
ANALISIS PERANCANGAN SISTEM KOMPENSASI BERBASIS JOB VALUE PADA UMKM SANG SURYA

Oleh

Rudi Triyono¹, Rafi Ghani Razak², Zalifa Reyhan Dzikria Rahman³, Linda 'Ainaton Syafa'ah⁴, Nabilah Nur Afifah⁵

Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas IPB

Email: ¹rt26xiia4rudi@apps.ipb.ac.id, ²zalreydzt21dzikria@apps.ipb.ac.id,

³rafirghani@apps.ipb.ac.id, ⁴lindasyafaah@apps.ipb.ac.id,

⁵nabilahafifah@apps.ipb.ac.id

Article History:

Received: 15-10-2021

Revised: 19-11-2021

Accepted: 22-11-2021

Keywords:

Biaya, Gaji, Sang Surya, UMKM

Abstract: Usaha Kecil Menengah (UKM) memiliki peluang yang besar untuk menjadi pilar ekonomi kerakyatan. Oleh karena itu, dibutuhkan perancangan sistem kompensasi yang sesuai dengan pertimbangan 3P agar UKM dapat terus bersaing dengan kompetitor sejenisnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sistem pemberian upah oleh UKM Sang Surya dengan rancangan sistem berdasarkan pada nilai pekerjaan (job value). Data yang digunakan berupa data primer dan sekunder. Data primer berasal dari penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder berasal dari sumber-sumber yang relevan dengan topik penelitian. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan salary mapping. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) keseluruhan karyawan Sang Surya memiliki pengeluaran di bawah UMK; (2) Tidak ada karyawan yang menerima upah di bawah pengeluaran KHL; (3) Upah yang diterima karyawan dibandingkan dengan pengeluaran KHLnya dapat terpenuhi dengan syarat upah minimum sebesar Rp1,472,823 yang merupakan rata-rata pengeluaran 24 responden untuk memenuhi kebutuhan hidupnya; (4) terjadi kenaikan biaya gaji sebesar 17.71% menggunakan perhitungan pemetaan gaji overlapping; (5) sistem salary structure yang paling efektif untuk diterapkan pada UKM Sang Surya adalah sistem overlapp.

PENDAHULUAN

Usaha Kecil Menengah (UKM) memiliki peluang yang besar untuk menjadi pilar ekonomi kerakyatan. Hal ini dikarenakan UKM dapat menjadi wadah yang baik bagi penciptaan lapangan pekerjaan dengan rata-rata kontribusi terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia sebesar 50% sejak tiga tahun terakhir (Soetjipto, 2020). Upaya

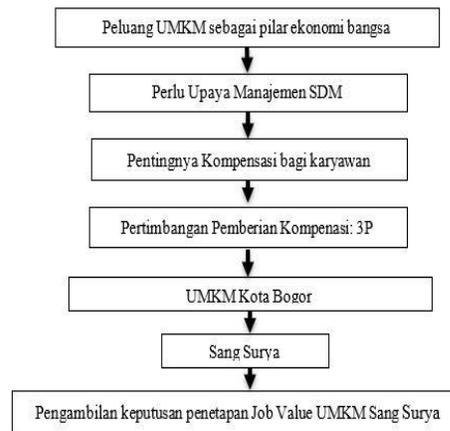
maksimalisasi UKM hendaknya didukung atas pengelolaan SDM seperti pemberian kompensasi yang mencukupi kebutuhan pegawai sehingga peran UKM sebagai tulang punggung perekonomian nasional dapat tercapai (Sedyastuti, 2018). Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat 30 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Kompensasi atau biasa disebut sebagai gaji dan upah merupakan suatu ukuran yang dinilai sangat penting bagi karyawan. Kompensasi yang layak dapat menjadi pendorong bagi karyawan agar bekerja secara giat dan bertanggung jawab (Hidayat, 2015). Rumere (2016) mengemukakan bahwa manajemen kompensasi merupakan proses yang membantu organisasi untuk mencapai sasaran melalui upaya pengembangan dan penerapan kebijakan, motivasi, dan komitmen, agar dapat mempertahankan orang yang diperlukan. Pertimbangan dalam pemberian kompensasi harus mencakup 3P yang terdiri atas *pay for person*, *pay for position*, dan *pay for performance*. Ketiga hal tersebut perlu untuk dipertimbangkan karena motivasi dan kinerja karyawan erat kaitannya dengan pemberian kompensasi yang diberikan (Hadiyatno, 2012). Oleh sebab itu, UKM memerlukan sistem kompensasi yang sesuai agar dapat terus melangsungkan usahanya.

Penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi pemberian upah oleh UKM Sang Surya dengan rancangan sistem berdasarkan pada nilai pekerjaan (*job value*). Menurut Regina dan Kartika (2016), analisis jabatan yang tepat pada setiap posisi yang ada dalam perusahaan dapat dilakukan berdasarkan perancangan *job value*. Kegiatan analisis jabatan akan menghasilkan hasil evaluasi *job grading* (level jabatan). Penelitian ini berfokus pada perancangan sistem kompensasi dengan menggunakan beberapa faktor kompensasi dengan target karyawan UKM Sang Surya.

METODE PENELITIAN

Karya tulis ini ditulis dan dirumuskan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Analisis deskriptif dilakukan dengan tujuan untuk menginterpretasikan dan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, serta disajikan dalam bentuk informasi yang lebih ringkas (Istianto, 2010). Analisis ini ditujukan untuk mendeskripsikan obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya dengan membuat kesimpulan yang berlaku umum (Sugiyono, 2012). Tahapan penulisan yang digunakan pada karya tulis ini terdiri dari penentuan kerangka pemikiran, gagasan, persiapan data, pengolahan serta analisis data, penarikan kesimpulan dan saran, serta rumusan solusi. Tahapan pembuatan karya tulis ini dapat dilihat pada kerangka berpikir pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini dilaksanakan di UKM Sang Surya yang beralamat di Cikaret, Bogor Selatan, Kota Bogor, Provinsi Jawa Barat, dengan mengambil populasi dari seluruh karyawan umkm Sang Surya. Waktu pelaksanaan Penelitian dilaksanakan pada bulan Agustus sampai September 2021. Tahap pengumpulan data dan teori merupakan tahapan yang bertujuan untuk menemukan data dan informasi yang memiliki relevansi dengan topik permasalahan yang dibahas. Data pada karya tulis ini bersumber dari data primer berupa hasil wawancara beserta sekunder berupa studi pustaka seperti buku, jurnal, hasil penelitian, dan skripsi.

Data yang telah terkumpul yang berasal dari hasil wawancara dan penyebaran kuesioner kemudian diolah dan dianalisis. Metode pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan software microsoft excel 2016. Hasil pengolahan dan analisis data yang digunakan untuk menyusun rancangan sistem kompensasi berbasis job value pada UMKM Sang Surya yaitu menggunakan analisis deskriptif, analisis jabatan, analisis given system method, dan pemetaan gaji (salary mapping).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum UKM Sang Surya

Sang Surya merupakan UKM yang bergerak dibidang perdagangan grosir dan eceran yang terletak di Kota Bogor, Provinsi Jawa Barat. UKM yang menjual produk berupa fashion yang berfokus pada fashion anak ini memiliki 24 tenaga kerja dan sudah berdiri sejak tahun 2019. UKM Sang Surya memiliki visi yaitu menjadi perusahaan yang dipercaya dengan kualitas yang baik dan harga terjangkau serta pelayanan yang profesional. Misi dari UKM Sang Surya yaitu menyediakan produk fashion dengan harga terjangkau, memberikan layanan produk pakaian terbaik kepada setiap pelanggan, dan membentuk karyawan yang jujur, sigap, dan profesional. Untuk mencapai visi dan misi tersebut, diperlukan adanya langkah untuk mencapai tujuannya. Tujuan dari UKM Sang Surya itu sendiri yaitu memperoleh penghasilan yang besar, menciptakan lapangan pekerjaan baru, dan membantu meningkatkan perekonomian. Mereka juga memiliki budaya kerja dengan lingkungan yang produktif, keterbukaan komunikasi antar karyawan, membentuk sistem pelayanan yang profesional, dan saling membentuk kerja sama yang baik antar karyawan.

Analisis Karakteristik Responden

Responden untuk survey data gaji dalam penelitian berasal dari karyawan Sang Surya

Bogor yang terdiri dari rumpun jabatan kepala toko, admin keuangan, kasir, SPG, dan Staff Pergudangan. Responden yang diteliti sebanyak 24 responden. Karakteristik responden didapat adalah jenis kelamin, usia dan lama bekerja. Hasil survei tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

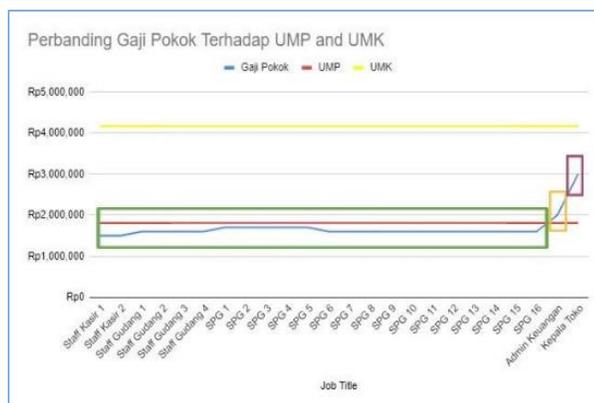
Jabatan	Jenis Kelamin		Usia (tahun)			Lama Bekerja (Bulan)		
	Pria	Wanita	<20	20-25	>25	<6	7-12	>13
Kepala Toko	1	0	0	0	1	0	0	1
Admin Keuangan	1	0	0	1	0	0	0	1
Staff Kasir	0	2	1	1	0	0	0	2
Staff Gudang	4	0	0	4	0	0	2	2
SPG	2	14	2	12	2	2	6	8
Jumlah	8	16	3	18	3	2	8	14

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh hasil bahwa karyawan pria berjumlah 8 orang dan karyawan wanita berjumlah 16 orang. Karyawan pria terdapat pada posisi jabatan kepala toko, admin keuangan, staf gudang, dan SPG. Sedangkan karyawan wanita mendominasi jabatan SPG dan staf kasir dikarenakan posisi jabatan tersebut tidak membutuhkan fisik yang kuat dan pekerjaan yang dilakukan tidak tergolong pekerjaan berat. Hasil survei berikutnya adalah karakteristik usia, diperoleh bahwa jumlah karyawan yang berusia dibawah 20 tahun sebanyak 3 orang, rentang usia antara 20 tahun dan 25 tahun sebanyak 18 orang, dan berusia di atas 25 tahun sebanyak 3 orang. Karyawan paling banyak berusia di antara 20 tahun dan 25 tahun. Hal tersebut dikarenakan mayoritas pekerjaan harus dilakukan pegawai dengan cekatan dan penuh inisiatif. Sehingga dibutuhkan karyawan pada rentang usia tersebut yang diprediksikan sebagai usia produktif dalam bekerja. Hasil survei yang terakhir adalah lama bekerja. Diperoleh karyawan yang bekerja kurang dari 6 bulan sebanyak 2 orang, yang bekerja antara 7 sampai 12 bulan sebanyak 8 orang, dan yang bekerja di atas 13 bulan sebanyak 14 orang. Kebanyakan karyawan bekerja pada rentang waktu diatas 13 bulan, hal ini dikarenakan rata-rata karyawan bertahan di UKM Sang Surya ini dari sejak awal berdiri yaitu selama 3 tahun.

Analisis Gaji terhadap UMK dan UMP

Berikut ini merupakan gambar perbandingan gaji karyawan UKM Sang Surya dengan UMK Kota Bogor dan UMP Jawa Barat.



Gambar 2. Ilustrasi perbandingan gaji terhadap UMK dan UMP

Berdasarkan gambar 2, terlihat bahwa hanya ada 2 orang karyawan UKM Sang Surya yang memperoleh gaji di atas nilai UMP Jawa Barat, yaitu kepala toko dan admin keuangan. Sedangkan 22 orang karyawan lainnya memperoleh gaji di bawah nilai UMP Jawa Barat. Kemudian terlihat juga bahwa gaji yang diterima oleh seluruh karyawan UKM Sang Surya masih berada di bawah nilai UMK Kota Bogor. Oleh karena itu, perlu dilakukan perbaikan sistem kompensasi agar karyawan UKM Sang Surya mendapatkan gaji yang layak dan sesuai dengan jabatannya.

Job Grading dan Job Value

Job Grading merupakan suatu teknik atau metode yang ditujukan untuk menentukan dan menetapkan perbedaan diantara posisi jabatan dan tingkat pemberian pembayaran dalam sebuah organisasi (Masidah, 2013). Penggunaan job grading erat kaitannya dengan tabel gaji yang mempresentasikan antara kelas jabatan (grade) dan data serta informasi gaji yang termuat. Hal yang perlu diperhatikan dalam proses job grading adalah memastikan bahwa adanya range atau jarak terhadap masing-masing jabatan tersebut. Dalam tahap job grading terdapat dua metode yang dapat dilakukan yaitu metode given system dan metode min max. Di bawah ini akan dijelaskan informasi mengenai metode penyusunan tabel gaji (job grading)

Metode Given System

Menentukan jarak antar grade untuk memperoleh grade yang diinginkan dan batasan grade dapat diperoleh dengan rumus:

$$\text{Jarak antar grade} = (\text{nilai max} - \text{nilai min}) / (\text{jumlah grade yang diinginkan})$$

Selanjutnya dalam menentukan grade awal pada nilai minimum dan grade di atasnya sama dengan rumus di atas. Begitu pula untuk kolom selanjutnya mengikuti cara tersebut.

Tabel 2. Metode Given System

No	Jabatan	$\Sigma N \times B$ (Job Value)	Given Range		GRADE GIVEN
1	Kepala Toko	699.0	641	69 9	III
2	Admin Keuangan	600.3	582	64 1	II

3	SPG	559.1	524	582	I
4	Staff Kasir	545.4			
5	Staff Pergudangan	523.9			

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Berdasarkan hasil data pada tabel jika jumlah grade ada 3 maka selisih nilai maksimum dan nilai minimum adalah $(699-523,9) = 175,1$. Grade pertama ialah 524 – 582, grade kedua 582 – 641, dan grade ketiga adalah 641 – 699.

Pemetaan Gaji (Salary Mapping)

Pemetaan gaji atau salary mapping adalah tahap yang dilakukan untuk mengetahui persentase range spread dan mid to mid gaji dari satu jabatan ke jabatan yang lain. Berikut ini rumus dan langkah dalam membuat salary mapping dimana untuk memperoleh average nilai range spread dan mid to mid.

$$\text{Average} = \frac{\text{Total gaji pada suatu jabatan}}{\text{Total karyawan pada suatu jabatan}}$$

Setelah mendapatkan nilai *average* maka selanjutnya mencari nilai *range spread* dan *mid to mid* dengan rumus:

$$\text{Range Spread} = \frac{\text{Batas max gaji} - \text{Batas min gaji}}{\text{Batas min gaji pada level jabatan}}$$

$$\text{Mid to Mid} = \frac{\text{Gaji mid A} - \text{Gaji mid B}}{\text{Gaji mid B}}$$

Setelah nilai range spread dan mid to mid ditemukan langkah selanjutnya yaitu membandingkan nilai range spread dan mid to mid. Kondisi struktur gaji yang baik adalah ketika nilai mid to mid tidak lebih besar dari nilai range spread atau mid to mid lebih kecil dari range spread. Jika mid to mid lebih besar maka dapat dikatakan struktur gaji tidak relevan dan harus dilakukan pembenahan. Pembenahan struktur gaji dapat dilakukan dengan metode Adhered (berhimpit) dan Overlapping (tumpang tindih). Langkah tersebut dilakukan dengan tujuan untuk mencapai keadilan dan keidealan di dalam suatu perusahaan agar karyawan merasa puas dan kinerja meningkat.

Tabel 3. Salary Mapping

SALARY MAPPING AWAL

No	Jabatan	Grade	Total Person	Total Salary	Actual			Actual		Ket
					Minimum	Average	Maximum	Mid to Mid	Spread	
1	Kepala Toko	III	1	Rp3,000,000	Rp3,000,000	Rp3,000,000	Rp3,000,000	50.00%	0.00%	x
2	Admin Keuangan	II	1	Rp2,000,000	Rp2,000,000	Rp2,000,000	Rp2,000,000	23.94%	0.00%	x
3	Staff	I	22	Rp35,500,000	Rp1,500,000	Rp1,613,636	Rp1,700,000		13.33%	v

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Keterangan:

x = tidak ideal

v = sudah ideal

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan hasil pemetaan gaji (salary mapping) bahwa kondisi penggajian saat ini tidak ideal karena masih terdapat kondisi dimana nilai mid to mid memiliki nilai lebih besar dari nilai range spread dan perbedaannya terlalu jauh dari ketentuan interval yang telah ditetapkan sehingga tidak relevan. Oleh karena itu ada pembenahan struktur gaji yang baru agar tercapai keadilan internal.

Compensable Factor

Penelitian ini menggunakan sepuluh jenis compensable faktor berupa pendidikan, pengalaman, analisis dan pemecahan masalah, perencanaan atau koordinasi, membimbing atau menasehati orang lain, kemandirian atau otonomi jabatan, penyampaian layanan/ jasa, komunikasi, usaha fisik, serta integritas.

Sistem Kompensasi Adhered (Berhimpit)

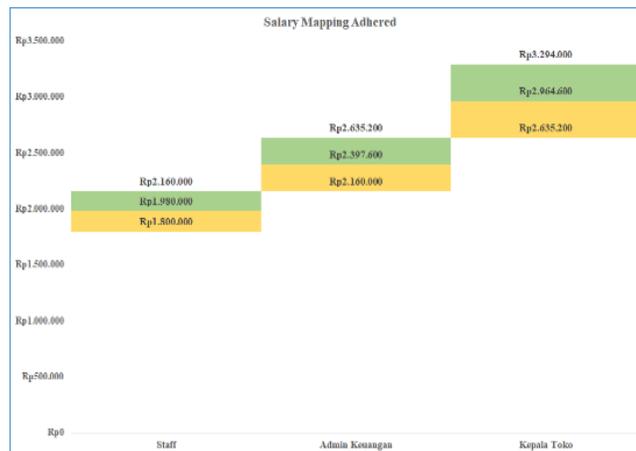
Berikut ini merupakan hasil pembenahan gaji menggunakan metode Adhered (berhimpit).

Tabel 4. Pembenahan gaji dengan metode Adhered

No	Jabatan	Grade	New Salary Structure			Mid to Mid	Spread
			Minimum	Midpoint	Maximum		
1	Kepala Toko	III	Rp2,635,200	Rp2,964,600	Rp3,294,000	23.65%	25%
2	Admin Keuangan	II	Rp2,160,000	Rp2,397,600	Rp2,635,200	21.09%	22%
3	Staff	I	Rp1,800,000	Rp1,980,000	Rp2,160,000		20%

Sumber: Data diolah (2021)

Pada tabel 4 terlihat bahwa spread sudah dibenahi dengan nilai spread pada staff sebesar 20% dan tingkat spread naik pada setiap jabatan di atasnya. Selanjutnya yaitu menentukan gaji minimum awal sesuai dengan UMP Jawa Barat yaitu sebesar Rp1.800.000 dengan spread 20%. Langkah selanjutnya yaitu menentukan gaji maksimum dengan rumus [gaji minimum + (gaji minimum*spread)]. Setelah itu, menentukan midpoint gaji dengan rumus [(gaji minimum + gaji maksimum)/2]. Pada metode Adhered, nilai maksimum pada grade sebelumnya akan menjadi nilai minimum pada grade selanjutnya. Langkah yang terakhir yaitu menentukan nilai mid to mid dengan rumus [(nilai midpoint di atasnya - nilai midpoint di bawahnya)/nilai midpoint di bawahnya]. Setelah hasil diperoleh, sistem kompensasi dinyatakan sudah ideal karena nilai spread sudah lebih besar daripada nilai mid to mid. Berikut ilustrasi sistem kompensasi metode Adhered (berhimpit).



Gambar 3. Ilustrasi sistem kompensasi metode Adhered (berhimpit)

Pada gambar 3 terlihat bahwa grade 1 memiliki nilai minimum sebesar Rp1.800.000, nilai maksimum sebesar Rp2.160.000, dan midpoint sebesar Rp1.980.000. Pada grade 2 memiliki nilai minimum sebesar Rp2.160.000, nilai maksimum sebesar Rp2.635.200, dan midpoint sebesar Rp2.397.600. Pada grade 3 memiliki nilai nilai minimum sebesar Rp2.635.200, nilai maksimum sebesar Rp3.294.000, dan midpoint sebesar Rp2.964.600. Pada sistem kompensasi Adhered, UKM dapat menetapkan gaji karyawan berdasarkan batas-batas yang sudah ditetapkan. Nilai maksimum pada grade 1 akan menjadi nilai minimum pada grade 2, begitu pula pada grade-grade selanjutnya.

Sistem Kompensasi Overlapping (Tumpang Tindih)

Berikut ini merupakan hasil pembenahan gaji menggunakan metode overlapping (tumpang tindih).

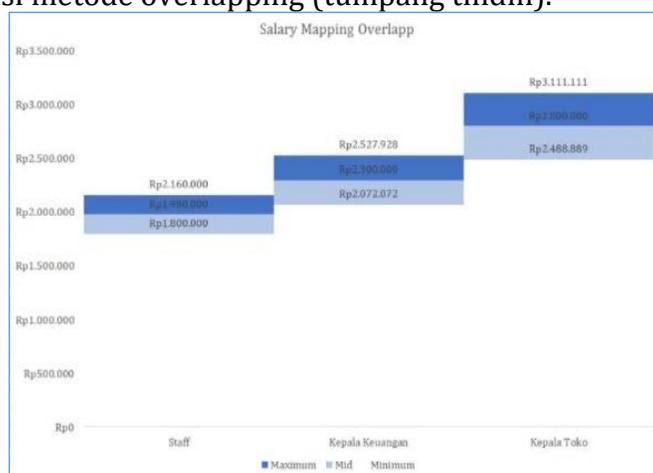
Tabel 5. Pembenahan gaji dengan metode Adhered

No	Jabatan	Grade	New Salary Structure			Mid to Mid	Spread
			Minimum	Midpoint	Maximum		
1	Kepala Toko	III	Rp2,488,889	Rp2,800,000	Rp3,111,111	21.74%	25.00%
2	Admin Keuangan	II	Rp2,072,072	Rp2,300,000	Rp2,527,928	16.16%	22.00%
3	Staff	I	Rp1,800,000	Rp1,980,000	Rp2,160,000		20.00%

Sumber: Data diolah (2021)

Pada tabel 5 terlihat bahwa terdapat perbedaan pembenahan gaji menggunakan metode overlapping. Perbedaannya yaitu nilai maksimum grade sebelumnya lebih besar dari nilai minimum grade berikutnya. Langkah pertama untuk pembenahan gaji dengan metode overlapping yaitu menentukan gaji minimum awal sesuai dengan UMP Jawa Barat yaitu sebesar Rp1.800.000 dengan spread 20% dan tingkat spread naik pada setiap jabatannya. Langkah kedua yaitu menentukan gaji maksimum grade 1 dengan rumus [gaji minimum + (gaji minimum*spread)]. Langkah ketiga yaitu menentukan nilai midpoint grade 1 dengan rumus [gaji minimum + (gaji minimum*spread)]. Langkah keempat yaitu menentukan nilai

midpoint pada grade di atasnya sesuai dengan kebijakan dan kemampuan perusahaan. Langkah yang terakhir yaitu menentukan nilai minimum dengan rumus $[\text{midpoint} / (1 + (0.5 * \text{spread pada baris tersebut})]$ dan menentukan nilai maksimum dengan rumus $[\text{gaji minimum} + (\text{gaji minimum} * \text{spread})]$. Setelah hasil diperoleh, sistem kompensasi dinyatakan sudah ideal karena nilai spread sudah lebih besar daripada nilai mid to mid. Berikut ilustrasi sistem kompensasi metode overlapping (tumpang tindih).



Gambar 4. Ilustrasi sistem kompensasi metode overlapping (tumpang tindih)

Pada gambar 4 terlihat bahwa grade 1 memiliki nilai minimum sebesar Rp1.800.000, nilai maksimum sebesar Rp2.160.000, dan midpoint sebesar Rp1.980.000. Pada grade 2 memiliki nilai minimum sebesar Rp2.072.072, nilai maksimum sebesar Rp2.527.928, dan midpoint sebesar Rp2.300.000. Pada grade 3 memiliki nilai nilai minimum sebesar Rp2.488.889, nilai maksimum sebesar Rp3.111.111, dan midpoint sebesar Rp2.800.000. Pada sistem kompensasi overlapping, nilai maksimum pada grade 1 bisa masuk pada grade 2 dan nilai minimum grade 2 bisa masuk pada grade 1. Sistem ini memungkinkan karyawan pada grade 1 untuk mendapatkan gaji setara dengan karyawan grade 2. Begitu juga karyawan pada grade 2 yang bisa mendapatkan gaji setara dengan karyawan grade 1 atau grade 3.

Analisis Ketercapaian Upah Minimum

Berikut ini merupakan hasil olahan gap analisis yang didapat berdasarkan analisis KHL sebelumnya.

Tabel 8. Perbandingan upah terhadap KHL dan UMK

Responden	Gaji (upah)	KHL	UMK	GAP Gaji/Upah	Keterangan
1	Rp1,700,000	Rp1,425,247	Rp4,169,806	Rp274,753	Gaji>KHL
2	Rp1,700,000	Rp1,326,578	Rp4,169,806	Rp373,422	Gaji>KHL
3	Rp2,000,000	Rp846,387	Rp4,169,806	Rp1,153,613	Gaji>KHL
4	Rp1,600,000	Rp1,404,385	Rp4,169,806	Rp195,615	Gaji>KHL
5	Rp1,700,000	Rp1,265,004	Rp4,169,806	Rp434,996	Gaji>KHL

6	Rp1,700,000	Rp1,094,204	Rp4,169,806	Rp605,796	Gaji>KHL
7	Rp1,500,000	Rp924,236	Rp4,169,806	Rp575,764	Gaji>KHL
8	Rp1,700,000	Rp662,654	Rp4,169,806	Rp1,037,346	Gaji>KHL
9	Rp1,500,000	Rp1,353,477	Rp4,169,806	Rp146,523	Gaji>KHL
10	Rp1,600,000	Rp715,268	Rp4,169,806	Rp884,732	Gaji>KHL
11	Rp3,000,000	Rp1,369,350	Rp4,169,806	Rp1,630,650	Gaji>KHL
12	Rp1,600,000	Rp1,331,639	Rp4,169,806	Rp268,361	Gaji>KHL
13	Rp1,600,000	Rp1,118,567	Rp4,169,806	Rp481,433	Gaji>KHL
14	Rp1,600,000	Rp633,941	Rp4,169,806	Rp966,059	Gaji>KHL
15	Rp1,600,000	Rp954,577	Rp4,169,806	Rp645,423	Gaji>KHL
16	Rp1,600,000	Rp1,019,233	Rp4,169,806	Rp580,767	Gaji>KHL
17	Rp1,600,000	Rp979,502	Rp4,169,806	Rp620,498	Gaji>KHL
18	Rp1,600,000	Rp1,218,381	Rp4,169,806	Rp381,619	Gaji>KHL
19	Rp1,600,000	Rp1,067,902	Rp4,169,806	Rp532,098	Gaji>KHL
20	Rp1,600,000	Rp1,286,242	Rp4,169,806	Rp313,758	Gaji>KHL
21	Rp1,600,000	Rp927,959	Rp4,169,806	Rp672,041	Gaji>KHL
22	Rp1,600,000	Rp1,547,948	Rp4,169,806	Rp52,052	Gaji>KHL
23	Rp1,600,000	Rp1,479,455	Rp4,169,806	Rp120,545	Gaji>KHL
24	Rp1,600,000	Rp1,475,623	Rp4,169,806	Rp124,377	Gaji>KHL

Rata-rata KHL = Rp1,142,823

Hasil analisis berdasarkan data pada tabel dan gambar di atas menunjukkan bahwa keseluruhan karyawan UKM Sang Surya Fashion memiliki pengeluaran di bawah UMK. Hal ini terlihat pada perbandingan rata-rata gaji yang hanya sekitar 1 jutaan dengan rata-rata UMK yang sekitar 4 jutaan. Namun, hal tersebut dapat dikatakan aman/tidak merugikan karena tidak ada karyawan yang menerima upah di bawah pengeluaran KHL. Selain itu, upah yang diterima karyawan UKM Sang Surya Fashion dibandingkan dengan pengeluaran KHLnya dapat terpenuhi dengan syarat upah minimum sebesar Rp1,472,823 yang merupakan rata-rata pengeluaran 24 responden untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Walaupun penerimaan gaji/upah karyawan secara keseluruhan berada di bawah UMK, pengeluaran KHLnya menyesuaikan upah yang mereka dapatkan sehingga tidak terdapat

kesenjangan dalam pemenuhan kebutuhannya.

Implikasi Manajerial

Tabel 9. Before/after salary structure

No.	Job Title	Gaji Pokok (Lama)	Gaji Pokok (Baru) Overlap	Gaji Pokok (Baru) Adhered
PIMPINAN (GRADE III)				
1	Kepala Toko	Rp3,000,000	Rp3,000,000	Rp3,000,000
MANAGER (GRADE II)				
2	Admin Keuangan	Rp2,000,000	Rp2,072,072	Rp2,160,000
STAFF (GRADE I)				
3	Staff Kasir 1	Rp1,500,000	Rp1,800,000	Rp1,800,000
4	Staff Kasir 2	Rp1,500,000	Rp1,800,000	Rp1,800,000
5	Staff Gudang 1	Rp1,600,000	Rp1,920,000	Rp1,920,000
6	Staff Gudang 2	Rp1,600,000	Rp1,920,000	Rp1,920,000
7	Staff Gudang 3	Rp1,600,000	Rp1,920,000	Rp1,920,000
8	Staff Gudang 4	Rp1,600,000	Rp1,920,000	Rp1,920,000
9	SPG 1	Rp1,700,000	Rp2,040,000	Rp2,040,000
10	SPG 2	Rp1,700,000	Rp2,040,000	Rp2,040,000
11	SPG 3	Rp1,700,000	Rp2,040,000	Rp2,040,000
12	SPG 4	Rp1,700,000	Rp2,040,000	Rp2,040,000
13	SPG 5	Rp1,700,000	Rp2,040,000	Rp2,040,000
14	SPG 6	Rp1,600,000	Rp1,920,000	Rp1,920,000
15	SPG 7	Rp1,600,000	Rp1,920,000	Rp1,920,000
16	SPG 8	Rp1,600,000	Rp1,920,000	Rp1,920,000
17	SPG 9	Rp1,600,000	Rp1,920,000	Rp1,920,000
18	SPG 10	Rp1,600,000	Rp1,920,000	Rp1,920,000
19	SPG 11	Rp1,600,000	Rp1,920,000	Rp1,920,000
20	SPG 12	Rp1,600,000	Rp1,920,000	Rp1,920,000
21	SPG 13	Rp1,600,000	Rp1,920,000	Rp1,920,000
22	SPG 14	Rp1,600,000	Rp1,920,000	Rp1,920,000

23	SPG 15	Rp1,600,000	Rp1,920,000	Rp1,920,000
24	SPG 16	Rp1,600,000	Rp1,920,000	Rp1,920,000
		Rp40,500,000	Rp47,672,072	Rp47,760,000

Berdasarkan pembenahan gaji menggunakan metode Adhered terdapat selisih antara gaji aktual di Sang Surya Fashion dengan gaji Adhered. Total gaji aktual (gaji pokok dan gaji tunjangan) sebesar Rp 40,500,000 dan total gaji baru berdasarkan metode Adhered sebesar Rp 47,760,000. Sehingga selisih dari gaji aktual dengan gaji baru Adhered sebesar (Rp 7,260,000). Begitu pula dengan pembenahan gaji metode Overlapping, ada selisih antara gaji aktual di Sang Surya Fashion dengan gaji Overlapping. Total gaji aktual sebesar Rp 40,500,000 dan total gaji baru berdasarkan metode Overlapping sebesar Rp 47,672,072. Sehingga selisih dari gaji aktual dengan gaji Overlapping sebesar (Rp 7,172,072).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis sistem kompensasi pada UMKM Sang Surya maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi pada UMKM Sang Surya ada 10 diantaranya ada pendidikan, pengalaman, analisis dan pemecahan masalah, perencanaan/koordinasi, membimbing dan menasehati orang lain, kemandirian/otonomi, penyampaian layanan, komunikasi, upaya fisik, dan integritas.
2. Upah yang diterima oleh 2 orang karyawan UKM Sang Surya memperoleh gaji di atas nilai UMP Jawa Barat, yaitu kepala toko dan admin keuangan. Sedangkan 22 orang karyawan lainnya memperoleh gaji di bawah nilai UMP Jawa Barat.
3. Keseluruhan karyawan UKM Sang Surya Fashion memiliki pengeluaran di bawah UMKM.
4. Sistem salary structure yang paling efektif untuk diterapkan pada UKM Sang Surya adalah sistem overlapp karena total kenaikan gaji pada sistem overlapp lebih kecil daripada total kenaikan gaji pada sistem Adhered. Total kenaikan gaji yang lebih kecil ini lebih sesuai dengan anggaran UKM Sang Surya sehingga diharapkan UKM mampu untuk membayarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hadiyatno D. 2012. Pengaruh Kompetensi Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ciomas Adisatwa Balikpapan.
- [2] Hidayat, Z. 2015. Memanage Performance Karyawan dengan Pemberian Kompensasi. Jurnal WIGA. 5(1): 18-27.
- [3] Istiyanto. 2010. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta (ID): Gramedia Pustaka Utama.
- [4] Masidah E. Penentuan job grading berdasarkan penilaian jabatan dengan metode Cullen egan dell (CED) (studi kasus pada rekacipta lumenindo).
- [5] Regina Y, Kartika L. 2016. Perancangan sistem kompenasi berbasis job value pada momo milk barn bogor. Kolegial 4(2), 42-58.
- [6] Rizkiansyah, 2017. "Pengaruh Upah Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Bagian

- Lapangan pada Toko Classic dalam Perspektif Islam”. Skripsi. Palembang: UIN Raden Fatah Palembang.
- [7] Rumere L.O., Riane J.P., Johny R.E.T. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado. Jurnal Administrasi Bisnis: 1-6.
- [8] Sedyastuti K. 2018. Analisis pemberdayaan UMKM dan peningkatan daya saing dalam kancan pasar global. INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia. 2(1): 117-127.
- [9] Soetjipto N. 2020. Ketahanan UMKM Jawa Timur Melintasi Pandemi COVID-19. K-Media: Yogyakarta.
- [10] Zuhdi A. 2017. Perancangan Sistem Kompensasi Berbasis Job Value pada PT Tritunggal Perintis Abadi [skripsi]. Bogor (ID): Institut Pertanian Bogor

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN