

Evaluasi Struktur dan Skala Upah Dengan Metode Adhered dan Overlapping UKM XY Sektor Kuliner Kota Bogor

Emi Ginawati¹, Hilyah Syahidah², Maulida Lutfia Aminin³, Muhamad Arya Fadhillah⁴

Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, IPB University

Jl. Raya Dramaga, Babakan, Kec. Dramaga, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16680

Email Korespondensi : emiginawati@apps.ipb.ac.id, hlhsyahidah@apps.ipb.ac.id,
maulidala953aminin@apps.ipb.ac.id, muhamadaryafadhillah@apps.ipb.ac.id

Abstract A vital function in human resource management is compensation. Compensation is an important aspect of human resource management and has a significant impact on job satisfaction, employee retention, and organizational success. Susu Mbok Darmi, which operates in the culinary sector and is located in the heart of Bogor City, is the focus of this research. This research aims to evaluate the employee compensation system of Susu Mbok Darmi to improve the effectiveness and efficiency of organizational productivity. In this study, a salary mapping method involving adhered and overlapping techniques was used. The research findings show that the overlapping technique is preferred to be applied in Susu Mbok Darmi Susu.

Keywords: Adhered, Compensation Management, Overlapping

Abstrak Fungsi vital dalam manajemen sumber daya manusia adalah kompensasi. Kompensasi merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia dan memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja, retensi karyawan, dan kesuksesan organisasi. Susu Mbok Darmi, yang beroperasi di sektor kuliner dan terletak di jantung Kota Bogor, menjadi fokus penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sistem kompensasi karyawan Susu Mbok Darmi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi produktivitas organisasi. Dalam penelitian ini, digunakan metode pemetaan gaji yang melibatkan teknik adhered dan overlapping. Temuan penelitian menunjukkan bahwa teknik overlapping lebih disukai untuk diterapkan di Susu Mbok Darmi.

Kata kunci: Adhered, Manajemen Kompensasi, Overlapping

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang, meningkatkan pembangunan dan pertumbuhan ekonomi menjadi lebih baik merupakan fokus negara berkembang (Imannulloh dan Rijal, 2022). Usaha Kecil dan Menengah (UKM) menjadi salah satu struktur yang memberikan kontribusi besar bagi pertumbuhan dan pembangunan perekonomian Indonesia. Dibuktikan dengan UKM yang menyumbang 60,5 persen pada Produk Domestik Bruto (PDB). Pertumbuhan PDB suatu negara berbanding lurus dengan peningkatan lapangan pekerjaan (Kosian *et al.*, 2018). Hal tersebut menunjukkan bahwa diperlukannya upaya untuk memaksimalkan kinerja karyawan dengan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik. Sistem kompensasi menjadi salah satu alat untuk melakukan pengelolaan sumber daya pada perusahaan. Salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan yaitu dengan menerapkan Struktur dan Skala Upah (SSU).

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah, perusahaan wajib menetapkan SSU dan memberitahukan informasi SSU yang telah ditetapkan kepada karyawan. Berdasarkan PERMENAKER Nomor 1 Tahun 2017

tersebut, metode ranking sederhana digunakan dalam proses penyusunan struktur dan skala upah. Pertama dengan menentukan jabatan dan deskripsi tugas untuk setiap jabatan. Kemudian membuat daftar jabatan dan mengurutkannya dari yang paling mudah hingga yang paling sulit. Langkah terakhir adalah membuat tabel struktur dan skala upah yang mencakup kolom jabatan, golongan jabatan, upah terkecil, dan terbesar. Sebagaimana dalam Pasal 59 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, pengusaha yang tidak menyusun struktur dan skala upah serta tidak memberitahukannya kepada seluruh pekerja akan dikenai sanksi administratif, seperti yang ditetapkan oleh pemerintah dalam Pasal 12 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 1 Tahun 2017. Sanksi administratif termasuk teguran tertulis, pembatasan operasi, penghentian sementara proses produksi, dan pembekuan bisnis.

Kompensasi menurut Bayani dan Aisyah (2023) adalah sebuah bentuk imbalan yang didapatkan oleh para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Terdapat tiga komponen dalam pemberian kompensasi, diantaranya pendapatan berupa uang yang diberikan langsung misalnya gaji, upah, komisi, insentif, dan bonus; pendapatan tidak langsung misalnya tunjangan, asuransi dan cuti; dan imbalan non finansial atau imbalan atas jasa tidak mudah diukur misal jam kerja fleksibel (Salsabilla *et al.*, 2023). Gaji menjadi salah satu bentuk kompensasi finansial langsung, besaran gaji ditentukan oleh beberapa aspek diantaranya yaitu UMP (Upah Minimum Provinsi) dan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) untuk menentukan kompensasi yang adil. Pada tahun 2024 provinsi Jawa Barat memiliki UMP sebesar Rp2.057.497 yang ditetapkan oleh Keputusan Gubernur Jawa Barat. Sedangkan untuk UMK Kota Bogor tahun 2024 sebesar Rp4.813.988 sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja.

Salah satu UKM yang berada di Kota Bogor adalah PT Sumoda Tama Berkah atau sering disebut Susu Mbok Darmi. Susu Mbok Darmi merupakan UKM yang bergerak di bidang *Food and Beverage* (F&B), ia menjual produk minuman berbagai rasa yang terbuat dari susu murni yang disajikan dengan konsep lokal. Susu Mbok Darmi dipilih sebagai subjek penelitian karena ia sudah dikenal dan familiar bagi masyarakat Jabodetabek, khususnya Kota Bogor. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis struktur dan skala upah pada UKM Susu Mbok Darmi dengan membandingkan metode *adhered* dan metode *overlapping* untuk mengetahui metode mana yang lebih ideal sehingga tidak terdapat pihak yang dirugikan pada setiap *job title* dan melihat apakah kompensasi yang diterima karyawan Susu Mbok Darmi sudah memenuhi keadilan dan keidealan besaran UMP Jawa Barat dan UMK Kota Bogor.

LANDASAN TEORI

Struktur dan Skala Upah (SSU)

Struktur dan skala upah (SSU) adalah sistem yang digunakan untuk menentukan tingkat gaji karyawan dalam sebuah organisasi (Sopyan et al. 2023). Struktur upah ini mencakup pembagian golongan jabatan yang berbeda, dengan setiap golongan memiliki kisaran gaji yang telah ditentukan (Sopyan et al. 2023). Skala upah sendiri adalah kisaran nilai nominal gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan golongan jabatannya (Tuwinanto dan Rahadi 2021a).

Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017, perusahaan diwajibkan untuk menyusun struktur dan skala upah yang transparan dan dikomunikasikan kepada karyawan. Hal ini bertujuan untuk mendorong produktivitas dan menciptakan keadilan dalam pengupahan. Selain itu, terkait dengan adanya peraturan terbaru, Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan telah diterbitkan, yang juga mencakup ketentuan tentang struktur dan skala upah. PP ini mengatur kebijakan pengupahan, penetapan upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil, dan aspek lainnya yang berkaitan dengan pengupahan. Selain itu, Omnibus Law Cipta Kerja atau UU No 11 Tahun 2020 telah menyederhanakan faktor-faktor yang mempengaruhi struktur dan skala upah menjadi kemampuan perusahaan dan produktivitas. Ini berarti bahwa perusahaan sekarang harus lebih fokus pada kemampuan finansial dan tingkat produktivitas dalam menentukan gaji karyawan (Korida dan Muhsin 2021).

Struktur dan skala upah juga digunakan sebagai pedoman dalam menetapkan upah berdasarkan satuan waktu, seperti per jam, harian, atau bulanan (Ahmad dan Husni 2023). Ini memberikan fleksibilitas bagi perusahaan untuk menyesuaikan gaji dengan jenis pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, SSU berfungsi sebagai pedoman dalam penetapan gaji, baik itu gaji pokok maupun tunjangan, dan membantu mengurangi kesenjangan upah di perusahaan (Tuwinanto dan Rahadi, 2021b). Dengan adanya SSU, karyawan juga mendapatkan kepastian penghasilan dan kenaikan gaji yang merata sesuai dengan tingkatan jabatan dan kontribusi mereka.

UKM Sektor Kuliner

UKM, atau Usaha Kecil Menengah, adalah istilah yang merujuk pada bisnis yang dijalankan dalam skala kecil hingga menengah. UKM ini tidak terafiliasi sebagai anak perusahaan atau cabang dari perusahaan besar, melainkan berdiri sendiri dan dikelola oleh individu atau badan usaha (Karimah *et al.* 2021). Dalam konteks Indonesia, UKM memiliki

peran signifikan dalam perekonomian nasional, berkontribusi besar terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan penciptaan lapangan kerja (Tamara 2023). Berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008, UKM dibagi menjadi tiga kategori:

1. Usaha Mikro: Memiliki omzet tahunan di bawah 300 juta rupiah.
2. Usaha Kecil: Omzet tahunannya berkisar antara 300 juta hingga 2,5 miliar rupiah.
3. Usaha Menengah: Memiliki omzet tahunan antara 2,5 miliar hingga 50 miliar rupiah.

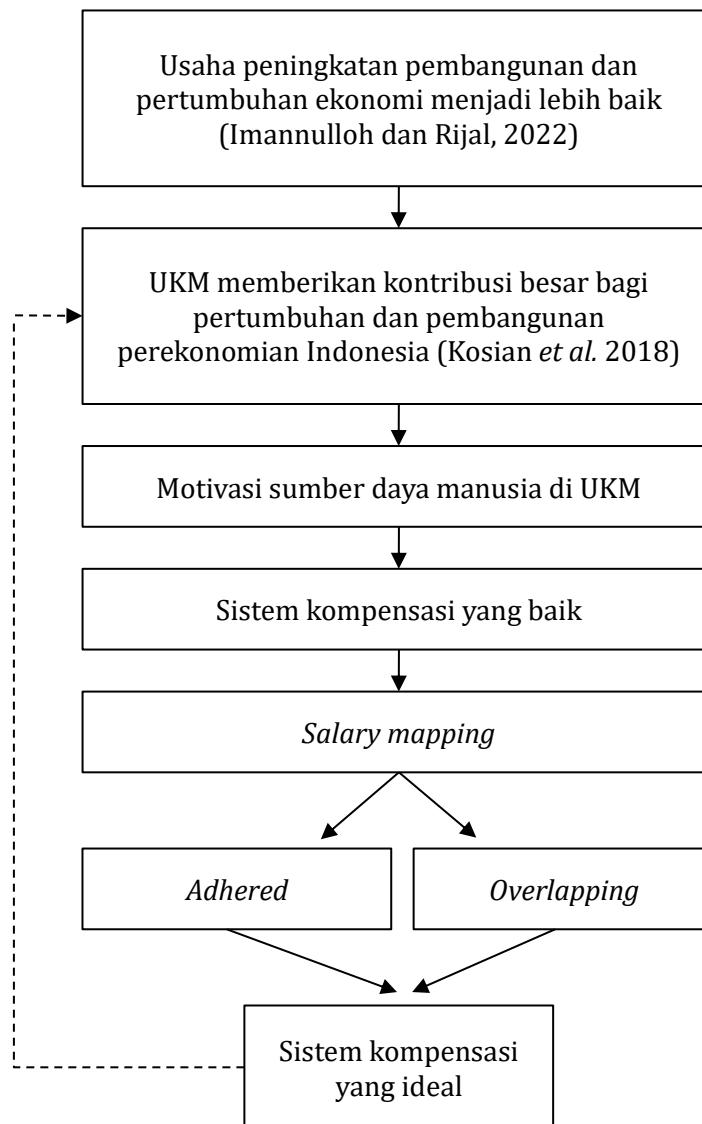
UKM di Indonesia tidak hanya terbatas pada satu sektor, tetapi mencakup berbagai bidang seperti kuliner, *fashion*, pendidikan, agribisnis, dan teknologi. Dukungan pemerintah dan kebijakan yang memadai sangat penting untuk membantu UKM berkembang dan naik kelas menjadi perusahaan yang lebih besar (Widiarti 2021)

Menurut Hertadiani dan Lestari (2021), UKM sektor kuliner adalah Usaha Kecil dan Menengah yang beroperasi di bidang penyediaan makanan dan minuman. UKM ini bisa berupa berbagai bentuk usaha seperti restoran, kafe, warung makan, layanan *catering*, atau penjual makanan jalanan. Sektor ini sangat penting karena tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar manusia akan makanan, tetapi juga menjadi pusat inovasi dan kreativitas yang menggabungkan tradisi kuliner lokal dengan tren global (Hasan *et al.*, 2021).

METODE PENELITIAN

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sistem penggajian dengan menerapkan metodologi *adhered* dan *overlapping*. Dengan membandingkan hasil yang diperoleh dari kedua pendekatan tersebut, struktur penggajian kemudian akan diidentifikasi yang paling efektif. Temuan ini nantinya akan disampaikan kepada UKM Susu Mbok Darmi sebagai rekomendasi untuk mengkaji ulang dan meningkatkan sistem kompensasi yang mereka gunakan saat ini.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini akan menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder:

1. Data primer diperoleh langsung dari perusahaan melalui wawancara dengan *key person* UKM Susu Mbok Darmi.
2. Dalam penelitian ini, data sekunder akan dikumpulkan melalui studi literatur, termasuk jurnal, artikel, buku, dan referensi lainnya yang akan memberikan informasi tambahan untuk mendukung penelitian.

Metode Pengolahan dan Analisis Data

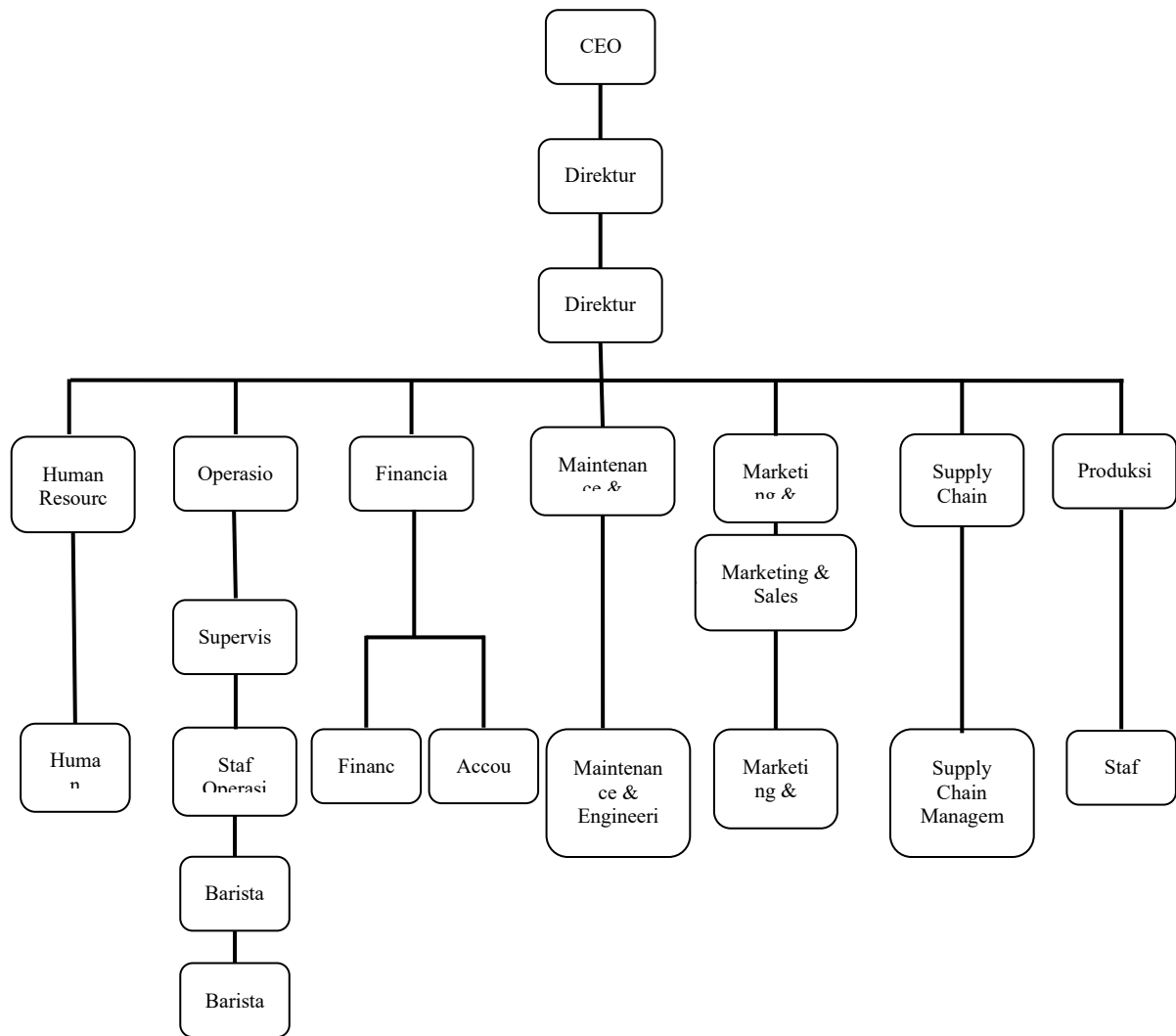
Dalam studi ini, analisis struktur penggajian di UKM Susu Mbok Darmi dilakukan dengan menggunakan dua teknik yaitu metode *adhered* dan *overlapping*. Kedua teknik ini digunakan untuk mengembangkan dan menganalisis model sistem kompensasi. Data yang diperlukan untuk analisis ini diproses menggunakan Microsoft Excel.

UKM Susu Mbok Darmi menawarkan lingkungan yang nyaman dengan desain interior dan eksterior yang menarik, serta menjadi tempat yang disukai pelanggan karena suasana yang ditawarkannya. Gambar 2 menunjukkan struktur organisasi di UKM Susu Mbok Darmi. UKM ini dipimpin oleh seorang CEO, dan terdapat dua posisi utama yaitu direktur utama dan direktur operasional. Direktur Operasional bertanggung jawab atas 8 manajer, 11 supervisor wilayah dan sebanyak 39 staf serta 3 barista.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum UKM Susu Mbok Darmi

Susu Mbok Darmi merupakan salah satu UKM dari Bogor, Jawa Barat yang bergerak di sektor *food and beverage*. UKM ini berfokus menjual minuman susu sapi segar dengan berbagai varian rasa dan topping. Bahan baku utama merupakan susu pasteurisasi yang berasal dari peternak lokal di sekitar Kota Bogor. UKM ini berdiri sejak 2013 dengan mengusung visi “Menjadi brand minuman susu pasteurisasi terbaik dan terbesar di Indonesia” dan menargetkan customer semua masyarakat umum dari berbagai golongan. Susu Mbok Darmi memiliki konsep lokal “jadul” dimana setiap outletnya terdapat gerobak yang diasumsikan sebagai gubuk nenek. Setiap gubuk di Outlet Susu Mbok Darmi menampilkan ciri khas lokal tetapi tetap elegan. Mbok Darmi sering memanggil pelanggannya dengan "Cucu si Mbok". Struktur pegawai UKM Susu Mbok Darmi ditunjukkan pada Gambar 2 berikut.



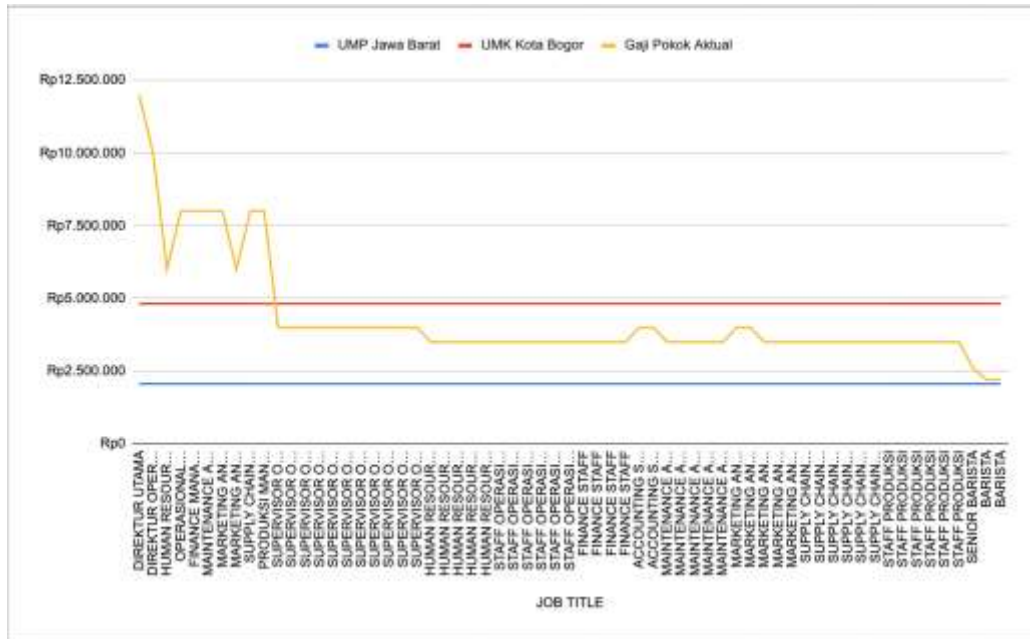
Gambar 2 Struktur Organisasi Susu Mbok Darmi

Berdasarkan Gambar 2, dapat dilihat UKM Susu Mbok Darmi memiliki 63 pegawai yang terdiri dari 22 job title dan 5 level *job grade*. 63 Pegawai tersebut terdiri atas; 1 Direktur Utama, 1 Direktur Operasional, 8 Manager, 11 Supervisor wilayah, 39 Staf bagian serta 3 Barista.

Analisis UMP dan UMK terhadap Gaji Pokok

Berdasarkan data keuangan yang diperoleh, kami menemukan bahwa UKM Susu Mbok Darmi memiliki omset rata-rata sebesar Rp905.000.000 setiap bulan, dan dari hasil omset tersebut, kami menemukan bahwa operasional gaji UKM Susu Mbok Darmi adalah sekitar Rp271.500.000 setiap bulan. Perhitungan besaran operasional gaji didasarkan pada 30% dari omset rata-rata bulanan.

Grafik berikut membandingkan gaji pokok karyawan UKM Susu Mbok Darmi dengan UMP Jawa Barat dan UMK Kota Bogor tahun 2024. Grafik dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3 Perbandingan gaji pokok UKM XY, UMK Kota Bogor, dan UMP Jawa Barat

Berdasarkan gambar 3, dengan membandingkan data gaji pokok dari 63 karyawan UKM Susu Mbok Darmi dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) Jawa Barat pada tahun 2024 sebesar Rp2.057.495 dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Kota Bogor pada tahun 2024 sebesar Rp4.813.988, kami menemukan hasil sebagai berikut:

1. Terdapat dua *job title* di *grade 5* yang gajinya sudah melebihi UMK Kota Bogor dan UMP Jawa Barat.
2. Terdapat delapan *job title* di *grade 4* yang gajinya sudah melebihi UMK Kota Bogor dan UMP Jawa Barat.
3. Terdapat 11 *job title* di *grade 3* yang gajinya dibawah UMK Kota Bogor, namun sudah diatas UMP Jawa Barat.
4. Terdapat 39 *job title* di *grade 2* yang gajinya dibawah UMK Kota Bogor, namun sudah diatas UMP Jawa Barat.
5. Terdapat tiga *job title* di *grade 1* yang gajinya dibawah UMK Kota Bogor, namun sudah diatas UMP Jawa Barat.

Berdasarkan perbandingan gaji karyawan UKM Susu Mbok Darmi dengan UMP Jawa Barat dan UMK Kota Bogor dapat disimpulkan bahwa seluruh karyawan sudah menerima gaji yang lebih tinggi daripada UMP Jawa Barat namun masih banyak yang mendapat gaji dibawah UMK Kota Bogor. Berdasarkan hasil struktur dan skala upah dari UKM Susu MBok Darmi, maka perlu adanya analisis dan pembenahan gaji dari UKM tersebut. Pembenahan gaji yang kami lakukan mengikuti struktur dan skala upah yang telah ditetapkan. Kami menggunakan

pemetaan gaji atau *salary mapping* berdasarkan jabatan yang ada dengan metode *point system*, yaitu *adhered* dan *overlapping*.

Perancangan *Job Grading*

Pada tahap ini, *job grading* disusun dengan dua metode, yaitu *given grade* dan *Min Max*. Tergantung pada jumlah *grade* yang diinginkan, kami dapat memilih untuk menggunakan salah satu metode ini. Dalam perhitungan ini, kami menggunakan metode *given grade*, yang ditunjukkan dalam tabel 1 dengan lima *grade* yang akan dibuat. Untuk mendapatkan *job grading* dari masing-masing dengan metode *Given Grade*, berikut adalah langkah-langkahnya.

1. Hitung *interval* di setiap *given grade* dengan cara mengurangi *job value* tertinggi dengan terendah atau sesuai yang telah di tentukan, kemudian dibagi banyaknya *grade* yang akan dibuat, kami membuat 5 *grade*.

$$\begin{aligned} &= [(Job\ value\ tertinggi - Job\ value\ terendah)/5] \\ &= [(873-317)/5] \\ &= 111 \end{aligned}$$

2. Hitung batas atas *Given I* dengan cara menjumlahkan *job value* terendah dengan *interval grade given* yang telah diperoleh sebelumnya.

$$\begin{aligned} &= 317 + 111 \\ &= 428 \end{aligned}$$

3. Tentukan batas bawah *Given II*. Batas atas *Given I* sama dengan batas bawah *Given II*, yaitu 428. Kemudian tambahkan *interval given grade* maka akan menghasilkan batas atas *Grade II*, yaitu 540. Lakukan hingga diperoleh *Grade V* dengan *interval grade* antara 827 hingga 942.

**EVALUASI STRUKTUR DAN SKALA UPAH DENGAN METODE ADHERED DAN OVERLAPPING
UKM XY SEKTOR KULINER KOTA BOGOR**

Tabel 1 Job Grading dengan metode Given Grade

Job Title	ΣNxB (Job Value)	Given		Given Grade	Jumlah Orang	Total Point	
Direktur Utama	873	762	873	V	1	873	
Direktur Operasional	873				1	873	
Human Resource Manager	722	651	762	IV	1	722	
Operasional Manager	722				1	722	
Finance Manager	722				1	722	
Maintenance & Engineering Manager	722				1	722	
Marketing And Sales Manager	722				1	722	
Marketing And Sales Asistent Manager	722				1	722	
Supply Chain Manager	722				1	722	
Produksi Manager	722				1	722	
Supervisor Operasional	574				540	651	III
Human Resource Staff	438	428	540	II	5	2188	
Staff Operasional	438				6	2625	
Finance Staff	438				4	1750	
Accounting Staff	438				2	875	
Maintenance And Engineering Staff	438				5	2188	
Marketing And Sales Content Creator	438				2	875	
Marketing And Sales Staff	438				3	1313	
Supply Chain Management Staff	438				6	2625	
Staff Produksi	438				6	2625	
Senior Barista	338	317	428	I	1	338	
Barista	317				2	635	
					Total	1.866	
Range JV		111					
Total Gaji		Rp271.500.000					
Nilai per point		Rp8.520					

Sumber: Data diolah (2024)

Setelah perhitungan selesai, Tabel 1 menunjukkan hasil bahwa UKM Susu Mbok Darmi memiliki 31.866 poin, jadi nilai per poinnya adalah Rp8,520. Nilai ini diperoleh dengan membagi total gaji pada *salary structure* dengan total poin. Peringkat pekerjaan dibagi menjadi lima grade. Pada *grade I*, terdapat Barista dan Barista Senior, *grade II* terdapat *Staff*, *grade III* Supervisor Operasional, *grade IV* *Manager* dan *Assistant Manager* dan pada *grade V* terdapat Direktur Utama dan Direktur Operasional.

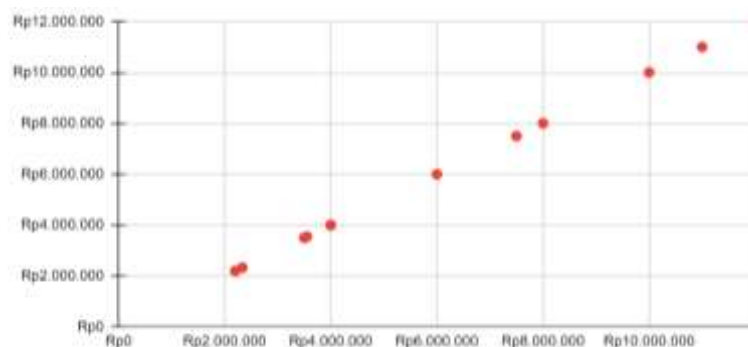
Salary Mapping Awal UKM Susu Mbok Darmi

UKM Susu Mbok Darmi memiliki sistem kompensasi yang dapat dianalisis dengan *salary mapping* seperti pada Tabel 2 dan Gambar 4.

Tabel 2 *Salary Mapping* Awal Susu Mbok Darmi

ACTUAL									
MAPPING SALARY									
NO	JABATAN	GRADE	TOTAL PERSONS	TOTAL SALARY	ACTUAL			ACTUAL	
					MIN	AVERAGE	MAX	MID TO MID	SPREAD
1	DIREKTUR	V	2	Rp22.000.000	Rp10.000.000	Rp11.000.000	Rp12.000.000	46,67%	20,00%
2	MANAGER	IV	8	Rp60.000.000	Rp6.000.000	Rp7.500.000	Rp8.000.000	87,50%	33,33%
3	SUPERVISOR	III	11	Rp44.000.000	Rp4.000.000	Rp4.000.000	Rp4.000.000	12,64%	0,00%
4	STAFF	II	39	Rp138.500.000	Rp3.500.000	Rp3.551.282	Rp4.000.000	52,20%	14,29%
5	BARISTA	I	3	Rp7.000.000	Rp2.200.000	Rp2.333.333	Rp2.200.000		0,00%
	Total		63	Rp271.500.000					

Sumber: Data diolah (2024)



Gambar 4 Grafik visualisasi *Salary Mapping* Awal Susu Mbok Darmi

Berdasarkan Tabel 2 dan Gambar 4, dapat dianalisis bahwa *salary mapping* awal UKM Susu Mbok Darmi belum ideal. Hal tersebut dapat dilihat karena persentase mid to mid yang lebih besar daripada persentase spread dan jarak antar spread yang tidak beraturan. Selain itu,

jika spread meningkat dari jabatan paling bawah ke paling atas maka akan semakin tinggi pula nilai spread yang dihasilkan karena gaji yang dimiliki oleh jabatan tertinggi memiliki kisaran yang lebih jauh sedangkan jabatan di bagian bawah memiliki kisaran yang kecil. Sehingga diperlukan perhitungan ulang salary mapping dari gaji Susu Mbok Darmi tersebut. Total pengeluaran untuk gaji seluruh karyawan sebelum pembenaran yaitu sebesar Rp 271.500.000,00.

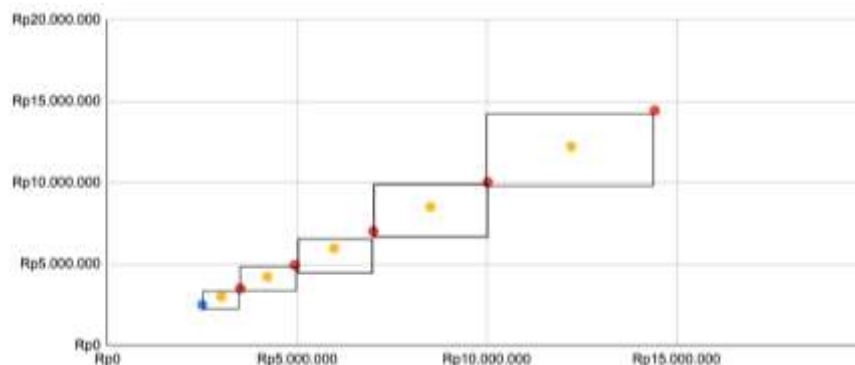
Salary Mapping UKM Susu Mbok Darmi dengan Metode *Adhered*

Berdasarkan *salary mapping* awal, perlu dilakukan perbaikan. Terdapat dua model perbaikan *salary mapping* yaitu menggunakan metode *adhered* dan *overlapping*. Pertama dapat dilakukan perbaikan menggunakan metode *adhered* atau berhimpitan. Hasil dari metode *adhered* dapat dilihat pada Tabel 3, dan grafiknya dapat dilihat pada Gambar 5.

Tabel 3 *Salary Mapping Adhered* UKM Susu Mbok Darmi

ADHERED (BERIMPITAN)									
MAPPING SALARY									
NO	JABATAN	GRADE	TOTAL PERSONS	TOTAL SALARY	ADHERED			ADHERED	
					MIN	MIDPOINT	MAX	MID TO MID	SPREAD
1	DIREKTUR	V	2	Rp22.046.224	Rp10.021.011	Rp12.225.633	Rp14.430.256	43,59%	44,00%
2	MANAGER	IV	8	Rp70.077.000	Rp7.007.700	Rp8.514.356	Rp10.021.011	42,59%	43,00%
3	SUPERVISOR	III	11	Rp54.285.000	Rp4.935.000	Rp5.971.350	Rp7.007.700	41,59%	42,00%
4	STAFF	II	39	Rp138.500.000	Rp3.500.000	Rp4.217.500	Rp4.935.000	40,58%	41,00%
5	BARISTA	I	3	Rp7.954.545	Rp2.500.000	Rp3.000.000	Rp3.500.000		40,00%
	Total		63	Rp292.862.770					

Sumber: Data diolah (2024)



Gambar 5 Grafik visualisasi *Salary Mapping Adhered* Susu Mbok Darmi

Berdasarkan Tabel 3 dan Gambar 5, metode *adhered* dapat memperbaiki *spread* yang belum benar. Hal tersebut dapat dilihat karena persentase *mid to mid* yang lebih besar daripada persentase *spread* dan jarak antar *spread* yang tidak beraturan. Penggunaan metode *adhered* pada UKM Susu Mbok Darmi menghasilkan *total salary* sebesar Rp 292.862.770.

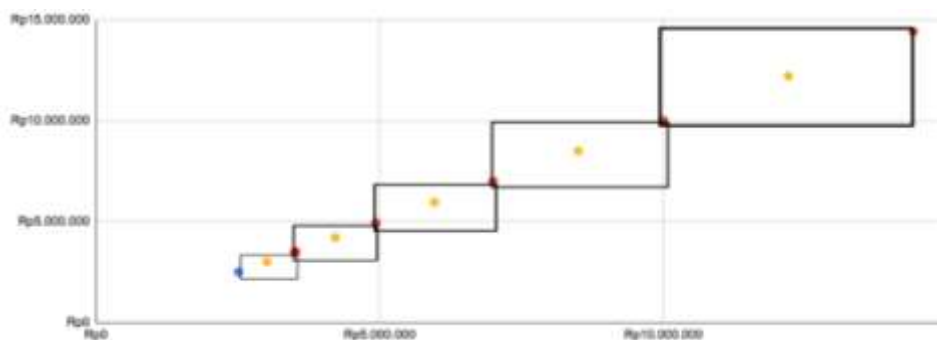
Salary Mapping UKM Susu Mbok Darmi dengan Metode *Overlapping*

Selain metode *adhered*, dapat dilakukan perbaikan menggunakan metode *overlapping*. Hasil dari kedua metode tersebut dapat dibandingkan kemudian dipilih yang metode yang lebih baik. Pembenaan penggajian akan dilakukan dengan *overlapping* atau tumpang tindih. Hasil dari metode *overlapping* dapat dilihat pada Tabel 4, dan grafiknya dapat dilihat pada Gambar 6.

Tabel 4 *Salary Mapping Overlapping* UKM Susu Mbok Darmi

OVERLAPPING									
MAPPING SALARY									
NO	JABATAN	GRADE	TOTAL PERSONS	TOTAL SALARY	OVERLAPPING			OVERLAPPING	
					MIN	MIDPOINT	MAX	MID TO MID	SPREAD
1	Direktur	V	2	Rp22.000.000	Rp10.000.000	Rp12.200.000	Rp14.400.000	43,56%	44%
2	Manager	IV	8	Rp69.942.387	Rp6.994.239	Rp8.498.000	Rp10.001.761	42,46%	43%
3	Supervisor	III	11	Rp54.227.273	Rp4.929.752	Rp5.965.000	Rp7.000.248	41,42%	42%
4	Staff	II	39	Rp138.516.420	Rp3.500.415	Rp4.218.000	Rp4.935.585	40,04%	41%
5	Barista	I	3	Rp7.986.364	Rp2.510.000	Rp3.012.000	Rp3.514.000		40%
	Total		63	Rp292.672.443					

Sumber: Data diolah (2024)



Gambar 6 Grafik visualisasi *Salary Mapping Overlapping* Susu Mbok Darmi

Berdasarkan Tabel 4 dan Gambar 6, metode *overlapping* dapat memperbaiki *spread* yang belum benar. Hal tersebut dapat dilihat karena persentase *mid to mid* yang lebih besar daripada persentase *spread* dan jarak antar *spread* yang tidak beraturan. Penggunaan metode

overlapping pada UKM XY menghasilkan *total salary* sebesar Rp 292.672.443. *Total salary overlapping* tersebut lebih kecil daripada *total salary* apabila menggunakan metode *adhered*. Oleh karena itu, metode *overlapping* lebih disukai secara finansial.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembenahan gaji pada UKM Susu Mbok Darmi dengan membandingkan metode *adhered* dan *overlapping*, diketahui bahwa sistem pembenahan kompensasi dengan menggunakan metode *overlapping* lebih ideal. Hasil perhitungan menggunakan metode *overlapping* menghasilkan selisih gaji yang tidak terlalu jauh dengan gaji aktualnya. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai maksimum pada *grade* sebelumnya bisa masuk ke dalam *grade* di atasnya. Fleksibilitas tersebut menjadikan UKM Susu Mbok Darmi bisa lebih leluasa dalam melakukan penyesuaian peningkatan gaji karyawan, hal tersebut juga dapat mendorong kinerja karyawan untuk mencapai *grade* yang lebih tinggi.

Dari hasil perbandingan kompensasi seluruh *job title* karyawan UKM Susu Mbok Darmi dengan UMP Jawa Barat diketahui bahwa seluruh *job title* telah memiliki gaji di atas UMP Jawa Barat. Sedangkan apabila dibandingkan dengan UMK Kota Bogor diketahui sebesar 66,67% dari total karyawan atau sebanyak 42 dari 63 orang karyawan yang berada di *job title* pada *grade* I (Barista) dan *grade* II (Staff) masih mendapatkan kompensasi dibawah UMK Kota Bogor. Hal ini karena *job title* tersebut tidak terlalu memerlukan *job specification* khusus, seperti *skill*, pengetahuan, pendidikan, dan pengalaman kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad N, L., dan Husni, L. (2023). Analisis yuridis penerapan struktur dan skala upah berdasarkan peraturan pemerintah nomor 36 tahun 2021. *Private Law*. 3 (3): 653-661. <https://doi.org/10.29303/prlw.v3i3.3414>
- Bayani L. N., dan Aisyah, S. 2023. Analisis sistem kompensasi finansial langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan: studi kasus pada PT. prima multi peralatan medan. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*. 3 (1): 09-17.
- Hasan, M., Dzakiyyah, A., Kumalasari, D. A., Safira, N., dan Aini, S. N. 2021. Transformasi digital umkm sektor kuliner di kelurahan jatinegara, jakarta timur. *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan*. 17 (2): 135-150.
- Hertadiani, V. W., dan Lestari, D. 2021. Pengaruh inklusi keuangan dan pengelolaan keuangan terhadap kinerja UMKM sektor kuliner di jakarta timur. *Jurnal Bisnis dan Komunikasi*. 8 (2): 19-31.

- Imannulloh, E. R., dan Rijal, N. K. 2022. Upaya indonesia dalam mendorong prioritas perekonomian negara berkembang melalui G20: perspektif hyper-globalist. *Indonesian Perspective*. 7 (1): 79-101.
- Karimah, K., Muhtadi, R., & Kamali, K. (2021). Strategi penanggulangan pengangguran melalui peran usaha kecil menengah (ukm) genting. *Ar-Ribhu : Jurnal Manajemen Dan Keuangan Syariah*. 2 (1): 107-131. <https://doi.org/10.55210/arribhu.v2i1.550>
- Korida, N. U. Y., & Muhsin, M. (2021). Penetapan Upah dan Struktur Skala Upah dalam Undang-Undang Cipta Kerja: Analisis Kritis Perspektif Ibn Khaldun. *Jurnal Antologi Hukum*, 1(2), 1-17. <https://doi.org/10.21154/antologihukum.v1i2.333>
- Kosiah, K., Nurjanah, R., dan Artis, D. 2018. Analisis pengaruh investasi dan kesempatan kerja terhadap produk domestik bruto Indonesia. *e-Journal Perdagangan Industri dan Moneter*. 6 (3): 145-156. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1656>.
- [Permenaker] Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah. 2017.
- [PP] Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. 2021.
- Salsabilla, A. D., Zahra, A., Islami, F. B., Dewi, L. N. K., Wangi, S. N. A. P., dan Kartika, L. 2023. Analisis sistem kompensasi cafe abc dengan metode adhered dan overlapping. *Jurnal Pijar*. 1 (3): 742-753.
- Sari, A., Zamzam, F., dan Syamsudin H. 2020. Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*. 1 (2): 1-18.
- Sopyan, S., Guntara, D., & Abas, M. (2023). Implementasi penerapan struktur dan skala upah pada perseroan terbatas best logistics service indonesia dihubungkan dengan peraturan pemerintah nomor 36 tahun 2021 tentang pengupahan. *Unes Journal of Swara Justisia*. 7(2), 785–793. <https://doi.org/10.31933/ujsj.v7i2.381>
- Tamara, A. P. (2023). Peran UKM Dalam Meningkatkan Ketahanan Ekonomi Nasional. *JPM MOCCI : Jurnal Pengabdian Masyarakat Ekonomi, Sosial Sains Dan Sosial Humaniora, Koperasi, Dan Kewirausahaan*, 1(2), 98–105. <https://doi.org/10.61492/jpmmocci.v1i2.53>
- Tuwinanto, T., & Rahadi, D. R. (2021a). Upah Minimum, Skala Upah dan Produktifitas Kerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(2), 214-222. <https://doi.org/10.38043/jmb.v18i2.2918>
- Tuwinanto, T., & Rahadi, D. R. (2021b). Hubungan Upah Minimum, Skala upah dengan Produktifitas Kerja. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 21-33. <https://doi.org/10.38043/jmb.v18i2.2918>
- [UU] Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. 2020.
- [UU] Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah. 2008.
- Widiarti S , T. (2022). PERAN INOVASI, LITERASI KEUANGAN, MODAL KERJA DAN KEBIJAKAN PEMERINTAH DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA UKM.

JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 9(3), 1359–1371. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v9i3.44541>