



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 9386-9398

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Analisis Sistem Kompensasi Menggunakan Metode Adhered dan Overlapping Pada UKM AC

Annisa Mulia Bakti<sup>1</sup>, Febriana Nur Aulia<sup>2</sup>, Indy Tsamara Zahra<sup>3</sup>, Muthia Lathifa<sup>4</sup>,

Naila Khairunnisa<sup>5</sup>, Lindawati Kartika<sup>6</sup>✉

Institut Pertanian Bogor

Email: [linda@apps.ipb.ac.id](mailto:linda@apps.ipb.ac.id)<sup>6</sup>✉

### Abstrak

Penelitian ini menganalisis sistem kompensasi di UKM AC sektor horeka yang menghadapi masalah dalam hal kompensasi karyawan. Dengan menggunakan metode skala ganda berurutan dan skala ganda tumpang tindih, data dikumpulkan melalui wawancara dengan store manager dan analisis kompensasi Januari 2024. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) UKM AC belum melakukan pemetaan gaji secara formal; (2) Sebagian besar karyawan UKM AC telah menerima gaji di atas Upah Minimum Provinsi (UMP) Jawa Barat; (3) Sistem kompensasi di UKM AC masih belum optimal berdasarkan spread dan mid-to-mid-nya; (4) Metode perbaikan gaji yang sesuai untuk UKM AC adalah metode skala ganda tumpang tindih; (5) Setelah penyesuaian gaji, biaya gaji meningkat sebesar 1,44 persen atau Rp2.561.737,00. Penelitian ini memberikan rekomendasi untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan melalui perbaikan sistem kompensasi di UKM.

Kata Kunci: *Kompensasi, Skala Ganda Berurutan, Skala Ganda Tumpang Tindih, Pemetaan Gaji, Usaha Kecil dan Menengah (UKM)*

## Abstract

The role of Small and Medium Enterprises (SMEs) in contributing to Indonesia's Gross Domestic Product (GDP) reaches 61 percent, but there are several problems that still hinder them, including in terms of employee compensation. Compensation is the total of all rewards given to employees in return for their services (Mondy & Martocchio, 2016). The horeca sector is one that often experiences difficulties in this regard. Therefore, this study aims to analyze and improve the compensation system in AC SMEs by applying the adhered multiple scale and overlapping multiple scale methods in salary mapping. This research uses a quantitative approach by collecting data through interviews with the store manager of UKM AC and analyzing employee compensation data in January 2024. The results showed that: (1) AC SMEs have not conducted formal salary mapping; (2) Most employees of AC SMEs have received salaries above the West Java Provincial Minimum Wage (UMP); (3) The compensation system at AC SMEs is still not optimal based on its spread and mid-to-mid; (4) The suitable salary improvement method for AC SMEs is the double overlap scale method; (5) After salary adjustment, salary costs increased by 1.44 percent or IDR2,561,737.00. The implication of this study for SMEs is to provide recommendations in terms of compensation to increase employee motivation and job satisfaction.

*Keywords: Adhered Multiple Scales, Compensation, Overlapping Multiple Scales, Salary Mapping, Small and Medium Enterprises (SMEs)*

## PENDAHULUAN

Pada masa pandemi COVID-19, usaha kecil dan menengah (UKM) telah menjadi tonggak penggerak perekonomian Indonesia. Sejalan dengan hal tersebut, UKM juga telah memberikan kontribusi penting dalam peningkatan pendapatan perkapita suatu negara atau daerah (Putri *et al.*, 2024). Namun, perkembangan tersebut juga memicu peningkatan persaingan bisnis antar UKM. Hal tersebut kemudian mendorong para pelaku UKM untuk terus melakukan inovasi demi memenangkan persaingan pada pasar yang kompetitif. Dalam dinamika ini, keberhasilan suatu usaha tidak dapat dipisahkan dari peranan sumber daya manusia yang dimilikinya (Setyawati, 2020). Untuk mendukung pengelolaan sumber daya manusia suatu UKM, pelaku usaha perlu memiliki sistem manajemen kompensasi yang sesuai. Manajemen kompensasi merupakan proses yang melibatkan pengembangan serta implementasi strategi, kebijakan, dan sistem kompensasi dengan tujuan mendukung pencapaian tujuan organisasi dengan cara menarik dan mempertahankan individu yang diperlukan serta meningkatkan motivasi dan komitmen mereka (Rumere, 2016).

Dalam struktur pasar, tingkat upah ditentukan oleh keseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja (Regina & Kartika, 2016). Pada tahun 2023, terdapat ketimpangan yang cukup signifikan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja. Lowongan pekerjaan yang terdaftar di Indonesia pada tahun 2023 hanya sejumlah 216.972

lowongan, sementara jumlah pencari kerja mencapai angka yang jauh lebih tinggi yaitu 1,89 juta jiwa (Muhammad, 2024). Ketimpangan ini juga dipicu oleh peningkatan jumlah angkatan kerja sebesar 6% di Indonesia sejak tahun 2019 hingga 2022.

Tabel 1. Jumlah angkatan kerja Indonesia tahun 2019-2022

Tahun	Jumlah Angkatan Kerja (Jiwa)
2019	135.859.695
2020	138.221.938
2021	140.152.575
2022	143.722.644

Sumber: Badan Pusat Statistik (2022)

Dengan adanya ketimpangan tersebut, diperlukan kebijakan upah minimum sebagai landasan dalam penetapan kompensasi untuk memastikan tingkat upah pekerja tetap stabil (Regina dan Kartika, 2016). Pada tahun 2023, Kota Bogor memiliki upah minimum kota (UMK) sebesar Rp4.813.249 yang dijelaskan dalam Keputusan Gubernur Jabar Nomor 561.7 Tahun 2022 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota. Penetapan tersebut dapat menjadi salah satu landasan bagi UKM dalam menetapkan besaran kompensasi bagi para pegawainya, memastikan bahwa upah yang diberikan sesuai dengan standar yang berlaku, dan mampu memenuhi kebutuhan hidup para pekerja.

Meskipun penetapan upah minimum kota (UMK) dapat menjadi salah satu dasar yang penting dalam menetapkan kompensasi bagi para pegawai, penting untuk diingat bahwa sistem pemberian kompensasi tidak bisa hanya didasarkan pada besaran UMK semata. Menurut Nawawi (2005), kompensasi tidak hanya merupakan imbalan finansial semata, melainkan juga salah satu bentuk penghargaan yang diberikan oleh pelaku usaha kepada pegawai sebagai imbalan atas kontribusi yang telah mereka berikan. Dalam konteks ini, kompensasi dibagi menjadi dua bentuk, yaitu finansial dan non-finansial. Kompensasi non-finansial mencakup aspek seperti promosi, tanggung jawab pekerjaan, dan kondisi lingkungan kerja, sementara kompensasi finansial meliputi hal-hal terkait pembayaran seperti gaji, insentif, dan tunjangan (Setyawati, 2020). Untuk menerapkan sistem manajemen kompensasi yang ideal, UKM perlu menyusun struktur dan skala upah yang sesuai. Hal ini sesuai dengan UU No. 11 Tahun 2020 Pasal 92 Ayat 1 yang menyatakan bahwa pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Dengan demikian, UKM dapat menyesuaikan kompensasi yang diberikan kepada para pegawai dengan kondisi internal perusahaan.

Struktur dan skala upah yang disusun dengan baik memberikan peluang bagi UKM untuk memberikan kompensasi yang adil bagi seluruh pegawainya. Keadilan tersebut menjadi penting bagi pelaku UKM untuk menjaga kepuasan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Dengan memiliki struktur dan skala upah yang ideal, pelaku usaha dapat memastikan bahwa nilai kompensasi yang diberikan kepada para pegawai sudah sesuai dengan nilai yang mereka berikan bagi UKM. Oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti akan melakukan analisis dan evaluasi terkait dengan sistem kompensasi pada UKM AC. Melalui analisis dan evaluasi tersebut, diharapkan dapat memberikan gambaran pada UKM AC mengenai efektivitas dan kesesuaian sistem kompensasi saat ini dengan strategi kompensasi ideal. Melalui hal tersebut, peneliti berharap dapat memberikan rekomendasi sistem kompensasi yang sesuai dengan keadaan organisasi sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan serta meningkatkan kinerja dan kepuasan pegawai. Dengan demikian, peneliti dapat memberikan kontribusi nyata dalam mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan UKM AC dalam pasar yang semakin kompetitif. Dengan memperkuat sistem kompensasi, UKM AC diharapkan dapat lebih mampu menarik dan mempertahankan talenta yang dibutuhkan, sekaligus meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif bagi keseluruhan bisnis.

## METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dalam periode Januari hingga Maret 2024 pada UKM AC yang berlokasi di Jl. Kol. Ahmad Syam, Tanah Baru, Kota Bogor, Jawa Barat. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui *in-depth-interview* pada *store manager* dan pegawai UKM AC untuk mendapatkan informasi terkait dengan kompensasi dan pemenuhan KHL pada pegawai UKM AC. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini meliputi buku, jurnal, artikel ilmiah, penelitian terdahulu, serta data UMK Kota Bogor dan UMP Jawa Barat untuk mendukung data primer yang telah diperoleh sebelumnya.

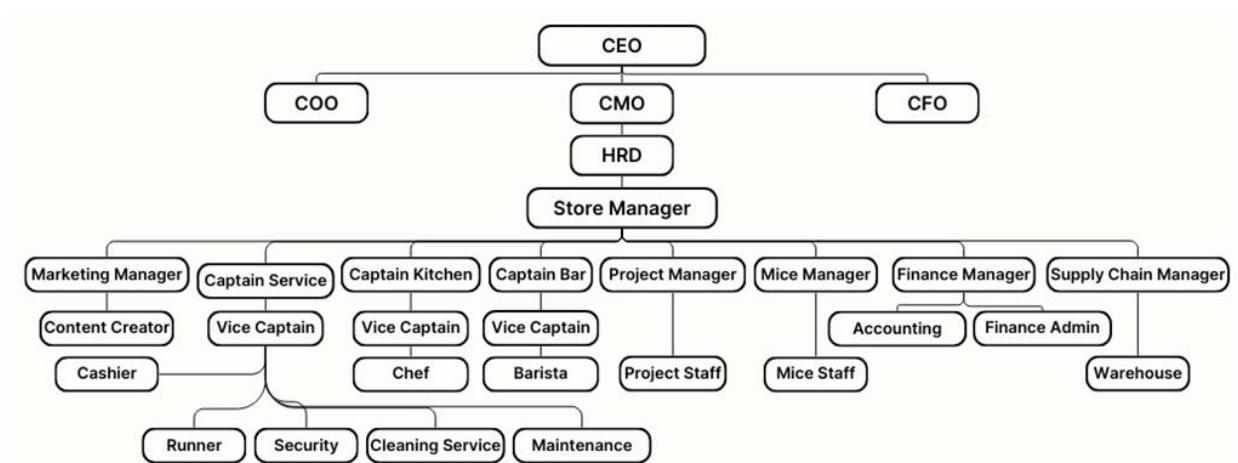
Dalam penelitian ini, pengolahan data primer dilakukan dengan *software Google Spreadsheets* untuk memudahkan pemahaman peneliti. Data tersebut diolah dengan metode pemetaan gaji (*salary mapping*) yang kemudian dianalisis dengan metode *adhered* (berhimpit) dan *overlapping* (tumpang tindih). Dalam melakukan analisis, akan dilakukan perhitungan untuk mengetahui nilai *midpoint*, *mid to mid*, serta *spread* (rentang). Untuk memenuhi kondisi kompensasi ideal, diperlukan nilai  $mid\ to\ mid < spread$  (rentang). Proses analisis tersebut dilakukan untuk memetakan gaji baru dalam rangka pembenahan kompensasi internal dan memberikan rekomendasi kompensasi ideal pada UKM AC.

Pembenahan gaji tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan pegawai pada UKM AC.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum UKM AC

AC adalah sebuah usaha skala menengah yang bergerak di bidang *Food and Beverage* (F&B), didirikan pada tahun 2023. UKM AC berlokasi tempat yang strategis di Kota Bogor, Jawa Barat. UKM AC tidak hanya menawarkan kopi, tetapi juga berbagai menu utama dan makanan penutup untuk melengkapi pengalaman bersantap pelanggan. Dengan satu cabang saat ini, UKM AC memiliki rencana untuk berekspansi di masa yang akan datang, menunjukkan komitmen mereka untuk pertumbuhan dan pengembangan dalam industri F&B serta untuk memberikan pengalaman yang lebih luas kepada pelanggan mereka.



Gambar 2. Struktur Organisasi UKM AC

Sumber: Data hasil wawancara (2024)

Berdasarkan Gambar 2, terdapat banyak job title selain owner yang terdapat di struktur organisasi UKM AC. Posisi teratas pada UKM AC adalah CEO, diikuti dengan COO, CMO, dan CFO. Lalu di bawahnya terdapat posisi HRD dan *Store Manager* yang berhubungan langsung dengan Captain Kitchen, *Manager*, dan staf lainnya. Adapun jumlah keseluruhan dari karyawan UKM AC adalah sebesar 56 orang.

### Gambaran Umum Sistem Kompensasi UKM AC

Mengacu pada data yang diperoleh dari UKM AC pada Januari 2024, biaya gaji pokok dalam satu bulan mencapai nominal sebesar Rp177,361,904. Struktur gaji yang diterapkan

didasarkan pada tingkat jabatan dalam struktur organisasi. Secara lebih lengkap besaran gaji pokok setiap jabatan pada UKM AC disajikan pada Tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2. Besaran Gaji Pokok UKM AC

<i>Given Grade</i>	<i>Job Title</i>	<i>Total Person</i>	Gaji Pokok
VII	STORE MANAGER	1	Rp8,000,000
	MARKETING MANAGER	1	Rp4,813,988
	PROJECT MANAGER	1	Rp4,813,988
VI	MICE MANAGER	1	Rp4,813,988
	FINANCE MANAGER	1	Rp4,813,988
	SUPPLY CHAIN MANAGER	1	Rp4,813,988
V	CAPTAIN SERVICE	1	Rp4,813,988
	CAPTAIN KITCHEN	1	Rp4,813,988
	CAPTAIN BAR	1	Rp4,813,988
	VICE CAPTAIN SERVICE	1	Rp3,750,000
	VICE CAPTAIN KITCHEN	1	Rp3,750,000
IV	VICE CAPTAIN BAR	1	Rp3,750,000
	CONTENT CREATOR	1	Rp4,000,000
	ACCOUNTING	1	Rp4,000,000
	FINANCE ADMIN	1	Rp4,000,000
III	MICE STAFF	2	Rp3,000,000
	PROJECT STAFF	2	Rp3,000,000
	CHEF	8	Rp3,000,000
	BARISTA	5	Rp2,800,000
II	CASHIER	3	Rp2,600,000
	WAREHOUSE	2	Rp2,600,000
	WAITERS	12	Rp2,500,000
I	SECURITY	2	Rp2,300,000
	CLEANING SERVICE	3	Rp2,000,000
	MAINTENANCE	2	Rp2,000,000
		56	Rp177,361,904

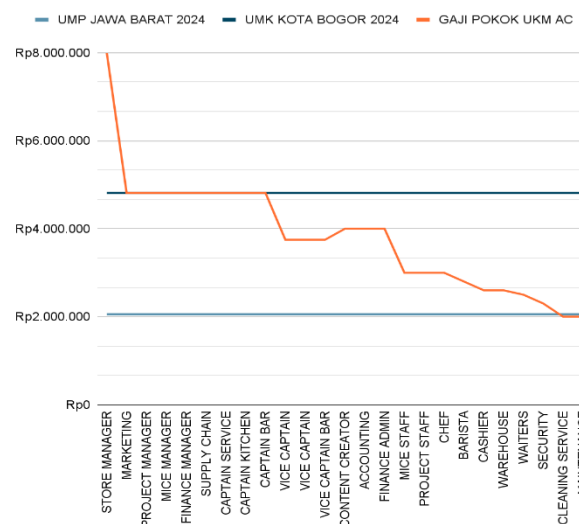
Sumber: Data diolah (2024)

Dari Tabel 2, dapat disimpulkan bahwa UKM AC belum menerapkan pemetaan gaji (*salary mapping*) dalam menetapkan tingkat gaji. Struktur kompensasi belum terdefinisi dengan jelas dikarenakan sistem kompensasi yang belum disusun berdasarkan *job grading*.

Kompensasi diberikan berdasarkan tingkat jabatan dalam struktur organisasi, namun saat ini hanya beberapa jabatan yang pemberian kompensasinya turut serta memperhatikan beberapa faktor yang mendukung tingkat jabatan tersebut seperti kemampuan dan keahlian dalam bidang yang dikerjakan. Oleh karena itu, diperlukan analisis untuk memperbaiki struktur kompensasi di UKM AC dengan memperhatikan faktor-faktor lain agar pemberian kompensasi adil dan sesuai dengan kemampuan masing-masing jabatan serta didasarkan pada struktur organisasi yang ada.

### Analisis Gaji Pokok terhadap UMP dan UMK 2024

Berdasarkan data yang diperoleh pada UKM AC, peneliti melakukan perbandingan antara gaji pokok 56 karyawan UKM terhadap UMP Jawa Barat sebesar Rp2.057.495 dan UMK Kota Bogor sebesar Rp4.813.988, sehingga didapatkan perolehan hasil sebagai berikut.



Gambar 3. Grafik Perbandingan Gaji UKM AC terhadap UMP dan UMK

Sumber: Data hasil wawancara (2024)

Berdasarkan Gambar, dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh karyawan memiliki gaji di atas UMP dan UMK. Karyawan yang telah memperoleh gaji di atas ataupun setara dengan UMK Kota Bogor berjumlah sembilan *job title* yakni *store manager*, *manager* pada setiap divisi, dan *captain* pada setiap divisi. Di samping itu, terdapat dua *job title* yang masih di bawah UMP Jawa Barat, yaitu *cleaning service* dan *maintenance*. Salah satu faktor yang menyebabkan gaji dua *job title* ini lebih rendah dibandingkan yang lainnya, dikarenakan pekerjaan *maintenance* dan *cleaning service*, pada umumnya tidak memerlukan keterampilan dan pengalaman khusus yang tinggi. Hal ini menyebabkan gaji untuk pekerjaan ini lebih rendah dibandingkan dengan pekerjaan lain yang membutuhkan keterampilan khusus. Sementara untuk *job title* yang meraih gaji tertinggi di UKM AC yaitu

*store manager*. Hal ini disebabkan pekerjaan ini mengemban tanggung jawab yang besar atas keseluruhan operasi *store*, termasuk penjualan, staf, dan keuntungan.

### *Salary Structure* Awal UKM AC

Analisis sistem kompensasi yang digunakan oleh UKM AC saat ini dapat dilakukan dengan menggunakan *salary structure* berdasarkan jabatan. Hasil analisis *salary structure* yang diperoleh dari data kompensasi UKM AC sebelum dilakukan pembenahan gaji disajikan pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. *Salary Structure* Awal UKM AC

<i>Grade</i>	<i>Total Person</i>	<i>Total Salary</i>	<i>Actual</i>			<i>Actual</i>	
			<i>Min</i>	<i>Midpoint</i>	<i>Max</i>	<i>Mid to Mid</i>	<i>Spread</i>
VII	1	Rp8,000,000	Rp8,000,000	Rp8,000,000	Rp8,000,000	66.18%	0.00%
VI	5	Rp24,069,940	Rp4,813,988	Rp4,813,988	Rp4,813,988	0.00%	0.00%
V	3	Rp14,441,964	Rp4,813,988	Rp4,813,988	Rp4,813,988	24.23%	0.00%
IV	6	Rp23,250,000	Rp3,750,000	Rp3,875,000	Rp4,000,000	33.62%	6.67%
III	17	Rp50,000,000	Rp2,800,000	Rp2,900,000	Rp3,000,000	13.73%	7.14%
II	17	Rp43,000,000	Rp2,500,000	Rp2,550,000	Rp2,600,000	18.60%	4.00%
I	7	Rp14,600,000	Rp2,000,000	Rp2,150,000	Rp2,300,000		15.00%

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan data yang telah disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa pada struktur gaji awal masih terdapat *spread* dengan nilai 0%, selain itu pada seluruh *grade* mulai dari *grade* 1 hingga *grade* 7 nilai *spread* yang didapatkan masih lebih kecil daripada nilai *mid to mid*. Hal ini menunjukkan bahwa pemetaan kompensasi yang dilakukan oleh UKM AC belum ideal berdasarkan data per Januari 2024. Tingkat ideal suatu pemetaan kompensasi dapat ditunjukkan dari nilai *spread* yang lebih besar dari nilai *mid to mid* yang ada. Oleh karena itu untuk mendapatkan sistem kompensasi yang ideal dapat dilakukan pembenahan gaji dengan metode *adhered* maupun *overlapping*.

### *Salary Structure* UKM AC dengan Metode *Adhered*

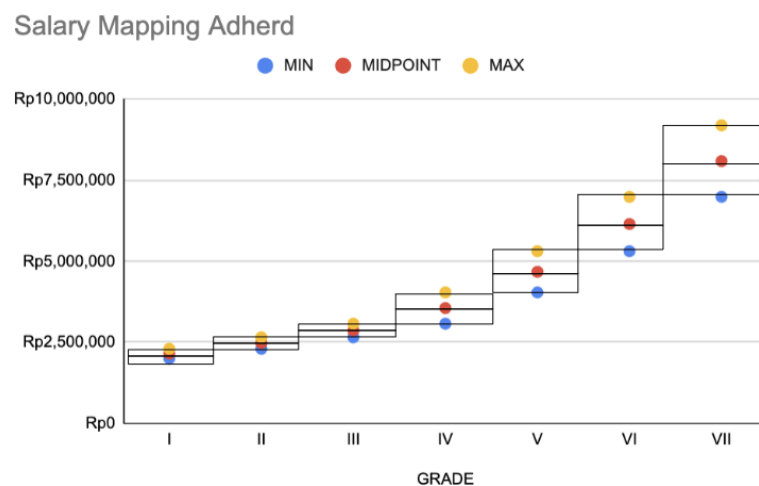
Setelah dilakukan pembenahan gaji pegawai UKM AC menggunakan metode *adhered* oleh penulis, didapat struktur upah seperti yang disajikan pada Tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. *Salary Structure Metode Adhered* UKM AC

Grade	Total Person	Total Salary	Adhered			Adhered	
			Min	Midpoint	Max	Mid to Mid	Spread
VII	1	Rp8,000,000	Rp6,989,070	Rp8,093,343	Rp9,147,616	31.58%	31.60%
VI	5	Rp26,564,311	Rp5,312,862	Rp6,150,966	Rp6,989,070	31.53%	31.55%
V	3	Rp14,441,964	Rp4,040,199	Rp4,676,531	Rp5,312,862	31.48%	31.50%
IV	6	Rp23,250,000	Rp3,073,564	Rp3,556,881	Rp4,040,199	24.20%	31.45%
III	17	Rp50,000,000	Rp2,654,200	Rp2,863,882	Rp3,073,564	15.61%	15.80%
II	17	Rp43,000,000	Rp2,300,000	Rp2,477,100	Rp2,654,200	15.21%	15.40%
I	7	Rp14,887,475	Rp2,000,000	Rp2,150,000	Rp2,300,000		15.00%

Sumber: Data diolah (2024)

Pembenahan gaji yang dilakukan dengan metode *adhered* seperti pada Tabel 3 telah ideal dan memenuhi syarat karena nilai *mid to mid* lebih kecil dari pada nilai *spread* di setiap *grade*. Dengan metode ini, nilai minimum pada setiap grade sama dengan nilai maksimum pada grade sebelumnya. Total gaji yang perlu dikeluarkan oleh UKM AC dengan metode ini adalah Rp180,143,750 dan memiliki kenaikan sebesar Rp2,781,846 atau sebesar 1.57% dari total pengeluaran untuk gaji sebelumnya. Struktur upah dengan metode *adhered* digambarkan melalui Gambar 4 berikut ini.



Gambar 4. *Salary Structure Metode Adhered* UKM AC

Sumber: Data diolah (2024)

Dari Gambar 4, dapat disimpulkan bahwa struktur upah dengan metode *adhered* telah memenuhi standar yaitu dari lebar persegi *spread* yang selalu lebih besar dari *mid to mid* dan lebar persegi *spread* yang sama atau lebih besar seiring dengan peningkatan *grade*.

Maka dari itu, pembenahan gaji dengan metode *adhered* ini dapat dibidang efektif dan bisa diterapkan pada UKM AC.

### *Salary Structure* UKM AC dengan Metode *Overlapping*

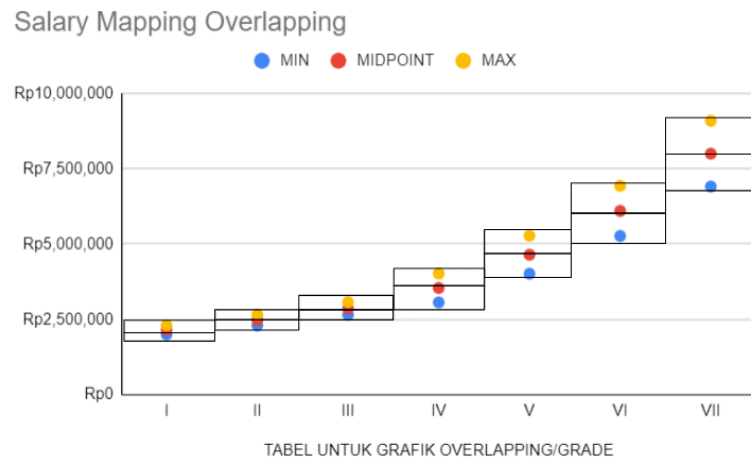
Peneliti telah melakukan pembenahan gaji pegawai UKM AC menggunakan metode *overlapping* yang telah disajikan pada Tabel 5 sebagai berikut.

Tabel 5. *Salary Structure* Metode *Overlapping* UKM AC

<i>Grade</i>	<i>Total Person</i>	<i>Total Salary</i>	<i>Overlapping</i>			<i>Overlapping</i>	
			<i>Min</i>	<i>Midpoint</i>	<i>Max</i>	<i>Mid to Mid</i>	<i>Spread</i>
VII	1	Rp8,000,000	Rp6,908,463	Rp8,000,000	Rp9,091,537	31.15%	31.60%
VI	5	Rp24,069,940	Rp5,268,840	Rp6,100,000	Rp6,931,160	31.32%	31.55%
V	3	Rp14,441,964	Rp4,012,959	Rp4,645,000	Rp5,277,041	31.21%	31.50%
IV	6	Rp23,250,000	Rp3,058,976	Rp3,540,000	Rp4,021,024	23.78%	31.45%
III	17	Rp50,000,000	Rp2,650,602	Rp2,860,000	Rp3,069,398	15.56%	15.80%
II	17	Rp43,000,000	Rp2,298,050	Rp2,475,000	Rp2,651,950	15.12%	15.40%
I	7	Rp14,887,475	Rp2,000,000	Rp2,150,000	Rp2,300,000		15.00%

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 5 di atas, dapat diketahui setelah dilakukan pembenahan gaji dengan metode *overlapping*, didapatkan nilai pembenahan yang telah memenuhi syarat dengan persentase *spread* yang lebih besar dibanding nilai *mid to mid*. Nilai maksimum setiap *grade* lebih besar dari nilai minimum *grade* di atasnya sehingga terlihat *range* yang lebih jelas. Diketahui juga bahwa kenaikan gaji setelah melakukan pembenahan dengan metode *overlapping*, terdapat peningkatan gaji sebesar Rp2.561.737 atau 1.44% dari gaji aktual. Adapun total gaji dengan menggunakan *overlapping* yaitu sebesar Rp179.923.641. *Salary structure* menggunakan metode *overlapping* digambarkan melalui Gambar 5 sebagai berikut.



Gambar 5. Salary Structure Metode *Overlapping* UKM AC

Sumber: Data diolah (2024)

Dari Gambar 5, diperoleh informasi bahwa penyesuaian gaji yang diterapkan dengan metode ini telah memenuhi standar yang dibutuhkan. Ini terjadi karena lebar persegi yang menggambarkan persentase *spread* selalu lebih besar daripada tinggi persegi yang menggambarkan persentase *mid to mid*, pada setiap *grade*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa metode yang paling sesuai untuk melakukan penyesuaian gaji di UKM AC adalah dengan melakukan pemetaan gaji menggunakan metode *overlapping*.

## SIMPULAN

Analisis sistem kompensasi UKM AC menunjukkan bahwa hampir semua karyawan menerima gaji di atas UMP Bogor, kecuali cleaning service dan maintenance. Sembilan job title memiliki gaji setara atau di atas UMK Kota Bogor, termasuk kapten divisi bar, kitchen, dan service, serta beberapa manager. Pemetaan kompensasi awal belum ideal karena nilai *mid to mid* lebih besar dari *spread* setiap *grade*. Setelah pembenahan gaji menggunakan metode *adhered* dan *overlapping*, metode *overlapping* dipilih sebagai yang paling cocok karena peningkatan total persentase pengeluaran kompensasi lebih kecil, yaitu 1.44%, sesuai kemampuan UKM AC.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2022, December 7). Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2022. Badan Pusat Statistik. Diakses 25 Maret 2024 dari. <https://www.bps.go.id/id/publication/2022/12/07/a64afccf38fbf6deb81a5dc0/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-agustus-2022.html>
- Davis, J. H. (2011). *Statistics for Compensation: A Practical Guide to Compensation Analysis* (1 ed.). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9780470946428>

- JDIH Jawa Barat. (2022). JDIH Provinsi Jawa Barat. JDIH Provinsi Jawa Barat. Diakses 25 Maret 2024 dari. <https://jdih.jabarprov.go.id/page/info/produk/31054?judul=keputusan-gubernur-jawa-barat-nomor-561-7-kep-776-kesra-2022-tentang-upah-minimum-kabupaten-kota-di-daerah-provinsi-jawa-barat-tahun-2023>
- Jhingan, M. L. (2012). *Ekonomi Pembangunan dan Perencanaan*, Edisi 1. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lee, C. C., & Shen, C. C. (2008). The study of the relationship among organizational structure, job satisfaction, organizational commitment and job performance-an example of the real estate brokers. *Journal of Taiwan Land Research*, 11(1), 65–103.
- Lee, C.-C., Lee, C.-W., Jiang, L.-T., Lin, C.-Y., Huang, F.-L., & Yu, C. (2017). The Impact of Salary Structure, Performance Requirements, and Type of Business on the Performance of Housing Brokerage Employees. *Asian Economic and Financial Review*, 7(7), 685–699. <https://doi.org/10.18488/journal.aefr.2017.77.685.699>
- Martocchio, J. J. (2017). *Strategic compensation: A human resource management approach* (Ninth Edition). Pearson.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. A. (2014). *Compensation* (11th ed). McGraw-Hill.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human resource management* (Fourteenth Edition). Pearson.
- Muhamad, N. (2024, March 4). Jawa Timur, Provinsi dengan Lowongan Kerja Terbanyak pada 2023. Databoks. Diakses 25 Maret 2024 dari. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2024/03/04/jawa-timur-provinsi-dengan-lowongan-kerja-terbanyak-pada-2023>
- Mulyadi, M. *Penetapan Upah Minimum Provinsi (Suatu Kajian Hukum Progresif)*. Katalogis, 4(2).
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. UGM Press.
- Nurcahyo, R. J. (2015). Keterkaitan Visi, Misi Dan Values Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kulit "Dwi Jaya." *Jurnal Khasanah Ilmu*, 6(2), 87–94.
- Peraturan BPK. (2020). UU No. 11 Tahun 2020. Peraturan BPK. Diakses 25 Maret 2024 dari. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/149750/uu-no-11-tahun-2020>
- Putri, O. H., Zasriati, M., & Yadewani, D. (2024). Analisis Perkembangan Usaha Kecil dan Menengah di Indonesia. *Jurnal EMT KITA*, 8(1), 88-94.
- Regina, Y., & Kartika, L. (2016). *Perancangan Sistem Kompensasi Berbasis Job Value Pada*
- Copyright @ Annisa Mulia Bakti, Febriana Nur Aulia, Indy Tsamara Zahra, Muthia Lathifa, Naila Khairunnisa, Lindawati Kartika

Momo Milk Barn Bogor. Kolegial, 4(2), 42-58.

Republik Indonesia. (2008). UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 20 TAHUN 2008 TENTANG USAHA MIKRO, KECIL, DAN MENENGAH.

Rumere, L. O., Pio, R. J., & Tampi, J. R. E. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 4(1).

Sarah, M., & Gunawan, H. (2014). Penentuan Struktur dan Skala Upah Metode Skala Ganda Berurutan Sederhana. JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI dan MANAJEMEN BISNIS, 2(2), 200–207.

Setyawati, Y. (2020). PENTINGNYA SISTEM KOMPENSASI YANG BERSIFAT ADIL SERTA LAYAK DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA PADA KARYAWAN. 8(2), 123–130.

Shintia, N., & Abbas, S. (2019). PENETAPAN UPAH MINIMUM DI PROVINSI ACEH. Jurnal Justisia : Jurnal Ilmu Hukum, Perundang-undangan dan Pranata Sosial, 3(1), 164.

<https://doi.org/10.22373/justisia.v3i1.5091>

Sungkar, S. N., & Nazamuddin, M. N. (2015). PENGARUH UPAH MINIMUM TERHADAP KETIMPANGAN PENDAPATAN DI INDONESIA. Jurnal Ilmu Ekonomi: Program Pascasarjana Unsyiah, 3(2).