



Analisis Sistem Kompensasi pada UKM XYZ Menggunakan Metode Tumpang Tindih (*Overlapping*)

¹Dila Rosalia Amanda , ²Hafiz Syaikhul Musthafa , ³Naila Shofia Khansa , ⁴Rizka Maulidia Husna , ⁵Salsabila Hana Afridhayanti ,
^{1,2,3,4,5} Institut Pertanian Bogor

Alamat: Jl. Raya Dramaga Kampus IPB Dramaga Bogor 16680 Jawa Barat

Korespondensi penulis: dilarosalia@apps.ipb.ac.id, hafiz17hafiz@apps.ipb.ac.id, naila_shofia@apps.ipb.ac.id,
rizkamaulidia@apps.ipb.ac.id, afridhayantisalsabila@apps.ipb.ac.id.

Abstract. One of the crucial components in human resource management is a fair and appropriate compensation system. This research analyzes the compensation system at UKM XYZ in Bogor Regency using the Overlapping method. Analysis methods include descriptive analysis, job analysis, given system method analysis, and salary mapping analysis with the Overlapping method. The results showed that the initial salary of UKM XYZ was not ideal because the mid-to-mid value comparison was still greater than the spread value. After revamping with the Overlapping method, a new compensation structure was obtained with an increase in operating costs of 6.75%. A competitive and fair compensation system is expected to improve employee motivation, productivity, and performance as well as the competitiveness of UKM XYZ in the industry. This research provides recommendations for UKM XYZ to implement a new compensation system based on the Overlapping method to meet the needs of the company and employees.

Keywords: Salary Mapping; Compensation; Job Grading; Overlapping; Productivity

Abstrak. Salah satu komponen krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah sistem kompensasi yang adil dan layak. Penelitian ini menganalisis sistem kompensasi pada UKM XYZ di Kabupaten Bogor menggunakan metode Tumpang Tindih (*Overlapping*). Metode analisis meliputi analisis deskriptif, analisis jabatan, analisis *given system method*, serta analisis *salary mapping* dengan metode *Overlapping*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji awal UKM XYZ belum ideal karena perbandingan nilai *mid-to-mid* masih lebih besar daripada nilai *spread*. Setelah pembaharuan dengan metode *Overlapping*, diperoleh struktur kompensasi baru dengan kenaikan biaya operasional sebesar 6,75%. Sistem kompensasi yang kompetitif dan adil diharapkan dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kinerja karyawan serta daya saing UKM XYZ di industrinya. Penelitian ini memberikan rekomendasi agar UKM XYZ menerapkan sistem kompensasi baru berdasarkan metode *Overlapping* untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dan karyawan.

Kata kunci: Salary Mapping; Kompensasi; Job Grading; Overlapping; Produktivitas

LATAR BELAKANG

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif merupakan aspek penting dalam mendukung keberhasilan sebuah organisasi. Salah satu komponen krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah sistem kompensasi yang adil dan layak (Sahputra et al., 2021; Suwanto & Priansa, 2016), di mana ketimpangan dalam pemberian kompensasi dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan, menurunkan motivasi dan produktivitas, serta berdampak negatif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji penggunaan metode Overlapping dalam menganalisis struktur gaji dan upah, seperti Widayarsi et al. (2018) yang menerapkannya untuk mengevaluasi struktur gaji karyawan pada PT. XYZ dan Purnomo et al. (2019) yang mengaplikasikannya untuk menentukan struktur gaji pada perusahaan distributor garam rakyat.

Penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya karena berfokus pada analisis struktur gaji dan upah pada sektor usaha kecil dan menengah (UKM) di bidang kuliner, khususnya UKM XYZ, dengan tidak hanya menggunakan metode Overlapping untuk menentukan struktur kompensasi yang adil, tetapi juga membandingkannya dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) Jawa Barat dan Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK) Kabupaten Bogor agar sesuai dengan ketentuan upah minimum yang berlaku di wilayah tersebut.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis struktur gaji dan upah pada UKM XYZ menggunakan metode Overlapping serta membandingkannya dengan UMP Jawa Barat dan UMK Kabupaten Bogor, sehingga diperoleh struktur kompensasi yang adil, layak, dan wajar sesuai dengan nilai relatif setiap pekerjaan.

KAJIAN TEORITIS

Kompensasi

Menurut Kurniawan dan Yun (2018), kompetensi kewirausahaan merupakan karakteristik dasar dari individu yang dimungkinkan memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Kompetensi juga merupakan pengintegrasian dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan untuk melaksanakan satu cara efektif.

Kompensasi juga dapat didefinisikan sebagai keuntungan moneter, aset berwujud, atau aset tidak berwujud. Pembayaran ini diberikan kepada karyawan sebagai bentuk imbalan atas jasa yang diberikan untuk kepentingan perusahaan. Kompensasi dibagi menjadi dua jenis: finansial dan non finansial. Finansial mengacu pada uang atau apapun yang dapat ditukar dengan uang, sedangkan non-finansial mengacu pada upah, gaji, kondisi kerja, dan sebagainya (Mujanah, 2019).

Usaha Kecil dan Menengah

Usaha Kecil dan Menengah atau yang biasa dikenal dengan UKM adalah sebuah bisnis dengan skala usaha kecil dan perlu dilindungi oleh pemerintah untuk mencegah terjadinya persaingan usaha yang tidak sehat (Ichsana, 2019). Menurut Undang-Undang No. 20 tahun 2008, UKM dibagi menjadi tiga kelompok antara lain:

1. Usaha Mikro adalah usaha yang dimiliki perorangan dengan aset maksimal Rp. 50 juta dan omset maksimal Rp. 300 juta per tahun.
2. Usaha Kecil merupakan usaha perorangan atau badan usaha mandiri dengan aset bernilai Rp500 juta dan omset berada diantara Rp300 juta hingga Rp2,5 miliar per tahun.

3. Usaha Menengah adalah usaha perorangan atau badan usaha milik pribadi dengan aset maksimal Rp. 10 miliar dan hasil penjualan per tahun maksimal 50 miliar.

Compensable Factors

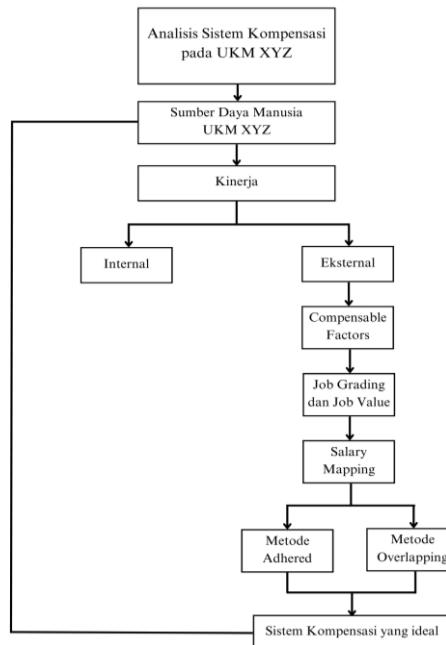
Menurut Ismail et al., (2022) *Compensable factors* merupakan kriteria penilaian kinerja yang berfungsi untuk menciptakan sistem remunerasi yang adil, setara, dan realistik. Ketika suatu organisasi mengambil keputusan mengenai kompensasi karyawan, mereka akan mempertimbangkan sejumlah faktor atau variabel. Hal ini mencakup unsur-unsur seperti kualifikasi kerja, tinjauan kinerja karyawan, penilaian stres terkait pekerjaan, kebutuhan bisnis, dan standar kompensasi pasar. Dengan mempertimbangkan variabel-variabel ini secara cermat, organisasi dapat mengembangkan penilaian yang tepat mengenai kinerja karyawan, pertumbuhan karyawan, dan kompensasi yang sesuai untuk karyawannya.

METODE PENELITIAN

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran pada penelitian ini dengan menganalisis struktur gaji dan upah pada UKM XYZ sebagai subjek penelitian ini dengan jumlah karyawan sebanyak 23 orang dan sudah memenuhi batas minimum untuk melakukan penelitian ini.

Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian tidak perlu dituliskan secara rinci, tetapi cukup dengan mengungkapkan hasil pengujian dan interpretasinya. Keterangan simbol pada model dituliskan dalam kalimat.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini merupakan sebuah studi kasus yang dilakukan secara langsung di UKM XYZ yang berlokasi di Kabupaten Bogor, dengan fokus pada industri Food and Beverage. Waktu penelitian dimulai pada bulan Februari 2024 dan berlangsung hingga Maret 2024, selama enam minggu untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penyusunan makalah.

Metode Analisis dan Pengolahan Data

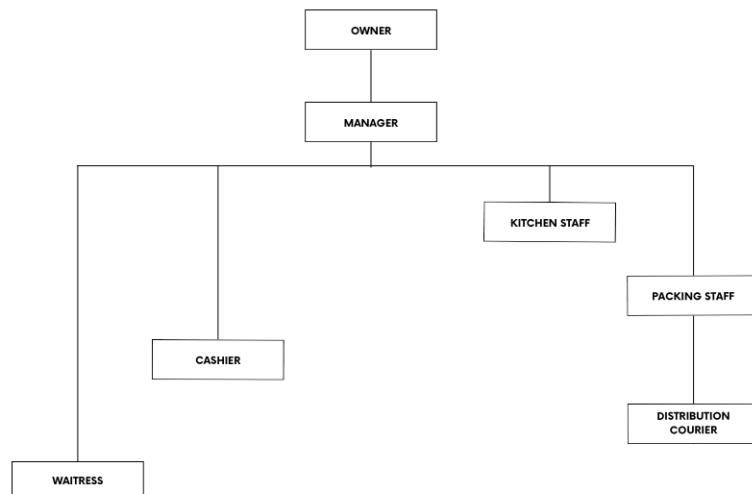
Metode analisis yang digunakan dalam penelitian di UKM XYZ untuk menentukan *Compensable Factor* dengan pendekatan *Metode Hay* yang terdiri dari tiga karakteristik, yaitu *Know-How*, *Problem Solving*, dan *Accountability*. Untuk penyusunan sistem model kompensasi yang berbasis *job value* dan *job grading* di UKM XYZ, digunakan analisis deskriptif, analisis jabatan, analisis *given system method*, serta analisis pemetaan gaji (*salary mapping*) dengan metode *overlapping* (tumpang tindih). Selain itu, data yang telah diperoleh melalui wawancara kemudian diubah menjadi bentuk tabel dan grafik agar lebih mudah disimpulkan dengan menggunakan perangkat lunak Microsoft Excel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum UKM

UKM XYZ merupakan usaha yang bergerak di bidang kuliner berupa *Restaurant* yang juga menyediakan jasa *Catering*. Usaha yang telah berdiri sejak tahun 1998 ini berlokasi di Kabupaten Bogor, Jawa Barat dan saat ini mempekerjakan sebanyak 23 orang karyawan. Usaha turun temurun ini telah meraih reputasi yang kuat dalam menyajikan berbagai jenis makanan dan snack berkualitas baik. Dengan fokus pada pelayanan yang ramah dan kualitas terbaik dalam setiap hidangan yang disajikan, UKM XYZ berkomitmen untuk memberikan pengalaman kuliner yang tak terlupakan bagi setiap pelanggan, baik di tempat makan atau melalui layanan *catering* mereka.

Berikut merupakan struktur perusahaan dari UKM XYZ:



Sumber: UKM XYZ (2024)

Gambar 2. Struktur Perusahaan UKM XYZ

Struktur Upah Awal

Struktur upah awal UKM XYZ berdasarkan kondisi aktual terbagi ke dalam 4 grade. Yaitu grade 1 (bottom), grade 2 (middle lower), grade 3 (middle upper), dan juga grade 4 (top).

Tabel 1. Struktur Upah Awal UKM XYZ

No	Grade	Job Title	Tunjangan			
			Gaji Pokok	THR	Lembur/jam	Training and Development
1	IV	Manager	Rp3.000.000	Rp750.000	Rp15.000,00	FALSE
2	III	Kitchen Staff 1	Rp2.600.000	Rp650.000	Rp13.000,00	TRUE
3		Kitchen Staff 2	Rp2.600.000	Rp650.000	Rp13.000,00	TRUE
4		Kitchen Staff 3	Rp2.600.000	Rp650.000	Rp13.000,00	TRUE
5		Kitchen Staff 4	Rp2.600.000	Rp650.000	Rp13.000,00	TRUE
6		Kitchen Staff 5	Rp2.600.000	Rp650.000	Rp13.000,00	TRUE
7		Kitchen Staff 6	Rp2.600.000	Rp650.000	Rp13.000,00	TRUE
8		Kitchen Staff 7	Rp2.600.000	Rp650.000	Rp13.000,00	TRUE
9		Kitchen Staff 8	Rp2.600.000	Rp650.000	Rp13.000,00	TRUE
10	II	Packing Staff 1	Rp2.350.000	Rp587.500	Rp11.750,00	TRUE
11		Packing Staff 2	Rp2.350.000	Rp587.500	Rp11.750,00	TRUE
12		Packing Staff 3	Rp2.350.000	Rp587.500	Rp11.750,00	TRUE
13		Packing Staff 4	Rp2.350.000	Rp587.500	Rp11.750,00	TRUE
14		Packing Staff 5	Rp2.350.000	Rp587.500	Rp11.750,00	TRUE
15		Packing Staff 6	Rp2.350.000	Rp587.500	Rp11.750,00	TRUE
16		Packing Staff 7	Rp2.350.000	Rp587.500	Rp11.750,00	TRUE
17		Cashier	Rp1.900.000	Rp475.000	Rp9.500,00	TRUE
18	I	Distribution Courier 1	Rp1.800.000	Rp450.000	Rp9.000,00	FALSE
19		Distribution Courier 2	Rp1.800.000	Rp450.000	Rp9.000,00	FALSE
20		Distribution Courier 3	Rp1.800.000	Rp450.000	Rp9.000,00	FALSE
21		Distribution Courier 4	Rp1.800.000	Rp450.000	Rp9.000,00	FALSE

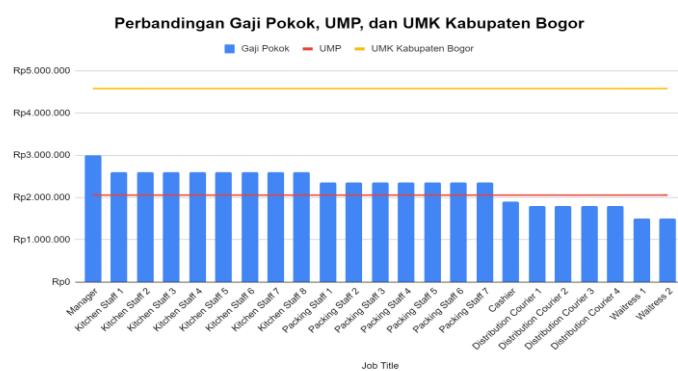
22		Waitress 1	Rp1.500.000	Rp375.000	Rp7.500,00	TRUE
23		Waitress 2	Rp1.500.000	Rp375.000	Rp7.500,00	TRUE

Sumber: Data primer (2024)

Pada Tabel 1, dapat dilihat bahwa gaji maksimum pada UKM XYZ yaitu sebesar Rp3.000.000,- untuk jabatan Manager dan gaji minimum yaitu sebesar Rp1.500.000,- pada jabatan *Waitress*. Lalu berdasarkan pada struktur kompensasi UKM BKC di atas kemudian dilakukan *job grading* dan *salary mapping* untuk mengetahui apakah sistem pemberian kompensasi sudah dilakukan dengan benar atau belum.

Salary Structure

UMP (Upah Minimum Provinsi) dan UMK (Upah Minimum Kabupaten) adalah standar upah minimum yang harus diberikan kepada pekerja di suatu provinsi atau kabupaten. UMP ditetapkan oleh pemerintah provinsi, sedangkan UMK ditetapkan oleh pemerintah kabupaten/kota. UMP Jawa Barat untuk tahun 2024 adalah Rp2.057.495 , sedangkan UMK Kabupaten Bogor untuk tahun 2024 adalah Rp4.579.541



Sumber: Data diolah penulis (2024)

Gambar 3. Grafik Perbandingan Gaji Pokok, UMP, dan UMK

Berdasarkan hasil wawancara, menunjukkan bahwa upah yang diberikan oleh UKM XYZ terhadap karyawannya secara umum untuk job title supervisor, Kitchen Staff dan Packing Staff berada dibawah UMK 2024 Kabupaten Bogor (Rp5.579.541) dan di atas UMP 2024 Jawa Barat (Rp2.057.495), sedangkan untuk job title Cashier, Distribution Courier, dan Waitress masih berada di bawah baik UMK 2024 Kabupaten Bogor maupun UMP 2024 Jawa Barat.

Compensable Factors

Penelitian ini menggunakan klasifikasi tiga jenis karakteristik untuk membantu analisis faktor kompensasi yang diidentifikasi oleh Korn Ferry Hay, yaitu *Know-How* (pengetahuan), *Problem Solving* (pemecahan masalah), dan *Accountability* (akuntabilitas). *Know-How* menjelaskan faktor-faktor kunci yang harus dipertimbangkan saat melakukan analisis pekerjaan. *Problem Solving* menjelaskan faktor-faktor yang terlibat dalam mengamati,

menyelesaikan masalah, dan mengembangkan solusi. Serta *accountability* mengidentifikasi faktor dalam menentukan dampak kinerja pekerjaan terhadap perusahaan (Hay Management Consultant, 1995). Terdapat 10 faktor dengan beberapa sub faktor, sebagai berikut:

1. Pendidikan (1) dengan 5 sub faktor.
2. Pengalaman (2) dengan 5 sub faktor.
3. Communication and Relationship Skills (3) dengan 5 sub faktor.
4. Pemikiran Konseptual (4) dengan 3 sub faktor.
5. Planning and Organizational Skills (5) dengan 4 sub faktor.
6. Kerjasama (6) dengan 5 sub faktor.
7. Kebebasan Bertindak (7) dengan 4 sub faktor.
8. Knowledge and Training (8) dengan 4 sub faktor.
9. Usaha Fisik (9) dengan 3 sub faktor.
10. Tanggung jawab terhadap Keuangan (10) dengan 3 sub faktor.

Kemudian, ditentukan bobot *compensable factor* berdasarkan skala angka, yaitu.

1 = Sama Pentingnya

3 = Sedikit Lebih Penting

5 = Lebih Penting

7 = Sangat Lebih Penting

9 = Mutlak Lebih Penting

Tabel 2. Hasil Compensable Factors

No	Compensable Factors	Pengisi 1		Jumlah Bobot	Presentase
		Owner	Manager		
1	Pendidikan	21	25	23	10,47%
2	Pengalaman	20	11	16	7,26%
3	Communication and Relationship Skills	29	36	33	15,07%
4	Pemikiran konseptual	16	25	21	9,45%
5	Planning and Organizational Skills	27	17	22	10,15%
6	Kerjasama	40	31	35	16,20%
7	Kebebasan bertindak	3	23	13	5,98%
8	Knowledge and Training	14	21	18	8,04%
9	Usaha fisik	25	27	26	11,95%
10	Tanggung jawab terhadap keuangan	6	18	12	5,44%
		Total Bobot		218	

Sumber: Data primer diolah penulis (2024)

Saat menentukan jumlah faktor yang dapat diberi kompensasi, pemilik usaha XYZ membandingkannya dan kemudian menetapkan jumlah faktor yang sesuai. Setelah faktor-

faktor kompensasi dibandingkan dan kolom-kolomnya dilengkapi, seluruh bobot dijumlahkan sehingga masing-masing faktor memperoleh hasil bobot. Berdasarkan Tabel diatas terkait *compensable factors* didapatkan total bobot sebesar 218.

Perancangan Job Grading

Job grading dapat disusun menggunakan dua metode, yaitu *given grade* dan *minimal maximal*. Dalam penggunaannya diperbolehkan untuk memilih salah satu dari kedua metode tersebut, dan dalam perhitungan kali ini kami menggunakan metode *given grade* dengan langkah-langkah dan hasil sebagai berikut:

1. Hitung interval di setiap *given grade* dengan cara mengurangi *job value* tertinggi dengan *job value* terendah kemudian dibagi dengan banyaknya grade yang akan dibuat.

$$\begin{aligned}
 &= [(Job value tertinggi - Job value terendah)/4] \\
 &= [(764-681)/4] \\
 &= 20,83 \text{ (dibulatkan menjadi 21)}
 \end{aligned}$$

2. Hitung batas atas *grade I* dengan cara menjumlahkan *job value* terendah dengan interval *grade given* yang telah diperoleh sebelumnya.

$$\begin{aligned}
 &= 681 + 21 \\
 &= 702
 \end{aligned}$$

3. Batas atas *grade I* dijadikan sebagai batas bawah *grade II*. Lalu tambahkan interval *given grade* maka akan menghasilkan batas atas *grade II*. Begitu seterusnya hingga *grade* terakhir.

Tabel 3. Job Grading dengan Metode Given Grade

Job Title	ΣNxB (Job Value)	Jumlah Orang	Total Point	Given		Grade
Manager	764	1	764	744	765	IV
Kitchen Staff	739	8	5911	723	744	III
Packing Staff	711	7	4974	702	723	II
Cashier	704	1	704			
Distribution Courier	687	4	2746	681	702	I
Waitress	681	2	1361			
Range JV		83				
Interval		20,83	dibulatkan menjadi 21			
Total Gaji		Rp52.350.000				
Nilai per point		Rp3.180				

Sumber: Data Primer diolah Penulis (2024)

Salary Mapping UKM XYZ Menggunakan Metode Tumpang Tindih (*Overlapping*)

Struktur upah atau *salary mapping* berdasarkan job title dalam sistem kompensasi di UKM XYZ dapat dianalisis lebih lanjut. Tabel 4 di bawah ini menunjukkan bahwa upah yang diberikan pada karyawan di UKM XYZ belum dapat dikatakan ideal karena perbandingan antara nilai *mid-to-mid* masih lebih besar daripada nilai *spread*.

Tabel 4.Salary Mapping Awal

Grade	Total Persons	Total Salary	Actual			Actual	
			Min	Average	Max	Mid to Mid	Spread
4	1	Rp3.000.000	Rp3.000.000	Rp3.000.000	Rp3.000.000	15,38%	0,00%
3	8	Rp20.800.000	Rp2.600.000	Rp2.600.000	Rp2.600.000	13,35%	0,00%
2	8	Rp18.350.000	Rp1.900.000	Rp2.293.750	Rp2.350.000	34,93%	23,68%
1	6	Rp10.200.000	Rp1.500.000	Rp1.700.000	Rp1.800.000		20%
Total	23	Rp52.350.000					

Sumber: Data primer diolah penulis (2024)

Dalam upaya menganalisis sistem gaji pada UKM XYZ, penulis menggunakan metode *overlapping* untuk menganalisis sistem gaji. Berikut adalah hasil dari *salary mapping* menggunakan metode *overlapping*.

Tabel 5.Pembenahan Gaji Menggunakan Metode Tumpang Tindih (*Overlapping*)

Grade	Total Persons	Total Salary	Overlapping			Overlapping	
			Min	Midpoint	Max	Mid to Mid	Spread
4	1	Rp3.000.000	Rp3.755.102	Rp4.600.000	Rp5.444.898	39,39%	45%
3	8	Rp20.800.000	Rp2.750.000	Rp3.300.000	Rp3.850.000	37,50%	40%
2	8	Rp18.350.000	Rp2.042.553	Rp2.400.000	Rp2.757.447	33,33%	35%
1	6	Rp10.200.000	Rp1.600.000	Rp1.800.000	Rp2.128.000		33%
Total	23	Rp52.350.000					

Sumber: Data primer diolah penulis (2024)

Untuk memperbaiki sistem gaji tersebut, digunakan metode *overlapping* dengan persentase *spread* seperti yang tertera di tabel 5. Dalam menggunakan metode overlapping, langkah pertama yang harus dilakukan adalah menentukan nilai midpoint terlebih dahulu, lalu nilai mid-to-mid, kemudian nilai minimum dan maksimum. Setelah dilakukan pembenahan gaji dengan metode overlapping, sistem gaji yang ideal dapat diketahui. Hal ini dilihat dari nilai mid-to-mid setiap grade yang selalu lebih kecil daripada nilai spread. Pemilihan spread

yang ideal adalah sekitar 20-50%, dan gaji naik mendekati kebutuhan hidup layak di Provinsi Jawa Barat.

Setelah dilakukan pembenahan seperti yang tertera di tabel 5, didapatkan kondisi ideal pada keempat *grade* pada UKM XYZ dengan syarat, yaitu nilai *mid-to-mid* < *spread*. Pembenahan gaji dengan metode *overlapping* juga sudah sesuai karena telah memenuhi kriteria dari metode *overlapping*, yaitu nilai maksimum pada *grade* I masuk pada *grade* II, serta nilai minimum pada *grade* II dapat masuk pada *grade* I dan begitu pula seterusnya. Setelah didapatkan hasil pembenahan gaji di atas, maka didapatkan struktur gaji baru, sebagai berikut:

Tabel 6. Struktur Gaji Baru Menggunakan Metode Tumpang Tindih (*Overlapping*)

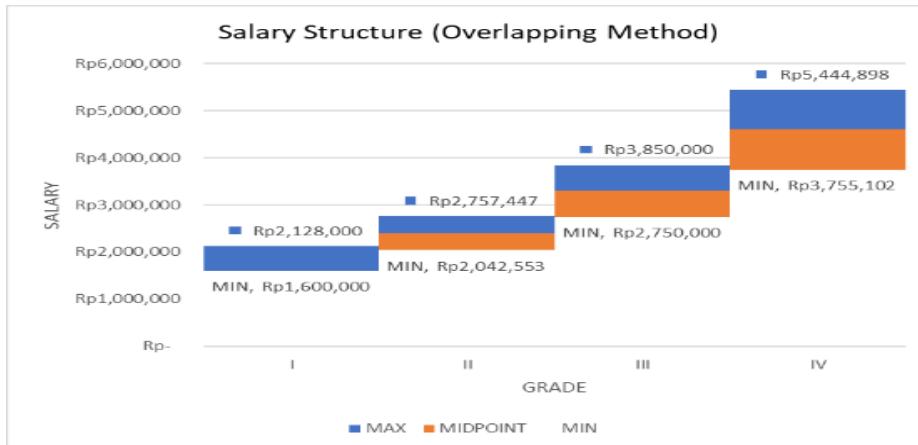
Grade	Job Title	Gaji Awal	Gaji Baru	Persentase Kenaikan Gaji
4	Manager	Rp3.000.000	Rp3.755.102	25,17%
	Kitchen Staff 1	Rp2.600.000	Rp2.750.000	5,77%
	Kitchen Staff 2	Rp2.600.000	Rp2.750.000	5,77%
	Kitchen Staff 3	Rp2.600.000	Rp2.750.000	5,77%
	Kitchen Staff 4	Rp2.600.000	Rp2.750.000	5,77%
	Kitchen Staff 5	Rp2.600.000	Rp2.750.000	5,77%
	Kitchen Staff 6	Rp2.600.000	Rp2.750.000	5,77%
	Kitchen Staff 7	Rp2.600.000	Rp2.750.000	5,77%
3	Kitchen Staff 8	Rp2.600.000	Rp2.750.000	5,77%
	Packing Staff 1	Rp2.350.000	Rp2.526.316	7,50%
	Packing Staff 2	Rp2.350.000	Rp2.526.316	7,50%
	Packing Staff 3	Rp2.350.000	Rp2.526.316	7,50%
	Packing Staff 4	Rp2.350.000	Rp2.526.316	7,50%
	Packing Staff 5	Rp2.350.000	Rp2.526.316	7,50%
	Packing Staff 6	Rp2.350.000	Rp2.526.316	7,50%
2	Packing Staff 7	Rp2.350.000	Rp2.526.316	7,50%

	Cashier	Rp1.900.000	Rp2.042.553	7,50%
1	Distribution Courier 1	Rp1.800.000	Rp1.800.000	0,00%
	Distribution Courier 2	Rp1.800.000	Rp1.800.000	0,00%
	Distribution Courier 3	Rp1.800.000	Rp1.800.000	0,00%
	Distribution Courier 4	Rp1.800.000	Rp1.800.000	0,00%
	Waitress 1	Rp1.500.000	Rp1.600.000	6,67%
	Waitress 2	Rp1.500.000	Rp1.600.000	6,67%
TOTAL		Rp52.350.000	Rp55.881.866	6,75%

Sumber: Data primer diolah penulis (2024)

Total gaji awal dari UKM XYZ pada tabel 4 adalah Rp52.350.000. Setelah dilakukan pemberian gaji menggunakan metode *overlapping*, didapatkan total gaji baru untuk UKM XYZ senilai Rp55.881.866. Total kenaikan gajinya adalah Rp55.881.866 (gaji baru) - Rp52.350.000 (gaji awal) = Rp3.531.866. Jika dipersentasekan, terjadi kenaikan gaji sebesar 6,75%.

Dengan menggunakan data dari tabel tersebut, maka dapat kita buat grafik untuk pemberian gaji menggunakan metode *overlapping*, sebagai berikut:



Sumber: Data diolah penulis (2024)

Gambar 4 .Grafik Salary Mapping menggunakan Metode Overlapping

Dari grafik pada gambar 4, pemberian gaji menggunakan metode *overlapping* sudah sesuai dengan kriteria *overlapping* itu sendiri, yaitu tumpang tindih antara nilai maksimum pada *grade I* masuk pada *grade II*, serta nilai minimum pada *grade II* dapat masuk pada *grade I* dan begitu pula seterusnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang sudah dilakukan pada sistem kompensasi UKM XYZ di Kabupaten Bogor. Dilakukan pembenahan metode tumpang tindih (*overlapping*), sehingga diperoleh biaya operasional karyawan yang awal mula sebesar Rp52.350.000,00 meningkat sebesar Rp3.531.886,00 menggunakan metode *overlapping*, sehingga biaya operasional karyawan yang baru yaitu sebesar Rp55.881.886,00. Dengan demikian, terjadi kenaikan persentase gaji sebesar 6,75% menggunakan metode *overlapping*. UKM XYZ perlu melakukan kenaikan biaya operasional untuk memperbaiki sistem kompensasi gaji karyawan yang sebelumnya dinilai tidak ideal. UKM XYZ dapat merancang sistem kompensasi yang baru, termasuk kenaikan gaji, yang tidak hanya memenuhi kebutuhan perusahaan, tetapi juga kebutuhan karyawan. Sistem kompensasi yang kompetitif dan adil akan membantu UKM XYZ dalam menarik dan mempertahankan talenta terbaik, serta meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan di industri sejenis.

DAFTAR REFERENSI

- Kurniawan, A., & Yun, Y. (2018). Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan dan Kelanggengan Usaha terhadap Keunggulan Bersaing. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 65-78.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen kompensasi*. Surabaya: PMN.
- Ichsana, Y. (2019). Penerapan Etika Pemasaran Islam dalam Penggunaan Digital Marketing pada Usaha Kecil Menengah (UKM). *Jurnal Pasca Sarjana IAIN Mataram*, 8(2), 155-166. <https://doi.org/10.20414/schemata.v8i2.1202>
- Ismail, S., Arshad, A. S., Abd Rahman, N. H., & Shafie, N. I. (2022). Job Price Compensable Factors and Parameters: The Framework of the Job Evaluation System. *Sustainable Business and Society in Emerging Economies*, 4(4), 715-726.
- Hay Management Consultant. (1995). *1995-96 Washington Office Compensation Survey*. Washington DC: Foundation for Public Affairs.
- Purnomo, R., Suwandi, S., & Sari, G. G. (2019). Analisis Struktur Upah dengan Metode Overlapping pada Perusahaan Distributor Garam Rakyat. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 4(2), 53-67. <https://doi.org/10.33536/jiem.v4i2.268>
- Sahputra, D., Sari, R. P., & Sanjaya, I. P. A. (2021). Analisis Struktur Gaji dan Upah dengan Metode Overlapping pada Perusahaan Rotan. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 20(1), 54-64. <https://doi.org/10.23917/jiti.v20i1.12598>
- Suwanto, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Widyasari, N. L. G. A., Putra, I. N. N. A., & Sudira, P. (2018). Evaluasi Struktur Gaji Karyawan dengan Metode Overlapping pada PT. XYZ. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 17(2), 105-114. <https://doi.org/10.23917/jiti.v17i2.6145>