

Jurnal Pijar Studi Manajemen dan Bisnis

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

Vol. 1 No. 3, 2023, Hal. 785 - 796

ISSN 2963-0606 (Online)

ISSN 2964-9749 (Print)

ANALISIS PENETAPAN GAJI UKM XYZ MENGGUNAKAN METODE ECKENRODE

Angel Maulehya S¹, Devita Indriana S², Risma Hermila N.F³, Almasah Ulya R⁴, Lindawati Kartika⁵

Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor, Bogor

Abstrak

UKM XYZ belum memiliki struktur dan skala upah untuk karyawannya. Struktur dan skala upah wajib dimiliki oleh setiap pengusaha. Hal ini tercantum dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah. Penelitian ini bertujuan untuk menyusun struktur dan skala upah pada UKM XYZ. Penelitian ini menggunakan metode pembobotan *Eckenrode* dengan 10 faktor kompensasi yang cocok untuk digunakan dalam penentuan kompensasi. Data yang digunakan adalah data primer yang berkaitan dengan faktor kompensasi, sub faktor kompensasi, penilaian bobot masing-masing sub faktor, serta penilaian masing-masing karyawan terhadap sub faktor yang diperoleh melalui proses wawancara dan diskusi dengan *owner*. Data sekunder berupa data penunjang yang diperoleh melalui artikel ilmiah yang memiliki keterkaitan dengan topik penelitian. Dalam penelitian ini, terdapat 3 kriteria utama yang mengacu pada metode evaluasi jabatan *Hay System* yaitu pengetahuan, pemecahan masalah, dan akuntabilitas. Berdasarkan perhitungan pembobotan yang sudah dilakukan, didapatkan hasil bobot dan tingkat prioritas untuk masing-masing faktor kompensasi. UKM XYZ memiliki karyawan berjumlah 47 dengan total gaji sebesar Rp97,350,000. Dengan menggunakan metode pembobotan *Eckenrode* ini, terjadi kenaikan persentase gaji di UKM XYZ sebesar 24% atau sekitar Rp24,145,120. Sehingga total gaji karyawannya mencapai Rp121,495,120.

Kata Kunci: Struktur dan Skala Upah, *Eckenrode*, Kompensasi, Usaha Kecil Menengah, Upah

Abstract

UKM XYZ does not yet have a wage structure and scale for its employees. The wage structure and scale must be owned by every entrepreneur. This is stated in the Regulation of the Minister of Manpower of the Republic of Indonesia Number 1 of 2017 concerning Wage Structure and Scale. This study aims to develop the structure and scale of wages in XYZ SMEs. This study uses the Eckenrode weighting method with 10 compensation factors which are suitable for use in determining compensation. The data used are primary data relating to compensation factors, compensation sub-factors, the weight assessment of each sub-factor, as well as each employee's assessment of the sub-factors obtained through interviews and discussions with the owner. Secondary data is in the form of supporting data obtained through scientific articles that are related to the research topic. In this study, there are 3 main criteria that refer to the Hay System position evaluation method, namely knowledge, problem solving, and accountability. Based on the weighting calculation that has been done, the results of the weight and priority level for each compensation factor are obtained. UKM XYZ has 47 employees with a total salary of IDR 97,350,000. By using this Eckenrode weighting method, there is an increase in the percentage of salaries in UKM XYZ by 24% or around IDR 24,145,120. So that the total salary of its employees reaches IDR 121,495,120.

Keywords: *Wage Structure and Scale, Eckenrode, Compensation, Small Medium Enterprise, Wages*

Alamat Korespondensi

Jl. Raya Dramaga, Kampus IPB Dramaga, Bogor, Jawa Barat, Indonesia. 16680

E-mail: almasulya@apps.ipb.ac.id

Pendahuluan

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan dalam menjalankan usaha bisnisnya. Karyawan adalah aset penting yang menunjang kesuksesan perusahaan. Dalam mencapai kesuksesan perusahaan diperlukan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Keberhasilan karyawan ditentukan oleh kinerja karyawan dan kinerja karyawan dapat dikatakan berhasil apabila perusahaannya mengalami kemajuan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kuantitas, kualitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2019). Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan secara efektif dan maksimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima oleh karyawan atas hasil kerja kerasnya untuk perusahaan (Ariandi, 2018). Kompensasi terbagi menjadi 2 yaitu, finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial terbagi lagi menjadi kompensasi finansial langsung dan tidak langsung. Salah satu komponen yang termasuk dalam kompensasi finansial langsung adalah gaji.

Besaran gaji yang diterima setiap karyawan bisa berbeda-beda. Hal ini karena besaran gaji dipengaruhi oleh faktor-faktor kompensasi yang diacu oleh perusahaan. Faktor-faktor kompensasi tersebut dapat berupa pengalaman, pendidikan, kondisi kerja, ketangkasan, kompleksitas pekerjaan, dan masih banyak lagi. Banyak perusahaan yang belum menetapkan faktor kompensasi ini, padahal hal ini sangat penting untuk dijadikan dasar dalam menentukan besar kecilnya gaji setiap karyawan. Karena hal itulah, banyak perusahaan yang belum tepat dalam menentukan besaran gaji karyawannya. Pedoman dalam penetapan besaran gaji sebenarnya sudah diterbitkan oleh Pemerintah Republik Indonesia. Pedoman tersebut terdapat dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah, setiap pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan jabatan, golongan, pendidikan, masa kerja, dan kompetensi. Penyusunan ini penting untuk dilakukan karena digunakan sebagai landasan pelaksanaan pengupahan agar menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Struktur dan skala upah menjadi aspek penting dalam hubungan kerja agar menciptakan sistem upah yang adil dan layak di perusahaan.

Struktur dan skala upah ditetapkan menggunakan bobot jabatan melalui analisa dan evaluasi jabatan. Hal ini menjadi jawaban untuk tantangan persoalan diskriminasi upah sehingga perusahaan diharapkan tidak lagi merasa terbebani untuk membayar upah karyawannya. Walaupun pedoman struktur dan skala upah yang diterbitkan oleh kementerian ini sudah diterbitkan dari tahun 2017, tetapi pada faktanya masih banyak pengusaha yang belum memiliki struktur dan skala upah pada usahanya. Menteri Ketenagakerjaan (Ida Fauziah, 2019) mengatakan perhitungan perhitungan usaha mikro, kecil, dan menengah (UKM) tidak masuk dalam aturan upah minimum provinsi. Ia mengatakan upah pada usaha mikro dan kecil disepakati antara pengusaha dan pekerja. Karena didasarkan oleh kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, para pengusaha ini tidak memiliki struktur dan skala upah dalam menetapkan upah karyawannya. Oleh karena itu, peneliti melakukan survei terkait struktur dan skala upah pada UKM yang berada di daerah Depok. Salah satu UKM yang ditemui tidak memiliki struktur dan skala upah adalah UKM XYZ. UKM XYZ merupakan usaha skala menengah yang bergerak pada bidang *Food and Beverage* (F&B). Produk utama yang dihasilkan dari usaha ini adalah dimsum. Namun, selain dimsum tersedia berbagai macam produk lainnya.

UKM XYZ memiliki 43 karyawan yang terdiri dari berbagai *job title* dalam struktur organisasinya. Terdiri dari *head of division, supervisor, senior staff, staff by its divisions, cashier, packer, logistic.driver, accounting, marketing, admin, cleaning service, dan host live streaming*. Dengan banyaknya jumlah *job title* ini semakin mendorong UKM XYZ untuk memiliki struktur dan skala upah terutama dalam penetapan gaji pokok demi mencapai kesejahteraan karyawannya.

Metode

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan selama 4 bulan diawali dari menentukan topik penelitian, mempelajari literatur terkait topik penelitian, mengajukan judul penelitian, menyusun proposal, revisi proposal, persiapan penelitian, pengumpulan data, pengolahan data, analisis hasil penelitian, dan evaluasi hasil penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Dalam melakukan penelitian ini, terdapat dua jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer berkaitan dengan faktor kompensasi, sub faktor kompensasi, penilaian bobot masing-masing sub faktor, serta penilaian masing-masing karyawan terhadap sub faktor yang diperoleh melalui proses wawancara dan diskusi dengan *owner*. Data sekunder merupakan data penunjang yang diperoleh melalui artikel ilmiah yang memiliki keterkaitan dengan topik penelitian.

Metode Penarikan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini merupakan teknik *non-probability sampling* dengan jenis pengambilan sampel *convenience sampling*. Teknik pengambilan sampel ini hanya memilih unit sampel berdasarkan *conveniently* sehingga sampel hanya satu UKM XYZ.

Metode Pengolahan dan Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode pembobotan *Eckenrode* yaitu metode pembobotan yang dapat digunakan untuk menentukan derajat kepentingan atau bobot (B) dari setiap kriteria (K) maupun sub kriteria (SK) yang telah ditetapkan dalam proses pengambilan keputusan (Maarif dan Tanjung 2003).

Metode pembobotan *Eckenrode* mengharuskan responden/pakar untuk memberikan penilaian bobot terhadap masing-masing sub faktor kompensasi. Penilaian bobot dilakukan dengan memilih nilai 1 jika sub faktor dirasa sangat penting dan memilih nilai 10 jika sub faktor dirasa sangat tidak penting terhadap faktor pemberian kompensasi bagi karyawan. Penilaian bobot pada sub faktor ini penting dalam mempengaruhi nilai total pada perhitungan akhir.

Langkah dalam perhitungan bobot dengan metode *Eckenrode* adalah sebagai berikut: (Maarif dan Tanjung 2003). Responden/pakar diminta untuk memberikan ranking dari 1 sampai 10 bagi setiap kriteria faktor kompensasi. Perhitungan bobot dengan metode ranking dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Perhitungan Bobot Kriteria *Eckenrode*

Kriteria	Ranking				Nilai	Bobot
	R ₁	R ₂	R _j	R _n		
K ₁	Jr ₁₁	Jr ₁₂	Jr _{1j}	Jr _{1n}	N ₁	B ₁
K _i	N _i	B _i
K _n	N _n	B _n
Faktor Pengali	R _{n-1}	R _{n-2}	R _{n-j}	R _{n-n}	Total	1

Keterangan:

R_j : urutan ranking ke j , $j = 1, 2, \dots, n$

K_i : kriteria ke i , $i = 1, 2, \dots, n$

Jr_{ij} : jumlah responden yang memilih ranking j untuk kriteria i

R_{n-j} : faktor pengali ke j , diperoleh dari n kriteria dikurang j ranking

N_n : nilai, diperoleh dari total jumlah responden pada masing-masing kriteria dikali dengan faktor pengali ranking tersebut

B_n : bobot kriteria n , diperoleh dari N_n dibagi dengan total nilai

Hasil dan Pembahasan

Faktor Kompensasi

UKM XYZ merupakan sebuah UKM yang bergerak di bidang produksi makanan. Dalam memberikan gaji karyawan, perusahaan ini perlu memperhatikan faktor-faktor kompensasi yang akan digunakan untuk menentukan besaran kompensasi karyawan mengacu pada poin yang didapat oleh masing-masing karyawan. Terdapat 10 faktor kompensasi yang cocok untuk digunakan dalam penentuan kompensasi. 10 faktor kompensasi tersebut yaitu:

1. Pendidikan, berkaitan dengan seberapa jauh pendidikan diperlukan agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik (Colleges of Applied Arts and Technology 2007).
2. Pengalaman, berkaitan dengan perolehan pelatihan formal atau pendidikan tertentu sehingga memperoleh pengetahuan yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan (Colleges of Applied Arts and Technology 2007).
3. Komunikasi, mengukur keterampilan komunikasi yang dibutuhkan oleh posisi baik lisan maupun tulisan (Colleges of Applied Arts and Technology 2007).
4. Resiko bahaya, faktor ini melihat lingkungan di mana pekerjaan dilakukan dan sejauh mana terdapat unsur-unsur yang tidak diinginkan atau berbahaya (Colleges of Applied Arts and Technology 2007).
5. Usaha phisik, mengukur sifat, tingkat, frekuensi, dan durasi upaya fisik. Mempertimbangkan keadaan apapun yang dapat mempengaruhi upaya yang diperlukan (Colleges of Applied Arts and Technology 2007).
6. Kompleksitas pekerjaan, mengukur jumlah dan kesulitan analisis, pemecahan masalah, dan penalaran yang diperlukan untuk melakukan tugas terkait pekerjaan (Government of Newfoundland and Labrador 2015).
7. Kondisi kerja, bertujuan untuk menilai kenyamanan tempat kerja (Colleges of Applied Arts and Technology 2007).
8. Tanggung jawab terhadap pekerjaan orang lain, mengukur tanggung jawab berkelanjutan atas pengawasan dan pengarahan staf. Pertimbangkan jumlah karyawan yang diawasi dan sifat pengawasan yang diberikan (MSF Vienna Evaluation Unit 2008).
9. Ketangkasan, mengukur tingkat ketangkasan yang dibutuhkan oleh suatu pekerjaan. Tingkat ketangkasan ditentukan dengan mempertimbangkan unsur kecepatan dan/atau koordinasi yang akurat (MSF Vienna Evaluation Unit 2008).
10. Koordinasi, mengacu pada keterampilan manajemen organisasi dan/atau proyek yang diperlukan untuk menyatukan dan mengintegrasikan aktivitas dan sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas atau mengatur acara (Colleges of Applied Arts and Technology 2007).

Penjabaran terkait level pada masing-masing faktor kompensasi dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Penjabaran Faktor Kompensasi UKM XYZ Indonesia

Faktor Kompensasi	Level			
	1	2	3	4
Pendidikan	Tamat SMP	Tamat SMA/SMK	Tamat S1	-
Pengalaman	0-4 bulan	5-8 bulan	9-12 bulan	-
Komunikasi	Komunikasi hanya 1 jalur keatas, tidak banyak berhubungan dengan orang lain.	Komunikasi ke atas dan ada kerjasama ke samping, kadang-kadang berhubungan dengan luar.	Komunikasi ke atas, ke bawah dan ada kerjasama ke samping, sering mengadakan hubungan ke luar.	-
Resiko Bahaya	Minim terjadi bahaya.	Ada sedikit bahaya berupa luka-luka.	Bahaya dapat merusak anggota badan.	-
Usaha Phisik	Kebanyakan duduk, tetapi perlu sedikit berjalan.	Harus berdiri dan mengangkat beban ringan.	Harus berdiri dan mengangkat beban sampai 5 kg.	-
Kompleksitas Pekerjaan	Hanya memerlukan ketelitian.	Perlu keterampilan khusus dan ketelitian.	Perlu pengetahuan, keterampilan khusus, dan ketelitian.	-
Kondisi Kerja	Bersih dan ada sirkulasi udara.	Ventilasi cukup tapi terkadang kotor.	Suhu bervariasi dan kotor.	Kondisi suhu memberatkan fisik.
Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan Orang Lain	Tidak mempunyai bawahan.	Dari 1-5 orang.	Lebih dari 5 orang.	-
Ketangkasan	Kecepatan dalam melakukan tugas tidak dipertimbangkan.	Ketangkasan dalam melakukan tugas menjadi pertimbangan sekunder.	Ketangkasan dalam melakukan tugas menjadi pertimbangan utama.	-

Koordinasi	Koordinasi tidak diperlukan. Pekerjaan direncanakan oleh orang lain atau ditentukan oleh prosedur.	Mengkoordinasikan dan mengubah kegiatan dan sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaan sendiri dan mencapai tenggat waktu .	Mengkoordinasikan kegiatan, informasi atau materi untuk memungkinkan penyelesaian tugas dan acara yang mempengaruhi jadwal kerja karyawan lain.
------------	--	--	---

Sumber: Diolah

Sumber yang digunakan dalam penjabaran definisi masing-masing faktor kompensasi menggunakan kamus Hay dan juga referensi artikel lain yang sesuai. Dalam penelitian ini, terdapat 3 kriteria utama yang mengacu pada metode evaluasi jabatan Hay Sistem yaitu pengetahuan, pemecahan masalah, dan akuntabilitas. Pada kriteria pengetahuan, terdapat 3 sub kriteria yaitu pendidikan, pengalaman, dan komunikasi. Pada kriteria pemecahan masalah, terdapat 4 sub kriteria yaitu risiko bahaya, usaha phisik, kompleksitas pekerjaan, dan kondisi kerja. Pada kriteria akuntabilitas, terdapat 3 sub kriteria yaitu tanggung jawab terhadap pekerjaan orang lain, ketangkasan, dan koordinasi.

Distribusi Gaji Karyawan

UKM XYZ dapat diklasifikasikan sebagai usaha menengah dengan karyawan sebanyak 43 orang. Berdasarkan hasil salary survey yang dilakukan pada UKM, didapatkan hasil bahwa terdapat 17 (tujuh belas) jabatan pekerjaan dengan penjabaran yang tertera pada tabel 3.

Tabel 3. Distribusi Gaji Karyawan

No	Jabatan	Total Karyawan	Gaji Minimum	Gaji Maksimum	Gaji Rata-rata
1	Accounting	1	Rp4,000,000	Rp4,000,000	Rp4,000,000
2	Head Of Division	4	Rp3,700,000	Rp4,400,000	Rp4,025,000
3	Supervisor	2	Rp2,500,000	Rp2,700,000	Rp2,600,000
4	Logistik: Driver	1	Rp3,250,000	Rp3,250,000	Rp3,250,000
5	Marketing	1	Rp3,250,000	Rp3,250,000	Rp3,250,000
6	Cashier	1	Rp1,500,000	Rp1,500,000	Rp1,500,000
7	Packer	1	Rp1,800,000	Rp1,800,000	Rp1,800,000
8	Admin	3	Rp2,200,000	Rp2,300,000	Rp2,26,0007
9	Staff of Meat Grinder	4	Rp1,700,000	Rp1,700,000	Rp1,700,000
10	Staff of Dumpling Maker	2	Rp1,700,000	Rp1,700,000	Rp1,700,000
11	Senior Staff of Dimsum Maker	3	Rp3,000,000	Rp3,050,000	Rp3,017,000
12	Staff of Dimsum Maker	9	Rp2,000,000	Rp2,000,000	Rp2,000,000

13	Probation of Sauce Maker	1	Rp1,500,000	Rp1,500,000	Rp1,500,000
14	Staff of Steaming	3	Rp2,000,000	Rp2,000,000	Rp2,000,000
15	Cleaning Service	1	Rp1,200,000	Rp1,200,000	Rp1,200,000
16	Host Live Streaming	1	Rp2,500,000	Rp2,500,000	Rp2,500,000
17	Probation of Dimsum Maker	5	Rp1,500,000	Rp1,500,000	Rp1,500,000

Sumber: Diolah

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa gaji tertinggi ada pada jabatan *Head of Division* dengan rata-rata gaji sebesar Rp4,025,000 diikuti oleh *Accounting*. Sementara itu, *Cleaning Service* menjadi jabatan dengan gaji terendah yaitu sebesar Rp1,200,000.

Bobot Faktor Kompensasi

Berdasarkan faktor kompensasi yang telah ditetapkan tersebut, selanjutnya adalah pembobotan dari setiap faktornya. Setelah dilakukan perhitungan, didapatkan hasil :

Tabel 4. Faktor Kompensasi

Faktor Kompensasi	Bobot	Prioritas
Kompleksitas Pekerjaan	0.205	1
Ketangkasan	0.181	2
Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan Orang Lain	0.157	3
Koordinasi	0.133	4
Risiko Bahaya	0.108	5
Pengalaman	0.084	6
Usaha Phisik	0.060	7
Kondisi Kerja	0.036	8
Komunikasi	0.024	9
Pendidikan	0.012	10

Sumber : Diolah

Terlihat bahwa bobot terbesar dipegang oleh kompleksitas pekerjaan, lalu yang kedua adalah ketangkasan, selanjutnya adalah tanggung jawab terhadap pekerjaan orang lain, dan seterusnya. Semakin besar bobotnya, semakin besar pengaruhnya terhadap pemberian kompensasi perusahaan kepada karyawannya.

Total Nilai Sub Factor

Berdasarkan dari nilai poin yang sudah di tetapkan oleh para pakar dari masing masing faktor kompensasi yang telah disusun, maka total nilai dari setiap job title yang ada pada Dimsum Indonesia, adalah sebagai berikut, tabel 5

Tabel 5. Nilai Job Value

Sub Factor	Total Nilai Job Value	Sub Factor	Total Nilai Job Value
Head of Division 1	781	Staff of Dimsum Maker 7	289
Head of Division 2	722	Staff of Dimsum Maker 8	289
Head of Division 3	722	Staff of Dimsum Maker 9	289
Head of Division 4	641	Staff of Steaming 1	284
Supervisor 1	435	Staff of Steaming 2	284
Supervisor 2	424	Staff of Steaming 3	284
Accounting	652	Staff of Meat Grinder 1	240
Marketing	533	Staff of Meat Grinder 2	240
Logistik: Driver	533	Staff of Meat Grinder 3	240
Senior Staff of Dimsum Maker 1	489	Staff of Meat Grinder 4	240
Senior Staff of Dimsum Maker 2	489	Staff of Dumpling Maker 1	240
Senior Staff of Dimsum Maker 3	489	Staff of Dumpling Maker 2	240
Admin 1	370	Cashier	208
Admin 2	370	Probation of Sauce Maker	240
Admin 3	332	Packer	202
Host Live Streaming	311	Probation of Dimsum Maker 1	197
Staff of Dimsum Maker 1	295	Probation of Dimsum Maker 2	197
Staff of Dimsum Maker 2	295	Probation of Dimsum Maker 3	197
Staff of Dimsum Maker 3	295	Probation of Dimsum Maker 4	197
Staff of Dimsum Maker 4	295	Probation of Dimsum Maker 5	197
Staff of Dimsum Maker 5	289	Cleaning Service	154
Staff of Dimsum Maker 6	289		

Sumber: Diolah

Hasil dari poin system pada UKM Dimsum Indonesia diperoleh *job point* tertinggi pada jabatan *Head of Division* lalu *job point* terendah ada pada *cleaning service*. Hal ini menunjukkan bahwa jabatan Head of division memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan jabatan dari *cleaning service* yang di dalam kriteria yang diterapkan pada Point sistem. Hal tersebut sesuai jika dibandingkan dengan struktur organisasi UKM dimana dalam setiap poin diperoleh dari nilai masing-masing tingkatan yang dianalisis bagi tiap golongan struktur pekerjaan.

Pada setiap job title pada UKM yang dimsum Indonesia dapat dinilai dengan nilai per point sebesar Rp 8.100 dimana nilai dari setiap jabatan dalam pekerjaan tersebut dapat dihitung berdasarkan jumlah job poin yang sudah diperoleh dari perhitungan.

Tabel 6. Kenaikan Gaji

Jabatan	Gaji Pokok Eckenrode	Gaji Pokok Sub Existing	Kenaikan Gaji (Persen)
Head of Division 1	Rp6,328,735	Rp4,400,000	43.83%
Head of Division 2	Rp5,850,542	Rp4,000,000	46.26%
Head of Division 3	Rp5,850,542	Rp4,000,000	46.26%
Head of Division 4	Rp5,191,807	Rp3,700,000	40.32%
Supervisor 1	Rp3,523,012	Rp2,700,000	30.48%
Supervisor 2	Rp3,435,181	Rp2,500,000	37.41%
Accounting	Rp5,279,639	Rp4,000,000	31.99%
Marketing	Rp4,313,494	Rp3,250,000	32.72%
Logistik: Driver	Rp4,313,494	Rp3,250,000	32.72%
Senior Staff of Dimsum Maker 1	Rp3,962,169	Rp3,050,000	29.91%
Senior Staff of Dimsum Maker 2	Rp3,962,169	Rp3,000,000	32.07%
Senior Staff of Dimsum Maker 3	Rp3,962,169	Rp3,000,000	32.07%
Admin 1	Rp2,996,024	Rp2,300,000	30.26%
Admin 2	Rp2,996,024	Rp2,300,000	30.26%
Admin 3	Rp2,688,614	Rp2,200,000	22.21%
Host Live Streaming	Rp2,517,831	Rp2,000,000	25.89%
Staff of Dimsum Maker 1	Rp2,386,084	Rp2,000,000	19.30%
Staff of Dimsum Maker 2	Rp2,386,084	Rp2,000,000	19.30%
Staff of Dimsum Maker 3	Rp2,386,084	Rp2,000,000	19.30%
Staff of Dimsum Maker 4	Rp2,386,084	Rp2,000,000	19.30%
Staff of Dimsum Maker 5	Rp2,342,169	Rp2,000,000	17.11%
Staff of Dimsum Maker 6	Rp2,342,169	Rp2,000,000	17.11%
Staff of Dimsum Maker 7	Rp2,342,169	Rp2,000,000	17.11%
Staff of Dimsum Maker 8	Rp2,342,169	Rp2,000,000	17.11%
Staff of Dimsum Maker 9	Rp2,342,169	Rp2,000,000	17.11%
Staff of Steaming 1	Rp2,298,253	Rp2,000,000	14.91%
Staff of Steaming 2	Rp2,298,253	Rp2,000,000	14.91%
Staff of Steaming 3	Rp2,298,253	Rp2,000,000	14.91%

Staff of Meat Grinder 1	Rp1,946,928	Rp1,700,000	14.53%
Staff of Meat Grinder 2	Rp1,946,928	Rp1,700,000	14.53%
Staff of Meat Grinder 3	Rp1,946,928	Rp1,700,000	14.53%
Staff of Meat Grinder 4	Rp1,946,928	Rp1,700,000	14.53%
Staff of Dumpling Maker 1	Rp1,946,928	Rp1,700,000	14.53%
Staff of Dumpling Maker 2	Rp1,946,928	Rp1,700,000	14.53%
Cashier	Rp1,683,434	Rp1,500,000	12.23%
Probation of Sauce Maker	Rp1,946,928	Rp1,800,000	8.16%
Packer	Rp1,639,518	Rp1,500,000	9.30%
Probation of Dimsum Maker 1	Rp1,595,602	Rp1,500,000	6.37%
Probation of Dimsum Maker 2	Rp1,595,602	Rp1,500,000	6.37%
Probation of Dimsum Maker 3	Rp1,595,602	Rp1,500,000	6.37%
Probation of Dimsum Maker 4	Rp1,595,602	Rp1,500,000	6.37%
Probation of Dimsum Maker 5	Rp1,595,602	Rp1,500,000	6.37%
Cleaning Service	Rp1,244,277	Rp1,200,000	3.69%
Total	Rp97,350,000	Rp121,495,120	
Total Kenaikan Gaji		Rp24,145,120	24,8%

Sumber: Diolah

Tabel 6 menunjukkan hasil bahwa setelah dilakukan penyusunan gaji menggunakan metode eckenrode, UKM XYZ yang memiliki gaji awal sebesar Rp97,350,000 menjadi sebesar Rp 121,495,120. Hal ini terlihat bahwa dalam penyusunan gajinya UKM XYZ mengalami kenaikan gaji sebesar Rp24,145,120 atau sekitar 24,8% dari total gaji awal.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa UKM XYZ merupakan UKM yang bergerak di bidang *Food and Beverage* (F&B) yang memiliki produk utamanya adalah dimsum. UKM XYZ memiliki 43 karyawan dari berbagai *job title* dalam struktur organisasinya. Hal itu mendorong UKM XYZ untuk memiliki struktur dan skala upah yang ideal. Dalam penetapan gaji, UKM XYZ belum memiliki sistem penetapan gaji yang ideal. Hal itu, dapat dilihat dari gaji yang diberikan pada sebagian *job title* UKM XYZ masih di bawah UMP Jawa Barat dan gaji semua *job title* bahkan sebagian besar masih jauh di bawah UMK Kota Depok. Oleh karena itu, peneliti melakukan survei terkait struktur dan skala upah dengan menggunakan metode *Eckenrode*.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pembobotan *Eckenrode* untuk pemetaan gaji yang ideal. Beberapa faktor kompensasi yang menjadi kriteria utama dalam pemetaan gaji yang ideal, di antaranya pendidikan, pengalaman, komunikasi, risiko bahaya, usaha fisik, kompleksitas pekerjaan, kondisi kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan orang lain, ketangkasan, dan koordinasi. Faktor-faktor kompensasi di atas akan dikelompokkan berdasarkan metode evaluasi jabatan *Hay System*. Terdapat tiga kriteria utama yang mengacu pada metode evaluasi jabatan *Hay System*, yaitu pengetahuan, pemecahan masalah, dan akuntabilitas. Selain itu, dalam sistem pemetaan gaji melalui metode *Eckenrode*, dapat dilihat bahwa semua *job title* mengalami kenaikan gaji diatas UMP Jawa Barat dan UMK Kota Depok. Hal itu, menunjukkan gaji

yang dihasilkan lebih ideal dan efisien, yaitu sebesar Rp121,495,120 dari total gaji pokok setelah *Eckenrode* atau sekitar 24,8% dari total kenaikan gaji karyawan setelah dilakukannya sistem pemetaan gaji menggunakan metode *Eckenrode*.

Keterbatasan dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan dua pakar dalam mengisi bobot *compensable factors*. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah pakar untuk mengisi bobot *compensable factors* sehingga data yang diperoleh lebih akurat.

Daftar Referensi

- Anindita, H. (2021). Karyawan Perusahaan : Apa Kewajiban Perusahaan Terhadap Karyawan?. Diakses dari <https://www.jojonomic.com/blog/karyawan-perusahaan/#:~:text=>.
- Ariandi, F. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja. XVI(1):84.
- Colleges of Applied Arts and Technology. (2007). Support Staff Job Evaluation Manual. Job Evaluation Manual. 1–25.
- Government of Newfoundland and Labrador. (2015). Job Evaluation System (JES) Framework. 1–30.
- Hikam, & Alif, H, A. (2021). Tak Pakai Hitungan Upah Minimum, Begini Formula Gaji Pegawai UMKM. Diakses dari <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5814304/tak-pakai-hitungan-upah-minimum-begini-formula-gaji-pegawai-umkm>.
- Job, NHS. (2013). NHS Job Evaluation Handbook Contents.
- Maarif, M,S., & Hendri, T. (2003). *Teknik-Teknik Kuantitatif untuk Manajemen*. Jakarta: Gasindo.
- MSF Vienna Evaluation Unit. (2008). *Evaluation Manual*. 68.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.