



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 3 Tahun 2025 Page 8387-8400

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

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

## Analisis dan Evaluasi Struktur Skala Upah (SSU) UKM Kuliner XYZ di Kabupaten Bogor Berdasarkan Metode Overlapping

Aline Amanda Rahmatika<sup>1✉</sup>, Anisya Ramadhanty<sup>2</sup>, Siti Rohmah<sup>3</sup>, Diyah Eni Nisita<sup>4</sup>,  
Novia Eka Rahmadini<sup>5</sup>

Manajemen, Institut Pertanian Bogor

Email: [alineamanda@apps.ipb.ac.id](mailto:alineamanda@apps.ipb.ac.id)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Struktur dan Skala Upah (SSU) yang adil dan terstandarisasi merupakan salah satu elemen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama di sektor Usaha Kecil dan Menengah (UKM) yang padat karya seperti industri kuliner. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem penggajian yang berlaku di UKM XYZ serta menyusun struktur gaji baru menggunakan metode *overlapping*. Hasil analisis menunjukkan bahwa struktur gaji eksisting belum proporsional, dengan ketidaksesuaian antara *mid-to-mid* dan *spread*, serta belum mencerminkan jenjang jabatan yang ideal. Setelah dilakukan pembenahan dengan metode *overlapping*, diperoleh struktur gaji baru yang lebih adil, terstandar, dan fleksibel. Nilai *spread* dan *mid-to-mid* menunjukkan konsistensi dan peningkatan yang sejalan dengan grade jabatan. Pembenahan ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja, keadilan internal, serta efisiensi pengelolaan anggaran gaji pada UKM XYZ.

Kata kunci: *Kompensasi, Metode Overlapping, Penggajian, Struktur dan Skala Upah, UKM Kuliner*

## Abstract

A fair and standardized Wage Structure and Scale (SSU) is one of the important elements in human resource management, especially in the labor-intensive Small and Medium Enterprise (SME) sector such as the culinary industry. This study aims to analyze the payroll system in place at XYZ SME and develop a new salary structure using the overlapping method. The results of the analysis show that the existing salary structure is not proportional, with a mismatch between mid-to-mid and spread, and does not reflect the ideal position level. After improvements were made using the overlapping method, a new salary structure was obtained that was more fair, standardized, and flexible. The spread and mid-to-mid values show consistency and improvement in line with the position grade. This improvement is expected to increase work motivation, internal justice, and efficiency in managing the salary budget at SME XYZ.

Keywords: *Compensation, Culinary SMEs, Overlapping Method, Payroll, Wage Structure and Scale*

## PENDAHULUAN

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) merupakan salah satu sektor usaha yang memiliki peran besar dalam perekonomian Indonesia. Sektor ini menyumbang sekitar 60% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan menyerap lebih dari 97% tenaga kerja nasional (Kemendagri 2025). Selain kontribusi ekonomi yang signifikan, UKM juga memiliki fungsi sosial yang penting. Menurut Menteri Koperasi dan UKM, UKM berperan dalam pemerataan pendapatan di kalangan masyarakat menengah ke bawah, meningkatkan kesejahteraan melalui pengurangan kemiskinan, serta menyumbang devisa negara melalui kegiatan ekspor (Amartha 2023). Dengan kata lain, keberlangsungan UKM menjadi krusial dalam mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan.

Di antara berbagai subsektor UKM, sektor kuliner merupakan salah satu yang paling dominan dan dinamis. Menurut data dari IDX (2025), subsektor kuliner menyumbang lebih dari 41% terhadap total kontribusi ekonomi kreatif nasional. Hal ini menunjukkan bahwa bisnis makanan dan minuman memiliki potensi besar dalam mendukung pertumbuhan ekonomi, terutama karena pola konsumsi masyarakat Indonesia yang tinggi terhadap produk kuliner. UKM kuliner tersebar dari skala rumahan seperti warung makan dan katering, hingga bisnis skala menengah seperti gerai modern dan franchise lokal. Karakteristik sektor ini yang padat karya menjadikannya sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusia dalam operasional harian, mulai dari produksi hingga pelayanan konsumen.

Namun, dibalik pertumbuhannya yang pesat, UKM kuliner menghadapi tantangan serius dalam aspek manajemen sumber daya manusia, terutama terkait sistem kompensasi (Putra dan Sari 2024). Banyak pelaku usaha masih mengandalkan sistem penggajian informal tanpa struktur upah yang jelas dan belum menerapkan standar sesuai regulasi, seperti

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 1 Tahun 2017 tentang struktur dan skala upah. Ketidakjelasan dalam struktur penggajian dapat menyebabkan karyawan merasa tidak dihargai, yang pada akhirnya dapat memicu ketidakpuasan dan meningkatkan tingkat turnover (Kahn 2021). Pelaku usaha yang tidak menerapkan sistem kompensasi yang terstandarisasi cenderung mengalami kesulitan dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas, karena karyawan merasa tidak ada kepastian dalam hal imbalan yang mereka terima (Lee dan Chen 2022). Sistem penggajian yang tidak transparan dan tidak sesuai dengan regulasi dapat mengakibatkan rendahnya produktivitas dan motivasi kerja, yang sangat penting bagi keberlangsungan UKM (Milkovich dan Newman 2020). Dengan demikian, kondisi ini tidak hanya berisiko menimbulkan ketidakadilan dalam pembayaran gaji, tetapi juga berdampak pada rendahnya motivasi kerja, tingginya tingkat turnover, serta sulitnya mempertahankan tenaga kerja yang kompeten (Putra dan Sari 2024).

Salah satu contoh nyata dari permasalahan ini dapat ditemukan di UKM XYZ, sebuah usaha kuliner yang telah berkembang secara komersial di Kabupaten Bogor. Meskipun omzet bisnis ini telah mencapai Rp280 juta per bulan, sistem penggajian yang diterapkan masih bersifat sederhana dan belum memiliki pembagian grade atau jenjang posisi yang jelas. Besaran gaji antar karyawan sering kali tidak memiliki dasar evaluasi yang objektif, sehingga menimbulkan ketimpangan dan rasa ketidakadilan di antara pekerja. Selain itu, ketiadaan struktur gaji yang terencana menyulitkan pemilik usaha dalam mengelola anggaran SDM secara efisien. Dalam situasi seperti ini, diperlukan pendekatan sistematis untuk membenahi sistem kompensasi agar lebih adil, transparan, dan tetap sesuai dengan kemampuan keuangan perusahaan.

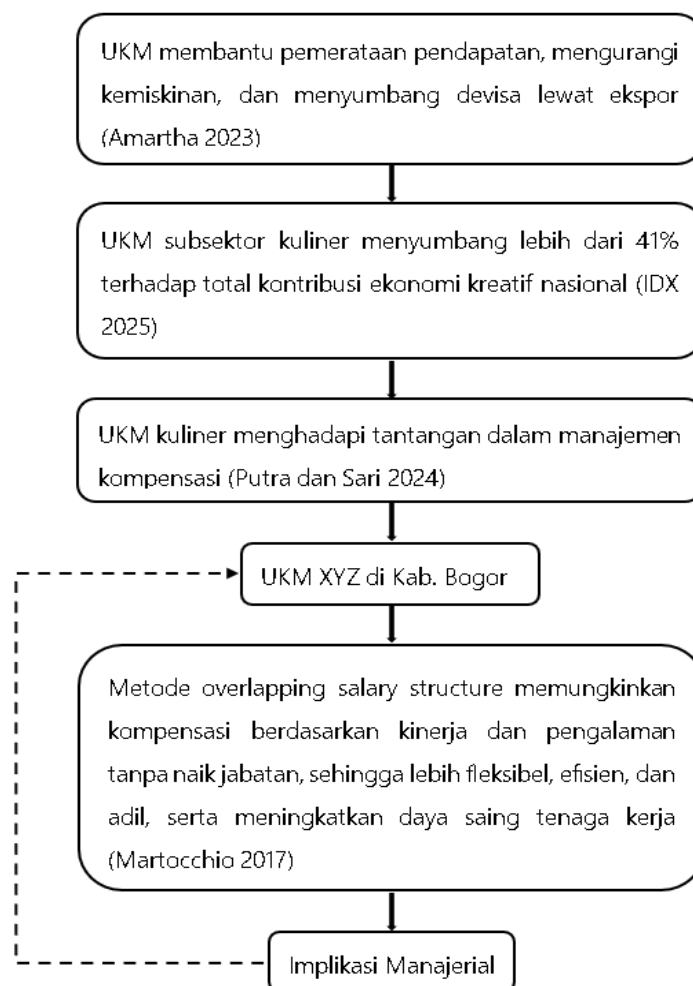
Seiring dengan meningkatnya persaingan di industri kuliner, kebutuhan akan sistem kompensasi yang adil, fleksibel, dan adaptif menjadi semakin penting. Pelaku usaha tidak hanya dituntut untuk menghasilkan produk yang kompetitif, tetapi juga harus membangun sistem internal yang mendukung keberlanjutan bisnis. Salah satu pendekatan strategis yang dapat diterapkan adalah metode *overlapping salary structure*, yaitu sistem penggajian dengan rentang gaji yang tumpang tindih antar level jabatan yang memungkinkan perusahaan untuk mempromosikan karyawan ke tingkat berikutnya tanpa menambah gaji mereka (Martocchio 2017). Pendekatan ini memberikan fleksibilitas dalam pengelolaan SDM dan efisiensi anggaran gaji (Prambodo et al., 2024). Selain itu, metode ini juga meningkatkan persepsi keadilan internal dan memperkuat daya saing tenaga kerja.

Berdasarkan urgensi tersebut, penelitian ini difokuskan pada salah satu UKM kuliner di Kabupaten Bogor, yaitu UKM XYZ, yang tengah berkembang namun menghadapi tantangan

dalam struktur penggajian yang belum terstandarisasi. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis sistem kompensasi yang saat ini berlaku, (2) menyusun struktur gaji berbasis metode *overlapping* agar setiap jenjang jabatan memiliki rentang gaji yang adil, serta (3) memastikan bahwa struktur baru tetap sejalan dengan kemampuan finansial perusahaan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari UKM XYZ. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui *in-depth interview* dengan *general manager* UKM XYZ. Data sekunder dalam penelitian ini merupakan data penunjang yang didapatkan melalui sumber literatur seperti jurnal, skripsi, dan artikel. Kerangka pemikiran dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini dilakukan pada UKM XYZ yang bergerak di bidang kuliner. Langkah awal yang dilakukan adalah identifikasi terhadap profil usaha dan struktur organisasi yang berlaku, meliputi jumlah karyawan, jabatan, serta uraian tugas dan tanggung jawab masing-masing posisi. Setelah itu, dilakukan pemetaan terhadap struktur penggajian yang sedang diterapkan di perusahaan, dengan menghimpun data terkait komponen gaji pokok dan tunjangan lainnya.

Tahap selanjutnya adalah melakukan analisis sistem kompensasi menggunakan metode *salary mapping*, yang mencerminkan hubungan antar jabatan berdasarkan rentang gaji. Hasil analisis menunjukkan adanya ketidaksesuaian, terutama dalam aspek *mid-to-mid* dan *spread* yang mengindikasikan ketimpangan internal pada struktur gaji. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, diterapkan metode *overlapping*, yaitu teknik penyusunan gaji dengan mempertimbangkan irisan antar level jabatan.

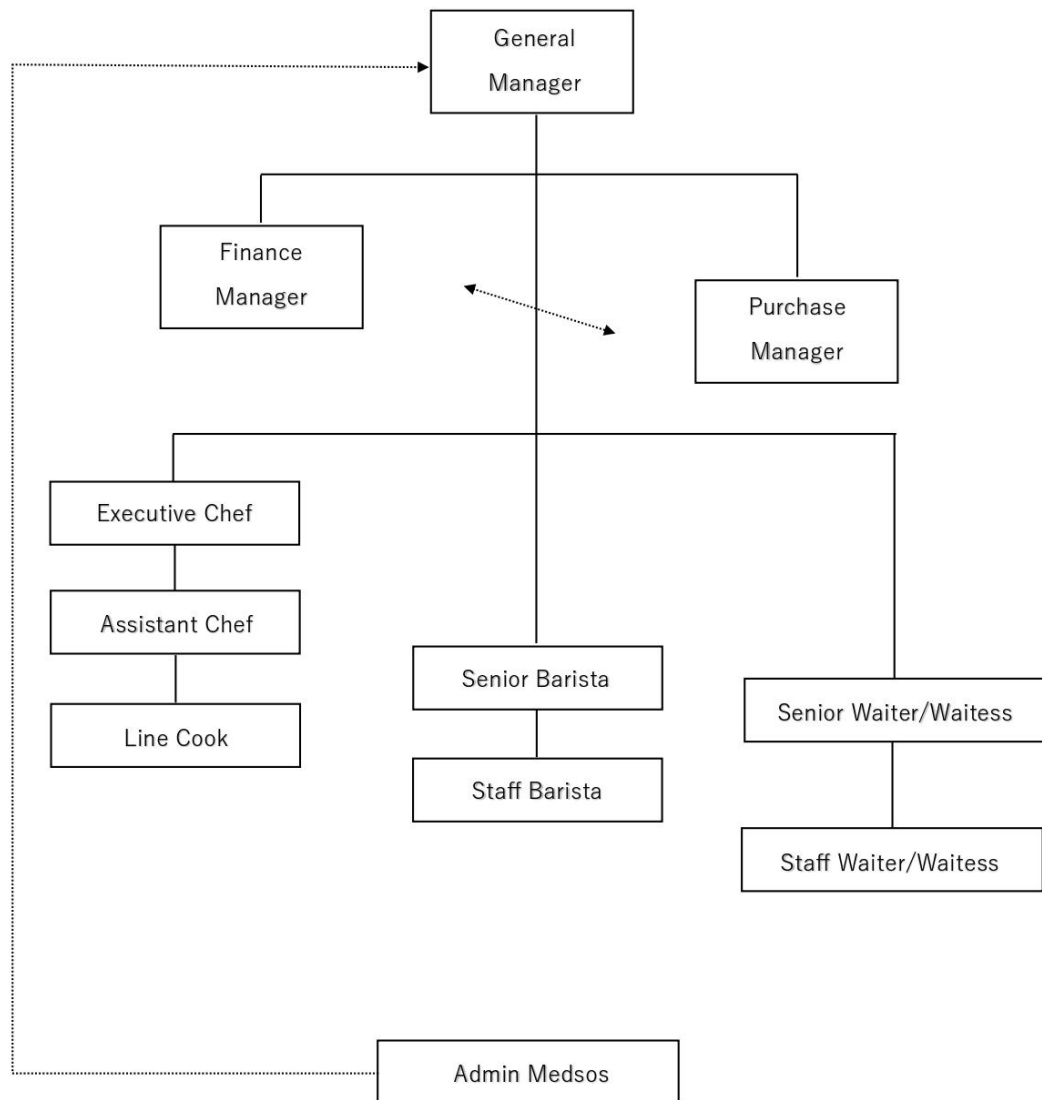
Penerapan metode ini dilakukan dengan menentukan gaji minimum dan maksimum untuk setiap *grade* jabatan, serta menghitung nilai *midpoint* untuk memperoleh struktur gaji yang lebih rasional dan adil (Akmalia *et al.* 2024). Hasil akhir dari pendekatan ini adalah pembenahan struktur gaji yang selaras dengan tanggung jawab dan posisi karyawan serta memberikan fleksibilitas dalam pengelolaan anggaran penggajian perusahaan. Sistem kompensasi yang adil dan transparan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan produktivitas (Dessler 2020). Di sisi lain, keadilan internal dalam penggajian sangat penting untuk mempertahankan talenta terbaik dalam organisasi (Armstrong 2020). Dengan sistem ini, perusahaan dapat meningkatkan keadilan internal dan eksternal dalam sistem kompensasi yang berimplikasi pada peningkatan motivasi dan retensi karyawan secara keseluruhan (Ahmad Nagib *et al.* 2024).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

UKM XYZ merupakan restoran kuliner yang menyajikan berbagai varian dimsum dan menu autentik lainnya dengan harga terjangkau di wilayah Bogor. UKM XYZ berdiri sejak 5 Juli 2024. Lokasinya yang strategis memudahkan akses bagi kendaraan yang berlalu lalang, sehingga memudahkan pengunjung untuk datang ke restoran ini.

Menu yang ditawarkan di UKM XYZ sangat beragam. Selain dimsum, restoran ini juga menyajikan hidangan lain seperti nasi, bakmi ayam, dan banyak pilihan lainnya. Dengan suasana yang nyaman, UKM XYZ memiliki berbagai area makan, termasuk ruang ber-AC di *indoor*, *semi-outdoor*, dan *outdoor*. Restoran ini dirancang untuk memenuhi berbagai kebutuhan acara, mulai dari makan santai hingga pertemuan khusus. Salah satu keunggulan

UKM XYZ adalah jam operasionalnya yang buka 24 jam setiap hari, memungkinkan pelanggan menikmati hidangannya kapan saja, baik di pagi, siang, malam, maupun dini hari. UKM XYZ saat ini memiliki karyawan sebanyak 27 orang dengan jabatan yang ada yaitu *general manager, finance manager, purchase manager, executive chef, assistant chef, senior barista, senior waiter/waitress, line cook, staff barista, staff waiter/waitress*, dan admin medsos yang strukturnya dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2 Struktur Organisasi UKM XYZ

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen UKM XYZ diketahui bahwa omzet bulanan UKM XYZ berkisar di angka Rp280.000.000,-. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, sistem kompensasi yang diterapkan masih mengandalkan pemetaan gaji (*salary mapping*) berdasarkan jabatan yang ada. Adapun tabel pemetaan gaji *existing* dari UKM XYZ sebagai berikut.

Tabel 1 *Salary mapping gaji existing*

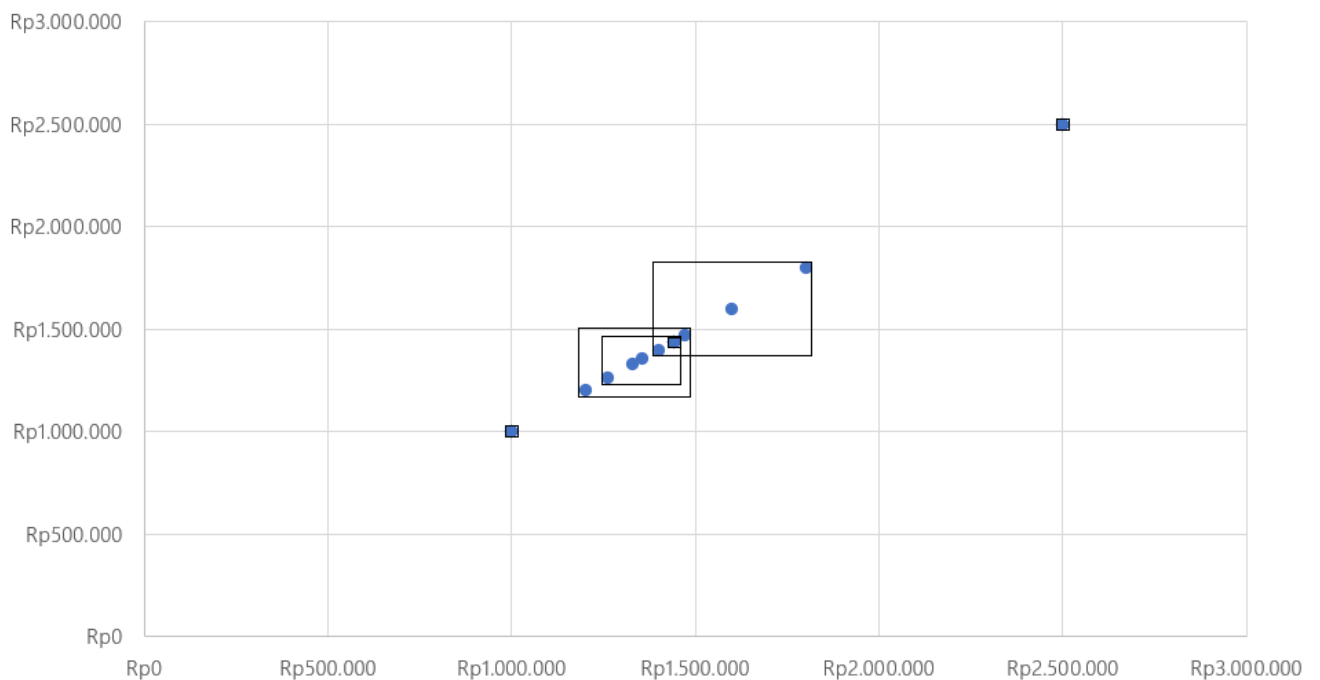
Jabatan	Grade	Total Person	Total Salary	Actual				
				Min	Average	Max	Mid to Mid	Spread
General Manager	6	1	Rp2.500.000	Rp2.500.000	Rp2.500.000	Rp2.500.000	56,25%	0,00%
Finance Manager	5	1	Rp3.200.000	Rp1.800.000	Rp1.600.000	Rp1.800.000	11,11%	28,57%
Purchase Manager		1						
Head Chef	4	1	Rp1.440.000	Rp1.440.000	Rp1.440.000	Rp1.440.000	6,19%	0,00%
Assistant Chef	3	3	Rp13.560.000	Rp1.290.000	Rp1.356.000	Rp1.440.000	2,02%	14,29%
Senior Barista		3						
Senior Waiter/Waitress		4						
Line Cook	2	5	Rp15.950.000	Rp1.200.000	Rp1.329.167	Rp1.470.000	32,92%	22,50%
Staff Barista		2						
Staff Waiter/Waitress		5						
Admin Medsos	1	1	Rp1.000.000	Rp1.000.000	Rp1.000.000	Rp1.000.000		0,00%

Berdasarkan pemetaan di atas, masing-masing jabatan di UKM XYZ diklasifikasikan ke dalam *grade* jabatan. *Grade 1* memuat jabatan admin medsos, *grade 2* memuat jabatan staff waiter/waitress, staff barista, dan line cook, *grade 3* memuat jabatan senior waiter/waitress, senior barista, dan assistant chef, *grade 4* memuat jabatan head chef, *grade 5* memuat jabatan purchase manager dan finance manager, *grade 6* memuat jabatan general manager.

Dapat diamati dari tabel *salary mapping* gaji existing, ditemukan bahwa kondisi penggajian di UKM XYZ saat ini masih belum mencapai titik ideal. Penilaian terhadap kondisi ini didasarkan pada beberapa kriteria utama. Nilai *mid-to-mid* seharusnya lebih kecil dari nilai *spread*. Namun, pada Tabel 1, khususnya pada bagian 2 hingga *grade 6*, nilai *mid-to-mid* justru lebih besar atau hampir setara dengan *spread*, yang menandakan bahwa perbedaan gaji antar posisi *grade* tidak signifikan. Hal ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan dalam distribusi gaji. Kedua, nilai *mid-to-mid* dan *spread* tidak

menunjukkan peningkatan yang sejalan dengan kenaikan *grade* yang mengindikasikan ketidakkonsistenan dalam struktur penggajian. Ketiga, terdapat *gap* yang cukup jauh antara gaji minimum pada suatu *grade* dengan gaji maksimum pada *grade* sebelumnya yang menyebabkan terjadinya tumpang tindih antar *grade*. Interpretasi lebih lanjut mengenai pola distribusi gaji existing dapat dilihat pada Gambar 3 yang memvisualisasikan grafik pemetaan gaji saat ini di UKM XYZ.

*Mapping Salary* Sebelum Pembenaan Gaji



Gambar 3 Grafik *salary mapping* sebelum pembenaan

Berdasarkan Gambar 3 grafik *salary mapping* sebelum pembenaan pada UKM XYZ menunjukkan bahwa persebaran gaji antar jabatan belum merata dan belum mencerminkan struktur dan skala upah yang ideal. Terlihat bahwa posisi antar *grade* tidak saling berhimpitan maupun bertumpuk dan masih terdapat jarak (*gap*) yang tidak proporsional antar *grade*. Hal ini mencerminkan ketidaksesuaian dalam pemberian upah berdasarkan nilai jabatan (*job value*) yang seharusnya menjadi dasar penyusunan struktur gaji. Beberapa titik gaji berada jauh dari kelompok jabatan lainnya dan terdapat ketidaksesuaian yang menunjukkan bahwa terdapat jabatan dengan nilai pekerjaan yang serupa namun menerima kompensasi yang berbeda.

Ketidakteraturan tersebut menunjukkan perlunya dilakukan evaluasi dan pembenaan struktur serta skala upah yang lebih sistematis. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan adalah metode *overlapping*, yang mempertimbangkan prinsip keadilan serta disesuaikan dengan kemampuan finansial UKM. Metode ini dimulai dengan

menentukan gaji minimum baru untuk tiap *grade*, menetapkan nilai *spread*, dan menghitung gaji maksimum dengan rumus:

$$\text{Gaji maksimum} = (\text{Gaji minimum} \times \text{spread}) + \text{Gaji minimum}$$

Setelah menghitung gaji maksimum, langkah selanjutnya yaitu menetapkan *midpoint* dan *mid-to-mid* untuk menyusun struktur dan skala gaji yang proporsional, adil, dan transparan. Hasil dari proses pembenahan tersebut kemudian dituangkan dalam *salary mapping* setelah pembenahan sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 2 berikut.

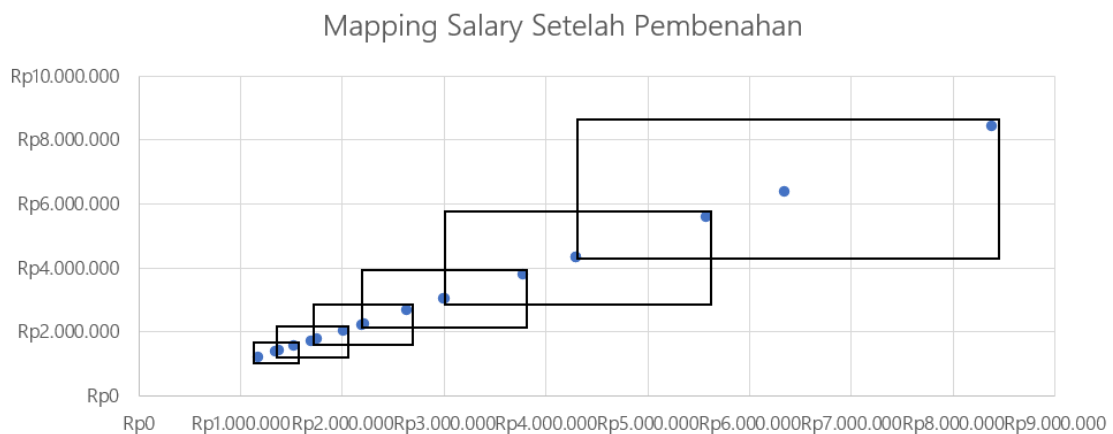
Tabel 2 *Salary mapping* setelah pembenahan

Jabatan	Grade	Total Person	New Salary Structure			Increase & Spread	
			Min	Midpoint	Max	Mid to Mid	Spread
General Manager	6	1	Rp4.305.085	Rp6.350.000	Rp8.394.915	47,67%	95,00%
Finance Manager	5	1	Rp3.017.544	Rp4.300.000	Rp5.582.456	43,33%	85,00%
Purchase Manager		1					
Head Chef	4	1	Rp2.222.222	Rp3.000.000	Rp3.777.778	36,36%	70,00%
Assistant Chef	3	3	Rp1.760.000	Rp2.200.000	Rp2.640.000	29,41%	50,00%
Senior Barista		3					
Senior Waiter		4					
Line Cook	2	5	Rp1.387.755	Rp1.700.000	Rp2.012.245	25,93%	45,00%
Staff Barista		2					
Staff Waiter/Waitress		5					
Admin Medsos	1	1	Rp1.173.913	Rp1.350.000	Rp1.526.087		30,00%

Berdasarkan Tabel 2, hasil pembenahan menggunakan metode *overlapping* pada UKM XYZ menunjukkan bahwa penyusunan gaji telah mengikuti prinsip penyusunan struktur upah yang lebih sistematis, adil, dan proporsional. Dari tabel terlihat bahwa nilai *mid-to-mid* di setiap *grade* sudah berada di bawah nilai *spread*, yang menunjukkan bahwa rentang kenaikan antar *grade* sudah sesuai dengan prinsip dasar dalam penyusunan skala upah. Selain itu, nilai *spread* dan *mid to mid* juga menunjukkan tren peningkatan seiring naiknya *grade*. Hal ini mencerminkan bahwa semakin tinggi level jabatan, maka semakin besar pula tanggung jawab yang diemban dan semakin lebar pula rentang gaji yang tersedia untuk memberikan fleksibilitas dan insentif kepada karyawan di level tersebut.

Sebagai contoh, pada jabatan *general manager (Grade 6)*, nilai *spread* mencapai 95% dengan *mid to mid* sebesar 47,67%, sementara pada jabatan *staff barista (Grade 2)*, nilai *spread* hanya 45% dengan *mid-to-mid* sebesar 25,93%. Kesesuaian pola ini menggambarkan struktur upah yang progresif, adil secara internal, dan dapat mendorong motivasi karyawan.

Dengan pembenahan ini, perusahaan tidak hanya memperjelas struktur upah berdasarkan *job value* dan kontribusi karyawan, tetapi juga menciptakan sistem penggajian yang dapat digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan strategis di masa mendatang, termasuk dalam perencanaan karir, promosi, dan pengembangan SDM.



Gambar 4 Grafik *salary mapping* setelah pembenahan

Berdasarkan Gambar 4 grafik *salary mapping* setelah pembenahan pada UKM XYZ menunjukkan bahwa persebaran gaji antar jabatan sudah merata dan sudah mencerminkan struktur dan skala upah yang ideal. Terlihat bahwa posisi antar *grade* saling tumpang tindih (*overlapping*) dan memiliki jarak (*gap*) yang sudah proporsional antar *grade*. Hal ini mencerminkan kesesuaian dalam pemberian upah berdasarkan nilai jabatan (*job value*) yang menjadi dasar penyusunan struktur gaji. Beberapa titik gaji berdekatan dengan kelompok

jabatan lainnya yang menunjukkan bahwa posisi dengan nilai pekerjaan yang sebanding telah memperoleh kompensasi dalam kisaran gaji yang relatif serupa.

Tabel 3 Daftar gaji baru setelah pembenahan

NEW SALARY STRUCTURE				
GRADE	JOB TITLE	GAJI POKOK LAMA	PRESENTASE	GAJI BARU
6	General Manager	Rp2.500.000		Rp4.305.085
5	Finance Manager	Rp1.800.000	22,22%	Rp3.688.109
	Purchase Manager	Rp1.400.000		Rp3.017.544
4	Head Chef	Rp1.440.000		Rp2.222.222
3	Assistant Chef 1	Rp1.440.000	2,08%	Rp1.998.666
	Assistant Chef 2	Rp1.410.000	1,42%	Rp1.957.876
	Assistant Chef 3	Rp1.410.000	1,42%	Rp1.957.876
	Senior Barista 1	Rp1.390.000	7,19%	Rp1.930.494
	Senior Barista 2	Rp1.390.000	7,19%	Rp1.930.494
	Senior Barista 3	Rp1.390.000	7,19%	Rp1.930.494
	Senior Waiter/Waitress 1	Rp1.290.000	2,33%	Rp1.800.930
	Senior Waiter/Waitress 2	Rp1.290.000	2,33%	Rp1.800.930
	Senior Waiter/Waitress 3	Rp1.290.000	2,33%	Rp1.800.930
	Senior Waiter/Waitress 4	Rp1.260.000		Rp1.760.000
2	Line Cook 1	Rp1.470.000	4,08%	Rp1.683.583
	Line Cook 2	Rp1.410.000	3,55%	Rp1.617.560
	Line Cook 3	Rp1.410.000	3,55%	Rp1.617.560
	Line Cook 4	Rp1.350.000	6,67%	Rp1.550.761
	Line Cook 5	Rp1.350.000	6,67%	Rp1.550.761

NEW SALARY STRUCTURE				
GRADE	JOB TITLE	GAJI POKOK LAMA	PRESENTASE	GAJI BARU
	Staff Barista 1	Rp1.360.000	0,74%	Rp1.562.164
	Staff Barista 2	Rp1.360.000	0,74%	Rp1.562.164
	Staff Waiter/Waitress 1	Rp1.260.000	4,76%	Rp1.453.839
	Staff Waiter/Waitress 2	Rp1.260.000	4,76%	Rp1.453.839
	Staff Waiter/Waitress 3	Rp1.260.000	4,76%	Rp1.453.839
	Staff Waiter/Waitress 4	Rp1.260.000	4,76%	Rp1.453.839
	Staff Waiter/Waitress 5	Rp1.200.000		Rp1.387.755
1	Admin Medsos	Rp1.000.000		Rp1.173.913
TOTAL				Rp51.623.225

Tabel 3 menunjukkan struktur gaji yang telah diperbaiki berdasarkan prinsip keadilan dan kemampuan finansial perusahaan. Secara umum, pembenahan ini menghasilkan struktur gaji yang lebih proporsional, terstandar, dan mencerminkan jenjang jabatan secara lebih jelas. Kenaikan gaji diberikan secara bertahap, dengan persentase yang disesuaikan berdasarkan posisi awal gaji masing-masing karyawan. Jabatan dengan tanggung jawab lebih tinggi dan *grade* yang lebih besar memperoleh penyesuaian gaji yang lebih signifikan, sedangkan jabatan pada level operasional diberikan penyesuaian yang tetap berada dalam rentang yang wajar. Struktur ini tidak hanya membantu menyeimbangkan kesenjangan antar jabatan, tetapi juga menjadi acuan yang lebih transparan dalam pengelolaan upah. Dengan total biaya gaji yang telah dihitung ulang, struktur ini diharapkan mampu meningkatkan kepuasan karyawan sekaligus menjaga keberlanjutan finansial perusahaan.

#### SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan evaluasi, dapat disimpulkan bahwa struktur gaji yang diterapkan pada UKM XYZ sebelum pembenahan masih belum ideal dan menunjukkan ketimpangan. Hal ini terlihat dari nilai mid-to-mid yang lebih tinggi atau hampir setara dengan spread, serta ketidakteraturan dalam distribusi upah antar jabatan. Melalui

pendekatan metode overlapping, dilakukan penyusunan ulang struktur dan skala gaji dengan mempertimbangkan keadilan dan kemampuan finansial perusahaan. Hasil pembedaan menunjukkan bahwa struktur gaji baru telah lebih proporsional, dengan nilai spread dan mid-to-mid yang sesuai dan meningkat seiring dengan kenaikan grade. Sistem ini diharapkan dapat menjadi dasar pengelolaan kompensasi yang lebih transparan, adil, serta mendukung keberlanjutan dan kinerja SDM secara menyeluruh di UKM XYZ.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Akmalia, A., Adha, C. A., Handayani, E., Elysia, L., Firsta, S., & Kartika, L. (2024). Analisis Sistem Kompensasi Menggunakan Metode Salary Mapping Adhered Dan Overlapping Pada UKM XYZ. *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 3(02).
- Amartha. (2024, Maret 2). *Kontribusi dan peran ukm dalam perekonomian Indonesia*. Amartha. <https://amartha.com/en/blog/work-smart/kontribusi-dan-peran-umkm-dalam-perekonomian-indonesia/>
- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's Handbook of Reward Management Practice*. Kogan Page.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Fauziah, N. (2022, Juni 23). *Sumbang Rp455 T ke PDB Indonesia, Wamen Angela dukung pengembangan industri kuliner di RI*. IDX. <https://www.idxchannel.com/economics/sumbang-rp455-t-ke-pdb-indonesia-wamen-angela-dukung-pengembangan-industri-kuliner-di-ri>
- Kahn, S. (2021). *The Role of Fair Compensation in Employee Retention: A Study of SMEs*. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(2), 123-135.
- Lee, J., & Chen, Y. (2022). *Compensation Strategies and Employee Performance in Small Enterprises*. *Journal of Small Business Management*, 60(1), 45-67.
- Limanseto, H. (2025, Januari 30). *Pemerintah dorong UMKM naik kelas, tingkatkan kontribusi terhadap ekspor Indonesia*. Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI. <https://www.ekon.go.id/publikasi/detail/6152/pemerintah-dorong-umkm-naik-kelas-tingkatkan-kontribusi-terhadap-ekspor-indonesia>.
- Martocchio, J. J. (2017). *Strategic compensation: A human resource management approach* (Ninth edition). Pearson.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2020). *Compensation*. McGraw-Hill Education.
- Nagib, A., Nafis, K. P., Kartika, L., Fadlan, M. A. R., Almunawar, M. I., & Junior, R. G. P. (2024). Analisis Sistem Kompensasi Berdasarkan Salary Mapping Adhered dan Overlapping Pada Ukm Xyz. *Karunia: Jurnal Hasil Pengabdian Masyarakat Indonesia*, 3(2), 77-89.

<https://doi.org/10.58192/karunia.v3i2.2177>

Naufal Eryogia, K., Mustika Rochmasari, L., Akram Ahmad, M., Faris Nirwan, M., Putri Purhadi, S., & Kartika, L. (2023). Evaluasi Struktur dan Skala Upah (SSU) UKM PT XYZ Berdasarkan Metode Skala Ganda Berurutan dan Skala Ganda Tumpang Tindih. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(3), 1963–1977.

<https://doi.org/10.52644/joeb.v12i3.250>

Prambodo, H. F., Syafiq, M. F., Kurniawan, R. N., Solihin, M. F. N., Utomo, P. D., & Kartika, L. (2024). Analisis Dan Perancangan Sistem Kompensasi UKM XYZ Dengan Metode Adhered Dan Overlapping Berbasis Job Value. *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 3(02).

Putra, S. A., & Sari, A. K. (2024). Analisis Sumber Daya Manusia Pada Usaha Kecil Menengah Sektor Kuliner di Kota Medan. *JUMANSI: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Medan*, 6(4), 22–26.