



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 10897-10909

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

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

Analisis Sistem Kompensasi Menggunakan Metode Point System Pada UKM SHB

Abdullah Azzam Nur Izzuddin^{1✉}, Aresth Cariv Kila Tangdilallo², Ranya Pusphamala³,

Tanya Tsany Kamila⁴, Unun Syarifah⁵, Lindawati Kartika⁶

Institut Pertanian Bogor

Email: abdullahazzam@apps.ipb.ac.id^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini mengeksplorasi sistem kompensasi pada UKM SHB, sebuah usaha kecil dan menengah di Denpasar, Bali, bergerak dalam bidang *Food and Beverage*. Fokus utama adalah pada peningkatan produktivitas dan keterlibatan karyawan melalui perbaikan sistem kompensasi, berlandaskan pada prinsip *job point system*. Data dikumpulkan dari wawancara dengan *General Manager* dan karyawan, serta analisis literatur terkait dan data Upah Minimum Kota (UMK) dan Provinsi (UMP). Pada saat ini, analisis mengindikasikan bahwa sistem kompensasi belum optimal, dengan sebagian besar karyawan mendapatkan gaji di bawah UMK Kota Denpasar. Penelitian ini mengusulkan penggunaan metode *salary mapping* berhimpit dan tumpang tindih untuk menciptakan struktur gaji yang lebih adil dan motivasional. Hasilnya, sistem kompensasi yang diusulkan menjanjikan peningkatan kepuasan kerja, produktivitas, dan kontribusi UKM SHB terhadap ekonomi lokal. Penelitian ini menyimpulkan bahwa metode overlapping lebih efektif dalam mengelola biaya kompensasi sambil memastikan keadilan dan kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Adhered, Kompensasi, Overlapping, Pemetaan Gaji, Sistem Kompensasi*

Abstract

This research investigates the compensation system at UKM SHB, a small and medium-sized enterprise in Denpasar, Bali, specializing in Food and Beverage. The primary aim is to enhance employee productivity and engagement through compensation system improvements, grounded on the job point system principle. Data was collected from interviews with the General Manager and employees, alongside an analysis of related literature and data on the City's Minimum Wage (UMK) and Provincial Minimum Wage (UMP). The analysis revealed that the current compensation system is suboptimal, with most employees receiving wages below the City's Minimum Wage. The study proposes the use of both overlapping and non-overlapping salary mapping methods to create a fairer and more motivational wage structure. Consequently, the proposed compensation system promises improved job satisfaction, productivity, and UKM SHB's contribution to the local economy. The research concludes that the overlapping method is more effective in managing compensation costs while ensuring fairness and job satisfaction.

Keywords: *Adhered, Compensation, Overlapping, Salary Mapping, Compensation System*

PENDAHULUAN

Dalam Era Modern, perkembangan dunia bisnis *Food and Beverage* semakin kuat yang menyebabkan persaingan semakin ketat, tidak hanya dilihat dari produk yang disajikan saja, namun juga pelayanan, tempat, sampai pengalaman pelanggan yang dirasakan. (Setyawati, 2020) menyampaikan bahwa perkembangan suatu organisasi bergantung terhadap SDM yang dimilikinya. Dengan ini kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi maupun UKM perlu dikelola dengan baik, termasuk dengan pemberian kompensasi yang memadai. Membangun sistem kompensasi yang efektif dan adil menjadi sangat penting, sebagaimana dikemukakan oleh (Nurjanah & Fauzan, 2023). (Herawati et al., 2021) menjelaskan bahwa pemberian penghargaan yang tepat adalah cara yang efisien untuk memastikan kepuasan organisasi, sehingga dapat menarik, mempertahankan, dan mempekerjakan karyawan dengan kinerja tinggi demi kepentingan bersama. Pemberian kompensasi yang sepadan akan memberikan motivasi dan dorongan tersendiri bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga akan berpengaruh secara tidak langsung terhadap tingkat kepuasan pelanggan. Penelitian dari (Fithriana & Adi, 2020) menyatakan bahwa ketidakadilan dalam pemberian kompensasi dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan, menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan motivasi serta produktivitas. (Situmorang et al., 2022) menjelaskan bahwa setiap karyawan akan mendapatkan remunerasi yang setara dengan tanggung jawab, peran, posisi, dan kinerja mereka. Adanya sistem kompensasi bukan hanya sebagai penggajian bagi karyawan, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan dan motivasi atas kinerja dan dedikasi yang diberikan.

Dalam lingkup UKM, penerapan sistem kompensasi yang tepat menjadi. Hal tersebut memiliki signifikansi karena mempengaruhi kesejahteraan karyawan, daya saing dan retensi karyawan.

Satu dari beberapa aspek yang harus dipertimbangkan saat menelaah sistem kompensasi adalah keberadaan dan penerapan Standar Satuan Upah (SSU) oleh pemerintah. Merujuk pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 2017 Pasal 3 Ayat 1 (Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia, n.d.), SSU merupakan besaran gaji yang diterima oleh karyawan mulai dari level paling rendah hingga tertinggi, dan sebaliknya. Pada Undang-Undang No 13 Tahun 2003 (Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2003) mengenai Ketenagakerjaan, diketahui bahwa pengusaha harus merancang kerangka dan tingkatan gaji dengan mempertimbangkan beberapa faktor, seperti kategori, posisi, pengalaman kerja, pendidikan, dan keterampilan pekerja.

Manfaat dari implementasi SSU bagi pekerja diantaranya sebagai upaya peningkatan taraf hidup, menjamin dan melindungi hak-hak pekerja, menjamin kesejahteraan dan keadilan pekerja. Sedangkan manfaat dari sisi bisnis yang bisa diambil diantaranya mendorong produktivitas, kinerja, keterlibatan dan motivasi pekerja. Disamping itu dengan tidak diterapkannya SSU dalam suatu perusahaan ataupun bisnis dapat berpotensi menyebabkan terjadinya eksploitasi pekerja dan ketidaksetaraan gaji. Terkait dengan ketidakpatuhan dalam menerapkan SSU, sebagaimana yang tertera dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 2017 Pasal 12 Ayat 1 bahwa pengusaha yang tidak menerapkan SSU dan tidak memberitahukan kepada seluruh pekerja/buruh akan mendapatkan sanksi administratif. Adanya penerapan sanksi tersebut diharapkan dapat menjadi dorongan bagi pengusaha maupun UKM untuk menerapkan dan mematuhi ketentuan SSU sesuai yang ditetapkan oleh pemerintah.

Di sisi lain, (Aliyah, 2022) menggarisbawahi peranan penting Usaha Kecil Menengah (UKM) dalam ekonomi, memberi andil pada perkembangan ekonomi serta pembentukan lapangan pekerjaan, dan pembangunan ekonomi secara keseluruhan. Sehingga hal inilah yang melatarbelakangi penelitian ini dilakukan. Penelitian didasarkan pada fakta bahwa UKM SHB belum menerapkan SSU. Permasalahan ini tentu berpotensi menurunkan kesejahteraan pekerja dan karyawan UKM SHB. Dengan urgensi ini analisis kompensasi merupakan langkah konkrit untuk peningkatan kinerja dan keberlanjutan dari UKM SHB.

Dalam menunjang analisis ini, kami memilih metode *adhered* (berhimpitan) dan *overlapping* (tumpang tindih) dalam penyusunan sistem kompensasi dalam UKM SHB sesuai dengan ketentuan pemerintah dalam SSU. Selanjutnya hasil dari analisis sistem kompensasi menggunakan metode *adhered* dan *overlapping* ini akan dibandingkan dan diambil 1

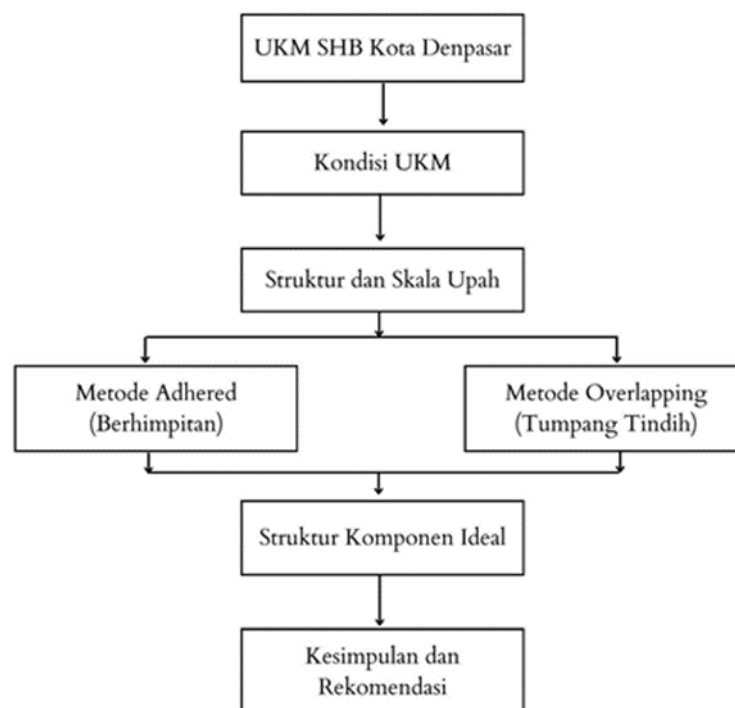
metode yang paling cocok untuk diterapkan dalam UKM SHB, yang didasarkan pada pertimbangan gap gaji pokok awal dan perubahan gaji baru serta kesediaan UKM SHB terhadap penerapan gaji baru. Memberikan imbalan yang pantas akan menciptakan dampak yang menguntungkan terhadap keberlanjutan perusahaan sebagaimana dikemukakan (Diastuti, 2021). (Safira Hasan et al., 2023) mengemukakan bahwa ketika karyawan menerima kompensasi yang lebih tinggi, karyawan akan lebih cenderung termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.

Adanya penelitian ini diharapkan akan memberikan perbaikan dalam sistem kompensasi, berdasarkan prinsip SSU untuk mendorong peningkatan produktivitas dan keterlibatan karyawan, serta memastikan bahwa UKM SHB dapat berkontribusi lebih signifikan terhadap ekonomi lokal dan nasional.

METODE PENELITIAN

Kerangka Pemikiran

Sebelum melakukan analisis mendalam mengenai sistem kompensasi pada UKM SHB dengan menggunakan metode *adhered* dan *overlapping*, terdapat susunan kerangka pemikiran yang menjadi landasan penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Penelitian dilakukan di UKM SHB yang berlokasi di Jalan Merdeka, Sumerta Kelod, Kecamatan Denpasar Timur, Kota Denpasar, Provinsi Bali. Penelitian dilaksanakan mulai dari

Februari hingga Maret 2024. Tujuan dari pengumpulan data dan teori adalah untuk memperoleh informasi yang berhubungan erat dengan topik yang diangkat. Data yang digunakan dalam karya tulis ini berasal dari dua sumber utama. Pertama, data primer yang diperoleh langsung dari *General Manager* dan karyawan di UKM SHB melalui wawancara, hasil yang didapatkan seperti data gaji karyawan dari UKM SHB. Sedangkan, data sekunder diperoleh melalui kajian literatur melalui buku, jurnal, skripsi, hasil penelitian sebelumnya, serta data Upah Minimum Kota (UMK) dan Upah Minimum Provinsi (UMP) di Kota Denpasar. Informasi yang dikumpulkan dari proses wawancara dan pengisian kuesioner disusun serta dievaluasi untuk menyusun rancangan sistem kompensasi berbasis job grading pada UKM SHB.

Untuk memudahkan pemahaman, data diolah menggunakan perangkat lunak *spreadsheet* dan *Microsoft Excel*. Metode analisis yang digunakan meliputi metode pemetaan gaji (*salary mapping*). Selanjutnya, Pengamatan gaji dan struktur gaji dijalankan dengan pendekatan yang menggabungkan metode *adhered* (berhimpit) dan *overlapping* (tumpang tindih). Saat membuat *salary mapping*, evaluasi dilakukan untuk menentukan *average*, rentang *spread*, dan nilai *mid to mid*. Selanjutnya, perbandingan dilakukan antara *spread* dan *mid to mid*. Dalam susunan gaji yang optimal, *spread* lebih besar daripada *mid to mid*.

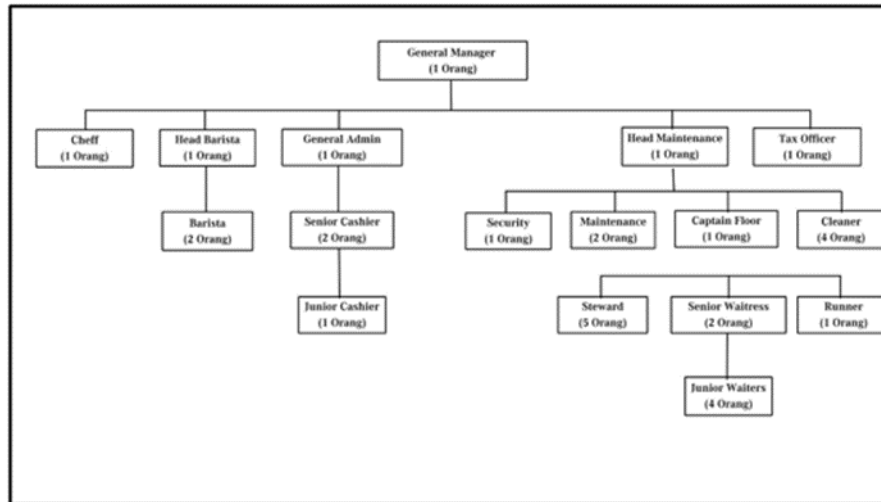
HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum UKM SHB

UKM SHB terletak di Jalan Merdeka, Sumerta Kelod, Kecamatan Denpasar Timur, Kota Denpasar, Provinsi Bali. UKM ini termasuk dalam skala bisnis kecil dan menengah serta didirikan pada 17 Desember tahun 2021. UKM ini bergerak di bidang *Food and Beverage* (F&B) khususnya *Italian food*, menu yang disediakan dalam UKM SHB sendiri cukup lengkap mulai dari *appetizery* yang terdiri dari berbagai menu *soup* dan salad ala Italia, seperti, *zuppa soup*, *dessert tomato soup*, *mushroom soup*, *chicken salad caesar salad* dan lainnya. *Main course* yang bervariasi dari mulai *pizza*, *pasta*, dan *steak*. Berbagai pilihan *dessert* mulai dari *chocolate cake*, *chocolate lava*, *brownies*, dan beragam *cheesecake* juga tersedia di UKM SHB ini. Dan tidak lupa tersedia juga pilihan minuman mulai dari pilihan *coffee*, *frozen virgin*, *tea*, dan *soft drink*.

Dalam menjalankan bisnisnya, UKM SHB sangat mengutamakan pelayanan dan kepuasan pelanggan, pelayanan yang unggul dengan sistem kerja yang profesional dan berfokus pada kepuasan pelanggan menjadi *point* yang ditonjolkan oleh UKM SHB. UKM SHB juga memastikan bahwa produk yang ditawarkan 100% halal, *no pork*, dan *no alcohol*

sehingga kaum muslim juga dapat menikmati produk yang ditawarkan oleh UKM SHB. UKM SHB mulai beroperasi dari pukul 16.00-23.00 WITA, pilihan jam operasional ini merupakan salah satu strategi dari UKM SHB untuk mengefisienkan biaya operasional bisnisnya. Dalam mengoperasikan bisnisnya UKM SHB dibantu oleh 30 karyawan dengan struktur organisasi pada UKM SHB terlampir pada Gambar 2.



Gambar 2. Struktur Organisasi UKM SHB

Pimpinan tertinggi UKM SHB adalah *General Manager* yang memegang kendali atas seluruh operasional, strategi, dan pengambilan keputusan. CEO membantu *General Manager* dalam menjalankan operasional dan staf. *General Admin* mengelola administrasi dan keuangan, termasuk pencatatan, pelaporan, dan penggajian.

Beberapa kepala divisi memimpin tim di bawah mereka. *Head Barista* bertanggung jawab atas kualitas dan konsistensi minuman. *Chef* memastikan kualitas dan variasi makanan. *General Admin* mengelola tugas administratif, inventori, dan hubungan pelanggan. *Head Maintenance* memimpin tim dalam memelihara dan memperbaiki peralatan dan infrastruktur. *Tax Officer* mengelola pajak dan keuangan UKM.

Barista bertugas menyiapkan dan menyajikan minuman. *Senior Cashier* menangani transaksi pembayaran dan kasir. *Security* menjaga keamanan dan ketertiban. Staf *Maintenance* melakukan pemeliharaan dan perbaikan. *Captain Floor* mengatur dan mengawasi staf di area lantai. *Cleaner* menjaga kebersihan area UKM. *Junior Cashier* membantu *Senior Cashier*. *Steward* menyiapkan dan membersihkan meja makan. *Senior Waitress* melayani pelanggan di area meja makan. *Runner* mengantarkan makanan dan minuman. *Junior Waitress* membantu *Senior Waitress* dalam melayani pelanggan.

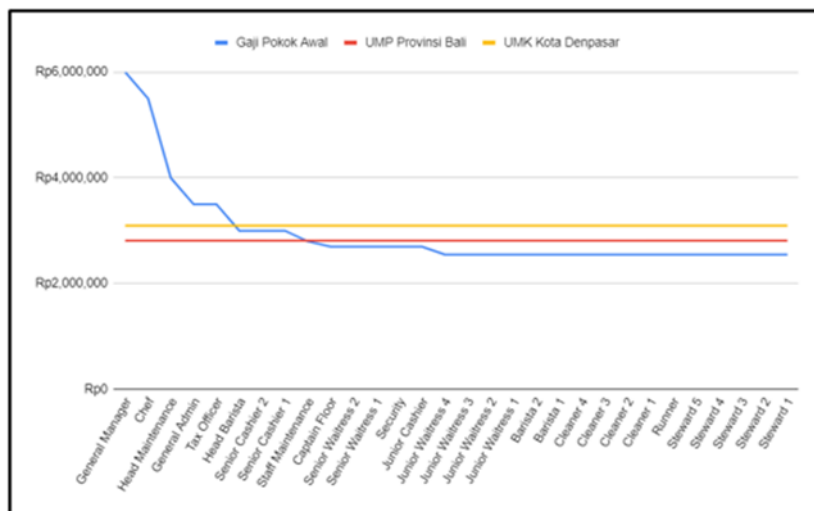
Struktur organisasi UKM SHB terstruktur dengan baik dan terbagi dalam tingkatan yang terstruktur. Pengalokasian tugas dan tanggung jawab yang terstruktur membantu UKM SHB untuk beroperasi secara efektif dan efisien.

Gambaran Umum Sistem Kompensasi UKM SHB

Sistem kompensasi pada UKM SHB mencerminkan sebuah model yang berorientasi pada pemetaan gaji berdasarkan jabatan atau *job grading*. Sebelum fase penurunan, UKM SHB memiliki omset bulanan yang stabil, berkisar antara 400-600 juta. Namun, setelah mengalami penurunan, target omset turun menjadi 300 juta. Meskipun gaji yang diberikan kepada karyawan relatif seragam untuk beberapa posisi, namun dengan adanya perubahan dalam struktur organisasi dan omset, perlu dilakukan analisis mendalam serta evaluasi untuk memastikan bahwa sistem kompensasi dapat mengakomodasi tingkatan struktur dan jabatan yang ada. Hal ini penting untuk memastikan keadilan dalam pembayaran gaji serta memotivasi karyawan untuk tetap produktif dan berkinerja tinggi meskipun menghadapi tantangan dalam bisnis.

Analisis Gaji Pokok dengan Pertimbangan UMK dan UMP

Menurut info gaji pokok dari 30 pekerja di UKM SHB, ketika diperbandingkan dengan standar UMP di Bali sekitar Rp2.813.672 dan UMK di Kota Denpasar yang mencapai Rp3.096.823, hasilnya adalah sebagai berikut:



Gambar 3. Grafik Perbandingan Gaji Pokok UKM SHB dengan UMK Kota Denpasar dan UMP Bali

Dari diagram perbandingan gaji pokok dengan UMK dan UMP, ditemukan lima posisi pekerjaan seperti *General Manager*, *Chef*, *Head Maintenance*, *General Admin*, dan *Tax Officer* yang telah mendapatkan gaji pokok yang melebihi UMP dan UMK. Sementara itu, jumlah karyawan lainnya mencapai 25 orang yang masih menerima gaji dasar di bawah UMK Kota Denpasar.

Pengaturan Gaji UMK SHB dengan Metode *Adhered* (berhimpit)

Metode Kompensasi yang sedang diberlakukan oleh UKM SHB dapat diselidiki secara lebih mendalam dengan menerapkan penyesuaian upah sambil tetap merujuk pada jabatan yang ada.

Tabel 1 Pemetaan Penggajian UKM SHB

No.	Grade	Total Persons	Total Salary	Actual			Actual	
				Min	Average	Max	Mid to Mid	Spread
1	V	2	Rp11,500,000	Rp5,500,000	Rp5,750,000	Rp6,000,000	56.82%	4.35%
2	IV	3	Rp11,000,000	Rp3,500,000	Rp3,666,667	Rp4,000,000	24.29%	9.09%
3	III	4	Rp11,800,000	Rp2,800,000	Rp2,950,000	Rp3,000,000	9.26%	1.69%
4	II	5	Rp13,500,000	Rp2,700,000	Rp2,700,000	Rp2,700,000	5.88%	0.00%
5	I	16	Rp40,800,000	Rp2,550,000	Rp2,550,000	Rp2,550,000		0.00%
		30	Rp88,600,000					

Dari struktur penggajian yang berlaku di UKM SHB, dapat ditemukan sistem kompensasi yang diterapkan masih belum efisien secara penuh. Kenyataan ini terbukti dari kurangnya peningkatan teratur dalam *spread* pada tiap *grade*, disertai perbandingan nilai *mid to mid* yang masih lebih tinggi dibanding *spread*. Kondisi ini menunjukkan perlunya perbaikan dalam sistem kompensasi, salah satunya melalui penerapan metode *adhered* (berhimpit) untuk memperbaiki gaji. Dalam rangka melakukan perbaikan tersebut, langkah-langkah yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan gaji minimum untuk jabatan pada tingkatan pertama atau *grade I*, peneliti mengambil keputusan untuk menyesuaikan gaji paling rendah dari pegawai UKM SHB dengan gaji paling rendah aktual, yakni Rp2.550.000.
2. Menghitung gaji maksimum dari *grade I* dengan menggunakan rumus: (Gaji Terkecil (*Min*) x *Spread*) + Gaji Terkecil (*Min*).
3. Menentukan *midpoint* gaji dengan rumus:
4. Menetapkan nilai minimum untuk *grade* berikutnya, dimana nilai batas tertinggi pada *grade* sebelumnya akan menjadi nilai batas terendah pada *grade* berikutnya.
5. Menghitung nilai *mid to mid* menggunakan rumus: (*Midpoint* saat ini - *Midpoint* sebelumnya) / *Midpoint* sebelumnya.
6. Mengulangi langkah-langkah 2, 3, 4, dan 5 hingga seluruh gaji minimum, gaji maksimum, nilai *midpoint*, dan nilai *mid to mid* untuk tiap *grade* dapat ditemukan secara lengkap.

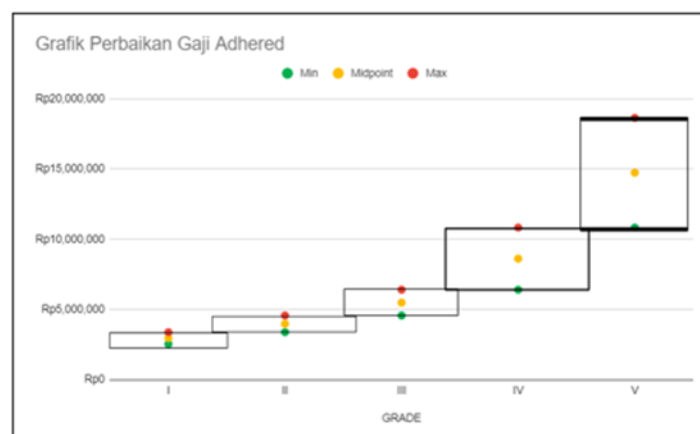
Perbaikan dalam skema penggajian untuk UKM SHB diilustrasikan melalui tabel dengan menerapkan metode *adhered* (berhimpit).

Tabel 2 Pembenahan Gaji Menggunakan Metode *Adhered* (Berhimpit)

No.	Grade	Total Persons	Total Salary	New Salary Structure			Increase & Spread	
				Min	Midpoint	Max	Mid to Mid	Spread
1	V	2	Rp22,650,379	Rp10,832,790	Rp14,732,595	Rp18,632,399	70.88%	72%
2	IV	3	Rp20,145,510	Rp6,409,935	Rp8,621,363	Rp10,832,790	56.92%	69%
3	III	4	Rp19,295,213	Rp4,578,525	Rp5,494,230	Rp6,409,935	37.87%	40%
4	II	5	Rp16,957,500	Rp3,391,500	Rp3,985,013	Rp4,578,525	34.14%	35%
5	I	16	Rp40,800,000	Rp2,550,000	Rp2,970,750	Rp3,391,500		33%
		30	Rp119,848,602					

Struktur gaji terbaru yang dibuat dengan pendekatan *adhered* menunjukkan perubahan yang signifikan. Total pendapatan yang ditawarkan mencapai Rp119.848.602, jauh melampaui jumlah pendapatan sebelumnya sebesar Rp88.600.000, menandakan peningkatan signifikan dalam pendapatan keseluruhan. Selain itu, distribusi gaji di berbagai *grade* menjadi lebih merata, menandakan adanya keadilan dalam pembayaran kepada karyawan. Nilai tengah dari setiap *grade*, atau yang disebut gaji *midpoint*, juga mengalami peningkatan, menandakan kenaikan gaji yang merata di semua tingkatan. Adapun kenaikan gaji yang diberikan bervariasi antara 33% hingga 72% tergantung pada *grade* karyawan, dengan kenaikan yang lebih besar terjadi di *grade* yang lebih rendah. Keseluruhan, penggunaan metode *adhered* dalam perbaikan struktur gaji telah menghasilkan sistem yang lebih adil dan kompetitif, dengan kenaikan fokus pada *grade* bawah.

Berikut merupakan ilustrasi dalam bentuk grafik dari skema penggajian menggunakan metode *adhered* (berhimpit).



Gambar 4. Grafik *Salary Mapping* setelah Dibenahi Metode *Adhered* (Berhimpit)

Setelah menyesuaikan struktur upah menggunakan metode *adhered* (berhimpit), sistem kompensasi menjadi lebih optimal. Hal ini dibuktikan dengan nilai *mid to mid* pada tiap tingkatan yang selalu lebih kecil dibanding persebaran yang ada, serta nilai minimum dan maksimum yang berhimpitan dengan jelas. Dengan penerapan metode ini, total pengeluaran gaji UKM SHB menjadi Rp119.848.602, yang menunjukkan peningkatan sebesar Rp31.248.602 dari total biaya gaji sebelumnya.

Pembenahan Gaji UMK SHB Menggunakan Metode *Overlapping* (Tumpang Tindih)

Pembenahan gaji di UKM SHB menggunakan metode *overlapping* (tumpang tindih) ditampilkan dalam tabel dan grafik berikut:

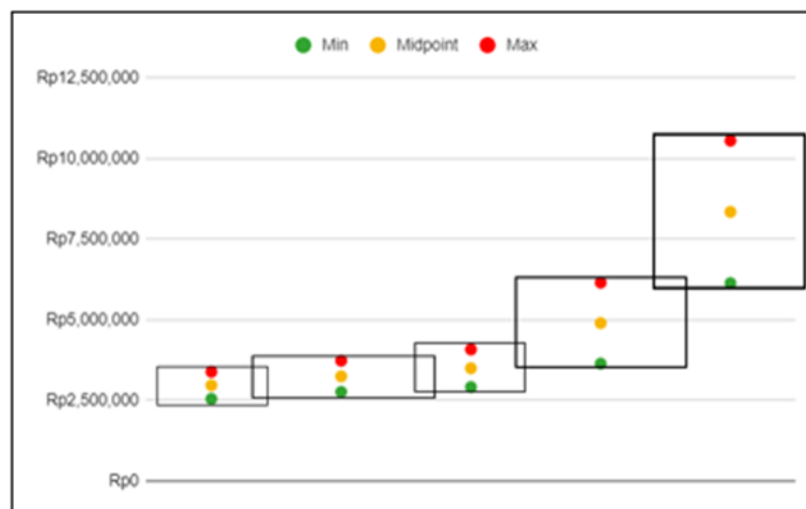
Tabel 3 Perbaikan Gaji dengan *Metode Overlapping* (Tumpang Tindih)

No.	Grade	Total Persons	Total Salary	New Salary Structure			Increase & Spread	
				Min	Midpoint	Maximum	Mid to Mid	Spread
1	V	2	Rp12,837,567	Rp6,139,706	Rp8,350,000	Rp10,560,294	70.41%	72%
2	IV	3	Rp11,449,814	Rp3,643,123	Rp4,900,000	Rp6,156,877	40.00%	69%
3	III	4	Rp12,291,667	Rp2,916,667	Rp3,500,000	Rp4,083,333	7.69%	40%
4	II	5	Rp13,829,787	Rp2,765,957	Rp3,250,000	Rp3,734,043	9.40%	35%
5	I	16	Rp40,800,000	Rp2,550,000	Rp2,970,750	Rp3,391,500		33%
		30	Rp91,208,835					

Berdasarkan analisis data yang terdapat dalam gambar mengenai pembenahan gaji dengan metode *overlapping*, dapat ditarik beberapa kesimpulan penting. Pertama, terdapat kenaikan gaji yang signifikan di seluruh *grade* setelah implementasi metode *overlapping*. Kenaikan paling mencolok terjadi pada *grade V* dengan persentase 70,41%, diikuti oleh *grade IV* dengan 40%, dan *grade III* sebesar 7,69%. Sementara itu, *grade II* menunjukkan kenaikan yang lebih moderat dengan 9,40%. Selanjutnya, *spread* gaji atau selisih antara gaji minimum dan maksimum di setiap *grade* juga mengalami ekspansi. Pelebaran *spread* paling besar terlihat pada *grade V* dengan 72%, disusul oleh *grade IV* dengan 69%, *grade III* dengan 40%, *grade II* dengan 35%, dan *grade I* dengan 33%. Kedua, nilai *midpoint* atau titik tengah gaji di setiap *grade* juga menunjukkan peningkatan. Peningkatan tertinggi dicatatkan pada *grade V, IV, III, II, dan I* masing-masing sebesar 72%, 69%, 40%, 35%, dan 33%. Sementara itu, perubahan dalam nilai *mid to mid*, atau selisih antara *midpoint* dua

grade berturut-turut, juga terjadi di seluruh *grade* dengan perubahan terbesar pada *grade* V dan IV. Terakhir, total gaji karyawan di semua *grade* menunjukkan peningkatan, dengan kenaikan yang paling signifikan pada *grade* V, IV, dan III. Secara keseluruhan, metode *overlapping* telah terbukti berhasil meningkatkan gaji karyawan di semua *grade*, disertai dengan pelebaran *spread* gaji dan perubahan dalam nilai *midpoint* serta *mid to mid*, yang semuanya berkontribusi pada kenaikan total gaji karyawan di seluruh *grade*.

Dalam Gambar 5, disajikan Grafik *Salary Mapping* yang menggambarkan transformasi struktur gaji setelah diterapkan pembenahan dengan metode *overlapping*. Dari gambar ini, kita dapat mengetahui dampak dari penerapan metode *overlapping* terhadap peningkatan gaji di tiap *grade*, ekspansi *spread* gaji, dan modifikasi nilai *midpoint* serta *mid to mid*.



Gambar 5. Grafik *Salary Mapping* setelah dibenahi Metode *Overlapping* (Tumpang Tindih)

Dengan acuan informasi yang tercantum dalam grafik. Data pada *grade* I, terlihat jika nilai *spread* mencapai 33%, dengan gaji minimum sekitar Rp2.550.000, gaji maksimum mencapai Rp3.391.500, dan nilai *midpoint* sebesar Rp2.970.750. Pada *grade* II, nilai *mid to mid* adalah sekitar 9,40%, dengan nilai *spread* 35%, gaji minimum sekitar Rp2.765.957, gaji maksimum sekitar Rp3.734.043, dan *midpoint* sebesar Rp3.250.000. Untuk *grade* III, nilai *mid to mid* mencapai 7,69%, dengan nilai *spread* 40%, gaji minimum sekitar Rp2.916.667, gaji maksimum sekitar Rp4.083.333, dan *midpoint* sebesar Rp3.500.000. Untuk *grade* IV, nilai *mid to mid* sebesar 40,00%, dengan nilai *spread* 69%, gaji minimum sekitar Rp3.643.123, gaji maksimum sekitar Rp6.156.877, dan *midpoint* sebesar Rp4.900.000. Sedangkan pada *grade* V, nilai *mid to mid* adalah 70,41%, dengan nilai *spread* 72%, gaji minimum sekitar Rp6.139.706, gaji maksimum sekitar Rp10.560.294, dan *midpoint* sebesar Rp8.350.000. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi dengan

menggunakan metode *overlapping* dianggap cocok digunakan karena hasil nilai *mid to mid* pada setiap *grade* selalu lebih kecil daripada nilai *spread* yang telah ditetapkan.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis sistem kompensasi pada UKM SHB menggunakan metode *adhered* dan *overlapping*, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Upah yang diterima oleh *General Manager, Chef, Head Maintenance, General Admin, Tax Officer* sudah diatas UMP dan UMK Kota Denpasar, sedangkan 25 karyawan lain masih menerima upah dibawah tingkat UMP dan UMK Kota Denpasar.
2. Metode *overlapping* dipilih sebagai sistem kompensasi yang lebih efektif untuk UKM SHB karena biaya total gajinya lebih rendah dan sesuai dengan kesiapan UKM SHB untuk diimplementasikan. Selain itu, metode ini memungkinkan penyesuaian titik tengah sesuai dengan kebijakan dan kapasitas perusahaan, sehingga bisa diselaraskan dengan pendapatan perusahaan di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliyah, A. H. (2022). PERAN USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH (UMKM) UNTUK MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN MASYARAKAT. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(1), 64–72. <http://jurnal.unsil.ac.id/index.php/welfare>
- Diastuti, M. (2021). Pemberian kompensasi sebagai tolak ukur semangat kerja karyawan. *Journal FEB UNMUL*, 18(2), 248–252. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Fithriana, N., & Adi, A. (2020). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR TERPADU. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 8(2), 90–97.
- Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT BHUMYAMCA SEKAWAN JAKARTA SELATAN.
- Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (n.d.). *Kemnaker No. 1 Tahun 2017*.
- Menteri Tenagakerja dan Transmigrasi. (2003). *Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.
- Nurjanah, S., & Fauzan, R. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Pegawai "Rumah Sakit Z." *Management Business Innovation Conference*, 744–757.
- Safira Hasan, E., Wiradendi Wolor, C., & Marsofiyati. (2023). Analisis Sistem Kompensasi (Studi Kasus PT XYZ). *Jurnal Aplikasi Administrasi*, 26(2), 170–178.

- Setyawati, Y. (2020). PENTINGNYA SISTEM KOMPENSASI YANG BERSIFAT ADIL SERTA LAYAK DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA PADA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 8(2), 123–130.
- Situmorang, K., Batubara, R., & Ningsih, W. (2022). *Sistem Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik (Studi Kasus SDN 014687 Rawang Pasar IV)* (Vol. 6, Issue 1).