumlah Rp1.020.122,00 yang merupakan setengah dari UMP Jawa Timur. Dengan besaran gaji *grade* terendah sebesar Rp1.300.000,00, dapat disimpul bahwa UKM OS telah memenuhi persyaratan pemerintah.

Salary Mapping Awal UKM OS

Sistem kompensasi yang diterapkan oleh UKM OS saat ini dapat dianalisis dengan menggunakan *salary mapping* berdasarkan *job title*. Hasil analisis *salary mapping* berdasarkan data kompensasi UKM UOS sebelum pembenahan disajikan dalam Tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2. Salary Mapping Awal UKM OS

Grade	Total Person	Total Salary	Actual				
			Min	Midpoint	Max	Mid to Mid	Spread
IV	2	Rp7,000,000	Rp3,500,000	Rp3,500,000	Rp3,500,000	75.00%	0.00%
III	8	Rp16,000,000	Rp2,000,000	Rp2,000,000	Rp2,000,000	25.00%	0.00%
II	6	Rp9,600,000	Rp1,600,000	Rp1,600,000	Rp1,600,000	23.08%	0.00%
I	7	Rp9,100,000	Rp1,300,000	Rp1,300,000	Rp1,300,000		0.00%

Sumber: Data diolah (2023)

Dari data pada Tabel 2, dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem kompensasi pada UKM OS masih belum terdapat nilai *spread* atau masih bernilai nol di setiap level *grade* sehingga besaran *mid to mid* lebih besar dari *spread*. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pemetaan kompensasi pada UKM OS per Februari 2023 masih belum ideal. Pembenahan pemetaan kompensasi dapat dilakukan menggunakan metode skala ganda berurutan dan skala ganda tumpang tindih.

Salary Mapping UKM OS dengan Metode Skala Ganda Berurutan

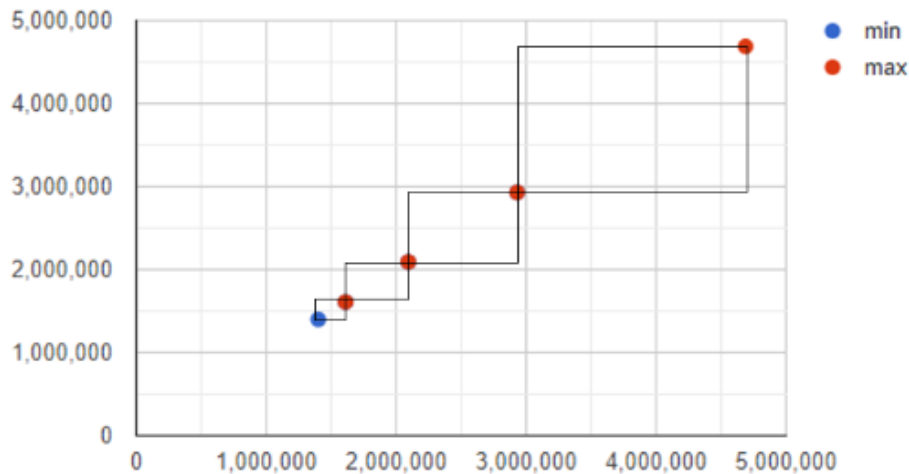
Salary mapping (pemetaan gaji) setelah dilakukan pembenahan gaji pegawai UKM OS menggunakan metode skala ganda berurutan disajikan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Salary Mapping Metode Skala Ganda Berurutan UKM OS

Grade	Total Person	Total Salary	Metode Skala Ganda Berurutan				
			Min	Midpoint	Max	Mid to Mid	Spread
IV	2	Rp7,200,000	Rp2,930,200	Rp3,809,260	Rp4,688,320	51.67%	60.00%
III	8	Rp16,800,000	Rp2,093,000	Rp2,511,600	Rp2,930,200	35.65%	40.00%
II	6	Rp10,200,000	Rp1,610,000	Rp1,851,500	Rp2,093,000	23.02%	30.00%
I	7	Rp9,800,000	Rp1,400,000	Rp1,505,000	Rp1,610,000		15.00%

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 3, metode metode skala ganda berurutan dapat memberikan pemetaan kompensasi yang lebih ideal. Hal ini disebabkan besaran *mid to mid* lebih kecil daripada besaran *spread* yang telah ditentukan pada setiap *grade*. Nilai minimum dan maksimumnya memiliki nilai yang jelas dibandingkan sebelumnya. Melalui perhitungan ini, peneliti mendapatkan bahwa pengeluaran total terbaru untuk gaji adalah Rp44.000.000,00. Pemetaan gaji menggunakan metode skala ganda berurutan diilustrasikan pada Gambar 4 sebagai berikut.



Gambar 4. Salary Mapping Metode Skala Ganda Berurutan UKM OS
 Sumber: Data diolah (2023)

Melalui Gambar 4, didapatkan bahwa pembenahan gaji yang dilakukan dengan metode skala ganda berurutan telah menggambarkan sistem yang lebih ideal dibandingkan sebelumnya. Namun, nilai *salary* seluruh karyawan pada setiap *grade* tidak dapat tergambar dengan jelas dan tertutup oleh titik nilai minimum dan maksimum yang saling berhimpitan dikarenakan seluruh karyawan memiliki *salary* yang persis sama yang berada pada titik minimum masing-masing *grade* tersebut.

Salary Mapping UKM OS dengan Metode Skala Ganda Tumpang Tindih

Peneliti telah melakukan pembenahan gaji pegawai UKM OS menggunakan metode skala ganda tumpang tindih yang telah disajikan pada Tabel 4 sebagai berikut.

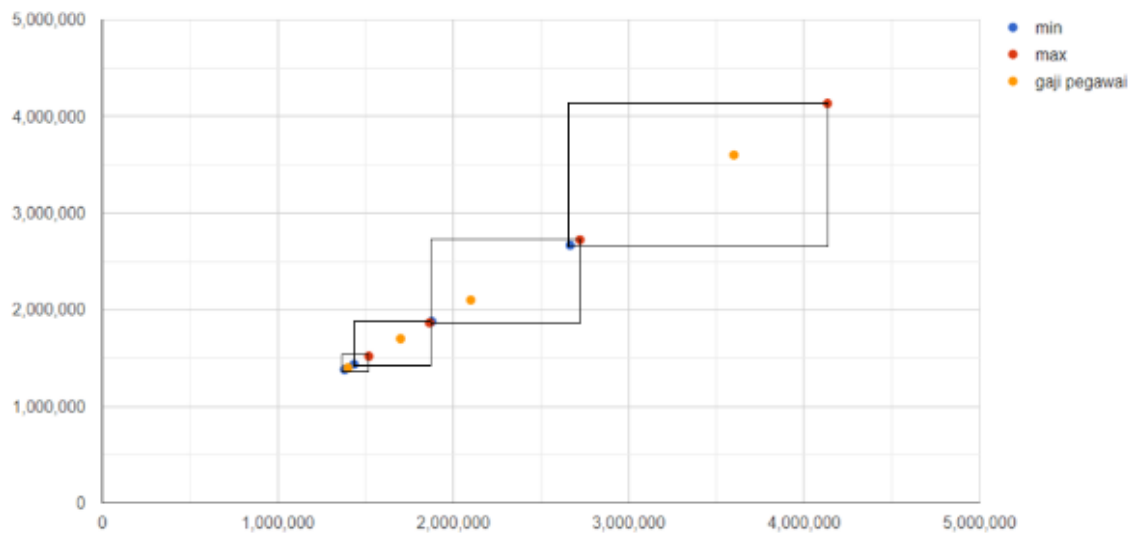
Tabel 4. Salary Mapping Metode Skala Ganda Tumpang Tindih UKM OS

Grade	Total Person	Total Salary	Metode Skala Ganda Tumpang Tindih				
			Min	Midpoint	Max	Mid to Mid	Spread
IV	2	Rp7,200,000	Rp2,666,667	Rp3,400,000	Rp4,133,333	47.83%	55.00%
III	8	Rp16,800,000	Rp1,877,551	Rp2,300,000	Rp2,722,449	39.39%	45.00%
II	6	Rp10,200,000	Rp1,434,783	Rp1,650,000	Rp1,865,217	13.79%	30.00%
I	7	Rp9,800,000	Rp1,380,952	Rp1,450,000	Rp1,519,048		10.00%

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4, setelah melakukan analisis dan pembenahan gaji dengan metode skala ganda tumpang tindih didapatkan bahwa terdapat kenaikan biaya total gaji dari biaya awal yaitu sebesar 5,52 persen atau Rp2.300.000,00. Angka ini didapatkan dengan menambahkan jumlah gaji pokok sebesar Rp100.000,00 bagi seluruh pegawai pada setiap *job title* untuk dapat

memenuhi rentang (*range*) gaji baru yang terbentuk melalui metode skala ganda tumpang tindih. Pemetaan gaji menggunakan metode skala ganda tumpang tindih digambarkan melalui Gambar 5 sebagai berikut.



Gambar 5. Salary Mapping Metode Skala Ganda Tumpang Tindih UKM OS
Sumber: Data diolah (2023)

Melalui Gambar 5, didapatkan bahwa pembenahan gaji yang dilakukan dengan metode ini telah memenuhi syarat. Hal ini dikarenakan persentase *spread*, yang digambarkan dengan lebar persegi, selalu lebih besar dibanding dengan persentase *mid to mid*, yang digambarkan dengan tinggi persegi, pada setiap *grade*. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa metode pembenahan gaji yang sesuai bagi UKM OS adalah dengan *salary mapping* menggunakan metode skala ganda tumpang tindih.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, didapatkan bahwa besaran gaji pokok yang diterima pegawai UKM OS telah memenuhi standar pada PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Berdasarkan hasil pengolahan data kompensasi, disimpulkan bahwa metode pembenahan gaji yang sesuai dengan UKM OS adalah metode skala ganda tumpang tindih. Skala ganda tumpang tindih menerapkan upah tertinggi pada *grade* jabatan di bawahnya lebih besar dibandingkan upah terendah pada *grade* jabatan di atasnya. Metode ini dipilih pada UKM OS karena metode skala ganda tumpang tindih mampu menampilkan nilai *salary* yang lebih jelas dibandingkan metode *skala ganda berurutan* serta selisih *budget* yang dihasilkan sesuai dengan kesanggupan UKM OS.

Daftar Referensi

Jurnal:

- Azhar ME, Nurdin DU, Siswadi Y. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Mitra Abadi Setiacargo - Medan." *J Hum.* 4(1):46-60.
- Br Tarigan ZNA, Dewi FN, Pribadi Y. 2022. Keberlangsungan Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah Di Masa Pandemi: Dukungan Kebijakan Pemerintah. *J BPPK Badan Pendidik dan Pelatih Keuang.* 15(1):12-23. doi:10.48108/jurnalbppk.v15i1.666.

- Harahap DS, Khair H. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio J Ilm Magister Huk.* 2(1):69–88.
- Indra Nugraha M, Surya I. 2016. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manaj Univ Udayana.* 5(1):255266.
- Jufrizen. 2018. Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Natl Conf Manag Bus.*
- Kusumawati E. 2021. Hubungan Antara Keterikatan Kerja Dengan Turnover Intention (Perbedaan Pada Generasi Milenial DAN Generasi Z). *Molucca Medica.* 11 April:13–45. <http://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/moluccamed>.
- Manurung SP. 2017. The Effect of Direct and Indirect Compensation to Employee's Loyalti: Case Study at Directorate of Human Resources in PT Pos Indonesia. *Jopurnal Indones Appl Econ.* 6(1):84–102.
- Mediaty, Usman A, Kunna ARA, Farahyanti NI, Bakri RMS. 2023. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Melati Bakery. *Econ Digit Bus Rev.* 4(1):86–90.
- Nugraha A, Tjahjowati SS. 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *J Ris Bisnis dan Investasi.* 3(3):24. doi:10.35697/jrbi.v3i3.942.
- Porter, L.W., Robinson, S.L., Roehling, M.V., Rousseau, D.M., Shalk, R., Tsui, A.S. and Van Dyne, L. (2004), "The employee-organization relationship: a timely concept in a period of transition", in Martocchio, J. (Ed.), *Research in Personnel and Human Resources Management*, Elsevier, Oxford, pp. 291-370
- Sukwadi R, Gerald F. 2010. Usulan Perancangan Sistem Kompensasi dengan Menggunakan Point Rating Sytem (Studi Kasus: PT Pabrik Kaos Aseli). *Inasea.* 11(1):16–25.
- Sutoro M, Mawardi S, Sugiarti E. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Sci J Reflect Econ Accounting, Manag Bus.* 3(4):411–420. doi:10.37481/sjr.v3i4.267.
- Suyadi, Syahdanur, Suryani S. 2018. Analisis pengembangan usaha mikro kecil dan menengah di Kabupaten Bengkalis Riau. *J Ekon KIAT.* 29(1):1–10.
- Yazfinedi. 2018. Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah di Indonesia: Permasalahan dan Solusinya. *J Ilm Kesejaht Sos.* XIV(25):33–41.

Buku Teks:

- Gerhart B. 2022. *Compensation.* Fourteen. New York: McGraw Hill LLC.
- Martocchio JJ. 2017. *Strategy Compensation: A Human Resources Management Approach.* Ninth. Pearson Education.

Buku/Publikasi Terbitan Lembaga/Badan/Organisasi:

- Indonesia. 2021. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46.* Jakarta.

Artikel seminar/konferensi/sejenisnya

Skripsi/Tesis/Disertasi:

Pertiwi A. 2020. Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Malangkecewara.

Internet (*webpage*)

Bank Indonesia. 2016. Profil Bisnis UMKM. [diakses 2023 Mar 23].
<https://www.bi.go.id/id/umkm/penelitian/Pages/Profil-Bisnis-UMKM.aspx>

Kementerian Koordinator Perekonomian RI. 2022. Pengembangan UMKM Menjadi Necessary Condition untuk Mendorong Pertumbuhan Ekonomi - Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia. [diakses 2023 Mar 23].
<https://www.ekon.go.id/publikasi/detail/4136/pengembangan-umkm-menjadi-necessary-condition-untuk-mendorong-pertumbuhan-ekonomi>.