

## Analisis dan Perbaikan Sistem Kompensasi pada UKM Kakaku Coffee dengan Metode Adhered (Berhimpit) dan Overlapping (Tumpang Tindih)

Fiqih Mauzan Alfito<sup>1\*</sup>, Akbelhaqqi Dalhats<sup>2</sup>, Mochammad Giffari Saputra<sup>3</sup>, Nazwa Priditya<sup>4</sup>,  
Stefani Christin<sup>5</sup>, Lindawati Kartika<sup>6</sup>

Fakultas Ekonomi dan Manajemen, IPB University, Indonesia  
fiqihmauzan@apps.ipb.ac.id\*

Received 29 Maret 2024 | Revised 17 April Mei 2024 | Accepted 10 Mei 2024

\*Korespondensi Penulis

### Abstrak

Menurut Permenaker Nomor 1 Tahun 2017, Pengusaha yang belum menyusun Struktur dan Skala Upah, wajib menyusun dan menerapkan Struktur dan Skala Upah dengan menyesuaikan kemampuan perusahaan dan memperhatikan upah minimum yang berlaku. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan memberikan rekomendasi perbaikan sistem kompensasi pada UKM Kakaku Coffee di Jakarta Timur. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan kualitatif yang dilakukan dengan mengambil data primer dan sekunder pada UKM Kakaku Coffee. Data primer pada penelitian ini diperoleh melalui in-depth interview secara langsung dengan manajer serta karyawan. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari literatur terkait Mata Kuliah Manajemen Kompensasi, riset berupa identitas, sertifikasi, data perusahaan hasil temu langsung dan media komunikasi elektronik (WhatsApp) serta informasi tambahan dari internet. Pengolahan data dilakukan dengan mengambil 21 orang karyawan sebagai responden survei. Berdasarkan hasil penelitian, rekomendasi perbaikan sistem kompensasi pada UKM Kakaku Coffee adalah pembuatan struktur dan skala upah menggunakan metode overlapping. Dengan sistem kompensasi baru tersebut ditemukan peningkatan gaji sebesar Rp3,259,400 atau 6.50% yang mana angka tersebut masih masuk ke dalam range pengeluaran gaji oleh pemilik UKM Kakaku Coffee.

**Kata Kunci:** Kompensasi; Metode Overlapping; UKM

### Abstract

*According to Permenaker Nomor Tahun 2017, entrepreneurs who have not yet prepared a wage structure and scale are required to prepare and implement a wage structure and scale by adjusting the company's capabilities and paying attention to the applicable minimum wage. This research was conducted to analyze and provide recommendations for improving the compensation system at UKM Kaku Coffee in East Jakarta. This research is quantitative and qualitative research carried out by taking primary and secondary data on the SME Kakaku Coffee. Primary data in this research was obtained through in-depth interviews directly with managers and employees. Meanwhile, secondary data was obtained from literature related to the Compensation Management Course, research in the form of identity, certification, company data from direct meetings and electronic communication media (WhatsApp) as well as additional information from the internet. Data processing was carried out by taking 21 employees as survey respondents. Based on the results of the research, the recommendation for improving the compensation system at SME Kakaku Coffee is to create a wage structure and scale using the overlapping method. With this new compensation system, a salary increase of Rp. 3,259,400 or 6.50% was found, which is still within the range of salary expenditure by the owner of SME Kakaku Coffee.*

**Keywords:** Compensation; Overlapping Method; SME

## PENDAHULUAN

Berdasarkan (Permenaker No 1 2017:5-8) pengusaha yang belum menyusun dan menerapkan Struktur dan Skala Upah, wajib menyusun dan menerapkan Struktur dan Skala Upah. Selanjutnya dijelaskan bahwa Pengusaha yang tidak menyusun Struktur dan Skala Upah serta tidak memberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh dikenai sanksi administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pada peraturan tersebut juga dijelaskan bahwa penyusunan Struktur dan Skala Upah dilakukan sesuai dengan kemampuan perusahaan dan harus memperhatikan upah minimum yang berlaku. Dalam mencapai keberhasilan dari penerapan sistem manajemen kompensasi, diperlukan konsep 3P (*Pay for person, Pay for position, dan Pay for performance*). Konsep tersebut dapat menjamin keadilan dalam sistem manajemen kompensasi kepada karyawan sehingga karyawan menerima imbalan yang layak. Ketidakadilan dalam kompensasi karyawan dapat menyebabkan penurunan motivasi, kehilangan loyalitas, dan meningkatnya turnover karyawan. Sebagaimana sudah disebutkan sebelumnya bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka penerapan sistem manajemen kompensasi yang baik dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan memberikan rekomendasi perbaikan sistem kompensasi pada UKM Kakaku Coffee yang terletak di Jakarta Timur dengan menggunakan metode *adhered* (berhimpit) dan metode *overlapping* (tumpang tindih) untuk merumuskan rekomendasi Struktur dan Skala Upah (SSU).

Menurut (Martocchio J.J. 2017:3) “kompensasi merupakan bentuk imbalan intrinsik dan ekstrinsik yang diterima karyawan atas pelaksanaan pekerjaan mereka dan atas keanggotaan mereka sebagai karyawan”. “Salah satu fungsi utama manajemen kompensasi perusahaan adalah menciptakan persaingan yang ketat diantara para karyawan untuk mencapai efisiensi dan memberikan peluang pertumbuhan kepada karyawannya” (Firdaus V. & Oetarjo M. 2022:13-14). Lebih lanjut, menurut (Tsauri S. 2013:226) “tujuan dari pemberian kompensasi adalah untuk mengundang orang-orang yang potensial untuk bergabung dengan organisasi dan membuat pegawai bertahan di organisasi, serta mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya”.

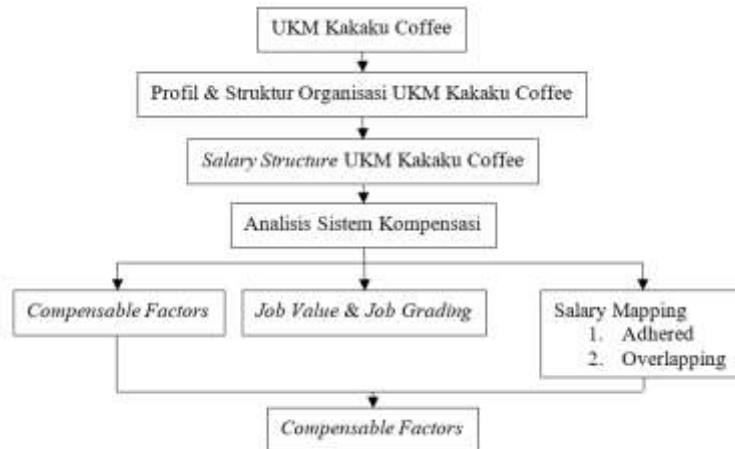
*Adhered salary structure* merupakan salah satu pendekatan dalam manajemen kompensasi yang mempertahankan hubungan relatif antara gaji berbagai tingkatan pekerjaan di dalam organisasi (Lepak dan Snell 2002). Konsep ini bertujuan untuk menjamin adanya keadilan dan konsistensi dalam pembayaran gaji, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti tanggung jawab pekerjaan, tingkat keterampilan, dan kontribusi terhadap kesuksesan perusahaan (Aliku *et al.*, 2020). Dengan *Adhered Salary Structure*, organisasi menghindari terjadinya kesenjangan gaji yang besar antara pekerjaan dengan tingkat tanggung jawab yang serupa (Wahyuningsih *et al.* 2022). Pendekatan ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan dapat meningkatkan motivasi serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

*Overlapping salary structure* adalah suatu model di mana rentang gaji antara posisi pekerjaan yang berbeda saling tumpang tindih (Sharma 2019). Pendekatan ini memungkinkan fleksibilitas yang lebih besar dalam menetapkan gaji, dengan memperhitungkan faktor-faktor seperti keterampilan yang unik, pengalaman, atau kontribusi khusus yang dibawa oleh karyawan (Ardhian *et al.* 2022). Dengan adanya *Overlapping Salary Structure*, organisasi dapat merespons perbedaan individu yang lebih halus, memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja, dan memberikan insentif bagi mereka yang memiliki kemampuan atau kontribusi istimewa (Sukwadi 2014).

## METODE

Kerangka pemikiran penelitian ini berlandaskan pada kondisi UKM Kakaku Coffe saat ini yang telah berdiri selama empat tahun, terhitung sejak tahun 2020. Adanya ketertarikan khusus untuk meneliti sistem

kompensasi untuk UKM Kakaku Coffee yang saat ini bergerak menuju fase pendewasaan, dengan omzet per bulan secara konsisten berada pada angka Rp170.000.000-Rp190.000.000 per bulannya. Analisis dilakukan untuk jabatan dan deskripsi pekerjaan sebelum melakukan pembenahan struktur dan skala upah menggunakan metode sebagaimana terlampir.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan kualitatif yang dilakukan dengan mengambil data primer dan sekunder pada UKM Kakaku Coffee. Peneliti memperoleh data primer melalui *in-depth interview* secara langsung dengan manajer beserta karyawan. Pengolahan data dilakukan dengan mengambil 21 orang karyawan sebagai responden survei dengan karakteristik 14 orang laki-laki pada posisi *general manager*, *head barista*, *media social specialist*, *server*, *roastery*, *barista*, *pastry*, *line cook*, dan *security* serta 7 orang perempuan pada posisi *head kitchen*, *barista*, *kitchen helper*, dan *kasir*. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari literatur terkait Mata Kuliah Manajemen Kompensasi, riset berupa identitas, sertifikasi, data perusahaan hasil temu langsung dan media komunikasi elektronik (WhatsApp) serta informasi tambahan yang diperoleh melalui Instagram, Laman Kemenparekraf, dan beberapa sumber literatur lain terkait dengan Mata Kuliah Manajemen Kompensasi. Proses penelitian dilakukan selama periode tiga bulan, mulai dari Januari hingga Maret 2024, yang memungkinkan waktu yang cukup untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan data dengan cermat.

Analisis pemetaan gaji dilakukan sebagai acuan dalam pembenahan struktur dan skala upah. Data dan informasi yang diperoleh kemudian divisualisasikan dalam bentuk grafik dan tabel untuk memudahkan proses analisis serta pengambilan kesimpulan. Pembenahan struktur dan skala upah pada Kakaku Coffee dilakukan dengan dua metode, yaitu metode *adhered* (ganda bertingkat) dan metode *overlapping* (tumpang tindih). Pendekatan *adhered* mengacu pada adanya nilai upah nominal terendah dan tertinggi pada setiap golongan. Pada pendekatan *overlapping*, upah tertinggi pada golongan jabatan di bawahnya lebih kecil dari upah terendah pada golongan jabatan di atasnya.

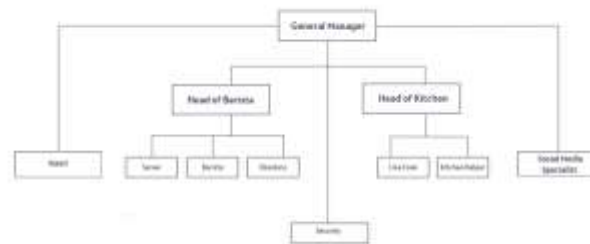
Evaluasi jabatan serta penentuan poin faktor perlu dilakukan terlebih dahulu oleh pemilik dan manajer ataupun para pemilik kepentingan terkait (Wartana *et al.*, 2019). Melalui evaluasi nilai jabatan, pemilik dan manajer dapat menentukan nilai numerik untuk faktor pekerjaan tertentu (tingkat pelayanan dan jumlah staf yang dimiliki) yang hasilnya dijumlahkan dan didapat penilaian relatif untuk masing-masing jabatan pada UKM Kakaku Coffee. Metode ini juga digunakan untuk melakukan pemetaan struktur dan skala upah dengan tujuan mendapatkan bobot jabatan dan struktur gaji relatif dari masing-masing jabatan. Selain itu, juga perlu dilakukan analisis kriteria pemetaan gaji, selanjutnya dilakukan analisis untuk penyusunan sistem

kompensasi maupun penggajian yang baru, dengan menyesuaikan dan mempertimbangkan faktor beserta konsep kompensasi yang optimal untuk mendorong karyawan agar dapat memberikan kinerja terbaik.

## HASIL dan PEMBAHASAN

### Gambaran Umum UKM

Kakaku Coffee merupakan sebuah Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UKM) yang didirikan pada tahun 2021 dan bergerak pada industri kopi di Indonesia. UMKM ini memiliki tujuan untuk menjembatani petani kopi lokal dengan pasar konsumen kopi specialty, mempromosikan kualitas dan keunikan kopi Indonesia kepada penikmat kopi. Lebih dari sekadar penjualan kopi, Kakaku Coffee bertindak sebagai wadah kolaboratif, mengundang interaksi antara industri kreatif, komunitas, dan pelanggan. Ini menciptakan ekosistem yang dinamis di mana nilai dapat ditukar dan dibagi, tidak hanya meningkatkan kesadaran terhadap produk kopi lokal tetapi juga mempromosikan pertumbuhan ekonomi berkelanjutan bagi petani kopi. UKM Kakaku Coffee berupaya untuk tidak hanya mengubah cara orang memandang dan menikmati kopi tetapi juga untuk membawa dampak positif pada kehidupan petani kopi, memastikan bahwa mereka mendapatkan pengakuan dan imbalan yang layak atas kerja keras mereka.



**Gambar 2.** Struktur Organisasi UKM Kakaku Coffee

Sumber: Data hasil wawancara (2024)

Berdasarkan Gambar 2, terdapat beberapa *job title* yang terdapat di struktur organisasi UKM Kakaku Coffee. Posisi teratas pada UKM Kakaku Coffee adalah General Manajer. Adapun jumlah keseluruhan dari karyawan UKM Kakaku Coffee, yaitu sebanyak 21 orang.

### Gambaran Umum Sistem Kompensasi

Mengacu pada data yang diperoleh dari UKM Kakaku Coffee pada Januari 2024, biaya gaji pokok dalam satu bulan mencapai nominal sebesar Rp. 49.900.000 Struktur gaji yang diterapkan didasarkan pada tingkat jabatan dalam struktur organisasi. Secara lebih lengkap besaran gaji pokok setiap jabatan pada UKM Kakaku Coffee disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Besaran Gaji Pokok UKM Kakaku Coffee.

Grade	Job Title	Total Person	Gaji Pokok
GRADE V	General Manager	1	4,000,000.00
	Head Barista	1	3,000,000.00
GRADE IV	Head Kitchen	1	2,800,000.00
	Media Social Specialist	1	2,700,000.00
Grade III	Server	2	2,500,000.00
	Roastery	2	2,200,000.00
	Barista	5	2,000,000.00
Grade II	Pastry	2	2,000,000.00
	Line Cook	2	2,000,000.00
	Kitchen Helper	5	2,000,000.00
	Kasir	2	2,000,000.00

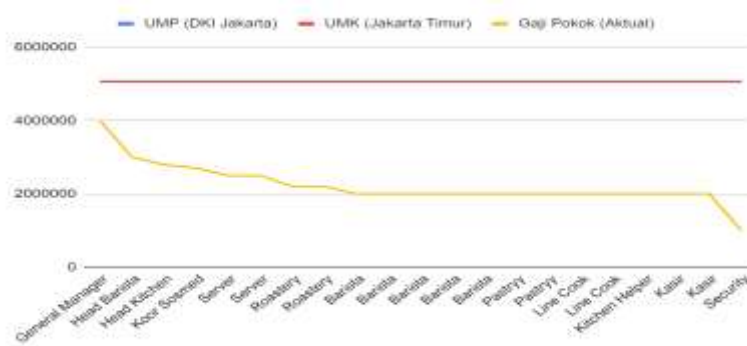


<b>GRADE I</b>	Security	1	1,000,000.00
	<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>46,900,000.00</b>

Tabel 1 menunjukkan bahwa UKM Kakaku Coffee belum mengimplementasikan sistem pemetaan gaji secara efektif untuk penetapan gaji karyawannya. Struktur kompensasi yang ada belum terstruktur dengan baik karena belum didasarkan pada job grading yang sistematis.

**Analisis UMK dan UMP terhadap Gaji Pokok**

Berdasarkan hasil data dari UKM Kakaku Coffee, peneliti melakukan perbandingan gaji pokok aktual yang ada terhadap UMK Jakarta Timur tahun 2024 sebesar Rp5.067.380, perbandingan gaji pokok aktual dengan UMK Jakarta Timur dilakukan karena Kakaku Coffee terletak di daerah tersebut, sehingga didapatkan perolehan hasil sebagai berikut



**Gambar 3.** Grafik Perbandingan Gaji Aktual Dengan UMK DKI Jakarta

Berdasarkan grafik dapat disimpulkan bahwa seluruh karyawan memiliki gaji masih di bawah UMK Jakarta Timur, UKM belum dapat memenuhi standar gaji karyawan di atas UMK Jakarta dapat dijelaskan melalui analisis multifaset yang mempertimbangkan faktor-faktor ekonomi, struktural, dan operasional yang mempengaruhi keputusan penggajian di lingkungan usaha kecil dan menengah. Hal ini karena UKM masih beroperasi dengan margin keuntungan yang tipis dan likuiditas keuangan yang masih terbatas.

**Perancangan Sistem Kompensasi Ideal Menetapkan Compensable Factor**

*Compensable factor* (CF) merupakan sebuah panduan dalam menentukan nilai dari jabatan agar pemberian kompensasi sesuai dan adil bagi para karyawan. Setiap *compensable factor* pada tiap *job title* menyatakan adanya perbedaan beban kerja yang diterima dengan menetapkannya pada beberapa level tertentu. Pada UKM Kakaku Coffee digunakan beberapa *compensable factor* yang relevan dengan UMK, diantaranya adalah sebagai berikut.

**Tabel 2.** Compensable Factor UKM Kakaku Coffee

No	Compensable Factor	Sumber	Definisi	Jumlah Level
1	Pendidikan Formal	(Ontario Public Service Employees Union, 2007)	Latar pendidikan diperlukan agar rata-rata orang dapat menjalankan tugasnya dengan baik	3
2	Pengalaman Bekerja	(Ontario Public Service Employees Union, 2007)	Pengalaman diperlukan dengan pendidikan agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan memuaskan	4



3	Kemampuan Hubungan Manusia	(Korn Ferry, 2010)	Pemegang pekerjaan mampu berinteraksi dengan orang lain.	4
4	Pengambilan Keputusan	(Government of Newfoundland and Labrador, 2014)	Karyawan mampu terlibat dalam memecahkan masalah	5
5	Pengarahan	(HAY, 2005)	Keinginan untuk membuat orang lain mengikuti kehendaknya dengan menggunakan kekuatan pribadi	4
6	Usaha Fisik	(Ontario Public Service Employees Union, 2007)	Tenaga fisik diperlukan agar pekerjaan dapat memuaskan	4
7	Presentasi Diri	(SKKNI, 2009)	Mengukur penerapan standar higienis dan grooming, penggunaan dan kebersihan seragam/pakaian	5
8	Orientasi Pelanggan	Chicago State University, 2023	Menilai sikap dan perilaku positif, yang menunjukkan kesadaran dan kemauan untuk menanggapi pelanggan untuk dalam memenuhi kebutuhan, keinginan dan harapan mereka	5
9	Dampak terhadap Organisasi	Trent University, 2010	Mengukur konsekuensi terhadap organisasi dari tindakan yang diambil dan keputusan yang dibuat oleh pemegang pekerjaan	6
10	Inisiatif	NHS, Job Evaluation HandBook, 2013	Dorongan untuk melakukan hal yang tidak diminta oleh siapapun untuk meningkatkan hasil kerja dan menciptakan peluang baru	4

**Melakukan Pembobotan dan Nilai Jabatan**

Pembobotan dilakukan untuk menentukan bobot value dari berbagai *job title*. Pembobotan ini diberikan berdasarkan *compensable factor* yang telah ditetapkan sebelumnya. Penetapan bobot dimulai dari skala 1 hingga 10, yakni sama penting hingga sangat penting. Berikut adalah bobot CF dari UKM Kakaku Coffee

**Tabel 3.** Bobot Compensible Factor

CF	PF	PK	KHM	UF	P	PKP	PD	OPP	DTO	I	Bobot	Persentase
PF	1	0.3	0.14	0.33	3	0.2	0.2	0.11	0.14	0.33	5.8	2.59%
PK	3	1	0.33	3	5	0.33	0.33	0.2	0.2	3	16.4	7.34%
KHM	7	3	1	5	7	3	3	0.33	0.33	5	34.67	15.51%
UF	3	0.3	0.2	1	3	0.33	0.2	0.14	0.14	0.33	8.69	3.89%
P	0.3	0.2	0.14	0.33	1	0.2	0.14	0.11	0.13	0.33	2.92	1.31%
PKP	5	3	0.33	3	5	1	0.33	0.2	0.33	3	21.2	9.48%
PD	5	3	0.33	5	7	3	1	0.33	0.33	3	28	12.53%
OPP	9	5	3	7	9	5	3	1	3	7	52	23.26%

*Keterangan*

- CF : *compensable factor*
- PF : pendidikan formal
- PK : pengalaman kerja
- KHM : kemampuan hubungan manusia
- UF : usaha fisik
- P : pengarahan
- PK : pengambilan keputusan
- PD : presentasi diri
- OPP : orientasi pelayanan pelanggan
- DTO : dampak terhadap organisasi
- I : inisiatif

Dari hasil pembobotan pada tiap *compensable factor*, didapat bahwa faktor dengan persentase tertinggi adalah faktor orientasi pelayanan pelanggan (OPP), yaitu sebesar 23,26%, Maka dari itu, orientasi



pelayanan pelanggan menjadi faktor yang sangat penting untuk menentukan nilai dari jabatan di UKM Kakaku Coffee.

### Job Value

Perhitungan *job value* dari masing-masing *job title* pada UKM Kakaku Coffee didapat dari penjumlahan nilai dikali dengan bobot di masing masing *compensable factor*. Berikut adalah *job value* dari Kakaku Coffee

**Tabel 4.** Job Value UKM Kakaku Coffee

Job Title	Total Person	PF	PK	KHM	UF	P	PK	PD	OPP	DTO	I	Total Job Value
General Manager	1	17.39	49.2	138.67	8.69	11.6	106	84	260	254	46.17	975.8
Head Barista	1	11.59	32.8	104	17.3	11.6	84.8	56	208	211.67	46.17	784.09
Head Kitchen	1	11.59	32.8	104	17.3	11.6	84.8	56	208	211.67	46.17	784.09
Media Social Specialist	1	11.59	32.8	69.33	17.3	8.77	84.8	56	208	211.67	46.17	746.5
Server	2	11.59	32.8	69.33	26	5.84	63.6	56	156	169.33	34.63	625.19
Roastery	2	11.59	32.8	69.33	26	5.84	63.6	56	156	127	34.63	582.86
Barista	5	11.59	32.8	69.33	26	5.84	63.6	56	156	127	34.63	582.86
Pastry	2	11.59	32.8	69.33	26	5.84	63.6	56	156	127	34.63	582.86
Line Cook	2	11.59	32.8	69.33	26	5.84	63.6	56	156	127	23.09	571.31
Kitchen Helper	1	11.59	32.8	69.33	26	5.84	42.4	56	156	84.67	23.09	507.78
Kasir	2	11.59	16.4	34.67	26	5.84	21.2	28	104	84.67	23.09	355.51
Security	1	5.8	16.4	34.67	26	2.92	21.2	28	52	42.33	11.54	240.92

Dari hasil perhitungan *job value* pada masing-masing *job title*, diperoleh bahwa general manager menjadi jabatan dengan value tertinggi, yakni sebesar 975,80 sedangkan untuk *job value* terendah adalah security dengan total nilai sebesar 240,92.

### Job Grading

*Job grading* diperoleh melalui *job value* yang telah diurutkan dari *value* tertinggi hingga terendah. Setelah itu dilakukan perhitungan nilai rupiah (Rp) yang didapatkan untuk setiap poin untuk masing-masing *job title*. Berikut adalah *job grading* dari UKM Kakaku Coffee

**Tabel 5.** Job Grading UKM Kakaku Coffee

Job Title	ΣNx B (Job Value)	Jumlah Orang	Total Point	Given	Given Grade	Revisi Gaji Job Value	
General Manager	975.8	1	975.8	829	976	Grade V	Rp3,802,403
Head Barista	784.09	1	784.1				Rp3,055,363
Head Kitchen	784.09	1	784.1	682	829	Grade VI	Rp3,055,363
Media Social Specialist	746.5	1	746.5				Rp2,908,892
Server	625.19	2	988.8				Rp2,271,214
Roastery	582.86	2	1165.7				Rp1,978,665
Barista	582.86	5	2914.3	535	682	Grade III	Rp2,271,214
Pastry	582.86	2	1165.7				Rp2,271,214
Kasir	571.31	1	1165.7				Rp1,385,328
Line Cook	507.78	2	507.8	388	535	Grade II	Rp2,271,214



Kitchen Helper	355.51	1	355.5				Rp2,271,214
Security	240.92	2	481.8	241	388	Grade I	Rp938,787
<b>Total Poin</b>			12.035,8				

*Job grading* diperoleh melalui rentang *job value*. Interval yang digunakan untuk klasifikasi *grade* diperoleh melalui *value* tertinggi dikurang *value* terendah dibagi jumlah *grade* yang diinginkan sehingga didapatkan hasil 147. Perolehan nilai gaji pada masing-masing poin didapatkan melalui pembagian antara total gaji dan total poin sehingga didapatkan hasil Rp3.897. *Grade I* memiliki *value* terendah sebesar 241 (batas bawah) lalu ditambahkan dengan interval sebesar 147, sehingga batas atasnya menjadi 388. *Grade II* didapatkan melalui batas atas *grade I* sebagai batas bawahnya, yakni 388, lalu batas atas diperoleh melalui penjumlahan batas bawah dan interval sehingga mendapatkan *value* sebesar 353. Rumus ini digunakan untuk menentukan batasan dari seluruh *grade*.

Total gaji keseluruhan dari UKM Kakaku Coffee adalah senilai Rp.46.900.000 dan total poin sebesar 12.035,8. Lalu dihitung nilai per poinnya, yaitu membagi total gaji dengan total poin didapatkan nilai sebesar Rp3.897 untuk per poinnya. Adapun revisi dari gaji sesuai dengan *value* masing-masing *job title* adalah sebagaimana terlampir pada tabel diatas. General Manager memiliki *value* terbesar sehingga berbanding lurus dengan gaji yang didapatkan, yakni sebesar Rp3.802.403. Sedangkan untuk *value* terendah terdapat pada jabatan Security dengan total gaji revisi yang didapatkan sebesar Rp938.787.

**Salary Structure Actual UKM Kakaku Coffee**

**Tabel 6.** *Salary Structure Actual* UKM Kakaku Coffee.

Jabatan	Grade	Total Person	Total Salary	Actual			Actual	
				Min	Average	Max	Mid to Mid	Spread
General Manager	V	1	Rp4,000,000	Rp4,000,000	Rp4,000,000	Rp4,000,000	41.18%	0.00%
Head Barista	IV	3	Rp8,500,000	Rp2,700,000	Rp2.833,333	Rp3,000,000	20.57%	11.11%
Head Kitchen								
Media Social Specialist								
Server	III	4	Rp9,400,000	Rp2,200,000	Rp2,350,000	Rp2,500,000	17.50%	13.64%
Roastery								
Barista								
Pastry	II	12	Rp24,000,000	Rp2,000,000	Rp2,000,000	Rp2,000,000	100.00%	0.00%
Line cook								
Kitchen Helper								
Kasir	I	1	Rp1,000,000	Rp1,000,000	Rp1,000,000	Rp1,000,000		0.00%
Security								
<b>Total</b>		<b>21</b>		<b>Rp46,900,000</b>				

Berdasarkan informasi pada tabel, terlihat pada level gaji awal, terdapat *spread* dengan nilai 0%, dan untuk setiap tingkatan atau *grade* dari 1 hingga 5, nilai *spread* yang dihasilkan lebih rendah daripada nilai *mid to mid*. Kondisi ini menandakan bahwa sistem pemetaan kompensasi yang diterapkan oleh UKM Kakaku Coffee hingga Januari 2024 belum mencapai kondisi yang ideal. Kriteria idealitas sebuah sistem kompensasi biasanya ditandai dengan nilai *spread* yang lebih tinggi dari nilai *mid to mid*. Sehingga, untuk menciptakan struktur kompensasi yang lebih ideal, perlu dilakukan revisi pada skema gaji, baik melalui metode *adhered* maupun *overlapping*.





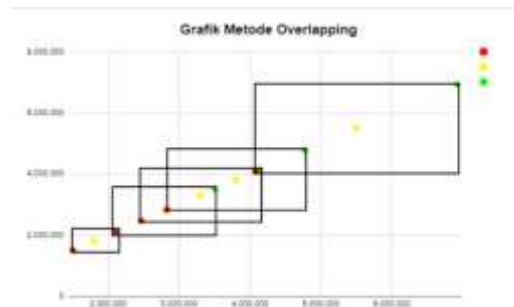
**Salary Structure UKM Kakaku Coffee dengan Metode Adhered**

Dengan menerapkan metode *adhered*, hasil pembenahan struktur gaji karyawan UKM Kakaku Coffee dapat dilihat dalam Struktur Gaji yang diuraikan pada Tabel 7 berikut.

**Tabel 7.** Salary Structure Metode Adherd UKM Kakaku Coffee.

Jabatan	Grade	Total Person	Total Salary	Actual			Actual	
				Min	Midpoint	Max	Mid to Mid	Spread
General Manager	V	1	Rp7,145,386	Rp7,145,386	Rp9,646,271	Rp12,147,156	69.63%	70%
Head Barista	IV	1	Rp4,697,821	Rp4,228,039	Rp5.686,712	Rp7,145,386	68.63%	69%
Head Kitchen		1	Rp4,384,633					
Media Social Specialist		1	Rp4,228,039					
Server		2	Rp2,859,875					
Roastery	III	2	Rp2,516,690	Rp2,516,690	Rp3,372,364	Rp4,228,039	67.63%	68%
Barista		5	Rp1,507,000					
Pastry		2	Rp1,507,000					
Line Cook	II	2	Rp1,507,000	Rp1,507,000	Rp2,743,425	Rp2,516,690	54.34%	67%
Kitchen Helper		1	Rp1,507,000					
Kasir		2	Rp1,507,000					
Security	I	1	Rp1,100,000	Rp1,100,000	Rp1,303,500	Rp1,507,000		40%
<b>Total</b>		<b>21</b>	<b>Rp50,393,01</b>					

Pembenahan gaji menggunakan metode *adhered*, seperti yang ditampilkan dalam Tabel X, sudah mencapai standar ideal karena nilai *mid to mid* berada di bawah nilai *spread* di setiap tingkatan atau *grade*. Dengan penerapan metode ini, nilai gaji minimum untuk setiap *grade* diatur agar sama dengan nilai gaji maksimum dari *grade* yang sebelumnya. Sebagai hasilnya, total biaya gaji yang harus ditanggung oleh UKM Kakaku Coffee dengan penerapan metode ini mencapai Rp50,393,010, menunjukkan peningkatan sebesar Rp3,493,010 atau 6.93% dari total biaya gaji sebelumnya. Struktur gaji yang telah direvisi menggunakan metode *adhered* ini diilustrasikan dalam Gambar 4.



**Gambar 4.** Salary Structure Metode Adhered UKM Kakaku Coffee

Berdasarkan ilustrasi Gambar 4, dapat disimpulkan bahwa struktur gaji yang dirancang menggunakan metode *adhered* berhasil memenuhi kriteria yang diharapkan. Ini terlihat dari lebar *spread* selalu lebih lebar dibandingkan nilai *mid to mid*, dan ukuran *spread* ini bertambah atau tetap seiring dengan naiknya *grade*. Namun, perlu dicatat bahwa metode ini menghasilkan peningkatan total biaya gaji yang cukup signifikan dibandingkan dengan struktur gaji sebelumnya, yang menunjukkan bahwa pendekatan ini cenderung tidak sepenuhnya efektif dari segi biaya.



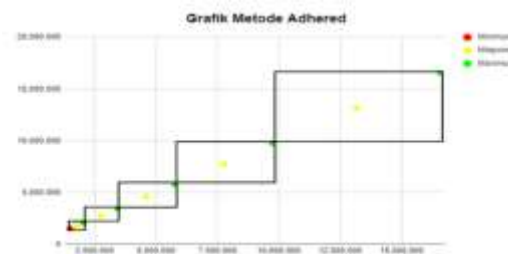
**Salary Structure UKM Kakaku Coffee dengan Metode *Overlapping***

Dengan menerapkan metode *overlapping*, hasil pembenahan struktur gaji karyawan UKM Kakaku Coffee dapat dilihat dalam Struktur Gaji yang diuraikan pada Tabel 8 berikut.

**Tabel 8** Salary Structure Metode *Overlapping* UKM Kakaku Coffee.

Jabatan	Grad	Total Person	Total Salary	Actual			Actual	
				Min	Midpoint	Max	Mid to Mid	Spread
General Manager	V	1	Rp4,074,07	Rp4,074,074	Rp5,500,000	Rp6,925,926	44.74%	70%
Head Barista	IV	1	Rp3,139,19	Rp2,825,279	Rp3,800,000	Rp4,774,721	15.15%	69%
Head Kitchen		1	Rp2,929,91					
Media Social Specialist		1	Rp2,825,27					
Server	III	2	Rp2,798,50	Rp2,462,687	Rp3,300,000	Rp4,137,331	17.86%	68%
Roastery		2	Rp2,462,68					
Barista		5	Rp2,097,37	Rp2,097,378	Rp2,800,000	Rp3,502,622	55.56%	67%
Pastry		2	Rp2,097,37					
Line cook		2	Rp2,097,37					
Kitchen Helper		1	Rp2,097,37					
Kasir		2	Rp2,097,37					
Security	I	1	Rp1,500,00	Rp1,500,000	Rp1,800,000	Rp2,100,000		40%
<b>Total</b>		<b>21</b>		<b>Rp50,159,400</b>				

Dari data pada Tabel 8, setelah pembenahan struktur gaji dengan metode *overlapping*, hasilnya menunjukkan telah tercapai struktur yang ideal dengan persentase *spread* lebih tinggi daripada nilai *mid to mid*. Dengan metode ini, nilai maksimum dari *grade* selalu lebih tinggi dibandingkan nilai minimum dari *grade* berikutnya, menciptakan sebuah rentang yang lebih jelas dan terdefinisi. Selain itu, ditemukan bahwa ada peningkatan gaji sebesar Rp3,259,400 atau 6.50% dari total gaji sebelum perbaikan. Hal ini menunjukkan bahwa pembenahan gaji dengan metode *overlapping* dapat dibilang efektif dan bisa diterapkan pada UKM Kakaku Coffee. Total gaji setelah perbaikan menggunakan metode *overlapping* adalah Rp50,159,400. Struktur gaji yang diperbarui diilustrasikan pada Gambar 5.



**Gambar 5.** Salary Structure Metode *Overlapping* UKM Kakaku Coffee

Berdasarkan informasi dari Gambar 5, terlihat bahwa penyesuaian gaji yang diimplementasikan melalui metode sudah memenuhi kriteria yang diharapkan. Hal ini dibuktikan dengan lebar persegi yang menunjukkan persentase *spread* selalu lebih besar dibandingkan tinggi persegi yang mewakili persentase *mid to mid* setiap *grade*. Oleh karena itu, kesimpulannya adalah metode *overlapping* menjadi strategi yang tepat untuk diaplikasikan dalam penyesuaian struktur gaji di UKM Kakaku Coffee.

## SIMPULAN

Dari evaluasi yang dilakukan terhadap struktur kompensasi di UKM Kakaku Coffee, terungkap bahwa kompensasi yang diterima oleh seluruh pegawai masih berada di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP) Jakarta dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) khusus untuk Jakarta Timur. Analisis terhadap struktur gaji dasar di UKM Kakaku Coffee juga menunjukkan bahwa sistem pemetaan kompensasi yang saat ini diimplementasikan belum mencapai kondisi yang ideal. Hal ini ditandai dengan nilai mid to mid yang terbukti lebih besar dari pada spread di setiap tingkatan grade, mengindikasikan ketidakseimbangan dalam struktur pembayaran yang dapat berdampak pada kepuasan dan motivasi kerja pegawai. Sehingga, terdapat kebutuhan mendesak untuk merevisi dan meningkatkan skema kompensasi di UKM Kakaku Coffee agar tidak hanya memenuhi standar upah minimum, tetapi juga mencerminkan praktik kompensasi yang lebih adil dan kompetitif, sejalan dengan prinsip keadilan dan retensi karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aliku, I.H., Morka, T.O. and Igemohia, F.2020. Compensation management and employee performance: Manufacturing industry in focus. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(7), 8792-8810.
- Ardian, F. F., Ramadhoni, R. R., Mulya, Y., Sahili, R. S. A., Subiansyah, G., & Adhim, R. R. (2022). Evaluation of Provision of Compensation Based on Salary Mapping (Adhered and Overlapping) In Continent Shop SMES. *International Journal of Social Service and Research*, 2(1), 1-9.
- Firdaus V. & Oetarjo M. (2022). *Buku Ajar Manajemen Kompensasi*. Kompensasi. Umsida Press, 1-126.
- Lepak, D. P., & Snell, S. A. (2002). Examining the human resource architecture: The relationships among human capital, employment, and human resource configurations. *Journal of management*, 28(4), 517-543.
- Martocchio, J. J. (2011). *Strategic compensation: A human resource management approach*. Pearson Education India.
- Republik Indonesia.(2017). *Undang-Undang Republik Indonesia tentang Struktur dan Skala Upah*. Kementerian Ketenagakerjaan. Jakarta.
- Pragiwani, M., Lestari, E., & Alexandri, M. B. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Tektonindo Henida Jaya Group). *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, 3(3), 117-129.
- Sharma, N. K. 2019. *Job evaluation is a technique to design salary structure in production industries*.
- Sukwadi, R. (2014). Perbaikan Struktur Gaji Dasar Karyawan Berdasarkan Hasil Analisa dan Evaluasi Jabatan. *Spektrum Industri*, 12(1), 93.
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Wahyuningsih, I., Sulaiman, K. W., Setyani, N., Paramita, E. D., & Azzahra, K. (2022). Design of Compensation System Using Adhered Method and Overlapping Method at PT XY DKI Jakarta. *International Journal of Social Service and Research*, 2(1), 48-59.
- Wartana, I. M. H., Adi, I. K. Y., & Asih, A. A. K. S. (2019). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Sebagai Dampak Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Karyawan Ukm Di Kabupaten Gianyar, Bali. *Sekolah Tinggi Ilmu (STIE) Ekonomi Triatma Mulya*, 25(1), 99-113.