

ANALISIS PEMBENAHAN SISTEM KOMPENSASI BERBASIS KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN UKM AYAM GORENG BOGOR

Ovi Apricilia¹, Rahmi Yudesti², Ita' Rahmah Wati³, Abel Zaki Zufar⁴,
Lindawati Kartika⁵

^{1,2,3,4,5}Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, IPB University

¹ovi_apricilia@apps.ipb.ac.id, ²rahmiyudesti@apps.ipb.ac.id,

³itarahmah@apps.ipb.ac.id, ⁴abelzak235zufar@apps.ipb.ac.id,

⁵lindawati.kartika@gmail.com

Abstract

The effective development of a compensation system is an important factor in maximizing human resource management in small and medium enterprises (SMEs). The object of this research is Ayam Goreng Bogor SME, a fast-food culinary SME in Bogor Regency. The purpose of this study is to identify the compensation system of Ayam Goreng Bogor SME, to identify compensable factors of compensation for the SME, to analyze the factors underlying the creation of the salary calculation structure, and to analyze an ideal compensation system applied. This research uses a quantitative descriptive method. The analysis of the compensation system improvement in this study uses two methods, Adhered and Overlapping. The calculation of the salary structure for Ayam Goreng Bogor SME is based on formal education, work experience, customer focus and responsiveness, communication skills, physical effort, integrity, teamwork, initiative, work conditions, and customer service orientation. Based on the results of the discussion, the ideal compensation system for Ayam Goreng Bogor SME is by using the Overlapping method.

Keywords: *adhered, compensation, overlapping, salary structure, sme.*

Abstrak

Penyusunan sistem kompensasi yang efektif merupakan faktor penting untuk memaksimalkan pengelolaan sumber daya manusia UKM. Objek penelitian ini adalah UKM Ayam Goreng Bogor. Ayam Goreng Bogor merupakan UKM yang bergerak di bidang kuliner siap saji di Kabupaten Bogor. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi sistem kompensasi UKM Ayam Goreng Bogor, mengidentifikasi compensable factor kompensasi UKM, menganalisis faktor-faktor yang mendasari terciptanya struktur perhitungan gaji dan menganalisis sistem kompensasi yang ideal diterapkan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Analisis pembenahan sistem kompensasi dalam penelitian ini menggunakan dua metode yaitu metode *Adhered* (berhimpit) dan *Overlapping* (tumpang tindih). Perhitungan struktur gaji UKM Ayam Goreng Bogor didasarkan pada pendidikan formal, pengalaman kerja, fokus dan tanggap pelanggan, keterampilan komunikasi, upaya fisik, integritas, kerja tim, inisiatif, kondisi kerja, orientasi pelayanan pelanggan. Berdasarkan hasil pembahasan, sistem kompensasi yang ideal bagi UKM Ayam Goreng Bogor adalah dengan menggunakan metode *overlapping* (tumpang tindih).

Kata Kunci: *adhered, kompensasi, overlapping, struktur gaji, ukm.*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, peningkatan kualitas suatu bangsa banyak bergantung pada sektor ekonomi. Sektor ekonomi ditetapkan oleh pemerintah sebagai ukuran keberhasilan.

Masyarakat berperan dalam pembangunan nasional, khususnya dalam pembangunan perekonomian nasional. UKM (usaha mikro, kecil dan menengah) memainkan peran penting dan strategis dalam perekonomian Indonesia. Oleh karena itu, keberadaan UKM memiliki posisi yang cukup dominan dalam perekonomian Indonesia. UKM merupakan salah satu kegiatan atau aktivitas masyarakat yang memberikan dampak besar bagi pertumbuhan ekonomi negara, terbukti dengan kontribusinya sebesar 60,5 persen terhadap produk domestik bruto (PDB) yang jumlahnya cukup besar (massal). Terbukti UKM berkontribusi positif terhadap lapangan kerja di Indonesia (Bustam, 2016; Kurniawan & Fauziah, 2014; Setiawan, 2015). Dalam pelaksanaan bisnis, sumber daya manusia merupakan salah satu isu terpenting dan kunci yang menentukan perkembangan bisnis. Untuk memaksimalkan kinerja UKM, diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan sumber daya yang baik salah satunya didukung oleh sistem kompensasi perusahaan.

Menurut Khair (2017), kompensasi adalah suatu bentuk imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras dan keterampilan yang telah diberikan karyawan kepada organisasi, baik finansial maupun non finansial. Hasibuan (2018) lebih lanjut menjelaskan bahwa kompensasi adalah setiap penghasilan yang dapat berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikannya kepada perusahaan. Saat membuat sistem penghargaan perusahaan, faktor-faktor berikut harus dipertimbangkan. Kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Salah satu bentuk kompensasi finansial langsung adalah gaji. Besaran gaji atau gaji ditentukan berdasarkan beberapa aspek yaitu UMP (upah minimum negara) dan UMK (upah minimum kabupaten) di wilayah operasi perusahaan untuk menyeimbangkan upah tenaga kerja dan prinsip 3P (*Pay for Person, Pay for Position, Pay for Performance*) sebagai konsep remunerasi yang adil. Di Kabupaten Bogor sendiri, upah minimum ditetapkan dengan Keputusan Gubernur Jawa Barat UMK Jawa Barat Tahun 2023 setelah Menteri Tenaga Kerja mengeluarkan Surat Keputusan tentang UMK tahun 2023 dan menetapkan upah minimum Kabupaten Bogor sebesar Rp4.217.206,00.

Salah satu UKM yang ada di Kabupaten Bogor adalah Ayam Goreng Bogor. UKM Ayam Goreng Bogor bergerak di bidang kuliner siap saji. Produk yang ditawarkan berupa ayam goreng siap saji dan minuman berupa teh. Ayam Goreng Bogor dipilih sebagai subjek penelitian oleh peneliti UKM karena brand Ayam Goreng Bogor sudah dikenal dan familiar bagi warga Dramaga Bogor. Penelitian ini menyangkut sistem kompensasi dengan metode *Adhered* dan metode *Overlapping*. Berdasarkan analisis kedua sistem penggajian tersebut, maka dilakukan analisis



perbandingan metode mana dalam sistem penggajian UKM Ayam Goreng Bogor yang ideal agar gaji karyawan tidak terlalu cepat naik, oleh karena itu perlu dirancang suatu sistem kompensasi yang sesuai prinsip kompensasi 3P (*Pay for Person, Pay for Position, Pay for Performance*) sehingga tidak ada pihak yang dirugikan dan UKM Ayam Goreng Bogor dapat terus berkembang di tengah banyaknya pesaing di Era Globalisasi yang semakin kompleks.

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Siti Nurjanah (2019:1) dalam buku Manajemen Kompensasi mengartikan kompensasi sebagai pendapatan dalam bentuk uang atau non-uang seperti benda atau layanan yang merupakan hak dari karyawan atas pekerjaan yang dilakukan terhadap perusahaan. Setiap perusahaan memiliki kriteria tersendiri dalam menentukan kompensasi bagi karyawannya. Secara umum, penetapan kompensasi didasarkan atas profil karyawan, posisi karyawan, dan kinerja karyawan. Tujuan adanya kompensasi bagi karyawan selain untuk memenuhi haknya adalah untuk mewujudkan keadilan baik secara internal maupun eksternal.

Dinamika Penggajian

Menurut Damanik (2008), untuk memastikan bahwa perusahaan telah membayar gaji yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dapat menggunakan pendekatan konsep 3P (*pay by person, pay by position, pay by performance*). Dalam praktiknya, hal itu dilaksanakan sesuai dan dalam kaitannya dengan nilai-nilai lokal. Konsep 3P berkontribusi pada produktivitas kinerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif bagi perusahaan, yaitu kemampuan untuk meningkatkan kualitas produk dan kinerja karyawan.

Evaluasi jabatan

Menurut Bellyanni Sulastri Br Simatupang dan Dwi Kartika (2017) evaluasi jabatan merupakan proses yang diterapkan oleh Departemen Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan untuk menentukan bobot dan nilai jabatan dalam perusahaan dengan melakukan perbandingan terhadap jabatan lainnya berdasarkan tingkat kompleksitas pekerjaan yang dilakukan dalam jabatan tersebut. Tujuan akhir dari evaluasi jabatan adalah keadilan dalam pemberian kompensasi sehingga tidak timbul *turn over* yang tinggi sehingga dapat merugikan perusahaan.

Usaha Mikro Kecil Menengah (UKM)

Usaha Mikro Kecil Menengah diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2021 Tentang Kemudahan, Perlindungan, Dan Pemberdayaan Koperasi Dan

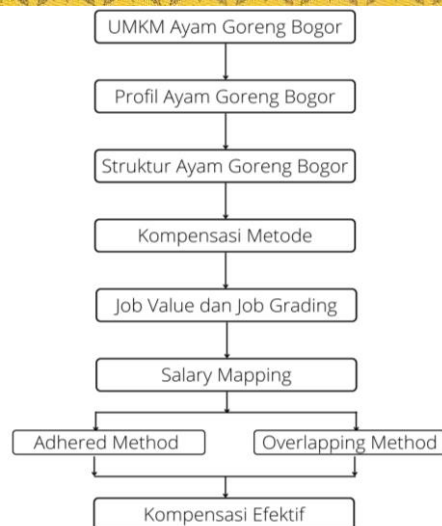
Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah dijelaskan kriteria yang membedakan antara ketiga bentuk usaha tersebut yakni kriteria modal usaha dan kriteria hasil penjualan tahunan. Selain itu, dalam membedakan tiga bentuk usaha tersebut dapat menggunakan kriteria omzet, kekayaan bersih, nilai investasi, jumlah tenaga kerja, insentif dan disinsentif, kandungan lokal, dan/atau penerapan teknologi ramah lingkungan berdasarkan sektor usahanya.

Industri Makanan Cepat Saji

Industri makanan cepat saji memiliki istilah lain seperti *Fast Food* merupakan jenis makanan yang alur penyajian singkat dan sederhana mulai dari pengolahan, pengemasan, penyajian dan/atau pengantaran (Muchlisin Riadi, 2021). Saat ini industri makanan cepat saji mulai berkembang seiring dengan kegemaran masyarakat terhadap kepraktisan dari makanan cepat saji. Perkembangan yang terjadi tidak hanya terdapat pada perusahaan makanan cepat saji besar, tetapi juga pada perusahaan makanan cepat saji kecil.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirumuskan dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Tujuan dari penggunaan metode ini, untuk mendeskripsikan kumpulan data mentah yang kami dapatkan dari hasil *survey* dan wawancara kemudian diolah menjadi informasi yang dapat dengan mudah dipahami. Tahapan awal dalam memulai penelitian yaitu menentukan kerangka pemikiran. Menurut Sugiyono (2017:60), kerangka berpikir adalah suatu model konseptual terkait faktor yang telah diidentifikasi dan bagaimana hubungannya dengan teori yang ada untuk dikaji dalam suatu topik permasalahan. Penelitian ini dalam perumusan kerangka pemikiran diawali dengan penentuan UKM yang akan dijadikan objek penelitian. Dalam hal ini, kami menetapkan UKM Ayam Goreng Bogor sebagai objek penelitian. Alasan kami mengambil UKM Ayam Goreng Bogor yaitu karena UKM Ayam Goreng Bogor memiliki pekerja lebih dari 20 karyawan dengan begitu UKM Ayam Goreng Bogor telah memenuhi batas minimum untuk dijadikan objek penelitian. Berikut lebih jelas disajikan kerangka pemikiran dalam penelitian ini yang dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini dilaksanakan di UKM Ayam Goreng Bogor yang berlokasi di Bogor Barat, Kota Bogor, Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini dimulai pada bulan Januari sampai Maret 2023 dengan mengumpulkan informasi dan data yang sesuai dengan topik permasalahan. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer kami dapatkan dari hasil *survey* dan wawancara, sedangkan data sekunder dari studi pustaka meliputi jurnal buku dan penelitian sebelumnya. Adapun metode yang digunakan untuk pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan *software microsoft excel*. Dari hasil pengolahan dan analisis data, maka dapat disusun sebuah rancangan sistem kompensasi yang baik pada UKM Ayam Goreng Bogor.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis UMP Jawa Barat dan UMK Bogor Terhadap Gaji Pokok UKM Ayam Goreng Bogor

Berikut ini grafik perbandingan Gaji pokok karyawan pada UKM Ayam Goreng Bogor dengan UMP Jawa Barat dan UMK Kabupaten Bogor.



Gambar 2. Perbandingan Gaji pokok UKM Ayam Goreng Bogor dengan UMP Jawa Barat dan UMK Kab. Bogor

Berdasarkan data gaji pokok yang kami dapatkan dari 62 karyawan pada UKM Ayam Goreng Bogor yang dibandingkan dengan data Upah Minimum Provinsi (UMP) Jawa Barat pada tahun 2023 sebesar Rp1.986.169 dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Kabupaten Bogor pada tahun 2023 sebesar Rp 4.520.212.

Sistem perancangan kompensasi yang ideal pada UKM Ayam Goreng Bogor

Sistem pembayaran kompensasi haruslah ideal, ideal yang dimaksud adalah terciptanya keadilan dalam pembayaran kompensasi sehingga dapat diterima oleh seluruh karyawan. Berikut merupakan langkah dalam menetapkan perencanaan kompensasi yang ideal.

a. Menetapkan Bobot dari Masing-masing Sub Faktor

Sistem perancangan kompensasi diawali dengan menetapkan bobot dari masing masing sub faktor yang mempengaruhi penentuan kompensasi karyawan. Bobot ditentukan melalui perbandingan antara satu sub faktor dengan sub faktor lainnya, pemberian nilai dilakukan oleh Manajer HRD UKM Ayam Goreng Bogor.. Hasil dari setiap perbandingan sub faktor tersebut dijumlahkan. Maka akan menghasilkan jumlah bobot pada setiap sub faktor.

Pada UKM Ayam Goreng Bogor, sub faktor yang digunakan adalah *education*, *working experience*, *customer focus and responsiveness*, kemampuan berkomunikasi, usaha fisik, *integrity*, inisiatif, orientasi melayani pelanggan, *team work*, dan *working condition*. Berikut merupakan bobot berdasarkan perhitungan perbandingan dengan sub faktor lainnya pada UKM Ayam Goreng Bogor:

Tabel 1. Bobot Sub Faktor

No	SUB FACTOR											BOB OT
		Educa tion	Work ing Exper ience	Cust ome r Foc us and Res pon sive ness	Kema mpua n berk omun ikasi	Usah a fisik	Integ rity	Inisia tif	Orien tasi mela yani pelan ggan	Team Work	Work ing Condi tion	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	Education	1,00	0,11	0,25	0,11	0,33	0,17	0,33	0,25	0,33	1,00	2,89
2	Working Experience	9,00	1,00	0,20	0,11	0,50	0,25	0,25	0,20	0,33	0,50	11,34
3	Customer Focus and Responsiveness	4,00	5,00	1,00	0,11	0,50	0,25	0,20	0,33	0,25	1,00	11,64
4	Kemampuan berkomunikasi	9,00	9,00	9,00	1,00	1,00	0,25	0,20	0,25	0,33	0,50	29,53
5	Usaha fisik	3,00	2,00	2,00	1,00	1,00	0,25	0,25	0,33	0,33	0,50	9,67
6	Integrity	6,00	4,00	4,00	4,00	4,00	1,00	0,25	0,33	0,25	0,50	23,33
7	Inisiatif	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	1,00	0,20	0,25	0,50	25,59
8	Orientasi melayani pelanggan	4,00	5,00	3,00	4,00	3,00	3,00	5,00	1,00	0,25	1,00	28,25
9	Team Work	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	1,00	1,00	29,00
10	Working Condition	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	14,00

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1, sub faktor yang memiliki kontribusi bobot tertinggi adalah sub faktor kemampuan berkomunikasi dengan bobot sebesar 29.53 diikuti oleh sub faktor *Team Work* sebagai sub faktor dengan bobot terbesar kedua dengan bobot sebesar 29.00. Sedangkan, bobot terendah dimiliki oleh sub faktor *education* dengan bobot sebesar 2.89.

b. Menetapkan Nilai untuk Semua Tingkatan *Job Title* berdasarkan Sub Faktor

Setelah menentukan bobot dari setiap faktor, proses selanjutnya dalam perancangan kompensasi yang ideal adalah penetapan nilai. Penentuan nilai dilakukan

dengan memberikan nilai pada setiap *Job Title* berdasarkan setiap sub faktor yang telah ditentukan. Nilai yang diberikan dapat menggunakan Skala *Likert* atau Skala *Semantic Diferensial*. Penilaian pada setiap *Job Title* diberikan oleh pihak yang berwenang dalam perusahaan. Pada UKM Ayam Goreng Bogor, penentuan nilai diberikan oleh Manager HRD dari UKM Ayam Goreng Bogor,

Tabel 2. Nilai *Job Title* berdasarkan Sub Faktor

No	Jabatan	Educational	Working Experience	Customer Focus and Responsiveness	Kemampuan berkomunikasi	Usaha fisik	Integritas	Inisiatif	Orientasi melayani pelanggan	Team Work	Working Condition
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Manager Marketing and Finance	5	5	4	5	1	4	5	5	5	5
2	Manager Strategic Business dan SCM	5	5	4	5	1	4	5	5	5	5
3	Manager HR and Operation	5	5	4	5	1	4	5	5	5	5
4	Crew Leader	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3
5	Design Grafis and Content Creator	2	2	5	3	1	3	4	3	1	4
6	Marketing	3	2	5	3	1	3	4	1	2	4
7	Data & Administrasi	3	3	3	2	2	3	4	1	3	4
8	Logistic dan Teknisi	2	2	2	2	4	3	4	2	2	4
9	Crew Outlet	1	1	1	2	3	2	2	2	2	3

Sumber: Data diolah, 2023

c. Perancangan *Job Value*

Setelah diketahui bobot dari masing-masing sub faktor dan nilai dari setiap *job title* berdasarkan sub faktor yang tersedia, langkah selanjutnya adalah merancang *job*

value menggunakan komponen bobot dan nilai. *Job value* didapatkan dengan mengalikan masing-masing bobot dengan nilai setiap *job title* pada sub faktor. Hasil perkalian antara bobot dan nilai di setiap *job title* dan sub faktor dijumlahkan berdasarkan *job title*-nya. Berikut merupakan perhitungan *job value* pada UKM Ayam Goreng Bogor,

Tabel 3 Perhitungan *Job Value*

No	Jabatan	Jumlah	Education			Working Experience			Customer Focus and Responsiveness			Kemampuan Berkomunikasi			Usaha Fisik		
			Nilai	Bobot	NXB	Nilai	Bobot	NXB	Nilai	Bobot	NXB	Nilai	Bobot	NXB	Nilai	Bobot	NXB
1	Manager Marketing and Finance	1	5	2,89	14,44	5	11,34	56,72	4	11,64	46,58	5	29,53	147,67	1	9,67	9,67
2	Manager Strategic Business dan SCM	1	5	2,89	14,44	5	11,34	56,72	4	11,64	46,58	5	29,53	147,67	1	9,67	9,67
3	Manager HR and Operation	1	5	2,89	14,44	5	11,34	56,72	4	11,64	46,58	5	29,53	147,67	1	9,67	9,67
4	Crew Leader	7	2	2,89	5,78	3	11,34	34,03	3	11,64	34,93	4	29,53	118,13	3	9,67	29,00
5	Design Grafis and Content Creator	1	2	2,89	5,78	2	11,34	22,69	5	11,64	58,22	3	29,53	88,60	1	9,67	9,67
6	Marketing	1	3	2,89	8,67	2	11,34	22,69	5	11,64	58,22	3	29,53	88,60	1	9,67	9,67
7	Data & Administrasi	2	3	2,89	8,67	3	11,34	34,03	3	11,64	34,93	2	29,53	59,07	2	9,67	19,33

8	Logistic dan Teknisi	2	2	2,8 9	5,7 8	2	11,3 4	22,6 9	2	11,6 4	23,2 9	2	29,5 3	59,0 7	4	9,67	38,6 7
9	Crew Outlet	4 7	1	2,8 9	2,8 9	1	11,3 4	11,3 4	1	11,6 4	11,6 4	2	29,5 3	59,0 7	3	9,67	29,0 0

Tabel 4 Hasil perhitungan *Job Value*

No	Jabatan	Total Point
1	Manager Marketing and Finance	854,41
2	Manager Strategic Business dan SCM	854,41
3	Manager HR and Operation	854,41
4	Crew Leader	632,76
5	Design Grafis and Content Creator	528,51
6	Marketing	503,89
7	Data & Administrasi	501,08
8	Logistic dan Teknisi	493,79
9	Crew Outlet	369,01

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4, jabatan Manager Marketing and Finance, Manager Strategic Business dan SCM, dan Manager HR and Operation memiliki total poin tertinggi dengan jumlah sebesar 854,41. Sedangkan total poin terendah terdapat pada jabatan Crew Outlet dengan jumlah sebesar 369,01.

d. Perancangan *Job Grading*

Pada tahapan perancangan *job grading*, dapat digunakan dua metode yaitu metode *given grade* dan metode min-max. Salah satu dari dua metode ini dapat dipilih. Dalam analisis kami, kami menggunakan metode *given grade* seperti yang ditunjukkan pada Tabel 5. Kami membagi 4 *grade* yang akan dibuat. Berikut langkah-langkah analisis menentukan *job grading* menggunakan metode *given grade*.

1. Menghitung interval di setiap *given grade* dengan cara mengurangi *job value* tertinggi dengan *job value* terendah, kemudian hasilnya dibagi dengan jumlah *grade* yang akan dibuat.

$$= (\text{Job value tertinggi} - \text{Job value terendah})/4$$

$$= (854,41 - 369,01)/4$$

$$= 121,35 \text{ (dibulatkan menjadi 122)}$$

2. Menghitung batas atas *given I* dengan menjumlahkan *job value* terendah dengan nilai interval *grade* yang sudah diperoleh.

$$= 369,01 + 121,35$$

$$= 490,36 \text{ (dibulatkan menjadi 490)}$$

3. Membuat batas bawah *given II* dengan cara batas atas *given I* dijadikan sebagai batas bawah *given II*. Kemudian menjumlahkan interval *given grade*, maka akan dihasilkan batas atas *grade II*. Begitu seterusnya hingga diperoleh *grade IV* dengan interval *grade* antara 733 sampai 854.

Tabel 5 Job Grading dengan Metode Given Grade

No	Jabatan	Job Value	Range Bawah	Mid Range	Range Atas	Given		Given Grade
1	Manager Marketing and Finance	854,41	Rp 4.187.695	Rp 4.534.336	Rp 4.880.978	733	854	IV
2	Manager Strategic Business and SCM	854,41						
3	Manager HR and Operation	854,41						
4	Crew Leader	632,76	Rp 3.496.411	Rp 3.842.054	Rp 4.187.695	612	733	III
5	Design Grafis and Content Creator	528,51	Rp 2.799.414	Rp 3.147.912	Rp 3.496.411	490	611	II
6	Marketing	503,89						
7	Data dan Administrasi	501,08						
8	Logistic dan Teknisi	493,79						
9	Crew Outlet	369,01	Rp 2.108.130	Rp 2.453.772	Rp 2.799.414	369	490	I

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan perhitungan, total poin pada UKM Ayam Goreng Bogor adalah sebesar 27.358,23. Sehingga diperoleh nilai per poin dari UKM Ayam Goreng Bogor adalah sebesar Rp

5.713. Dengan menggunakan metode *given grade* diperoleh 4 *grade*, semua *grade* terisi dimana *grade* I terdapat Crew Outlet, *grade* II terdapat Logistik & Teknisi, Data & Administrasi, Marketing, Design Grafis and Content Creator, *grade* III terdapat Crew Leader, serta *grade* IV berisi Manajer.

Salary Mapping UKM Ayam Goreng Bogor Actual

Kompensasi yang diterapkan UKM ayam Goreng Bogor dapat dianalisis lebih lanjut menggunakan *salary mapping* berdasarkan *job title* yang digolongkan menjadi 4 *grade*.

Tabel 6. *Salary Mapping* gaji aktual

No	Jabatan	Grade	Total Persons	Total Salary	ACTUAL			ACTUAL		Mid to Mid < Spread
					Minimum	Average	Maximum	MID TO MID	SPREAD	
1	Manager	IV	3	Rp36.000.000	Rp12.000.000	Rp12.000.000	Rp12.000.000	244,26%	0,00%	X
2	Crew Leader	III	7	Rp24.400.000	Rp3.000.000	Rp3.485.714	Rp4.400.000	36,16%	46,67%	V
3	Staff Office	II	5	Rp12.800.000	Rp2.400.000	Rp2.560.000	Rp2.800.000	44,79%	16,67%	X
4	Crew Outlet	I	47	Rp83.100.000	Rp1.500.000	Rp1.768.085	Rp2.200.000		46,67%	

Keterangan X = Tidak ideal, V = Ideal

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa *salary actual grade* IV (Manager) dan *grade* III (Staff Office) sangat tidak ideal dikarenakan nilai *spread* lebih kecil jika dibandingkan nilai *Mid to Mid*. Dari data tersebut mengisyaratkan bahwa sistem kompensasi aktual belum ideal. Kondisi ideal ditandai dengan nilai *Mid to Mid* lebih kecil dari *spread* artinya jarak antar level di bawah dengan level di atasnya memiliki jarak yang tidak jauh (berhimpit). Oleh karena itu, untuk mencapai kondisi ideal kami mencoba menyesuaikan *salary mapping* dengan metode *adhered* dan *overlapping*.

Salary Mapping UKM Ayam Goreng Bogor menggunakan sistem Adhered

Sistem *Adhered* merupakan sistem analisis pemetaan gaji (*Salary Mapping*) berdasarkan jabatan, dimana metode ini memberikan *range* gaji yang berbeda seperti tangga di setiap tingkatannya (*Grade*) dengan kata lain berhimpitan. Pada metode ini kami membagi menjadi 4 *grade* berdasarkan *Job Grading given*.

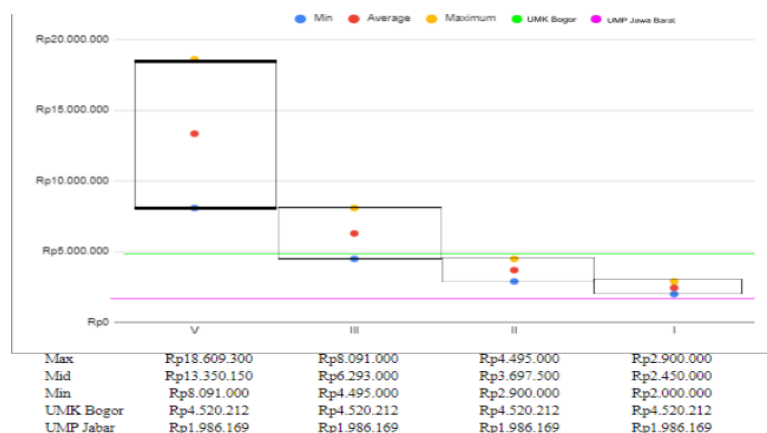
Tabel 7. *Salary Mapping Sistem Adhered (Berhimpit)*

No	Jabatan	Grade	Total Pers ons	Total Salary	ADHERED			ADHERED		Mid to Mid < Spread
					Minimum	Mid Point	Maximum	MID TO MID	SPREAD	
				Rp36.000.00		Rp13.350.15				
1	Manager	IV	3	0	Rp8.091.000	0	Rp18.609.300	112,14%	130%	V
	Crew			Rp24.400.00						
2	Leader	III	7	0	Rp4.495.000	Rp6.293.000	Rp8.091.000	70,20%	80%	V
				Rp12.800.00						
3	Staff Office	II	5	0	Rp2.900.000	Rp3.697.500	Rp4.495.000	50,92%	55%	V
				Rp83.100.00						
4	Crew Outlet	I	47	0	Rp2.000.000	Rp2.450.000	Rp2.900.000		45%	

Keterangan X = sangat tidak ideal, V = Ideal

Sumber: Data diolah 2023

Tabel 7 menunjukkan pembenahan pemetaan gaji (*salary mapping*) menggunakan sistem *adhered* (berhimpit), spread pada operasional dimulai dari angka 45% dan meningkat sesuai dengan tingkatan *grade*. Penetapan gaji awal minimum grade I didasarkan pada UMP Jawa Barat. Pertama menentukan nilai maksimum gaji dan minimum gaji, kemudian menentukan nilai *midpoint*, dan yang terakhir menghitung nilai *mid to mid*. Dari tabel 6 bisa disimpulkan bahwa semua tingkatan (*grade*) sudah berada pada kondisi ideal, dimana nilai *Mid to Mid* lebih kecil dari *spread*.

Gambar 3. Grafik *Salary Mapping Adhered* (berhimpit) dengan UMP dan UMK

Berdasarkan gambar 3 dan tabel 7 atas, dapat dilihat bahwa pada *grade* I, II, dan III terjadi *underpaid* jika dibandingkan dengan gaji aktual, sedangkan pada *grade* IV masih berada di dalam *range*. Jika dibandingkan dengan UMK Grade II dan I masih berada di bawah UMK Bogor, sedangkan jika dibandingkan dengan UMP, seluruh *grade* sudah berada di atas UMP Jawa Barat.

Salary Mapping UKM Ayam Goreng Bogor menggunakan sistem *Overlapping*

Sistem *Overlapping* merupakan sistem analisis pemetaan gaji (*Salary Mapping*) berdasarkan jabatan, dimana metode ini membuat *range* gaji antar *grade* saling tumpang tindih. Sistem *Overlapping* juga merupakan sistem yang paling sering digunakan untuk *salary mapping* di beberapa perusahaan. Perbedaan yang paling mencolok pada sistem *Adhered* dengan sistem *Overlapping* adalah nilai maksimum kelas sebelumnya pada *overlapping* dapat lebih besar dari nilai minimum kelas berikutnya. Pada metode ini kami membagi menjadi 4 *grade* berdasarkan *Job Grading given*.

Tabel 8 Salary Mapping Sistem Overlapping (Tumpang Tindih)

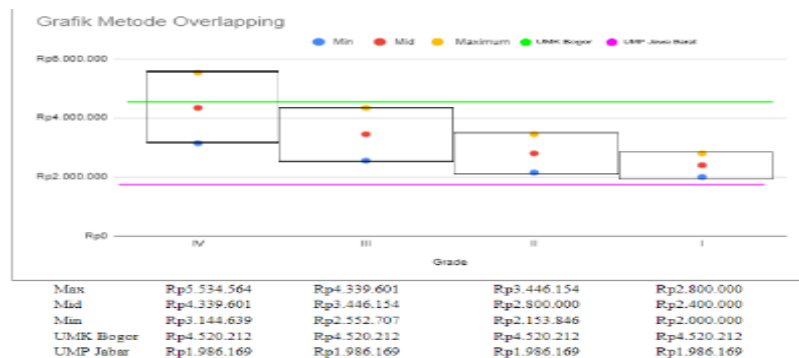
No	Jabatan	Gra de	Total Perso ns	Total Salary	OVERLAPPING			OVERLAPPING		Mid to Mid < Spread
					Minimum	Mid Point	Maximum	MID TO MID	SPREAD	
1	Manager	IV	3	Rp36.000.000	Rp3.144.639	Rp4.339.601	Rp5.534.564	25,93%	76%	V
	Crew									
2	Leader	III	7	Rp24.400.000	Rp2.552.707	Rp3.446.154	Rp4.339.601	23,08%	70%	V
3	Staff Office	II	5	Rp12.800.000	Rp2.153.846	Rp2.800.000	Rp3.446.154	16,67%	60%	V
4	Crew Outlet	I	47	Rp83.100.000	Rp2.000.000	Rp2.400.000	Rp2.800.000		40%	

Keterangan X = sangat tidak ideal, V = Ideal

Sumber: Data diolah 2023

Tabel 8 di atas menunjukkan pembenahan pemetaan gaji (*salary mapping*) menggunakan sistem *overlapping* (tumpang tindih), *spread* pada operasional dimulai dari angka 40% dan meningkat sesuai dengan tingkatan *grade*. Penetapan gaji awal minimum *grade* I didasarkan pada UMP Jawa Barat. Hal pertama yang dilakukan adalah menentukan nilai *mid*

point kemudian menentukan nilai minimum gaji dan maksimum untuk selanjutnya menghitung nilai *mid to mid*. Dari tabel 7 bisa disimpulkan bahwa semua tingkatan (*grade*) sudah berada pada kondisi ideal, dimana nilai spread lebih besar dari nilai *Mid to Mid*.



Gambar 4. Grafik *Salary Mapping* sistem *Overlapping* (Tumpang Tindih)

Berdasarkan gambar 4, dapat diartikan bahwa pada *grade I* terjadi *underpaid* jika dibandingkan dengan gaji aktual, sedangkan pada *grade IV* terjadi *overpaid* jika dibandingkan dengan gaji aktual. Untuk *grade I* dan *III* masih berada didalam *range*. Jika dibandingkan dengan UMK *Grade I, II, III* masih berada di bawah UMK Bogor, sedangkan jika dibandingkan dengan UMP, seluruh *grade* sudah berada di atas UMP Jawa Barat.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan pengolahan dan analisis data terkait sistem kompensasi karyawan pada UKM Ayam Goreng Bogor, terdapat kondisi tidak ideal yaitu *underpaid* dan *overpaid*. Kondisi *underpaid* yaitu ketika upah atau gaji yang diterima oleh karyawan kurang dari apa yang seharusnya diterima. Pada Kondisi ini, UKM Ayam Goreng Bogor dapat mengambil keputusan untuk menaikkan gaji karyawan. Sedangkan *overpaid* yaitu kondisi ketika upah atau gaji yang diterima oleh karyawan melebihi dari apa yang seharusnya diterima. Pada Kondisi ini, UKM Ayam Goreng Bogor dapat mengambil keputusan untuk membatasi dan menurunkan gaji karyawan. Keputusan tersebut diambil untuk mencapai keadilan berdasarkan *Job Value* dan *Job Grading*. Oleh karena itu, untuk mencapai kondisi ideal kami mencoba menyesuaikan *salary mapping* dengan metode *adhered* dan *overlapping*.

Berdasarkan Pembenaan gaji pada UKM Ayam Goreng Bogor menggunakan metode *adhered* terdapat karyawan yang mengalami kondisi *underpaid* yaitu pada karyawan yang berada pada level III, II dan I. Sehingga UKM disarankan untuk menaikkan gaji karyawan mulai dari kenaikan 5,26% hingga 49,83% dari gaji pokok aktual yang diterima. Sedangkan untuk pembenaan gaji dengan menggunakan metode *overlapping* juga terdapat karyawan yang mengalami kondisi *underpaid* yaitu pada karyawan yang berada pada level I. Sehingga UKM disarankan untuk menaikkan gaji karyawan mulai dari kenaikan 27,27% hingga 33,33% dari gaji pokok aktual yang diterima.

Dari hasil pengolahan dan analisis data terkait sistem kompensasi pada UKM Ayam Goreng Bogor maka dapat diketahui sistem kompensasi yang lebih ideal yaitu menggunakan metode *Overlapping*. Metode *Overlapping* menghasilkan selisih gaji yang tidak terlalu jauh antar level karyawan sehingga tidak ada kenaikan gaji yang terlalu ekstrim.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data penelitian terkait sistem kompensasi pada UKM Ayam Goreng Bogor yang telah kami lakukan, maka kami menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. UKM Ayam Bogor berdasarkan *Job Value* dan *Job Grading* memiliki 4 tingkatan.
2. Faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada UKM Ayam Goreng Bogor meliputi faktor *education, working experience, customer focus and responsiveness*, kemampuan berkomunikasi, usaha fisik, *integrity*, inisiatif, orientasi melayani pelanggan, *team work*, dan *working condition*.
3. Dari hasil perbandingan gaji karyawan UKM Ayam Goreng Bogor dengan UMP Jawa Barat dan UMK Kabupaten Bogor diketahui bahwa sebagian besar karyawan memiliki gaji dibawah UMP Jawa Barat dan UMK Kabupaten Bogor.
4. Rancangan sistem kompensasi yang lebih ideal untuk diterapkan pada UKM Ayam Goreng Bogor yaitu menggunakan metode *Overlapping* karena selisih gaji yang dihasilkan tidak terlalu jauh antar level karyawan sehingga tidak ada kenaikan gaji yang terlalu ekstrim.

SARAN

Berikut saran yang bisa dijadikan bahan pertimbangan bagi penulis, pembaca dan juga pemilik UKM.

1. Diharapkan UKM Ayam Goreng Bogor menerapkan sistem kompensasi yang sesuai dengan *job title* dan juga *job value* nya.
2. Melalui penelitian ini diharapkan UKM Ayam Goreng Bogor dapat menentukan kualifikasi dan juga kriteria di setiap *job title* agar pemberian kompensasi menjadi lebih adil
3. Diharapkan agar gaji yang diperoleh berada di atas UMK Bogor maupun UMP Jawa Barat.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan bisa menggunakan kebutuhan hidup layak (KHL) sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan gaji

DAFTAR PUSTAKA

- Napitupulu, S. M., Syamila, H., Sibagariang, M. T., Rochman, S. A., & Sihalohe, T. Y. (2022). Analisis Sistem Kompensasi Berdasarkan Salary Mapping Adhered dan Overlapping pada UKM GF. COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat. 1(10): 824-834. Tersedia Pada: <https://comserva.publikasiindonesia.id/index.php/comserva/article/view/167> [Diakses 23 Maret 2023]
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. 3(2): 273-282. Tersedia Pada: <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5129> [Diakses 23 Maret 2023]
- Arvitio, C. (2023). Peran UMKM dalam Perekonomian Indonesia.
- Binus University. (2022). Peran UMKM Dalam Perekonomian Indonesia. Tersedia Pada: <https://binus.ac.id/bandung/2020/11/peran-umkm-dalam-perekonomian-indonesia/> [Diakses 23 Maret 2023]
- Dr. Siti Mujanah, M. P. (2019). *MANAJEMEN KOMPENSASI*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara (PMN).
- Hairani, A. F., Muchlisin, M. I., Salomo, J. K., Fitra, C., & Gultom, S. M. (2021). ANALISIS PERANCANGAN JOB VALUE PEKERJA UKM CV YOGITAS. KOLEGIAL: Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi. 9(2): 167-181. Tersedia Pada: <http://journals.stiedwisakti.ac.id/ojs/index.php/kolegial/article/view/160> [Diakses 23 Maret 2023]
- Melinia, D. F., Khairi, M., Awalia, P. S., Sarifah, R. N., & Putri, S. S. D. (2021). Analisis Perbaikan Sistem Kompensasi Pada Hotel XYZ Menggunakan Metode Adhered dan Overlapping. Jurnal Syntax Admiration. 2(12): 2275-2290. Tersedia Pada: <https://jurnalsyntaxadmiration.com/index.php/jurnal/article/view/357> [Diakses 23 Maret 2023]
- Regina, Y., & Kartika, L. (2016). Perancangan Sistem Kompensasi Berbasis Job Value Pada Momo Milk Barn Bogor. KOLEGIAL: Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi. 4(2): 42-58. Tersedia Pada: <https://jurnalsyntaxadmiration.com/index.php/jurnal/article/view/357> [Diakses 23 Maret 2023]
- Simatupang, B. S. B., & Kartikasari, D. (2017). Analisis dan Evaluasi Jabatan untuk Menentukan Tingkat Gaji Karyawan. JABA: Journal of Applied Business Administration. 1(1): 74-81.



- Tersedia Pada: <https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/IABA/article/view/1262>
[Diakses 23 Maret 2023]
- Sofyan, S. (2017). Peran UMKM (usaha mikro, kecil, dan menengah) dalam Perekonomian Indonesia. *Bilancia: Jurnal Studi Ilmu Syariah Dan Hukum*. 11(1): 33-64. Tersedia Pada: <https://jurnal.iainpalu.ac.id/index.php/blc/article/view/298> [Diakses 23 Maret 2023]
- Syafruddin, M. R. A., Saputri, D. A., Zahro, V. L., Zega, N. A. P., & Sugiarti, M. (2021). Analisis Sistem Kompensasi Berbasis Job Value Pada Umkm Studi Kasus: PT XY di Depok, Jawa Barat. *KOLEGIAL: Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*. 9(2): 196-213. Tersedia Pada: <http://journals.stiedwisakti.ac.id/ojs/index.php/kolegial/article/view/165>
[Diakses 23 Maret 2023]