

**ANALISIS DAN PERBAIKAN SISTEM KOMPENSASI PADA UKM XYZ  
KOTA CILEGON DENGAN METODE DUA TITIK****Edly Naufaldy Rahman<sup>1</sup>, Hana Putri Pertiwi<sup>2</sup>, Najmah Nurlaila Hasna<sup>3</sup>,  
Saniya Armi Marbun<sup>4</sup>, Zahra Uhastaning Kinasih<sup>5</sup>, Lindawati Kartika<sup>6</sup>**  
<sup>1,2,3,4,5,6</sup>Fakultas Ekonomi dan Manajemen, IPB University, IndonesiaEmail: <sup>1</sup>[edlynaufaldy@apps.ipb.ac.id](mailto:edlynaufaldy@apps.ipb.ac.id), <sup>2</sup>[hanaaptrhana@apps.ipb.ac.id](mailto:hanaaptrhana@apps.ipb.ac.id),  
<sup>3</sup>[24najmah@apps.ipb.ac.id](mailto:24najmah@apps.ipb.ac.id), <sup>4</sup>[saniyaarmi@apps.ipb.ac.id](mailto:saniyaarmi@apps.ipb.ac.id), <sup>5</sup>[zahrakinasih@apps.ipb.ac.id](mailto:zahrakinasih@apps.ipb.ac.id),  
<sup>6</sup>[linda@apps.ipb.ac.id](mailto:linda@apps.ipb.ac.id)**Abstrak**

Setiap perusahaan mempunyai kewajiban untuk memberikan upah terhadap karyawan sesuai dengan ketentuan. Pemberian upah sesuai standar bertujuan agar pekerja memperoleh penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Sistem kompensasi dinilai penting dalam suatu organisasi karena memiliki dampak langsung pada motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menilai sistem kompensasi pada UKM XYZ di Kota Cilegon yang bergerak di sektor kuliner dan memberikan rekomendasi perbaikan sistem kompensasi. Metode yang digunakan dalam penelitian yaitu penentuan *job value* berdasarkan faktor kompensasi dengan metode Hay, penentuan *job grading* dengan metode *given grade* dan *minimum maximum*, dan pemetaan gaji dengan metode dua titik. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pemberian kompensasi berupa gaji di UKM XYZ masih kurang ideal, karena berada di bawah upah minimum dan belum ada penentuan *job grading*. Terdapat sepuluh *compensable factors* yang diperlukan dalam menentukan sistem kompensasi UKM XYZ. Perbaikan dilakukan dengan menghitung *job value* dan membagi *job title* ke dalam empat *grade*. Berdasarkan pemetaan gaji untuk sistem kompensasi yang lebih ideal, diperoleh hasil bahwa pemetaan gaji dengan menggunakan metode dua titik dapat dipertimbangkan oleh UKM untuk diterapkan kedepannya karena sudah memenuhi upah minimum dan disesuaikan dengan *budget* UKM XYZ.

**Kata kunci:** faktor kompensasi, kompensasi, metode dua titik, *job grading*, *job value*.**Abstract**

*Every company has an obligation to provide wages to employees in accordance with the provisions. The provision of wages according to the standard aims to ensure that workers earn an income that can meet the needs of a decent life. The compensation system is considered important in an organization because it has a direct impact on employee motivation and performance. This study aims to assess the compensation system in UKM XYZ in Cilegon City, which is engaged in the culinary sector, and provide recommendations for improving the compensation system. The methods used in this study are determining job value based on compensation factors using the Hay method,*

<b>How to cite:</b>	Edly Naufaldy Rahman, Hana Putri Pertiwi, Najmah Nurlaila Hasna, Saniya Armi Marbun, Zahra Uhastaning Kinasih, Lindawati Kartika (2023), Analisis dan Perbaikan Sistem Kompensasi pada UKM XYZ Kota Cilegon dengan Metode Dua Titik, (5) 8, <a href="https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v5i7.2416">https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v5i7.2416</a>
<b>E-ISSN:</b>	<a href="https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v5i7.2416">2684-883X</a>
<b>Published by:</b>	<a href="https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v5i7.2416">Ridwan Institute</a>

*determining job grading using the given grade and minimum maximum methods, and salary mapping using the two-point method. The results obtained from this study indicate that the compensation system in the form of salary at UKM XYZ is still not ideal because it is below the minimum wage and there is no job grading determination yet. There are ten compensable factors needed in determining the compensation system for UKM XYZ. Improvements were made by calculating job values and dividing job titles into four grades. Based on salary mapping for a more ideal compensation system, the results show that salary mapping using the two-point method can be considered by SMEs for future implementation because it already meets the minimum wage and is adjusted to the budget of UKM XYZ.*

**Keywords:** *compensation, compensable factors, job grading, job value, two-point method*

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor penting dalam keberhasilan organisasi. SDM ini mengacu pada tenaga kerja atau karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi, termasuk di dalamnya keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. SDM dapat dianggap sebagai sumber daya yang paling penting dalam organisasi karena memiliki kemampuan untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Kalangi, 2015); (Nurjaman, 2020); (Rahmadani & Qomariah, 2022). Dalam konteks ini SDM dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja organisasi, meningkatkan inovasi, dan menciptakan nilai tambah bagi pelanggan dan pemangku kepentingan lainnya. Menurut Huzain, (Huzain, 2021) SDM sebagai sumber daya yang penting bagi organisasi, dan penting juga untuk memperhatikan aspek lainnya seperti perekrutan, pengembangan, dan retensi karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Perhatian terhadap karyawan sangat penting bagi sebuah organisasi, karena karyawan adalah aset berharga yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan. Salah satu aspek penting dari perhatian yaitu dengan memberikan kompensasi yang memadai atau sesuai dengan kinerjanya. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk balas jasa, termasuk upah, gaji, insentif, tunjangan, dan manfaat lainnya yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai penghargaan atas kinerja mereka (Jufrizen, 2016); (Newman et al., 2017). Dengan memperhatikan karyawan melalui sistem kompensasi, maka akan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, loyalitas dan retensi karyawan, kepuasan karyawan karena merasa dihargai, dan dapat menarik bakat terbaik yang dimiliki oleh setiap karyawannya. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun (Rozzaid et al., 2015); (Pradnyana, 2019).

Kompensasi dibedakan menjadi dua jenis yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial adalah salah satu bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka kepada organisasi (Fredriksz, 2017); (Haryani, 2015). Kompensasi finansial dibagi dua menjadi kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi gaji, bonus,

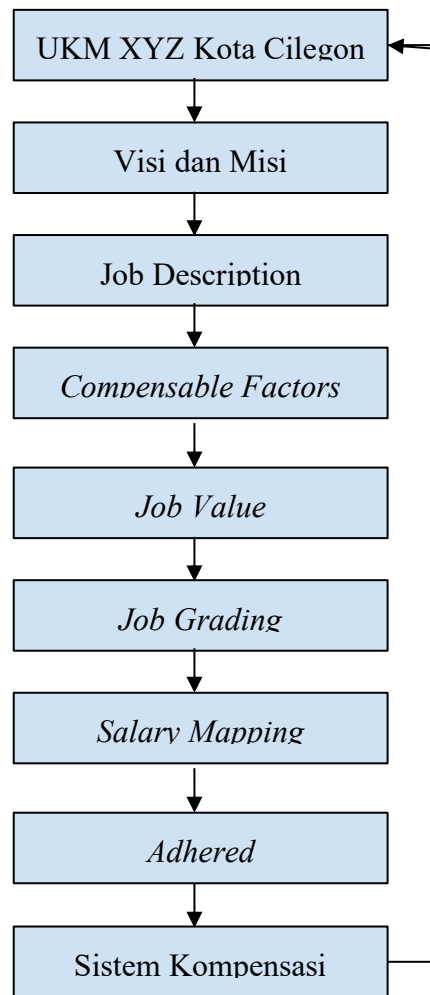
insentif, dan tunjangan langsung yang diberikan secara langsung kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka kepada organisasi (Sumampouw, 2013). Sedangkan kompensasi tidak langsung mencakup program-program non-keuangan seperti peluang pengembangan karir, pelatihan dan pengembangan, keseimbangan kerja-hidup, dan fleksibel kerja (Ubed et al., n.d.). Untuk kompensasi non finansial adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan selain gaji dan tunjangan, seperti lingkungan kerja yang menyenangkan, kesempatan belajar dan pengembangan (Putra, 2018). Terdapat dua jenis kompensasi non finansial, yaitu lingkup pekerjaan dan lingkungan kerja. Dalam lingkup pekerjaan, kompensasi dapat berupa tugas yang menarik, tanggung jawab, peluang dan pengakuan dan lain-lain, sedangkan lingkup lingkungan kerja dapat berupa kebijakan yang sehat, rekan kerja dan kondisi lingkungan yang nyaman, dan lain-lain.

Dalam memberikan gaji atau kompensasi, maka diperlukan dinamika penggajian yang dapat disebut 3P atau *Pay for Person*, *Pay for Performance*, dan *Pay for Position*. *Pay for person* adalah sistem kompensasi yang mempertimbangkan keahlian, pengalaman, dan kontribusi individual karyawan dalam menentukan tingkat kompensasi yang diterima (Newman et al., 2017). *Pay for position* yaitu sistem kompensasi yang menentukan tingkat kompensasi berdasarkan pada posisi atau jabatan yang dipegang oleh karyawan (Ainur Rifqi & Haq, 2023), karena setiap jenjang jabatan memiliki bobot yang berbeda, untuk itu dicari faktor-faktor dominan yang dapat menentukan bobot seperti tanggung jawab, resiko pekerjaan, tingkat kesulitan, keahlian, dan lain-lain. *Pay for performance* yaitu suatu sistem kompensasi yang menghubungkan tingkat kompensasi dengan kinerja karyawan dalam memenuhi tujuan organisasi (Dwianto et al., 2019). Tolak ukur *performance* ini antara lain sasaran atau target yang telah ditetapkan, standar umum sesuai ketetapan atau pedoman resmi, uraian tugas, dan misi serta tugas pokok organisasi. Oleh karena itu perlu diperhatikan faktor apa saja yang berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Ada beberapa metode dalam menyatukan faktor kompensasi seperti metode Hay, sistem CRG, Mercer, dan Watson Wyatt.

UKM XYZ merupakan suatu usaha yang bergerak di bidang kuliner. Untuk meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan maka UKM XYZ harus melakukan pembenahan terhadap kompensasi yang telah diberikan kepada karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara langsung dan mengisi kuesioner. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka kami melakukan penelitian terhadap UKM XYZ dengan menerapkan metode Hay. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pemilik UKM XYZ di Kota Cilegon untuk dapat melakukan pembenahan gaji dalam memberikan kompensasi.

## METODE PENELITIAN

### 1. Kerangka Pemikiran



**Gambar 1** Kerangka Pemikiran Penelitian  
Sumber: Data diolah (2023)

UKM XYZ menerapkan sistem kompensasi yang terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Salah satu metode yang digunakan untuk menetapkan sistem kompensasi tersebut adalah dengan melakukan pemetaan gaji (*salary mapping*) pada UKM XYZ. Untuk menganalisis sistem penggajian di UKM XYZ, peneliti melakukan proses *job grading* dan *job value* menggunakan metode dua titik. Setelah itu, didapatkan struktur gaji yang paling optimal berdasarkan hasil penelitian. Hasil penelitian tersebut kemudian diberikan kepada UKM XYZ sebagai rekomendasi untuk melakukan evaluasi dan perbaikan dalam sistem kompensasi yang diterapkan.

### 2. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari manajer dan beberapa karyawan UKM XYZ, kemudian diberikan kepada pengumpul data melalui pengisian kuesioner dan wawancara.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan jenis data yang tidak diperoleh langsung oleh peneliti dan digunakan sebagai sumber data tambahan atau untuk melengkapi data primer. Untuk memperoleh data sekunder, peneliti menggunakan sumber dari jurnal ilmiah, buku, dan literatur lainnya yang relevan dengan kompensasi.

**3. Metode Pengolahan dan Analisis Data**

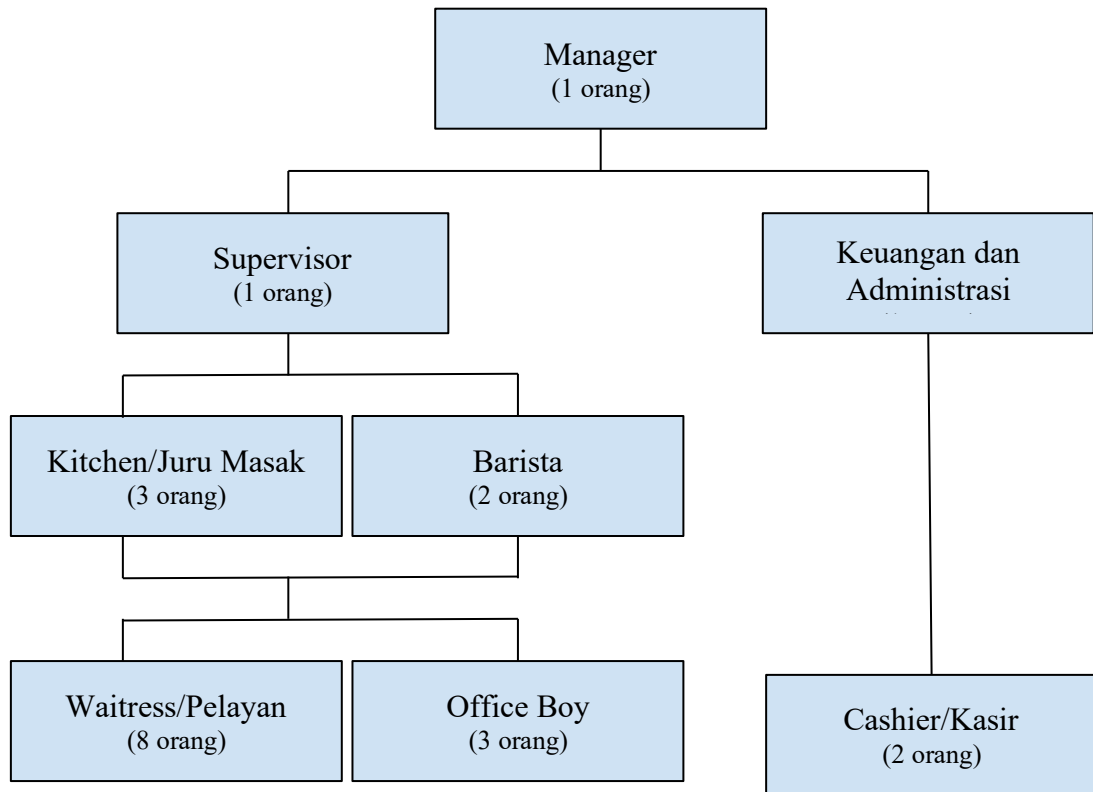
Dalam penelitian di UKM XYZ, digunakan metode analisis data untuk menentukan faktor kompensasi yang dapat diimbangi (*compensable factor*) dengan menggunakan pendekatan *hay method*. *Hay Method* sendiri memiliki tiga faktor, yaitu *know-how*, *problem solving*, dan *accountability*. Penyusunan sistem model kompensasi tersebut berdasarkan pada nilai pekerjaan (*job value*) dan pengelompokan pekerjaan (*job grading*) dengan memanfaatkan analisis pemetaan gaji (*salary mapping*) yang menggunakan metode dua titik. Untuk mempermudah pemahaman data yang dihasilkan, pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan *software* Microsoft Excel dan *google spreadsheet*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Gambaran Umum UKM

UKM XYZ merupakan kafe yang menjual berbagai minuman dan makanan serta memiliki konsep yang berkolaborasi dengan *stakeholder*. Berdiri pada tahun 2017 dan beralamat di Jalan Jendral Sudirman, Kotabumi, Kecamatan Purwakarta, Kota Cilegon, Banten, Jawa Barat. Visi dari UKM XYZ ini adalah membangun usaha atau bisnis yang bisa menyerap tenaga kerja dan memasarkan hasil produk lokal. Untuk mewujudkan visi tersebut UKM XYZ memiliki misi mengenalkan dan menjual produk-produk makanan dan minuman khususnya olahan kopi. UKM XYZ juga menerapkan budaya 5S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, dan Santun), hal tersebut dilakukan agar lingkungan kerja pada UKM XYZ sehat dan nyaman. Budaya tersebut juga berlaku kepada pelanggan, para pegawai mengutamakan sikap keramahan dan cepat tanggap dalam melayani pelanggan.

UKM XYZ memiliki satu orang manajer, satu orang *supervisor*, satu orang Keuangan dan Administrasi, dan 18 orang pegawai yang dibagi lagi menjadi lima sub bidang pekerjaan yaitu tiga orang juru masak, dua orang barista, dua orang kasir, delapan orang *waitress* atau pelayan, dan tiga orang *office boy*. Berikut adalah struktur dari UKM XYZ.



**Gambar 2** Struktur UKM XYZ

Sumber : data diolah (2023)

## B. Analisis Gaji Pokok Terhadap UMK dan UMP

Tahap pertama yang dapat dilakukan dalam meneliti sistem kompensasi yang diterapkan pada UKM XYZ adalah dengan membandingkan gaji pokok dari karyawan dengan upah minimum di daerah tersebut. Berikut adalah data daftar gaji karyawan pada UKM XYZ yang dibandingkan dengan UMK Kabupaten Cilegon dan UMP Banten:

**Tabel 1** Analisis Perbandingan Gaji dengan UMK dan UMP

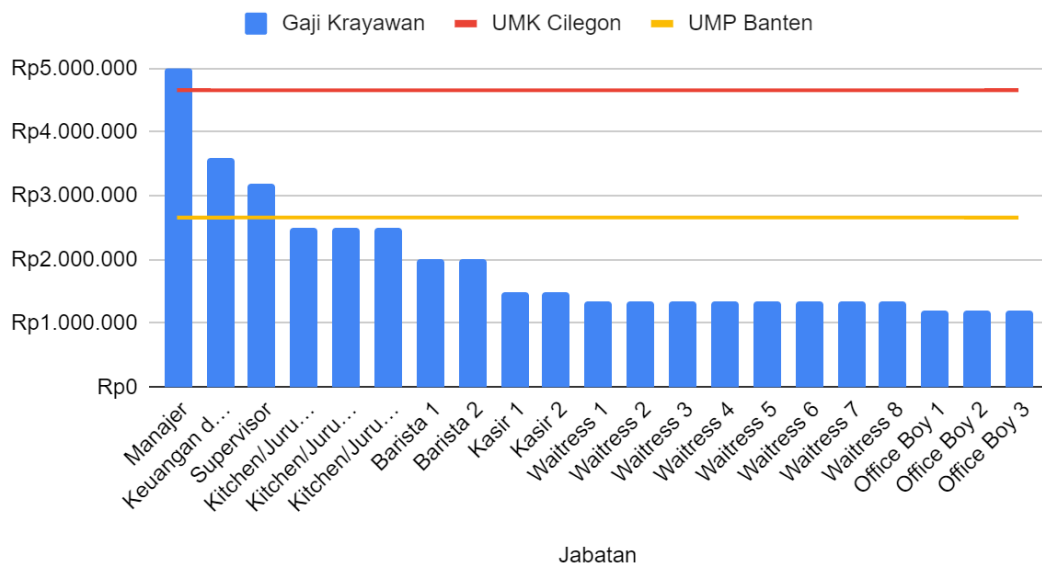
Nama	Gaji	UMK Cilegon	UMP Banten
Level 4			
Manajer	5,000,000	4,657,222	2,661,280
Level 3			
Keuangan dan Administrasi	3,600,000	4,657,222	2,661,280
Supervisor	3,200,000	4,657,222	2,661,280

Analisis dan Perbaikan Sistem Kompensasi pada UKM XYZ Kota Cilegon  
dengan Metode Dua Titik

Level 3			
Juru Masak 1	2,500,000	4,657,222	2,661,280
Juru Masak 2	2,500,000	4,657,222	2,661,280
Juru Masak 3	2,500,000	4,657,222	2,661,280
Barista 1	2,000,000	4,657,222	2,661,280
Barista 2	2,000,000	4,657,222	2,661,280
Level 2			
Kasir 1	1,500,000	4,657,222	2,661,280
Kasir 2	1,500,000	4,657,222	2,661,280
Waitress 1	1,350,000	4,657,222	2,661,280
Waitress 2	1,350,000	4,657,222	2,661,280
Waitress 3	1,350,000	4,657,222	2,661,280
Waitress 4	1,350,000	4,657,222	2,661,280
Waitress 5	1,350,000	4,657,222	2,661,280
Waitress 6	1,350,000	4,657,222	2,661,280
Waitress 7	1,350,000	4,657,222	2,661,280
Waitress 8	1,350,000	4,657,222	2,661,280
Office Boy 1	1,200,000	4,657,222	2,661,280
Office Boy 2	1,200,000	4,657,222	2,661,280
Office Boy 3	1,200,000	4,657,222	2,661,280

Sumber: Data diolah (2023)

Berikut adalah grafik perbandingan gaji karyawan pada UKM XYZ dengan UMK Cilegon dan UMP Banten:



**Gambar 3** Grafik Perbandingan Gaji, UMK Cilegon, dan UMP Banten

Sumber: Data diolah (2023)

Grafik diatas menunjukkan gaji yang diperoleh karyawan pada UKM XYZ. Didapatkan hasil dimana hanya satu pegawai yang mencapai dan memenuhi UMK Cilegon tahun 2023 yaitu pegawai dengan jabatan sebagai manajer. Terdapat tiga pegawai yang mencapai dan memenuhi UMP Banten 2023 yaitu pegawai dengan jabatan manajer, keuangan dan administrasi, serta supervisor yang berada di level 3 dan 4.

### C. Faktor Kompensasi

UKM XYZ menggunakan sepuluh faktor yang dapat diimbangi sebagai dasar untuk menentukan beban kerja pada setiap posisi pekerjaan. Setiap faktor tersebut memiliki beberapa tingkatan yang telah ditentukan, dan dalam sistem ini jumlah tingkatan tertinggi untuk kesepuluh faktor tersebut adalah tujuh tingkatan. Faktor-faktor ini didasarkan pada lima kamus kompensasi, yaitu kamus kompetensi Hay (Potensial), *CAAT Job Evaluation Manual*, *NHS Job Evaluation Book*, *Chicago State University 2023*, dan *Job Evaluation Plan Factors BCGEU Support Staff*. Dengan menggunakan kamus-kamus tersebut, diharapkan dapat memastikan bahwa faktor yang dipertimbangkan dalam penentuan beban kerja dan kompensasi karyawan sesuai dengan standar industri yang berlaku dan teruji kredibilitasnya, diharapkan juga dapat meningkatkan kualitas sistem kompensasi bagi karyawan dengan menerima kompensasi yang adil sesuai dengan kontribusinya dalam UKM.

Faktor yang bersumber pada kamus Hay adalah percaya diri. Sedangkan yang bersumber pada kamus *CAAT Job Evaluation Manual* adalah pendidikan, pengalaman kerja, juga analisis dan pemecahan masalah. Untuk yang bersumber dari kamus *NHS Job Evaluation Book* adalah usaha fisik dan keterampilan perencanaan dan organisasi. Dan yang bersumber dari *Chicago State University* adalah



komunikasi yang digunakan yaitu karena perbedaan kebutuhan pada UKM terhadap setiap faktor yang dibutuhkan dari karyawan.

Penelitian ini menggunakan *compensable factors* dengan *point method*. Menurut Milkovich dan Newman dalam bukunya "*Compensation*" (2017), *point method* adalah sebuah teknik yang digunakan untuk menilai pekerjaan berdasarkan sejumlah faktor tertentu, dengan memberikan bobot atau nilai numerik pada setiap faktor tersebut. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa penggajian dilakukan secara adil dan konsisten, dengan memberikan nilai yang pantas untuk setiap pekerjaan berdasarkan faktor-faktor yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Heneman dan Judge dalam bukunya "*Staffing Organizations*" (2017), tujuan *point method* adalah untuk memastikan bahwa penggajian dilakukan secara objektif dan konsisten, dengan menggunakan faktor-faktor yang relevan untuk menilai nilai pekerjaan. Dengan demikian, *point method* dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan seperti menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas, meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, serta menciptakan struktur penggajian yang adil dan transparan.

#### D. Job Value

*Job value* dapat dihitung dengan mengalikan nilai faktor jabatan dengan nilai pembobotan kompensasi pada 10 faktor yang telah ditentukan pada *compensable factor* dengan memberikan rentang skala yang nantinya akan digunakan untuk menentukan bobot yang akan dinilai oleh pakar dari UKM XYZ. Perancangan sistem kompensasi di UKM XYZ dilakukan dengan menggunakan 10 faktor penilaian, yaitu Pendidikan Formal, Pengalaman Kerja, Komunikasi, Usaha Fisik, Kreativitas, Pengambilan Keputusan, Percaya Diri, Orientasi Pelayanan Pelanggan, Keterampilan Perencanaan dan Organisasi, dan Tanggung Jawab Finansial. Rentang skalanya sebagai berikut: (1) sama penting; (3) sedikit lebih penting; (5) lebih penting; (7) sangat lebih penting; (9) mutlak lebih penting atau menggunakan metode *pairwise comparison* untuk membandingkan faktor-faktor. Hasil pembobotan kompensasi menggunakan faktor dari *compensable factor* dapat dilihat pada Gambar 4.

Compensable factor	Know How			Problem Solving						Accountability	BOBOT
	Pendidikan Formal	Pengalaman Kerja	Komunikasi	Usaha Fisik	Kreativitas	Analisis dan Pemecahan Masalah	Percaya Diri	Orientasi Pelayanan Pelanggan	Keterampilan Perencanaan dan Organisasi	Tanggung Jawab Finansial	
Pendidikan Formal	1	0,50	0,13	0,20	0,17	7	0,13	0,11	5	4	18,23
Pengalaman Kerja	2	1	0,14	0,25	0,25	7	0,17	0,11	7	5	22,92
Komunikasi	8	7	1	7	5	9	5	4	9	8	63,00
Usaha Fisik	5	4	0,14	1	0,33	7	0,20	0,13	7	6	30,80
Kreativitas	6	4	0,20	3	1	9	0,14	0,11	8	6	37,45
Pengambilan Keputusan	0,14	0,14	0,11	0,14	0,11	1	0,11	0,11	0,20	0,14	2,22
Percaya Diri	8	6	0,20	5	7	9	1	0,11	9	8	53,31
Orientasi Pelayanan Pelanggan	9	9	0,25	8	9	9	9	1	9	9	72,25
Keterampilan Perencanaan dan Organisasi	0,20	0,14	0,11	0,14	0,13	5	0,11	0,11	1	0,20	7,14
Tanggung Jawab Finansial	0,25	0,20	0,13	0,17	0,17	7	0,13	0,11	5	1	14,14
<b>TOTAL</b>											<b>321,47</b>

**Gambar 4** Bobot Kompensasi UKM XYZ

Sumber: Data diolah (2023)

Gambar 4 menunjukkan hasil pembobotan dari *compensable factors* yang digunakan dalam perancangan sistem kompensasi UKM XYZ. Setelah melakukan pembobotan menggunakan *compensable factors* dari masing-masing jabatan, langkah selanjutnya adalah memberikan nilai pada setiap *compensable factors* terhadap masing-masing jabatan. Setiap nilai yang diberikan menunjukkan seberapa penting suatu faktor harus dimiliki oleh setiap jabatan. Pada UKM XYZ diketahui memiliki delapan jabatan yang mempengaruhi perancangan sistem kompensasi, diantaranya Manajer, Keuangan dan Administrasi, *Supervisor*, Juru Masak, Barista, Kasir, *Waitress*, dan *Office Boy*. Berikut pada Gambar 5 merupakan hasil dari pemberian nilai jabatan yang diisi oleh pihak UKM XYZ.

JABATAN	Know How			Problem Solving						Accountability
	Pendidikan Formal	Pengalaman Kerja	Komunikasi	Usaha Fisik	Kreativitas	Analisis dan Pemecahan Masalah	Percaya Diri	Orientasi Pelayanan Pelanggan	Keterampilan Perencanaan dan Organisasi	Tanggung Jawab Finansial
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 Manajer	7	5	3	1	3	5	5	3	5	4
2 Keuangan dan Administrasi	6	4	3	2	2	4	3	3	3	3
3 Supervisor	6	3	3	2	2	3	3	3	3	2
4 Kitchen/Juru Masak	3	3	2	4	2	2	3	2	2	1
5 Barista	3	3	2	4	2	2	3	2	2	1
6 Kasir	3	2	2	3	1	2	3	2	2	2
7 Waitress	2	2	2	4	1	1	2	2	1	1
8 Office Boy	2	2	2	4	1	1	1	2	1	1

Gambar 5 Nilai Jabatan UKM XYZ

Sumber: Data diolah (2023)

Gambar 5 memperlihatkan nilai-nilai dari setiap *job title* atau jabatan yang ada pada UKM XYZ. Langkah selanjutnya yaitu melakukan perhitungan untuk *job value* pada masing-masing *job title* yang dilakukan dengan mengalikan bobot kompensasi yang sudah diperoleh pada Gambar 4 dengan nilai jabatan yang diperoleh pada Gambar 5. Setelah mendapatkan perolehan nilai dari masing-masing *job title* maka selanjutnya nilai dari *job value* yang telah diperoleh diurutkan dari yang terbesar hingga terendah dan bisa dilanjutkan ke perhitungan *job grading*.

### E. Job Grading

*Job grading* adalah suatu teknik untuk menentukan perbedaan-perbedaan diantara jabatan-jabatan dan tingkat pembayaran dalam organisasi-organisasi yang besar (Moekijat, 1992). Penyusunan *job grading* dilakukan berdasarkan metode *given* dengan menentukan jumlah *grade* yang diinginkan. Perhitungan *job value* dengan *job grading* pada UKM XYZ dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 2 Job Grading UKM XYZ

Job Title	Job Value (SUM NXB)	GIVEN		GRADE
		Range Bawah	Range Atas	
Manajer	1157,21	988,78	1157,21	IV

Analisis dan Perbaikan Sistem Kompensasi pada UKM XYZ Kota Cilegon  
dengan Metode Dua Titik

Keuangan dan Administrasi	975,97	820,34	988,78	III
Supervisor	929,03			
Juru Masak	692,20	651,90	820,34	II
Barista	678,05			
Kasir	635,72	483,47	651,90	I
Waitress	536,78			
Office Boy	483,47			

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan pada Tabel 3 pada metode *given grade*, jumlah *grade* ditentukan oleh peneliti. Ditentukan kuartil dengan rumus *job value* tertinggi dikurangi *job value* terendah, lalu dibagi dengan jumlah *grade*. Berdasarkan perhitungan *job value* dengan metode *given grade*, terdapat empat *grade* jabatan yang ada di UKM XYZ. *Grade IV* yaitu Manajer. Selanjutnya, *grade III* terdiri dari Keuangan dan Administrasi dan *Supervisor*. Sedangkan *grade II* terdiri dari Juru Masak dan Barista. Dan terakhir *grade I* terdiri dari Kasir, *Waitress*, dan *Office Boy*.

**F. Salary Mapping Awal UKM XYZ Kota Cilegon**

Penelitian ini menganalisis UKM XYZ yang berada di Kota Cilegon. UKM XYZ menerapkan sistem kompensasi untuk semua karyawannya yang berjumlah 21 karyawan. Gaji terendah diterima oleh karyawan dengan *job title office boy* yaitu sebesar Rp1.200.000 per bulan dan gaji tertinggi diterima oleh *job title* manajer yaitu sebesar Rp5.000.000 per bulan. Pada saat melakukan survey, UKM XYZ belum memiliki *salary mapping* untuk usahanya, maka dari itu kami memberikan gambaran untuk *salary mapping* dari UKM XYZ yang bisa dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 3** Salary Mapping Aktual UKM XYZ

Level	Total Oran	Total Salary	Actual			Actual	
			Min	Average	Max	Mid to Mid	Spreading
IV	1	Rp5.000.00	Rp5.000.00	Rp5.000.0	Rp5.000.0	38,89%	0%

		0	0	00	00		
III	2	Rp6.800.00	Rp3.200.00	Rp3.400.00	Rp3.600.00	44,00%	13%
II	5	Rp11.500.00	Rp2.000.00	Rp2.300.00	Rp2.500.00	66,67%	25%
I	13	Rp17.400.00	Rp1.200.00	Rp1.338.40	Rp1.500.00		<b>25%</b>

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan *salary mapping* tersebut dapat diinterpretasikan bahwa sistem pemberian kompensasi berupa gaji di UKM XYZ masih kurang ideal karena nilai *spread* yang tidak beraturan dari satu level jabatan ke level jabatan lainnya. Kejanggalaan tersebut terlihat pada *spread* di level I ke level II yang nilai *spread*-nya tidak terjadi kenaikan, yaitu 0%. Kejanggalaan selanjutnya terlihat pada *mid to mid* di level II, III, dan IV yang lebih besar dari *spread*-nya. Atas dasar hal-hal tersebut maka dapat dikatakan sistem kompensasi di UKM XYZ kurang ideal. Hal tersebut menunjukkan belum terciptanya keadilan internal pada perusahaan. Setelah kita mengetahui hasil dari *salary mapping* dengan menggunakan gaji aktual atau gaji yang sebenarnya, ternyata kondisi kompensasi yang diterapkan tidak ideal dan diperlukan pembenahan.

#### G. Salary Mapping Metode Dua Titik

Berdasarkan ketidaksesuaian yang terlihat pada *salary mapping* aktual, maka dilakukan pembenahan menggunakan metode dua titik. Pembenahan *salary mapping* dapat dilihat pada Tabel 5.

**Tabel 4** *Salary Mapping* Metode Dua Titik UKM XYZ

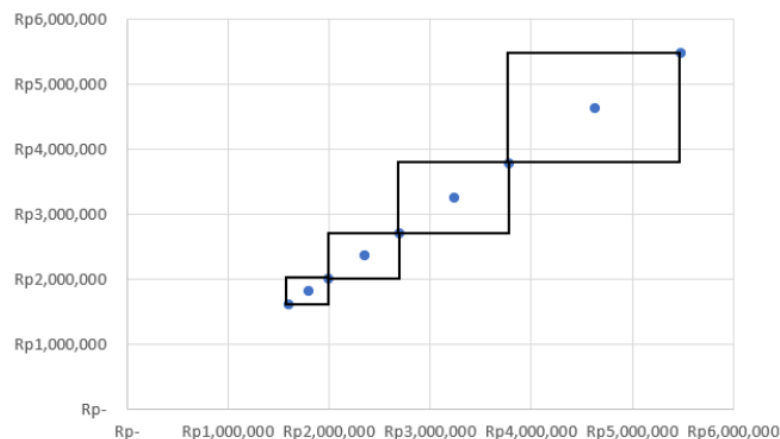
Level	Total Oran g	Total Salary	Adhered			Adhered	
			Min	Average	Max	Mid to Mid	Sprea d
IV	1	Rp5.000.00	Rp3.780.00	Rp4.630.50	Rp5.481.00	42,92%	45%
III	2	Rp6.800.00	Rp2.700.00	Rp3.240.00	Rp3.780.00	37,87%	40%
II	5	Rp11.500.00	Rp2.000.00	Rp2.350.00	Rp2.700.00	30,56%	35%

Analisis dan Perbaikan Sistem Kompensasi pada UKM XYZ Kota Cilegon  
dengan Metode Dua Titik

		00	0	00	00	
I	13	Rp23.200.000	Rp1.600.000	Rp1.800.000	Rp2.000.000	
		00	0	00	00	25%

Sumber: Data diolah (2023)

Untuk memperbaiki *salary mapping* dengan metode dua titik, hal pertama yang dilakukan adalah menentukan gaji minimum baru. UKM XYZ menyanggupi jika gaji minimum terbaru sebesar Rp1.600.000. *Spread* yang dipilih pada operasional di sekitar 25-45% (ideal) dan tingkatan *spread* naik sesuai dengan jabatan yang dimiliki. Lalu, diperoleh sistem pemberian kompensasi yang ideal. Hal itu dapat dilihat dari *mid to mid* setiap level selalu lebih kecil dari *spread*. Setelah itu tentukan gaji maksimum dengan cara : (gaji min x *spread*)+gaji min. Lalu tentukan *mid point* dan *mid to mid* dari data tersebut. Apabila *spread* > *mid to mid* maka membenah *salary mapping* menggunakan metode dua titik ini sudah ideal. Grafik membenah *salary mapping* metode dua titik dapat dilihat pada Gambar 6.



**Gambar 6** Grafik Salary Mapping dengan Metode Adhered  
Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan gambar 6, dapat dilihat bahwa pada grafik setelah membenah gaji telah sesuai dengan interval gaji tiap level yang telah dibenahi. Tidak ada pegawai yang berada di luar interval sehingga tidak ada *red circle jobs* maupun *green circle jobs* pada UKM XYZ.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan pada sistem kompensasi UKM XYZ di Kota Cilegon, diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) Gaji pokok yang mencapai dan memenuhi UMK Cilegon tahun 2023 hanya terdapat pada pegawai level 4 yaitu pegawai dengan jabatan sebagai manajer. Sedangkan pegawai yang mencapai dan memenuhi UMP Banten 2023 yaitu pegawai dengan jabatan manajer, keuangan dan

administrasi, serta supervisor yang berada di level 3 dan 4. (2) Faktor kompensasi yang menjadi dasar penetapan gaji pada UKM XYZ diantaranya yaitu pendidikan formal, pengalaman kerja, komunikasi, usaha fisik, kreativitas, analisis dan pemecahan masalah, percaya diri, orientasi pelayanan pelanggan, keterampilan perencanaan dan organisasi, dan tanggung jawab finansial. (3) Berdasarkan analisis dengan *job value*, seluruh *job title* yang ada pada UKM XYZ dibagi menjadi empat *grade*. *Grade I* yaitu Manajer, *Grade II* terdiri dari Keuangan dan Administrasi dan *Supervisor*, *Grade III* terdiri dari Juru Masak dan Barista, dan *Grade IV* terdiri dari Kasir, *Waitress*, dan *Office Boy*. (3) Dari pembenahan *salary mapping* menggunakan metode dua titik didapat gaji minimum karyawan pada UKM XYZ sebesar Rp1.600.000 dan gaji maksimum sebesar Rp5.481.000. Pembenahan ini sudah ideal karena sudah sesuai dengan syarat metode metode dua titik dan masih masuk dalam anggaran gaji UKM XYZ.

## BIBLIOGRAFI

- Ainur Rifqi, R., & Haq, M. S. (2023). Analisis Proyeksi Keuangan melalui 2 P (Pay for Performance dan Pay for Position) dalam Penyejahteraan Pegawai di Pondok Pesantren Darullughah Wal Karomah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 89–100.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223.
- Fredriksz, G. (2017). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(2), 143–152.
- Haryani, S. S. (2015). *Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang) (Doctoral dissertation, Brawijaya University)*.
- Huzain, H. (2021). Pengelolaan sumber daya manusia. *OSF Preprints*. November, 21.
- Jufrizen, J. (2016). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Kalangi, R. (2015). Pengembangan sumber daya manusia dan kinerja aparat sipil negara di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, Dan Hukum)*, 2(1), 1–18.
- Newman, J. M., Gerhart, B. A., & Milkovich, G. T. (2017). *Compensation*. McGraw-Hill Education.

- Nurjaman, K. (2020). Meningkatkan Kinerja Perusahaan Dengan Menerapkan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Dalam Menyongsong Persaingan Global. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2), 73–82.
- Pradnyana, I. M. D. , & S. I. G. M. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Doctoral dissertation, Udayana University)*.
- Putra, I. W. S. , & S. A. A. A. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan (Doctoral dissertation, Udayana University)*.
- Rahmadani, R., & Qomariah, S. (2022). Menciptakan Keunggulan Bersaing Berkelanjutan Berbasis Sumber Daya Manusia dalam Dunia Pendidikan. *Tarbiyah Wa Ta'lim: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 108–117.
- Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2015). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1(2).
- Sumampouw, C. L. (2013). Pengaruh Kompensasi terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Manado. *Acta Diurna Komunikasi*, 2(3).
- Ubed, R. S., Raharjo, T., & Yudanto, A. A. (n.d.). *Politeknik Keuangan Negara STAN*.

---

**Copyright Holder:**

Edly Naufaldy Rahman, Hana Putri Pertiwi, Najmah Nurlaila Hasna,  
Saniya Armi Marbun, Zahra Uhastaning Kinasih, Lindawati Kartika (2023)

**First publication right:**

[Syntax Idea](#)

**This article is licensed under:**

