

**PERANCANGAN SISTEM KOMPENSASI BERDASARKAN METODE
TUMPANG TINDIH (OVERLAPPING) PADA UKM XYZ****Boya Dwilingga Ramdaniar, Dennisa Nasyavini Putri, Lindawati Kartika,
Naufal Fahar Muhammad, Nazwa Nurshadrina, Sisca Marisa**

Departemen Manajemen, IPB University

dwi.boya@apps.ipb.ac.id, dennisaputri@apps.ipb.ac.id, linda@apps.ipb.ac.id,

naufalfahar@apps.ipb.ac.id, wawa.nazwanurshadrina@apps.ipb.ac.id,

siscamarisa11sisca@apps.ipb.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem kompensasi pada UKM XYZ berdasarkan metode *overlapping*. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengusaha UKM XYZ masih menggunakan sistem kompensasi yang tidak tepat. Sebagai akibatnya, kompensasi yang diterima oleh pekerja tidak sebanding dengan kinerja yang sudah dihasilkan. Sistem kompensasi yang digunakan oleh UKM XYZ adalah metode *overlapping* dengan beberapa indikator penilaian kinerja. Namun, terdapat beberapa kekurangan pada sistem ini seperti kurangnya fleksibilitas dalam menilai kinerja karyawan yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda. Penelitian ini juga menganalisis metode *overlapping* untuk sistem kompensasi pada UKM XYZ. Metode ini dapat memberikan gambaran kinerja yang lebih komprehensif dan holistik terhadap karyawan. Dari hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa perlu dilakukan penyesuaian agar sistem kompensasi pada UKM XYZ dapat lebih sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik karyawan serta organisasi

Kata Kunci: *Kinerja, Kompensasi, Karyawan, Overlapping.***Abstract**

This study aims to analyze the compensation system in XYZ SMEs based on overlapping methods. The research method used is to collect data through interviews, observation, and documentation. The results showed that XYZ SME entrepreneurs still use an improper compensation system. As a result, the compensation received by workers is not proportional to the performance already produced. The compensation system used by XYZ SMEs is an overlapping method with several performance appraisal indicators. However, there are some shortcomings to this system such as lack of flexibility in assessing the performance of employees who have different duties and responsibilities.

How to cite:Boya Dwilingga Ramdaniar, Dennisa Nasyavini Putri, Lindawati Kartika, Naufal Fahar Muhammad, Nazwa Nurshadrina, Sisca Marisa (2023). Perancangan Sistem Kompensasi Berdasarkan Metode Tumpang Tindih (Overlapping) Pada UKM XYZ (5) 7, <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v5i7.2280>**E-ISSN:**[2684-883X](https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v5i7.2280)**Published by:**[Ridwan Institute](https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v5i7.2280)

Boya Dwilingga Ramdaniar, Dennisa Nasyavini Putri, Lindawati Kartika, Naufal Fahar Muhammad, Nazwa Nurshadrina, Sisca Marisa

This study also analyzed overlapping methods for compensation systems in XYZ SMEs. This method can provide a more comprehensive and holistic picture of performance to employees. From the results of the analysis, it can be concluded that adjustments need to be made so that the compensation system in XYZ SMEs can better suit the needs and characteristics of employees and organizations.

Keywords: Performance, Compensation, Employees, Overlapping.

PENDAHULUAN

Sistem kompensasi merupakan bentuk pengakuan terhadap kontribusi dan kinerja yang diberikan oleh karyawan dalam suatu organisasi. Dalam konteks UKM (Usaha Kecil dan Menengah), sistem kompensasi menjadi faktor penting dalam memotivasi karyawan dan mempertahankan talenta yang berkualitas (Yulianto et al., 2021). Sistem kompensasi adalah salah satu faktor penting dalam keberlangsungan sebuah perusahaan. Sistem ini mencakup sejumlah hal, seperti gaji dan tunjangan karyawan, bonus, insentif pemasaran, serta program penghargaan lainnya. Dalam sebuah perusahaan kecil dan menengah (UKM), membangun sistem kompensasi yang tepat dapat membantu menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas serta meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi (Meldona, 2021). Namun, dalam kenyataannya, banyak UKM yang masih belum menerapkan sistem kompensasi yang sesuai dan adil bagi karyawan. Perbaikan sistem kompensasi menjadi suatu hal yang sangat penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja serta mempertahankan karyawan yang berkualitas. Hal ini menjadi semakin krusial bagi UKM XYZ di kota Bogor yang beroperasi di industri F&B yang sangat kompetitif. Sebagai suatu UKM, mereka tidak dapat bersaing dalam menawarkan gaji atau tunjangan yang besar seperti perusahaan-perusahaan besar yang sudah mapan. Oleh karena itu, diperlukan suatu analisis perancangan sistem kompensasi yang tepat untuk mempertahankan kinerja karyawan dan memberikan insentif yang cukup untuk memotivasi mereka.

Seperti halnya perusahaan pada umumnya, UKM XYZ juga membutuhkan sistem kompensasi yang baik untuk memotivasi karyawan dan memastikan kelangsungan operasional perusahaan. Namun demikian, tidak semua perusahaan menerapkan sistem kompensasi yang sama. Ada beberapa metode yang dapat digunakan dalam menentukan besaran gaji dan bonus karyawan, salah satunya adalah *overlapping*. Metode *overlapping* adalah metode yang memperhitungkan berbagai faktor lain selain kinerja, seperti tanggung jawab pekerjaan, pengalaman kerja, dan kualifikasi pendidikan. Dalam metode ini, karyawan yang memiliki tanggung jawab yang lebih besar, pengalaman kerja yang lebih lama, dan kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi akan mendapatkan gaji dan bonus yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tanggung jawab yang lebih sedikit, pengalaman kerja yang lebih pendek, dan kualifikasi pendidikan yang lebih rendah (Marcheline & Adiati, 2021). Dalam latar belakang analisis ini, penulis ingin meneliti sistem kompensasi yang digunakan oleh UKM XYZ dengan menggunakan metode *overlapping* atau tumpang tindih. Dengan begitu, diharapkan penelitian ini dapat

memberikan rekomendasi mengenai sistem kompensasi berdasarkan *salary mapping* yang paling tepat untuk diterapkan pada UKM XYZ.

Menurut (Widodo & Yandi, 2022) menyatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi (Sembiring et al., 2021). Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif, dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan (Agustina & Adriani, 2022). Dengan kata lain kompensasi merupakan sebuah imbalan yang diterima karyawan atas hasil kinerja di sebuah perusahaan dan prestasi yang dicapai yang berbentuk fisik maupun non fisik sebagai bentuk membalas jasa karyawan dari perusahaan dan dilakukan untuk memenuhi kepuasan kerja karyawan.

Dikutip dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang Upah minimum dengan Nomor : PER-01/MEN/1999 yang memperhatikan Surat Dewan Pengupahan Nasional No.42/DPPN/1999 tanggal 11 Januari 1999 perihal Saran dan Pertimbangan Penetapan Upah Minimum (Mirza et al., 2021). Dalam peraturan tersebut menjelaskan bahwa Upah Minimum adalah sebuah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Pada tingkat 1 disebut dengan UMR yang berlaku pada satu provinsi. Pada tingkat 2 adalah UMR yang berlaku di daerah Kabupaten/Kotamadya atau menurut wilayah pembangunan ekonomi daerah atau karena kekhususan wilayah tertentu. Di Indonesia sendiri memiliki Upah Minimum tingkat 1 sebanyak 34 Provinsi.

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 pengertian Kebutuhan Layak Hidup (KHL) adalah sebuah standar kebutuhan seorang pekerja atau butuh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik dalam 1 (Satu) bulan (Setiadi & Afrizal, 2019). Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 tahun 2020 sebagai bentuk perubahan peraturan sebelumnya menjelaskan bahwa KHL terdiri atas beberapa komponen yang ditinjau dalam jangka waktu lima tahun dan mempertimbangkan rekomendasi Dewan Pengupahan Nasional (Pasal 9) memiliki tujuh komponen KHL, yaitu makanan dan minuman; sandang; perumahan; pendidikan; kesehatan; transportasi dan komunikasi; serta rekreasi, tabungan, dan jaminan sosial yang semua komponen tersebut mencakup 64 item jenis kebutuhan yang dijadikan dasar perhitungan pada nilai Kebutuhan Layak Hidup di Indonesia.

Dikutip dari website Nevis menurut (Pertiwi et al., 2020) yang dimaksud dengan Industri *Food and Beverage* adalah sebuah bidang usaha yang merupakan bagian usaha seperti hotel yang bertanggung jawab terhadap kebutuhan, karena dalam pelayanannya menyediakan makanan dan minuman serta dalam kebutuhan lain yang terkait dari sebuah hotel atau dikelola secara komersial (Hendriyati & Santoso, 2021). Pada industri *Food and Beverage* di Indonesia memiliki daya tarik yang sangat kuat dan besar. Industri tersebut merupakan sebuah bisnis yang berbentuk waralaba dan kemitraan dengan jenis kedai kopi, cheese tea, thai tea, minuman Boba, dan kedai *dessert* atau dapat disimpulkan industri F&B merupakan bisnis yang bergerak dalam bidang pembuatan serta penjualan sebuah produk seperti makanan maupun minuman. Bisnis *Food and Beverage* merupakan

Boya Dwilingga Ramdaniar, Dennisa Nasyavini Putri, Lindawati Kartika, Naufal Fahar Muhammad, Nazwa Nurshadrina, Sisca Marisa

salah bisnis yang menjanjikan karena makanan dan minuman merupakan sebuah kebutuhan pokok untuk menjaga kelangsungan hidup manusia.

UKM atau Usaha Kecil dan Menengah adalah sebuah jenis usaha kecil yang memiliki kekayaan yang bersih sebanyak Rp 200.000.000 yang diluar kekayaan seperti tanah dan bangunan tempat usaha. UKM ini merupakan usaha ekonomi produktif yang dilakukan perseorangan dengan bentuk badan usaha yang bukan cabang suatu perusahaan yang dimiliki. Berdasarkan kriteria usaha kecil menurut UU No. 9 tahun 1995 adalah:

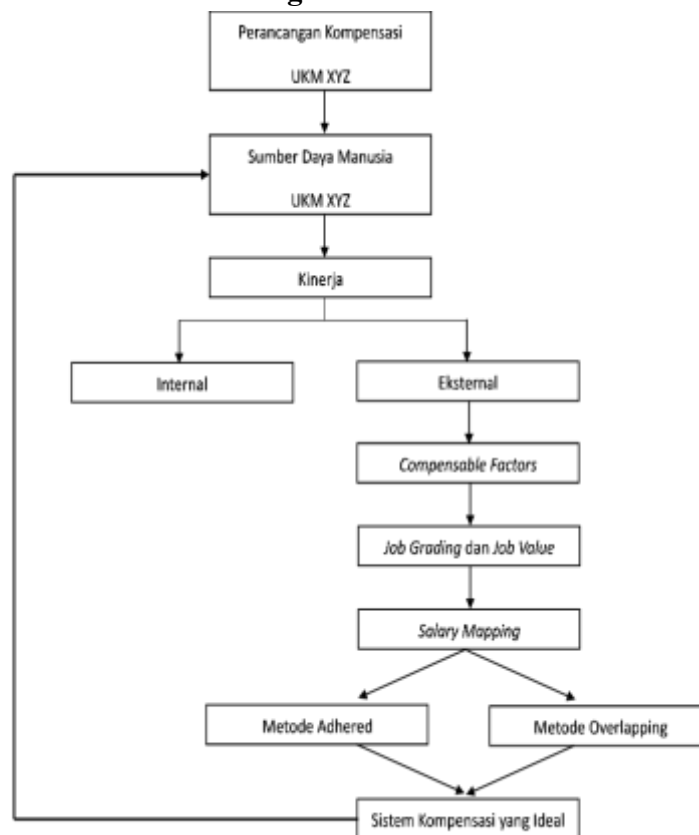
1. Memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp 200.000.000,- (Dua Ratus Juta Rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.
2. Memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp. 1.000.000.000,- (Satu Miliar Rupiah).
3. Milik Warga Negara Indonesia.
4. Berdiri sendiri, bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang tidak dimiliki, dikuasai, atau berafiliasi baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Menengah atau Usaha Besar.
5. Berbentuk usaha orang perseorangan, badan usaha yang tidak berbadan hukum, atau badan usaha yang berbadan hukum, termasuk koperasi.

METODE PENELITIAN

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran pada penelitian ini dengan menganalisis UKM XYZ untuk sistem kompensasi yang diterapkan saat ini di UKM XYZ sebagai subjek penelitian dalam makalah ini dengan jumlah pekerja sebanyak 22 orang dan sudah memenuhi batas minimum dalam melakukan sebuah penelitian untuk mengetahui kompensasi yang terjadi pada UKM XYZ.

Gambar 1
Kerangka Berfikir



Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini mengambil sebuah studi kasus dengan turun lapang langsung di UKM XYZ yang berlokasi di Kota Bogor yang fokus kepada industri *Food and Beverage*. Dengan waktu penelitian ini dimulai pada bulan Februari 2023 sampai Maret 2023 yang berlangsung selama enam minggu untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dalam pembuatan makalah.

Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain dengan menggunakan data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari pihak perusahaan. Data primer dari penelitian ini diperoleh dari para karyawan maupun pihak manajemen dengan membagikan kuesioner kepada seluruh karyawan UKM XYZ dan data lain dari penelitian ini diperoleh melalui wawancara kepada pemilik UKM XYZ. Untuk tambahan data lainnya menggunakan data sekunder merupakan data penunjang yang diperlukan dalam penelitian ini. Data sekunder ini diperoleh secara tidak langsung dari literatur-literatur seperti jurnal, artikel, dan skripsi.

Metode Analisis dan Pengolahan Data

Metode analisis yang dilakukan pada penelitian di UKM XYZ dalam penentuan *Compensable Factor* dengan pendekatan *Hay Method* yang terdiri dari tiga karakteristik yaitu yaitu *Know-How*, *Problem Solving*, dan *Accountability*. Untuk penyusunan sistem model kompensasi yang berbasis *job value* dan *job grading* di UKM XYZ yaitu menggunakan analisis deskriptif, analisis jabatan, analisis *given system method*, analisis pemetaan gaji (*salary mapping*) dengan metode *Overlapping* (tumpang tindih). Selain itu, data yang sudah didapatkan melalui wawancara kemudian diubah menjadi bentuk tabel dan grafik agar lebih mudah untuk disimpulkan dengan menggunakan software microsoft excel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum UKM XYZ

UKM XYZ merupakan sebuah usaha kecil dan menengah dengan skala usaha menengah yang bisnisnya berjalan di bidang kuliner dan berlokasi di Kota Bogor, Jawa Barat. UKM XYZ memiliki 22 karyawan (Selain pemilik UKM) dan telah berdiri dari tahun 2016. UKM ini dibangun dilatarbelakangi adanya keinginan dari sang pemilik yang tidak ingin bekerja kepada orang setelah pulang dari perkuliahannya di luar negeri. Maka dari itu, pemilik UKM memiliki ide untuk membuka cafe yang didasari kecintaan pemilik UKM terhadap dunia kuliner. Adapun visi dari UKM XYZ adalah “Menjadi F&B yang profesional dengan mengutamakan kepuasan pelanggan melalui kualitas makanan dan pelayanan”. Sedangkan misi yang dimiliki oleh UKM XYZ adalah sebagai berikut:

1. Menjaga konsistensi juga ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan.
2. Memberikan pelayanan terbaik yang profesional dan tanggap.

Budaya yang diterapkan di UKM XYZ adalah berorientasi terhadap pelanggan, *excellent service*, dan *trustworthy*. Produk yang dijual di UKM XYZ adalah makanan berat, makanan ringan, minuman kopi, dan minuman non-kopi.

Berikut merupakan struktur perusahaan dari UKM XYZ:

Gambar 2
Struktur Perusahaan UKM XYZ



Gambaran Umum Sistem Kompensasi UKM XYZ

Berdasarkan hasil data keuangan yang diperoleh, omset rata-rata per bulan UKM XYZ adalah sekitar Rp200.000.000. Dari hasil omset tersebut, ditentukan bahwa operasional gaji pada UKM XYZ adalah sebesar Rp58.650.000 setiap bulannya. Perhitungan besaran operasional gaji ditentukan dari total 30% omset rata-rata yang didapatkan setiap bulannya. Sistem kompensasi yang diterapkan pada UKM XYZ dianalisis menggunakan pemetaan gaji atau *salary mapping* berdasarkan jabatan yang ada. Namun, UKM XYZ belum menerapkan peraturan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam sistem kompensasinya sehingga perlu dilakukan analisis dan pembenahan gaji lebih lanjut merujuk pada peraturan tersebut.

Analisis UMP dan UMK terhadap Gaji Pokok

Berdasarkan hasil perbandingan data gaji aktual total 22 orang karyawan di UKM XYZ dengan UMP Jawa Barat tahun 2023 sebesar Rp1.986.670, didapatkan hasil bahwa terdapat 16 karyawan yang gajinya \geq UMP Jawa Barat (72,7%) dan 6 karyawan yang gajinya $<$ UMP Jawa Barat (27,3%). Selanjutnya yaitu perbandingan dengan UMK Kota Bogor tahun 2023 sebesar Rp4.639.429, didapatkan hasil bahwa hanya terdapat 1 karyawan yang gajinya \geq UMK Kota Bogor (4,5%) dan 21 karyawan yang gajinya $<$ UMK Kota Bogor (95,5%). Dari hasil perbandingan tersebut, disimpulkan bahwa karyawan UMK XYZ sebagian besar masih menerima gaji dibawah UMK Kota Bogor tahun 2023.

Gambar 3
Grafik Perbandingan UMK dan UMP dengan Gaji Pokok UKM XYZ



Sistem Perancangan Kompensasi yang Ideal pada UKM

Perancangan sistem pembayaran kompensasi yang ideal adalah yang mampu menghasilkan keadilan dalam pembayaran kompensasi sehingga semua karyawan dapat menerimanya dengan baik. Ada beberapa tahap yang harus dilakukan dalam merancang sistem kompensasi yang ideal, seperti menentukan nilai dari setiap pekerjaan (job value), menentukan skor untuk setiap faktor pekerjaan pada setiap level jabatan, dan membuat job grading.

Perancangan Job Grading

Dalam tahap ini, job grading disusun dengan menggunakan dua metode, yaitu given grade dan Min Max. Terdapat pilihan untuk menggunakan salah satu metode, tergantung pada jumlah grade yang diinginkan. Dalam perhitungan ini, kami menggunakan metode given grade, yang terlihat pada tabel 4 dengan lima grade yang akan dibuat. Berikut ini adalah langkah-langkah yang dapat diikuti untuk mendapatkan job grading menggunakan metode Given Grade.

1. Hitung interval di setiap *given grade* dengan cara mengurangi *job value* tertinggi dengan terendah kemudian dibagi dengan banyaknya *grade* yang akan dibuat.

$$= [(Job\ value\ tertinggi - Job\ value\ terendah)/5]$$

$$= [(952-370)/5]$$

$$= 114,35\ (dibulatkan\ menjadi\ 114)$$
2. Hitung batas atas *Given I* dengan cara menjumlahkan *job value* terendah dengan interval *grade given* yang telah diperoleh sebelumnya.

$$= 370 + 114$$

$$= 484$$

3. Tentukan batas bawah *Given* II. Batas atas *Given* I dijadikan sebagai batas bawah *Given* II. Tambahkan interval *given grade* maka akan menghasilkan batas atas *Grade* II. Begitu seterusnya hingga diperoleh *Grade* V dengan interval *grade* antara 827 hingga 942.

Tabel 1
Job Grading dengan metode Given Grade

Job Tittle/ Compensable Factor	ΣNxB (job value)	Jumlah Orang	Total Point	Given	Grade Given	
General Manager	942	1	942	827	942	V
Operational Manager	920	1	920	713	827	IV
Finance Manager	822	1	822			
Purchasing Manager	880	1	880			
Brand and Marketing Manager	814	1	814			
Head Bar	773	1	773			
Captain Kitchen	730	1	730			
Barista	633	3	1898	599	713	III
Cook	607	5	3036			
Cook Helper	471	2	942	484	599	II
Runner	370	2	740	370	484	I
Steward	370	3	1110			
Total			13605			
Range JV	114.35.00					
Total Gaji	Rp58,650,000					
Nilai per point	Rp4,311					

Tabel 4 setelah dilakukan perhitungan, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa total poin UKM XYZ adalah 12.496. Oleh karena itu, nilai per poin dari UKM XYZ adalah sebesar Rp4,694 yang didapat dengan cara total gaji pada salary structure dibagi dengan total poin. Penggolongan *job title* dibagi menjadi lima level. Pada level 1 terdapat *Runner* dan *Steward*, pada level 2 terdapat *Cook Helper*, pada level 3 terdapat *Barista* dan *Cook*, pada level 4 terdapat *Operational Manager*, *Finance Manager*, *Purchasing Manager*, *Brand and Marketing Manager*, *Head bar*, dan *Captain Kitchen*. Sedangkan untuk level 5, jabatan *General Manager* berada di level tersebut.

Salary Mapping UKM XYZ Menggunakan *Overlapping Point System*

Dalam upaya memperbaiki sistem gaji di UKM XYZ, dapat menggunakan metode *overlapping*. Berikut merupakan hasil salary mapping menggunakan metode *overlapping*.

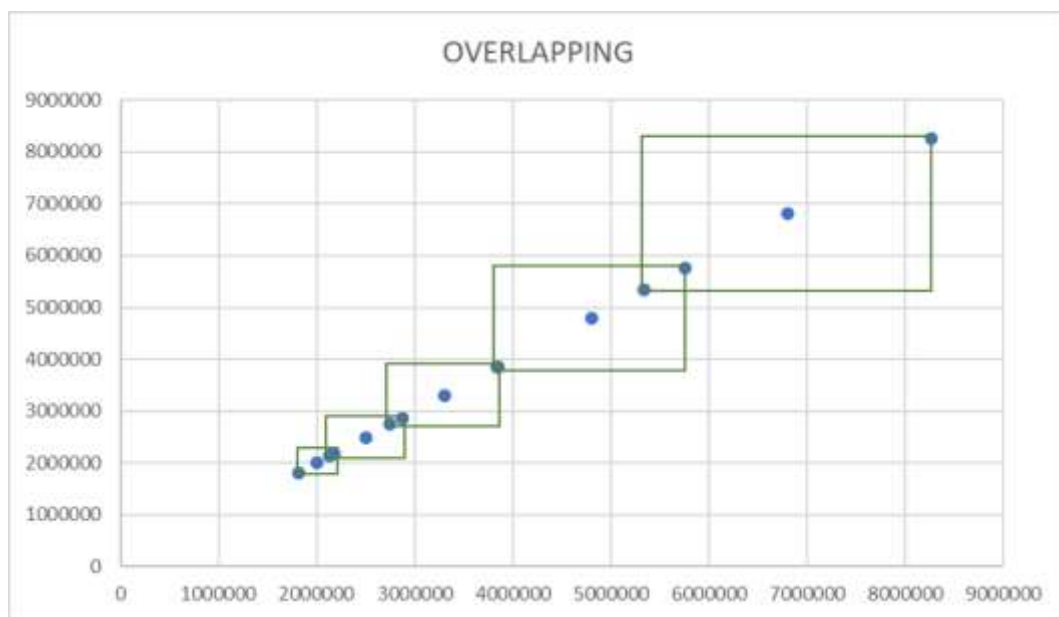
Tabel 2
Pembenahan Gaji Menggunakan Metode *Overlapping* (Tumpang Tindih)

No	Grade	Total Person	Total Salary	New Salary Structure			Increase & Spread	
				Min	Midpoint	Maximum	Mid to Mid	Spread
1	V	1	Rp6.800.00	Rp5.333.33	Rp6.800.00	Rp8.266.67	41,67%	55%
2	IV	6	Rp23.856.00	Rp3.840.00	Rp4.800.00	Rp5.760.00	45,45%	50%
3	III	8	Rp22.550.00	Rp2.750.00	Rp3.300.00	Rp3.850.00	32,00%	40%
4	II	2	Rp4.367.30	Rp2.127.60	Rp2.500.00	Rp2.872.30	25,00%	35%
5	I	5	Rp9.090.90	Rp1.818.18	Rp2.000.00	Rp2.181.80		20%
TOTAL		22	Rp66.664.20					

Tabel 2 untuk memperbaiki sistem kompensasi, digunakan metode *overlapping* dengan persentase spread seperti tabel diatas. Pada metode *overlapping*, langkah pertama

yang dilakukan adalah menentukan nilai midpoint, kemudian menentukan nilai mid-to-mid, minimum dan maksimum. Setelah dilakukan pembenahan gaji dengan metode overlapping, sistem pemberian kompensasi yang ideal dapat diperoleh. Hal ini terlihat dari mid-to-mid setiap grade yang selalu lebih kecil dari spread. Pemilihan spread yang ideal adalah sekitar 10-55%, dan gaji naik mendekati kebutuhan hidup layak di provinsi Jawa Barat. Selain itu, perbedaan interval atau jarak antar grade tidak terlalu besar dan sesuai dengan ketentuan interval yang telah ditetapkan.

Gambar 4
Grafik Salary Mapping Overlapping UKM XYZ



Setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan metode *overlapping* tercapai kondisi ideal pada kelima level dengan syarat $mid\ to\ mid < spread$. Pada chart dapat dilihat setelah pembenahan gaji telah sesuai dengan interval gaji tiap grade yang telah dibenahi. Tidak ada pegawai yang berada di luar interval sehingga tidak ada *red circle jobs* maupun *green circle jobs*.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan pembahasan dan pemaparan sistem penggajian yang dilakukan oleh UKM XYZ, UKM ini dapat membenahi gajinya dengan menaikkan gaji karyawannya yang berada pada kondisi *underpaid* dan membatasi gaji karyawannya yang berada pada kondisi *overpaid*. Dengan dilakukannya hal ini, jumlah gaji yang dikeluarkan nantinya akan sesuai dengan nilai pekerjaan atau jabatan sesuai dengan asas keadilan pada UKM XYZ.

Berdasarkan pembenahan gaji menggunakan metode *overlapping*, terdapat selisih antara gaji aktual di UKM XYZ dengan gaji metode *overlapping* sebesar Rp8.014.210.

Boya Dwilingga Ramdaniar, Dennisa Nasyavini Putri, Lindawati Kartika, Naufal Fahar Muhammad, Nazwa Nurshadrina, Sisca Marisa

Total gaji baru berdasarkan metode *overlapping* adalah sebesar Rp66.664.210 sehingga selisih dari gaji aktual dengan gaji *overlapping* yaitu sebesar 13,66%.

Sistem kompensasi yang dirasa lebih ideal untuk UKM XYZ adalah dengan menggunakan sistem pemetaan gaji metode *overlapping* dikarenakan sistem ini dapat memberikan rentang gaji yang lebih luas. Kenaikan gaji yang terjadi menggunakan metode *overlapping* tidak akan terlalu ekstrim dan hal ini juga dapat memotivasi para karyawan di UKM XYZ untuk bekerja lebih giat lagi dan menjadikan manajemen di UKM XYZ lebih fleksibel dalam menetapkan gaji.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah kami lakukan, maka kami dapat menarik kesimpulan sebagai berikut. Berdasarkan hasil perumusan compensable factor, faktor-faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan upah pada UKM XYZ yaitu pendidikan, pengalaman kerja, kompleksitas pekerjaan, perencanaan dan koordinasi, keterampilan komunikasi dan kerjasama, kondisi kerja, visual effort, kebebasan bertindak, peduli terhadap keselamatan, kesehatan dan lingkungan kerja, dan pengendalian diri. Berdasarkan hasil perhitungan job value menggunakan metode given grade, diperoleh lima grade yang terdapat pada UKM XYZ. Grade V terdiri dari jabatan General Manager. Grade IV terdiri dari jabatan Operational Manager, Finance Manager, Purchasing Manager, Brand and Marketing Manager, Head Bar, dan Captain Kitchen. Grade III terdiri dari jabatan Barista dan Cook. Grade II terdiri dari jabatan Cook Helper. Dan grade I terdiri dari jabatan Runner dan Steward. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, sistem kompensasi yang efisien digunakan oleh UKM XYZ adalah sistem kompensasi menggunakan metode *overlapping*, dengan biaya yang dikeluarkan untuk gaji karyawan yaitu sebesar Rp 66.664.210. Dengan menerapkan sistem kompensasi ini diharapkan karyawan dapat merasa puas.

BLIBLIOGRAFI

- Agustina, S. D., & Adriani, Z. (2022). Analisis Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pt. Bpr Tanggo Rajo Perseroda Di Kuala Tungkal). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(03), 677–687.
- Hendriyati, L., & Santoso, I. B. (2021). Strategi Pemasaran Food And Beverage Untuk Meningkatkan Penjualan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Cavinton Hotel Yogyakarta, Indonesia. *Journal Of Tourism And Economic*, 4(1), 60–72.
- Marcheline, A. R., & Adiati, R. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Yang Mengalami Job Mismatch. *Buletin Penelitian Psikologi Dan Kesehatan Mental (Brpkm)*, 1(2), 1319–1330.
- Meldona, T. P. (2021). Human Resource Management In Sme's. *Manajemen Umkm Dan Kewirausahaan*, 11.

- Mirza, M. F. R., Sanstoso, R. S., & Hanani, R. (2021). Implementasi Kebijakan Penetapan Upah Minimum Di Kota Semarang. *Journal Of Public Policy And Management Review*, 10(3), 271–280.
- Pertiwi, S. M., Suyanto, S., & Asmara, D. (2020). Kualitas Pelayanan Pramusaji Terhadap Kepuasan Tamu Di Restoran Cashmere Aston Solo Hotel. *Jurnal Pariwisata Indonesia*, 15(2), 60–66.
- Sembiring, M., Tarigan, E., & Yanti, N. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 5(4), 42–52.
- Setiadi, W., & Afrizal, R. A. (2019). Implikasi Kebijakan Bebas Visa Berdasarkan Peraturan Presiden Tentang Bebas Visa Kunjungan: Perspektif Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 13(3), 311–322.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi,(Literature Review Msdm). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14.
- Yulianto, H., Sutomo, Y., & Aditya, G. (2021). Penerapan Talent Manajement Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pada Usaha Kecil Dan Menengah (Ukm). *Segmen: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Adams, J.S., 1965. Inequity In Social Exchange. *Advances In Experimental Social Psychology*, 2, Pp.267-299.
- Armstrong, M., 2010. *Armstrong's Handbook Of Reward Management Practice: Improving Performance Through Reward*. Kogan Page Publishers.
- Boachie-Mensah, F., 2014. Improving Employee Performance Through Effective Compensation Management. *International Journal Of Business And Management*, 9(3), P.244.
- Budiarto, H., & Supriyanto. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Sistem Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Pt Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Pusat Jakarta. *Jurnal Manajemen, Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 5(2), 80-94. Cascio, W. F. (2018). *Managing Human Resources: Productivity, Quality Of Work Life, Profits*. Mcgraw-Hill Education.
- Fahrezi A, Bisnis Fk, Telkom U, Kerja L, Sumber M, Manusia D. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Harmoni Jakarta Effect Of Work Environment And Compensation To Employee Satisfaction Of The State Savings Bank Branch Office Harmoni. 7(2):3941–3947.

- Boya Dwilingga Ramdaniar, Dennisa Nasyavini Putri, Lindawati Kartika, Naufal Fahar Muhammad, Nazwa Nurshadrina, Sisca Marisa
- Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2016). *Managing Human Resources*. Pearson Education.
- Katili Pb, Umami N, Teknik J, Universitas I, Ageng S. 2017. Penentuan Grade Jabatan Setingkat Staf Menggunakan Hay Job Evaluation Methods (Studi Kasus Divisi Keuangan Dan Administrasi Pt . Xyz). 5(3):203–209.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. A. (2017). *Compensation*. Mcgraw-Hill Education.
- Muda, I., & Hermantasari, R. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penerapan Sistem Kompensasi Pada Ukm Di Kota Denpasar. *Jurnal Akuntansi*, 7(1), 40- 54.
- Nugroho, A. P., & Fitriana, H. (2019). Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ukm Di Kota Semarang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 12(1), 45- 58.
- Ricardo, D., & Smith, A. (2017). *An Inquiry Into The Nature And Causes Of The Wealth Of Nations*. General Press.
- Sanwan A. 2017. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Agung Pelita Industrindo (Api) Tangerang. *J Mozaik*. IX:69–80.
- Saraswati V. 2014. Upaya Mendukung Tujuan Pengendalian Intern Perusahaan (Studi Pada Hotel Batu Permai Kota Batu). 15(2):1–10.
- Setyo Widodo D, Yandi A. 2022. Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi, (Literature Review Msdm). *J Ilmu Multidisplin*. 1(1):1–14. Doi:10.38035/Jim.V1i1.1.
- Smes Bs, City S. 2022. Penerapan Metode Job Value Dalam Perencanaan Solok Application Of The Job Value Method In Planning Of The Compensation System In Xyz. 1(9):667–682. Doi:10.36418/Comserva.V1i9.123.
- Sukwadi R, Okteваны L. 2016. Analisis Dan Evaluasi Jabatan Pada Perusahaan Tekstil. *J Rekayasa Sist Ind*. 5(1):1. Doi:10.26593/Jrsi.V5i1.1907.1-6.
- Syahidah S, Manajemen D, Trisyulianti E, Manajemen D. 2020. Evaluasi Jabatan Berbasis Eckenrode System Pada Pt Perkebunan Nusantara Viii Job Evaluation Based On Eckenrode System At Pt Perkebunan Nusantara Viii. 11(1):46–56.
- Syamila H, Sibagariang Mt, Rochman Sa, Napitupulu M, Sihaloho Ty. 2022. Analisis

Sistem Kompensasi Berdasarkan Salary Mapping Adhered Dan Overlapping Pada
Ukm Gf Compensation System Analysis Based On Adhered And Overlapping
Salary Mapping In Gf. 1(10):824–834. Doi:10.36418/Comserva.V1i10.167.

Tj Hw. 2008. Analisis Sistem Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pt “ X ” Di
Jakarta. September:227–236.

Copyright Holder:

Boya Dwilingga Ramdaniar, Dennisa Nasyavini Putri, Lindawati Kartika,
Naufal Fahar Muhammad, Nazwa Nurshadrina, Sisca Marisa (2023)

First publication right:

[Syntax Idea](#)

This article is licensed under:

