

ANALISIS SISTEM KOMPENSASI BERDASARKAN METODE *ADHERED* DAN *OVERLAPPING* PADA UKM TB

Bhagas Satya Pandura, Rizky Putra Ramadhan Pribadi, Fanya Jessica Prasanti, Kartika Novira
Anggraeni, Amanda Anindya Anugrah, Lindawati Kartika

Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, IPB University, Indonesia

* Email untuk Korespondensi: amandaanindya@apps.ipb.ac.id

ABSTRAK

Kata kunci:

adhered, kompensasi,
overlapping, salary
mapping, UKM FnB

Keywords:

adhered,
compensation,
overlapping, salary
mapping, UKM FnB

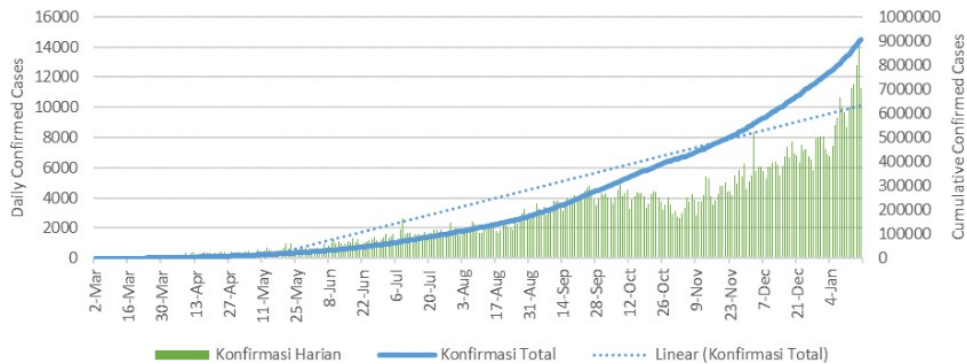
Pandemi ini membawa risiko yang sangat buruk bagi perekonomian dunia termasuk Indonesia khususnya dari sisi perdagangan, pariwisata serta investasi. Dampak pandemi COVID-19 dan inflasi terhadap pembenahan gaji di Indonesia telah menjadi perhatian utama dalam diskusi ekonomi saat ini. Kenaikan harga barang-barang kebutuhan pokok yang disebabkan oleh inflasi dan penurunan aktivitas ekonomi akibat pandemi telah memberikan tekanan yang signifikan pada daya beli masyarakat, terutama bagi pekerja dengan pendapatan tetap. Oleh karena itu, upaya untuk memperbaiki struktur gaji menjadi penting guna menjaga kesejahteraan ekonomi masyarakat. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis sistem kompensasi pada UKM TB menggunakan salary mapping dengan metode adhered dan overlapping. Pengambilan data pada penelitian ini dilakukan melalui wawancara kepada pemilik UKM TB pada bulan Januari-Februari 2024. Metode pengolahan dan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah salary mapping dengan pendekatan adhered dan overlapping. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa belum dilakukan pemetaan gaji pada UKM TB. Sistem kompensasi pada UKM TB masih belum ideal berdasarkan spread dan mid-to-mid-nya. Beberapa jabatan pada UKM TB memiliki gaji di bawah UMK. Metode pembenahan gaji yang sesuai untuk UKM TB adalah metode overlapping.

This pandemic brings very bad risks to the world economy, including Indonesia, especially in terms of trade, tourism and investment. The impact of the COVID-19 pandemic and inflation on salary improvement in Indonesia has been a major concern in current economic discussions. The increase in prices of basic necessities caused by inflation and the decline in economic activity due to the pandemic has put significant pressure on people's purchasing power, especially for workers with fixed incomes. Therefore, efforts to improve the salary structure are important in order to maintain the economic welfare of the community. The purpose of this study was to analyze the compensation system in TB SMEs using salary mapping with adhered and overlapping methods. Data collection in this study was carried out through interviews with TB SME owners in January-February 2024. The method of processing and analyzing data used in this study is salary mapping with adhered and overlapping approaches. The results of this study show that salary mapping has not been carried out for TB SMEs. The compensation system for TB SMEs is still not ideal based on spreads and mid-to-mid. Some positions in TB SMEs have salaries below MSEs. The appropriate salary improvement method for TB SMEs is the overlapping method.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).
This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

PENDAHULUAN

Perekonomian negara mengalami penurunan akibat munculnya virus yang menyebar di seluruh dunia pada tahun 2020 yang dikenal sebagai Coronavirus (CoV). Menurut *World Health Organization* (WHO), virus ini menyerang sistem pernapasan manusia dan dikenal dengan nama ilmiah COVID-19. Virus ini dapat menyebabkan berbagai tingkat keparahan mulai dari gejala fluringan hingga kondisi serius atau lebih parah daripada MERS-CoV dan SARS-CoV (Mulanda & Magriasti, 2023; Yuzar, 2020). COVID-19 menyebar dengan sangat cepat di seluruh dunia dan menjadi pandemi. Di Indonesia, tercatat 28.233 kasus positif COVID-19 per tanggal 18 Januari 2021, dengan 8.406 kasus telah sembuh, berdasarkan data sejak 2 Maret 2020.



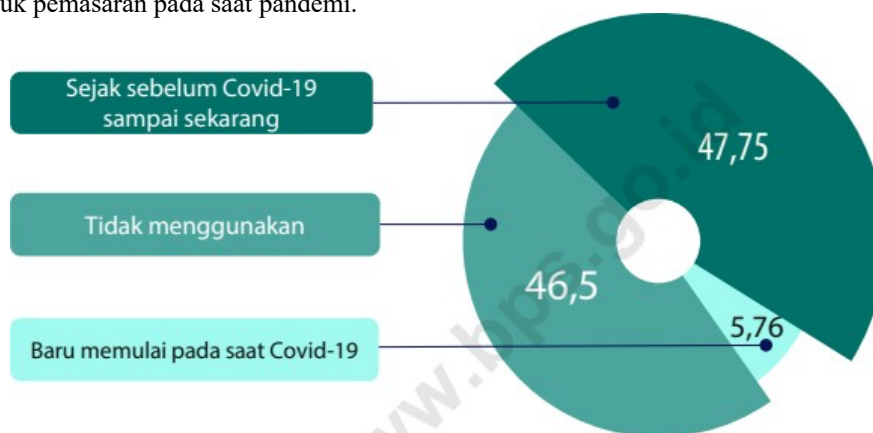
Gambar 1. Grafik pertumbuhan COVID-19 tahun 2020-2021 (Kemenkes Ditjen P2P)

Pandemi COVID-19 ternyata membawa risiko yang serius dalam perekonomian global, tak terkecuali Indonesia. Hal ini terlihat dalam sektor perdagangan, pariwisata, dan investasi. Tidak hanya menimbulkan gangguan pada ekspor dan impor, tetapi juga berdampak pada penerimaan pajak, yang mengalami penurunan signifikan. Menurut data dari Kementerian Keuangan, pertumbuhan ekonomi Indonesia diprediksi akan melambat pada tahun 2020 dibandingkan dengan tahun sebelumnya (Fauziyanti et al., 2020; Sanjaya, 2020). Pajak merupakan sumber utama pendapatan bagi suatu negara, dan perannya selalu diperhitungkan dalam penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) setiap tahunnya. Dalam Peraturan Presiden (Perpres) yang tertulis Nomor 72 Tahun 2020 terkait pajak memberikan kontribusi sebesar Rp 1.404 triliun atau 85,3% dari total penerimaan yang mencapai Rp 1.699 triliun. Jika dilihat dari data Badan Pusat Statistik (BPS), terdapat tiga sektor yang terdampak oleh penurunan permintaan akibat COVID-19, yaitu sektor akomodasi dan makanan dengan penurunan sebesar 87%, lalu sektor transportasi dengan penurunan sebesar 85%, serta sektor jasa lainnya dengan penurunan sebesar 85%.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) juga terdapat 4 provinsi utama yang pelaku usahanya terdampak akibat COVID-19 yaitu Provinsi Banten sebesar 81,34%, Provinsi DKI Jakarta sebesar 88,14%, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sebesar 87,76%, dan Provinsi Bali sebesar 85,91%. Tidak sedikit perusahaan yang melakukan diversifikasi untuk usahanya, diversifikasi ini dilakukan untuk membantu perusahaan menjadi lebih tahan terhadap risiko yang terkait dengan ketergantungan pada satu pasar atau produk. Pandemi COVID-19 telah menunjukkan betapa rentannya bisnis yang bergantung pada satu industri atau pasar tertentu. Selain itu, pandemi juga mengubah perilaku konsumen dan dinamika pasar secara signifikan. Diversifikasi dapat membuka peluang baru bagi perusahaan untuk mengeksplorasi segmen pasar yang mungkin tidak terpikirkan sebelumnya atau yang tumbuh pesat selama pandemi. Terdapat 3 sektor dengan persentase tertinggi pelaku usaha melakukan diversifikasi menurut BPS, yaitu Industri sebesar 21,97%, Akomodasi dan makan minum sebesar 19,88%, dan perdagangan dan reparasi kendaraan sebesar 16,715.

Pandemi COVID-19 telah membuat banyak orang harus mengubah kebiasaan hidupnya untuk menjaga diri dari Virus COVID-19. Melalui pilihan *Work From Home* (WFH) bagi pekerjaan Belajar secara Online bagi pelajar dan mahasiswa masih dilakukan hingga saat ini. Pentingnya internet dapat membantu jalannya WFH selama pandemi saat itu, tidak dapat dipungkiri bahwa kondisi saat ini membuat perputaran ekonomi menjadi sangat lambat dari biasanya. Dengan perkembangan teknologi menjadi solusi banyak pengusaha terutama dalam bidang UMKM dan UKM. Tidak sedikit sektor usaha yang beralih menjadi

penjualan online karena pengaruh COVID-19. Sekitar 47,75% perusahaan telah menggunakan internet untuk pemasaran via online sejak sebelum pandemi. Sementara itu, sekitar 5,76% perusahaan baru menggunakan internet untuk pemasaran pada saat pandemi.



Gambar 2. Diagram penjualan online pengaruh COVID-19 (Badan Pusat Statistik)

Perusahaan yang telah melakukan pemasaran melalui platform online sebelum pandemi COVID-19 cenderung memiliki pendapatan lebih tinggi 1,14 kali dibandingkan dengan perusahaan yang baru mulai memasarkan produk atau layanan mereka secara online selama pandemi. Hal ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, perusahaan yang sudah memiliki kehadiran online sebelumnya telah membangun basis pelanggan dan merek yang lebih kuat, yang dapat menghasilkan loyalitas pelanggan dan meningkatkan penjualan. Kedua, mereka mungkin telah mengembangkan strategi pemasaran online yang lebih matang dan efektif, serta infrastruktur teknologi yang mendukung, yang memungkinkan mereka untuk menjangkau audiens yang lebih luas dan mengoptimalkan konversi penjualan. Terakhir, kehadiran online sebelumnya juga dapat memberikan perusahaan keunggulan dalam menghadapi perubahan perilaku konsumen yang terjadi selama pandemi, karena mereka telah memiliki pengalaman dan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana cara berinteraksi dengan pasar secara virtual.

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008, Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan usaha milik perorangan atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria sebagai Usaha Mikro. UMKM menjadi pilar utama dalam pertumbuhan ekonomi Indonesia karena memiliki potensi untuk meningkatkan perekonomian melalui peningkatan jumlah usaha, penciptaan lapangan kerja, dan kontribusi terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) (Sofyan, 2017; Tarigan et al., 2022). Pemerintah telah merumuskan kebijakan untuk pengembangan UMKM yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro Kecil dan Menengah. Kebijakan tersebut mencakup pemberdayaan, pembentukan iklim usaha yang kondusif, pengembangan usaha, penyediaan pembiayaan dan pinjaman, serta pembentukan kemitraan (Hamu et al., 2023; Zia, 2020). UMKM memiliki peran penting dalam perekonomian negara dengan mendorong pertumbuhan ekonomi, mengurangi tingkat kemiskinan, mendukung pengembangan ekonomi berbasis masyarakat, menciptakan lapangan kerja, memperkuat struktur ekonomi domestik, dan mendukung pencapaian berbagai tujuan sosial-ekonomi dalam pembangunan nasional yang berkelanjutan (Kriswibowo, 2018; Suhanto & Yumetri Abidin, 2021). Menurut data BPS tahun 2019, Indonesia memiliki 26 juta UMKM, yang menyumbang sekitar 98% dari total sektor non-pertanian. Hal ini diprediksi akan terus tumbuh dan berkembang setiap tahunnya (Kurnia, 2020).

Setiap warga negara memiliki hak untuk mendapatkan kebutuhan hidup yang layak sesuai dengan hukum dasar Republik Indonesia, seperti yang diamanatkan dalam Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa "setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" (Ardinata, 2020; Ginting et al., 2021). Kebutuhan Hidup Layak (KHL) juga merupakan standar untuk menentukan kebutuhan minimum seorang pekerja yang belum menikah agar dapat hidup secara layak dalam satu bulan. Survei KHL dilakukan setiap lima tahun untuk memberikan acuan dalam menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) (Abdillah Ahsan et al., 2018; Hartini & Ratnawaty, 2017). Peninjauan terhadap KHL tidak lagi bergantung pada survei harga pasar yang dilakukan oleh dewan pengupahan, melainkan menggunakan data dan informasi dari Badan Pusat Statistik (BPS). Dewan pengupahan akan mengevaluasi KHL pada tahun keempat dari periode lima tahun, dengan batas waktu penyelesaian evaluasi paling lambat pada bulan Oktober. Hasil evaluasi ini akan disampaikan kepada Menteri Ketenagakerjaan

sebelum bulan November sebagai masukan untuk menetapkan hasil peninjauan mengenai komponen dan jenis kebutuhan hidup.

Dampak pandemi COVID-19 dan inflasi terhadap pembenahan gaji di Indonesia telah menjadi perhatian utama dalam diskusi ekonomi saat ini. Kenaikan harga barang-barang kebutuhan pokok yang disebabkan oleh inflasi dan penurunan aktivitas ekonomi akibat pandemi telah memberikan tekanan yang signifikan pada daya beli masyarakat, terutama bagi pekerja dengan pendapatan tetap. Oleh karena itu, upaya untuk memperbaiki struktur gaji menjadi penting guna menjaga kesejahteraan ekonomi masyarakat. Pemerintah, bersama dengan pemangku kepentingan lainnya, perlu melakukan pembenahan yang komprehensif untuk mengatasi tantangan ini, termasuk meninjau kembali kebijakan gaji minimum, memberikan insentif kepada perusahaan untuk menaikkan gaji karyawan, serta meningkatkan perlindungan sosial bagi pekerja yang terdampak secara langsung oleh perubahan ekonomi tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis sistem kompensasi yang diterapkan pada UKM TB dengan menggunakan dua metode yang berbeda, yaitu metode *adhered* dan *overlapping*. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana kedua metode tersebut mempengaruhi kepuasan karyawan, produktivitas, serta efisiensi operasional dalam lingkungan UKM. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan masing-masing metode dalam konteks implementasi pada UKM, sehingga dapat memberikan rekomendasi yang tepat bagi manajemen dalam memilih dan mengoptimalkan sistem kompensasi yang paling sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik usaha mereka. Manfaat penelitian ini adalah memberikan wawasan mendalam bagi pemilik dan pengelola UKM mengenai dampak berbagai sistem kompensasi terhadap kinerja karyawan dan keseluruhan organisasi. Dengan memahami efektivitas metode *adhered* dan *overlapping*, UKM dapat membuat keputusan yang lebih informasi mengenai pengelolaan sumber daya manusia mereka. Penelitian ini juga diharapkan dapat berkontribusi pada literatur akademik dengan menyediakan data empiris mengenai praktik kompensasi di UKM, serta memberikan panduan praktis bagi UKM lain yang menghadapi tantangan serupa dalam mengelola sistem kompensasi. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi penting dalam merumuskan kebijakan yang mendukung peningkatan produktivitas dan kesejahteraan karyawan di sektor UKM.

METODE

Penelitian ini dilakukan secara daring melalui wawancara dengan pemilik UKM TB yaitu rumah makan di Provinsi Jawa Tengah. Penelitian dilakukan pada bulan Januari - Februari 2024. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari dua sumber utama, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari pemilik usaha melalui proses pengumpulan informasi terkait kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Informasi ini diperoleh melalui wawancara dan interaksi langsung dengan pemilik usaha UKM. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui tinjauan literatur yang meliputi jurnal-jurnal ilmiah, skripsi, dan publikasi lainnya yang relevan dengan topik penelitian. Pada penelitian ini, sistem kompensasi aktual pada UKM TB dianalisis dan dibenahi dengan salary mapping menggunakan metode *adhered* dan *overlapping*. Data diolah menggunakan *Google Spreadsheet* untuk memudahkan proses perhitungan dan pembuatan grafik.

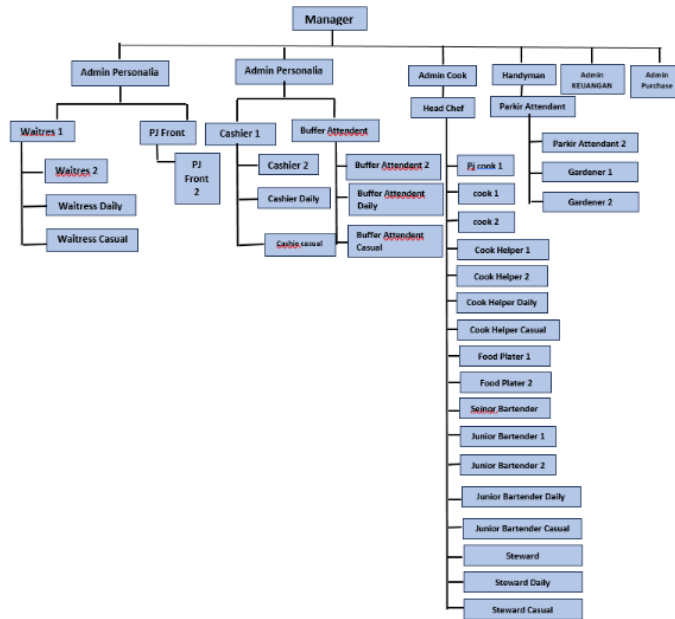
Metode penelitian ini dilakukan secara daring melalui wawancara dengan pemilik usaha kecil dan menengah (UKM) di sektor rumah makan di Provinsi Jawa Tengah selama periode Januari hingga Februari 2024. Pengumpulan data mengandalkan dua sumber utama: data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara langsung dengan pemilik usaha UKM, di mana informasi terkait sistem kompensasi karyawan dikumpulkan. Metode wawancara ini memungkinkan pengumpulan informasi yang mendalam dan spesifik tentang kompensasi yang diterapkan. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui tinjauan literatur, termasuk jurnal-jurnal ilmiah, skripsi, dan publikasi lain yang relevan dengan topik penelitian ini.

Dalam penelitian ini, analisis sistem kompensasi yang ada pada UKM dilakukan dan disempurnakan menggunakan metode salary mapping dengan pendekatan *adhered* dan *overlapping*. Pengolahan data dilakukan menggunakan *Google Spreadsheet* untuk memudahkan proses perhitungan dan visualisasi data dalam bentuk grafik. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan memperbaiki ketidaksesuaian dalam sistem kompensasi yang ada, sehingga dapat meningkatkan keadilan dan kesejahteraan karyawan di UKM tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN
Gambaran Umum UKM TB

UMK TB adalah sebuah Usaha Kecil Menengah (UKM) di bidang kuliner yang berlokasi di Jawa Tengah dengan fokus dalam penjualan makanan tradisional Jawa. Mulai beroperasi pada Maret 2022, dengan beralamat di Jl. Kalimosodo, Kluwihan, Sidomukti, Bandungan, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah. UKM ini menawarkan berbagai hidangan khas Jawa seperti Sayur Lodeh, Sate (termasuk sate kambing, ayam, dan kelinci), Tongseng, serta berbagai macam minuman.

Menu UKM ini mencakup hidangan-hidangan klasik seperti Sayur Lodeh, Sate dengan berbagai pilihan daging, Tongseng, dan minuman. Dengan komitmen pada kualitas dan keaslian cita rasa Jawa, UKM ini bertujuan untuk menjadi destinasi kuliner yang menarik bagi berbagai kalangan di Jawa Tengah. Struktur organisasi UKM TB dapat ditelaah pada Gambar 3.



Gambar 3. Struktur Organisasi UKM TB (Data hasil wawancara 2024)

Berdasarkan Gambar 2, terdapat 44 job title selain owner yang terdapat di struktur organisasi UKM TB, dengan rincian jumlah karyawan yaitu 1 orang manager, 5 orang bagian administrasi, 3 orang cashier, 6 orang junior chef, dan 10 orang waitress, 2 orang parking, 3 orang gardener. Dan sisa lainnya merupakan karyawan daily (bekerja ketika dibutuhkan).

Gambaran Umum Sistem Kompensasi UKM TB

Bersumber dari data yang diberikan pada bulan Februari 2024, omset bulanan UKM TB sebesar Rp500.000.000,- sampai dengan Rp800.000.000,-. Salary mapping berdasarkan jabatan ditetapkan sebagai analisis yang digunakan pada sistem kompensasi dalam UKM TB.

Namun, dilihat dari struktur organisasinya, masih terdapat jabatan (job title) yang kurang jelas dengan besaran gaji yang hampir sama untuk sebagian besar posisi. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis dan evaluasi lanjutan agar dapat dilakukan pembenahan sistem kompensasi di UKM TB secara adil sesuai dengan job grading yang diberlakukan pada UKM TB. Secara lebih lengkap berikut merupakan tabel dari besaran gaji setiap job title.

Tabel 1. Besaran Gaji Pokok UKM TB.

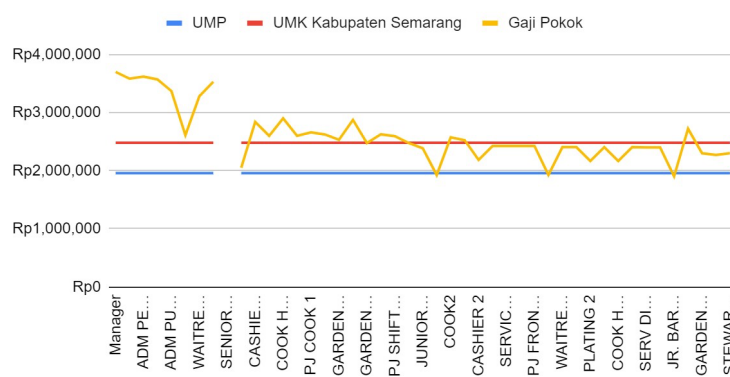
Grade	Job Title	Gaji Pokok
IV	Manager	Rp3.700.000
	Finance Controller	Rp 3.583.000
	Personalia Controller	Rp 3.620.000

V	Operational Controller	Rp 3.470.000
	Purchasing Lap Controller	Rp 2.830.000
	PU Controller	Rp 2.900.000
IV	Head Cook 1	Rp 2.700.000
	Head Shift Cook	Rp 2.600.000
	Senior Bar	Rp 2.600.000
	Receptionist 1	Rp 2.500.000
	Receptionist 2	Rp 2.500.000
III	Cook 1	Rp 2.400.000
	Cook 2	Rp 2.400.000
	Junior Bar 1	Rp 2.300.000
	Junior Bar 2	Rp 2.300.000
	Cashier 1	Rp 2.400.000
	Cashier 2	Rp 2.400.000
	Maintenance	Rp 2.500.000
II	Food Plater 1	Rp 2.250.000
	Food Plater 2	Rp 2.250.000
	Cook Helper 1	Rp 2.200.000
I	Cook Helper 2	Rp 2.200.000
	Buffet Attendant 1	Rp 2.200.000
	Buffet Attendant 2	Rp 2.200.000
I	Waiters 1	Rp 2.200.000
	Waiters 2	Rp 2.200.000
	Seward	Rp 2.000.000
	Gardener 1	Rp 2.050.000
	Gardener 2	Rp 2.050.000
	Parking Attendant 1	Rp 2.100.000
	Parking Attendant 2	Rp 2.100.000

Sumber : Data hasil wawancara (2024)

Analisis Gaji Pokok terhadap UMP dan UMK

Grafik Perbandingan Gaji Pokok UKM TB terhadap UMP dan UMK



Gambar 4. Grafik perbandingan gaji pokok UKM TB terhadap UMP dan UMK (Datadiolah 2024)

Berdasarkan data yang diperoleh, peneliti kemudian melakukan perbandingan gaji pokok UKM TB terhadap UMP dan UMK tahun 2024 sesuai dengan *job title* serta lokasi cabang UKM seperti pada Gambar 2 berikut. Berdasarkan Grafik dari Gaji UKM TB masih banyak yang dibawah UMK Semarang sebesar yaitu sebesar Rp2,480,988 dan UMP sebesar Rp1,958,169. Untuk total karyawannya sendiri yaitu berjumlah 44 karyawan namun sebanyak 23 karyawan masih dibawah UMK Semarang.

Salary Mapping Awal UKM TB

Pemetaan gaji berdasarkan jabatan dapat digunakan untuk memeriksa skema kompensasi UKM TB yang ada. Tabel 2 menyajikan temuan analisis pemetaan gaji, yang dilakukan dengan menggunakan data kompensasi UKM TB sebelum perbaikan.

Tabel 2. Salary Mapping Awal UKM TB

Grade	Total Person	Total Salary	Actual			Actual	
			Min	Midpoint	Max	Mid to Mid	Spread
VI	1	Rp 3.700.000	Rp 3.700.000	Rp 3.700.000	Rp 3.700.000	14.73%	0.00%
V	5	Rp 16.403.000	Rp 2.830.000	Rp 3.225.000	Rp 3.620.000	24.04%	27.92%
IV	5	Rp 12.900.000	Rp 2.500.000	Rp 2.600.000	Rp 2.700.000	9.47%	8.00%
III	9	Rp 21.200.000	Rp 2.250.000	Rp 2.375.000	Rp 2.500.000	7.95%	11.11%
II	6	Rp 13.200.000	Rp 2.200.000	Rp 2.200.000	Rp 2.200.000	7.32%	0.00%
I	5	Rp 10.300.000	Rp 2.000.000	Rp 2.050.000	Rp 2.100.000		5.00%
Total	31	Rp 77.703.000					

Sumber: UKM TB Data diolah (2024)

Hasil dapat dilihat pada tabel 2, dapat diketahui bahwa pemetaan gaji awal UKM TB belum sesuai dengan yang seharusnya yaitu kondisi seharusnya adalah nilai *mid to mid* tidak lebih besar dari *spread*. Dengan demikian, pembenahan gaji diperlukan pada UKM TB ini dengan menggunakan metode pembenahan gaji sederhana, metode *adhered* dan *overlapping*.

Salary Mapping UKM TB dengan Metode Adhered

Salary mapping (pemetaan gaji) setelah dilakukan pembenahan gaji pegawai UKM TB menggunakan metode *adhered* disajikan pada Tabel 3 berikut.

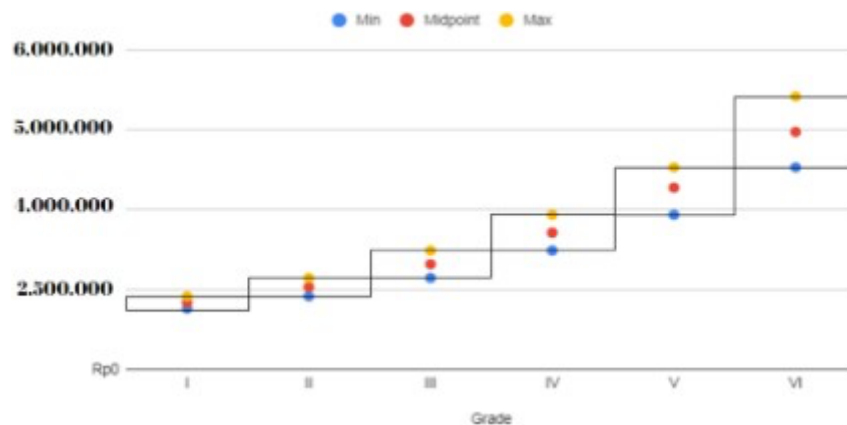
Tabel 3. Salary Mapping Adhered UKM TB

Grade	Total Person	Total Salary	Actual			Actual	
			Min	Midpoint	Max	Mid to Mid	Spread
VI	1	Rp 4.376.212	Rp 4.402.778	Rp 4.953.126	Rp 5.503.473	24.10%	25%
V	5	Rp 21.137.516	Rp 3.579.495	Rp 3.579.495	Rp 4.402.778	20.71%	20%
IV	5	Rp 16.083.514	Rp 2.500.000	Rp 3.306.482	Rp 3.579.495	16.60%	17%
III	9	Rp 22.801.778	Rp 2.250.000	Rp 2.835.635	Rp 3.033.470	12.62%	15%
II	6	Rp 13.200.000	Rp 3.033.470	Rp 2.517.900	Rp 2.637.800	9.52%	12%
I	5	Rp 11.330.000	Rp 2.637.800	Rp 2.299.000	Rp 2.398.000		10%
Total	31	Rp 88.929.019					

Sumber: Data hasil diolah (2024)

Hasil dapat dilihat pada tabel 3, berdasarkan hasil analisis dari tabel yang disajikan, metode yang digunakan, yaitu, metode *adhered*, terbukti dapat memberikan pemetaan yang optimal terhadap struktur

kompensasi. Faktor utama yang mendukung hal ini adalah besarnya kisaran antara nilai tengah (*mid to mid*) yang diterapkan pada setiap *grade* dalam struktur kompensasi. Hal ini menyebabkan variasi antara nilai minimum dan maksimum menjadi lebih terperinci dan jelas dibandingkan dengan pendekatan sebelumnya. Dengan demikian, pemetaan yang dilakukan dapat memberikan gambaran yang lebih akurat terkait dengan kisaran kompensasi yang diberikan untuk setiap tingkatan jabatan. Melalui proses perhitungan yang dilakukan, penelitian ini berhasil menyimpulkan bahwa pengeluaran total terbaru untuk gaji mencapai jumlah sebesar Rp 88.929.019. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan metode *adhered* tidak hanya memberikan gambaran yang lebih detail mengenai struktur kompensasi, tetapi juga dapat menghasilkan estimasi yang lebih akurat terkait dengan total pengeluaran yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan gaji karyawan sesuai dengan struktur yang telah ditetapkan.



Gambar 5. Salary Mapping Metode Adhered UKM TB

Berdasarkan gambar 5, didapatkan bahwa pembenahan gaji menggunakan metode *adhered* telah menggambarkan sistem kompensasi yang lebih ideal dibandingkan sebelumnya, namun nilai salary karyawan tidak tergambar dengan jelas serta tertutup oleh nilai minimum dan maksimum masing-masing *grade* yang saling berhimpitan.

Salary Mapping UKM TB dengan Metode OverLapping

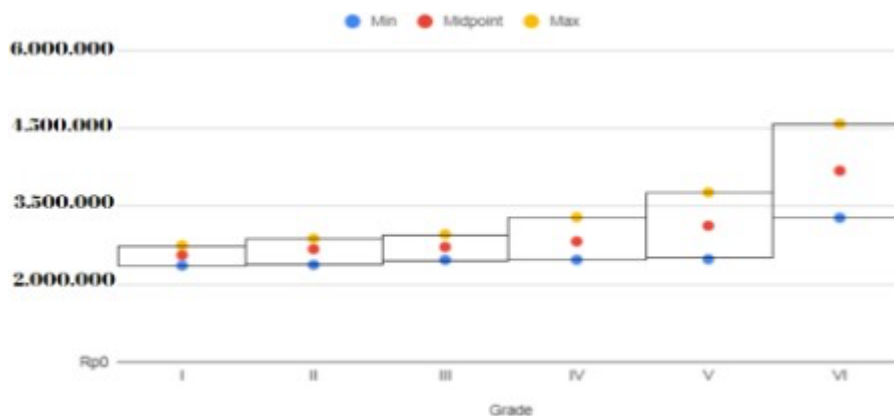
Peneliti telah melakukan pembenahan gaji pegawai UKM TB menggunakan metode *overlapping* yang telah disajikan pada Tabel 4 sebagai berikut.

Tabel 4. Salary Mapping Metode Overlapping UKM TB

Grade	Total Person	Total Salary	Overlapping			Overlapping	
			Min	Midpoint	Max	Mid to Mid	Spread
VI	1	Rp 3.733.333	Rp 3.733.333	Rp 4.200.000	Rp 4.666.667	18.31%	25%
V	5	Rp 18.705.638	Rp 3.227.273	Rp 3.550.000	Rp 3.872.727	18.33%	20%
IV	5	Rp 14.029.493	Rp 2.718.894	Rp 2.950.000	Rp 3.235.023	13.21%	17%
III	13	Rp 23.226.873	Rp 2.465.116	Rp 2.650.000	Rp 2.834.884	12.77%	15%
II	12	Rp 13.301.887	Rp 2.216.981	Rp 2.350.000	Rp 2.483.019	11.90%	12%
I	8	Rp 12.875.000	Rp 2.500.000	Rp 2.100.000	Rp 2.750.000		10%
Total	31	Rp 85.872.224					

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4 diperoleh hasil pembenahan gaji dengan metode overlapping diperoleh gaji baru dengan nilai spread dan mid to mid yang sudah sesuai dengan ketentuan, yaitu mid to mid tidak lebih besar dari spread dan dengan perbandingan antara spread metode adhered dan metode overlapping diperoleh kenaikan gaji sebesar Rp 85.872.224 denganselisih sebesar Rp 8.407.012 antara gaji aktual dan gaji overlapping. Pada gaji baru, adanya peningkatan nilai minimum dan maksimum pada grade I, sehingga grade berikutnya mengalami peningkatan. Nilai maksimum lebih besar dibandingkan dengan nilai minimum grade berikutnya, oleh karena itu terlihat range yang jelas.



Gambar 6. Salary Mapping Metode Overlapping UKM TB

Berdasarkan gambar 6 diketahui bahwa pembenahan gaji menggunakan metode *overlapping* telah menggambarkan sistem kompensasi yang lebih ideal dibandingkan sebelumnya dimana sebaran gaji pegawai tergambar dengan jelas pada kisaran wajar serta dapat disesuaikan dengan peran, tanggung jawab, dan pengalaman kerja dari masing-masing jabatan.

Berdasarkan analisis dan pembenahan gaji UKM dapat disimpulkan bahwa salary mapping UKM sebelumnya belum sesuai dengan standar. Berdasarkan pembenahan gaji yang telah dilakukan, kami merekomendasikan untuk UKM melakukan salary mapping dengan metode overlapping. Selain dikarenakan nilai mid-to-mid yang sudah sesuai, secara manajerial metode ini dapat meningkatkan efisiensi kebijakan kompensasi dengan memastikan gaji karyawan berada dalam kisaran wajar dan sesuai dengan peran, tanggung jawab, dan pengalamannya serta dapat membantu manajer membuat keputusan SDM yang tepat terkait penetapan gaji, promosi, dan penyesuaian gaji. Adapun bagi karyawan pengembangan karir yang terarah dimanakah karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan mencapai target yang lebih tinggi untuk mendapatkan kenaikan gaji dan promosi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembenahan atas data kompensasi yang telah dilakukan, metode pembenahan gaji yang sesuai dengan UKM TB adalah metode overlapping dengan kenaikan gaji sebesar Rp 85.872.224 dan selisih sebesar Rp 8.407.012 antara gaji aktual dan gaji overlapping. Metode ini dipilih berdasarkan alasan mampu meningkatkan efisiensi kebijakan kompensasi dengan memastikan gaji karyawan berada dalam kisaran wajar dan sesuai dengan peran, tanggung jawab, dan pengalaman karyawan, serta memiliki selisih budget yang lebih sesuai dengan kesanggupan UKM TB jika dibandingkan dengan metode adhered. Selain itu berdasarkan sistem kompensasi yang baru, kami merekomendasikan dibentuknya suatu jenjang pengembangan karir yang lebih terarah serta menarik bagi karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja serta motivasi sehingga dapat dicapai target produktivitas yang lebih tinggi melalui kenaikan gaji dan promosi. Mempertimbangkan keadilan dan kesejahteraan karyawan, pihak manajemen juga perlu menyesuaikan secara berkala kebijakan kompensasinya dengan meninjau dan mempertimbangkan kembali UMK maupun UMP serta tingkat inflasi yang berlaku.

REFERENSI

- Abdillah Ahsan, S. E., Wiyono, M. N. H., Ir, M., & Demografi, L. (2018). *Riset Standard Kebutuhan Hidup Layak (Had Kifayah) di Indonesia*.
- Ardinata, M. (2020). Tanggung jawab negara terhadap jaminan kesehatan dalam perspektif hak asasi manusia. *Jurnal Ham*, 11(2), 319–332.
- Fauziyanti, W., Sundari, P., & Sarbullah, S. (2020). Analisa Perekonomian Indonesia Triwulan Iii Akibat Covid19. *Prosiding Seminar Nasional & Call for Paper STIE AAS*, 3(1), 184–190.
- Ginting, O. A., Lubis, M. Y., & Affan, I. (2021). Analisis Kebijakan Kewajiban Vaksinasi COVID-19 Oleh Pemerintah Terhadap Setiap Warga Masyarakat Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia dan Hak Konstitusional Warga Negara. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 3(2), 508–524.
- Hamu, T. A., Kosmas, E., & Yohanes, S. (2023). Tanggung Jawab Pemerintah Kota Kupang Terhadap Pemberdayaan Masyarakat Pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah dalam Peningkatan Pendapatan Ekonomi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(02), 616–625.
- Hartini, S., & Ratnawaty, L. (2017). Perlindungan Terhadap Buruh Atas Penetapan Upah Minimum Kota (Umk) Di Kota Bogor. *YUSTISI*, 4(1), 1.
- Kriswibowo, A. (2018). Potensi Pembangunan Pariwisata Berbasis Masyarakat Di Jawa Timur; Studi Tentang Social Capital Sebagai Sustainable Resources. *Dinamika Administrasi: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 1.
- Kurnia, C. A. (2020). Dampak Pandemi Covid-19 dan Perubahan Pola Administrasi terhadap Pelaku UMKM Ekspor dan Impor. *Al-Ijtimai: International Journal of Government and Social Science*, 6(1), 1–12.
- Mulanda, D., & Magriasti, L. (2023). Stabilitas Ekonomi Politik Dunia pada Masa Covid-19. *Jurnal Ekonomi Aktual*, 2(3), 89–98.
- Sanjaya, N. (2020). Kebijakan Penganggaran Daerah dimasa Pandemi COVID-19 (Study kasus pada pemerintah daerah provinsi Banten). *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 17(2), 273–290.
- Sofyan, S. (2017). Peran UMKM (usaha mikro, kecil, dan menengah) dalam Perekonomian Indonesia. *Bilancia: Jurnal Studi Ilmu Syariah Dan Hukum*, 11(1), 33–64.
- Suhanto, S., & Yumetri Abidin, Y. (2021). *Laporan Pengabdian Pada Masyarakat: " Sosialisasi Peran UMKM Sebagai Salah Satu Upaya Dalam Mencapai Sustainable Development Goals"*.
- Tarigan, Z. N. A. B., Dewi, F. N., & Pribadi, Y. (2022). Keberlangsungan usaha mikro, kecil, dan menengah di masa pandemi: Dukungan kebijakan pemerintah. *Jurnal BPPK: Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan*, 15(1), 12–23.
- Yuzar, D. N. (2020). *Penyakit menular dan wabah penyakit covid-19*.
- Zia, H. (2020). Pengaturan Pengembangan UMKM di Indonesia. *Rio Law Jurnal*, 1(1).