



ANALISIS PERANCANGAN SALARY MAPPING BERBASIS METODE ADHERED DAN OVERLAPPING UNTUK MENINGKATKAN INTERNAL EQUITY PADA BELILEPI COMPUTER

Queen Nirvana Latifah, Nurul Safinah Zakaria, Vatimah Rezki Zahrani, Amelia Nur Fajriyah, Satrio Trengginas Santoso

Fakultas Ekonomi dan Manajemen IPB University

nirvanathqueen@apps.ipb.ac.id, safinahnurul@apps.ipb.ac.id,
vatimahrezkizahrani@apps.ipb.ac.id, ameliafajriyah@apps.ipb.ac.id,
satriosantoso@apps.ipb.ac.id

Abstrack

Well-structured compensation system management becomes one of the main pillars in fostering enthusiasm, satisfaction, and productivity of human resources within an organization. This study aims to examine the design of salary mapping using the adhered and overlapping method approaches as an effort to strengthen internal equity within the Belilepi Computer environment. Data collection was conducted through direct interviews with the company owner, accompanied by the gathering of information regarding job hierarchy, wage mechanisms, and compensation applicable to employees. The data processing involved a series of systematic stages, including job analysis, determination of compensable factors, job evaluation using the Eckenrode method, job grading, and the development of a salary framework through salary mapping using the adhered and overlapping methods. The findings of this study reveal that the previously applied compensation practices were still based on the length of employee service, and therefore did not fully represent the principle of internal equity. From the results of the job evaluation, it was found that the finance staff occupy the position with the highest job value, followed by technicians and frontliners. The development of the salary structure using the adhered method results in a salary ladder that is organized in stages without any overlaps, while the overlapping method offers flexibility thru partially intersecting salary ranges between job grades. The implementation of both methods has proven to produce a more organized, proportional, and equitable salary structure, thereby significantly contributing to the strengthening of internal equity within the company's compensation system.

Keyword: Adhered Method, Compensation System, Internal Equity, Overlapping Methods, Salary Mapping.

Abstrak

Pengelolaan sistem kompensasi yang terstruktur dengan baik menjadi salah satu pilar utama dalam mendorong semangat, kepuasan, serta produktivitas sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Studi ini bertujuan untuk mengkaji perancangan *salary mapping* dengan menggunakan pendekatan metode *adhered* dan *overlapping* sebagai upaya untuk memperkuat

internal equity di lingkungan Belilepi Computer. Pengumpulan data dilakukan melalui kegiatan wawancara langsung dengan pemilik perusahaan, disertai penggalan informasi mengenai hierarki jabatan, mekanisme penggajian, serta kompensasi yang berlaku bagi karyawan. Proses pengolahan data mencakup serangkaian tahapan sistematis, meliputi *job analysis*, penetapan *compensable factors*, penilaian jabatan menggunakan metode Eckenrode, penetapan *job grading*, hingga penyusunan kerangka gaji melalui *salary mapping* dengan metode *adhered* dan *overlapping*. Temuan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa praktik penggajian yang sebelumnya diterapkan masih bertumpu pada lama masa kerja karyawan, sehingga belum mampu merepresentasikan prinsip *internal equity* secara menyeluruh. Dari hasil evaluasi jabatan, diketahui bahwa staff keuangan menempati posisi dengan nilai jabatan paling tinggi, disusul oleh teknisi dan *frontliner*. Penyusunan struktur gaji melalui metode *adhered* menghasilkan jenjang gaji yang tertata secara bertahap tanpa adanya tumpang tindih, sementara metode *overlapping* menawarkan ruang fleksibilitas melalui sebagian rentang gaji yang saling beririsan antar *grade* jabatan. Implementasi kedua metode tersebut terbukti menghasilkan struktur gaji yang lebih terorganisir, proporsional, dan berkeadilan, sehingga berkontribusi signifikan terhadap penguatan *internal equity* dalam sistem kompensasi perusahaan.

Kata Kunci: Metode *Adhered*, Ekuitas Internal, Pemetaan Gaji, Metode *Overlapping*, Sistem Kompensasi

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif guna mencapai keunggulan kompetitif dan keberlanjutan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset penting karena keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan sistem kompensasi yang adil dan terstruktur sebagai upaya meningkatkan motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan (Napitupulu *et al.*, 2022). Secara teoritis, sistem kompensasi yang efektif didasarkan pada *prinsip pay for person, pay for position, dan pay for performance* untuk menciptakan keadilan dalam organisasi (Dessler, 2013).

Namun, masih banyak perusahaan yang belum memiliki sistem penggajian yang terstruktur sehingga terjadi ketidaksesuaian antara jabatan dan gaji, yang berdampak pada ketidakadilan internal dan menurunnya motivasi kerja (Armstrong, 2014). Salah satu solusi yang dapat diterapkan adalah *salary mapping*, yaitu penyusunan struktur gaji berdasarkan nilai jabatan agar lebih objektif dan transparan (Napitupulu *et al.*, 2022). Meskipun demikian, masih terdapat *gap* dalam penerapan metode *salary mapping*, khususnya dalam pemilihan metode *adhered* dan *overlapping* pada perusahaan skala kecil dan menengah (Lawler, 2000).

Belilepi Computer juga menghadapi permasalahan dalam penentuan struktur gaji yang sesuai, sehingga penelitian ini penting dilakukan. Berdasarkan hal tersebut, rumusan masalah

penelitian ini adalah bagaimana perancangan *salary mapping* berbasis metode *adhered* dan *overlapping* dapat meningkatkan *internal equity*. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perancangan *salary mapping* dalam meningkatkan keadilan internal pada Belilepi Computer.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses mengelola karyawan mulai dari perencanaan hingga pengendalian untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, termasuk aspek rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan kompensasi (Dessler, 2020). Salah satu fungsi pentingnya adalah pengelolaan kompensasi, yaitu imbalan finansial dan non-finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa, yang dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja (Mondy & Martocchio, 2016). Untuk menciptakan sistem kompensasi yang adil, perusahaan dapat melakukan *salary mapping* guna menganalisis rata-rata gaji, rentang gaji, dan perbandingan antar jabatan sebagai dasar evaluasi struktur gaji (Vanessa & Furqon, 2025). Dalam penyusunannya, metode seperti *adhered* (penentuan minimum, midpoint, dan maksimum tiap grade) (WorldatWork, 2019) dan *overlapping* (rentang gaji yang saling tumpang tindih untuk fleksibilitas) (Ardian et al., 2022) dapat digunakan. Semua ini berkaitan dengan konsep *internal equity*, yaitu keadilan dalam pemberian gaji sesuai tanggung jawab dan kompetensi, yang berperan dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif untuk menganalisis serta merancang sistem kompensasi pada Belilepi Computer. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* berdasarkan jabatan dan keterlibatan dalam sistem kompensasi. Jenis data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara secara langsung (*offline*) dan melalui WhatsApp dengan pemilik usaha serta karyawan, yang meliputi profil usaha, struktur jabatan, data gaji, insentif, dan kebutuhan hidup layak (KHL). Data sekunder diperoleh dari literatur seperti jurnal, buku, dan referensi terkait manajemen kompensasi dan *salary mapping*. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan dokumentasi.

Teknik analisis data diawali dengan *job analysis* untuk mengidentifikasi tugas, tanggung jawab, dan hubungan kerja setiap jabatan. Selanjutnya dilakukan evaluasi jabatan menggunakan metode *job evaluation* berbasis *compensable factors* yang diberi bobot menggunakan metode Eckenrode untuk menentukan nilai jabatan (*job value*). Nilai tersebut digunakan untuk menyusun *job grading* sebagai dasar perancangan struktur gaji. Analisis dilanjutkan dengan *salary mapping* melalui perhitungan nilai minimum, rata-rata (*average*), maksimum (*maximum*), serta *range spread* dan *mid-to-mid* pada setiap *grade*. Apabila ditemukan ketidakseimbangan, dilakukan perbaikan struktur gaji menggunakan metode *adhered* dan *overlapping* guna menciptakan keadilan internal (*internal equity*) dalam sistem kompensasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Analisis Struktur Gaji Lama

Struktur gaji merupakan bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia karena menjadi bentuk penghargaan organisasi terhadap kontribusi karyawan. Sistem kompensasi yang baik tidak hanya memberikan imbalan finansial, tetapi juga mampu meningkatkan motivasi kerja, kinerja, serta kesejahteraan pegawai (Dessler, 2020; Armstrong & Taylor, 2020).

Dalam praktiknya, kompensasi dibagi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial mencakup pembayaran berdasarkan individu (*pay for person*) dan berdasarkan kinerja (*pay for performance*), sedangkan kompensasi non-finansial meliputi jenjang karir, pelatihan dan pengembangan, serta lingkungan kerja. Struktur kompensasi ini membantu perusahaan menciptakan sistem penghargaan yang adil dan mendorong karyawan bekerja secara optimal.

No	Nama	Jumlah Hari Kerja	Pay for Person (Rp)						Pay for Performance (Rp)	
			Gaji Pokok	Tunja ngan Kelua rga	THR	Tunjan gan Makan	Cuti	Lembur	Bonus (tahun an)	Insentif
Keuangan										
1	Diana Wulandari	26 hari	Rp2,70 0,000		Rp2,70 0,000	Rp650, 000	12 hari	Rp200,0 00	Rp2,70 0,000	Rp100,0 00
Teknisi										

1	Zaenal	26 hari	Rp2,70 0,000	Rp200 ,000	Rp2,70 0,000	Rp650, 000	12 hari	Rp200,0 00	Rp2,70 0,000	Rp100,0 00
2	Irvan Hidayat	26 hari	Rp1,90 0,000		Rp1,90 0,000	Rp650, 000	12 hari	Rp200,0 00	Rp1,90 0,000	Rp100,0 00
3	Muhamad Rudianto Alamsyah	26 hari	Rp1,90 0,000		Rp1,90 0,000	Rp650, 000	12 hari	Rp200,0 00	Rp1,90 0,000	Rp100,0 00
4	Moch Ainul Yaqin	26 hari	Rp1,70 0,000		Rp1,70 0,000	Rp650, 000	12 hari	Rp200,0 00	Rp1,70 0,000	Rp100,0 00
5	Dandy Revandani	26 hari	Rp1,35 0,000		Rp1,35 0,000	Rp650, 000	12 hari	Rp200,0 00	Rp1,35 0,000	Rp100,0 00
6	Regi Junaedi	26 hari	Rp2,30 0,000		Rp2,30 0,000	Rp650, 000	12 hari	Rp200,0 00	Rp2,30 0,000	Rp100,0 00
7	Sahrul Maulana	26 hari	Rp1,90 0,000	Rp200 ,000	Rp1,90 0,000	Rp650, 000	12 hari	Rp200,0 00	Rp1,90 0,000	Rp100,0 00
8	Muhammad Ferdiansyah	26 hari	Rp2,50 0,000		Rp2,50 0,000	Rp650, 000	12 hari	Rp200,0 00	Rp2,50 0,000	Rp100,0 00
9	Asep Heru Septiyanto	26 hari	Rp1,90 0,000	Rp200 ,000	Rp1,90 0,000	Rp650, 000	12 hari	Rp200,0 00	Rp1,90 0,000	Rp100,0 00
<i>Frontliner</i>										
1	Nia Ananda	26 hari	Rp2,40 0,000	Rp200 ,000	Rp2,40 0,000	Rp650, 000	12 hari	Rp200,0 00	Rp2,40 0,000	Rp100,0 00
2	Desti Mustikasari	26 hari	Rp2,30 0,000	Rp200 ,000	Rp2,30 0,000	Rp650, 000	12 hari	Rp200,0 00	Rp2,30 0,000	Rp100,0 00
3	Rizky Wijayanti	26 hari	Rp1,85 0,000		Rp1,85 0,000	Rp650, 000	12 hari	Rp200,0 00	Rp1,85 0,000	Rp100,0 00
4	Indri Bella Riana	26 hari	Rp1,80 0,000		Rp1,80 0,000	Rp650, 000	12 hari	Rp200,0 00	Rp1,80 0,000	Rp100,0 00
5	Sastia	26 hari	Rp1,85 0,000		Rp1,85 0,000	Rp650, 000	12 hari	Rp200,0 00	Rp1,85 0,000	Rp100,0 00
6	Asri Yani Nur Fadillah	26 hari	Rp1,90 0,000	Rp200 ,000	Rp1,90 0,000	Rp650, 000	12 hari	Rp200,0 00	Rp1,90 0,000	Rp100,0 00
7	Astri	26 hari	Rp2,40 0,000	Rp200 ,000	Rp2,40 0,000	Rp650, 000	12 hari	Rp200,0 00	Rp2,40 0,000	Rp100,0 00
8	Ajeng Sri Banowati	26 hari	Rp1,80 0,000		Rp1,80 0,000	Rp650, 000	12 hari	Rp200,0 00	Rp1,80 0,000	Rp100,0 00
9	Sarah Agustin	26 hari	Rp1,90 0,000		Rp1,90 0,000	Rp650, 000	12 hari	Rp200,0 00	Rp1,90 0,000	Rp100,0 00
10	Widiya	26 hari	Rp1,90 0,000		Rp1,90 0,000	Rp650, 000	12 hari	Rp200,0 00	Rp1,90 0,000	Rp100,0 00
11	Nani Susilawati	26 hari	Rp1,90 0,000		Rp1,90 0,000	Rp650, 000	12 hari	Rp200,0 00	Rp1,90 0,000	Rp100,0 00
12	Ikah Suharti	26 hari	Rp1,90 0,000		Rp1,90 0,000	Rp650, 000	12 hari	Rp200,0 00	Rp1,90 0,000	Rp100,0 00
13	Nurhidayati	26 hari	Rp1,90 0,000		Rp1,90 0,000	Rp650, 000	12 hari	Rp200,0 00	Rp1,90 0,000	Rp100,0 00

Non-Finansial (Ada/Tidak Ada)		
Jenjang Karir	Training & Development	Lingkungan Kerja yang Layak
Tidak ada	Training dilakukan saat karyawan baru akan dijadikan teknisi	Ada (K3, Kenyamanan Fisik, Hubungan Kerja Sehat, Work Life Balance)

Tabel 1. Struktur Gaji Belilepi Computer

Berdasarkan struktur gaji lama pada Tabel 1, sistem kompensasi perusahaan terbagi menjadi dua, yaitu kompensasi finansial dan non-finansial. Pada kompensasi finansial, terdapat komponen *pay for person* seperti gaji pokok yang bervariasi sesuai jabatan (bagian keuangan Rp2.700.000, sedangkan teknisi dan frontliner Rp1.350.000–Rp2.400.000), serta berbagai tunjangan seperti uang makan Rp650.000 per bulan, THR, cuti tahunan 12 hari, dan lembur yang diberikan secara relatif merata. Untuk *pay for performance*, perusahaan menyediakan bonus tahunan dan insentif sebesar Rp100.000, namun pemberiannya masih cenderung sama antar karyawan sehingga belum mencerminkan perbedaan kinerja secara optimal. Di sisi lain, kompensasi non-finansial menunjukkan bahwa perusahaan belum memiliki jalur karir yang terstruktur dan program pelatihan masih terbatas, meskipun sudah didukung oleh lingkungan kerja yang cukup baik melalui penerapan K3, hubungan kerja yang harmonis, serta perhatian terhadap keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*).

Job Value dan Grade

Evaluasi jabatan dalam penelitian ini menggunakan metode *job evaluation* berbasis *compensable factors* untuk menilai nilai relatif setiap jabatan berdasarkan keterampilan, tanggung jawab, dan kompleksitas pekerjaan. Faktor yang digunakan meliputi pendidikan, pengetahuan dan pelatihan, pengalaman kerja, kemampuan fisik, komunikasi, kerja sama, perencanaan dan koordinasi, orientasi pelayanan pelanggan, analisis dan *problem solving*, serta tanggung jawab finansial dan aset fisik. Setiap faktor diberi bobot menggunakan metode Eckenrode dan dikalikan dengan nilai masing-masing jabatan untuk memperoleh nilai total jabatan (*job value*).

No	Job title/	Jumlah	Pendidikan	Pengetahuan dan Pelatihan
----	------------	--------	------------	---------------------------

	Compensable factor	Anggota	Nilai	Bobot	NxB	Nilai	Bobot	NxB
1	Keuangan	1	4	5.90	23.62	3	17.80	53.40
2	Teknisi	9	3	5.90	17.71	4	17.80	71.20
3	Frontliner	13	2	5.90	11.81	2	17.80	35.60

No	Job title/ Compensable factor	Jumlah Anggota	Pengalaman Kerja			Kemampuan Fisik		
			Nilai	Bobot	NxB	Nilai	Bobot	NxB
1	Keuangan	1	4	16.30	65.20	1	2.84	2.84
2	Teknisi	9	4	16.30	65.20	4	2.84	11.35
3	Frontliner	13	2	16.30	32.60	1	2.84	2.84

No	Job title/ Compensable factor	Jumlah Anggota	Komunikasi			Kerjasama		
			Nilai	Bobot	NxB	Nilai	Bobot	NxB
1	Keuangan	1	3	43.00	129	3	39.250	117.75
2	Teknisi	9	2	43.00	86	3	39.250	117.75
3	Frontliner	13	4	43.00	172	3	39.250	117.75

No	Job title/ Compensable factor	Jumlah Anggota	Perencanaan dan Koordinasi			Orientasi Pelayanan Pelanggan		
			Nilai	Bobot	NxB	Nilai	Bobot	NxB
1	Keuangan	1	3	38.00	114.00	2	10.47	20.93
2	Teknisi	9	2	38.00	76.00	2	10.47	20.93
3	Frontliner	13	2	38.00	76.00	4	10.47	41.87

No	Job title/ Compensable factor	Jumlah Anggota	Analisis dan Problem Solving			Tanggung Jawab Finansial dan Aset Fisik		
			Nilai	Bobot	NxB	Nilai	Bobot	NxB
1	Keuangan	1	3	31.67	95.00	4	16.77	67.07
2	Teknisi	9	3	31.67	95.00	2	16.77	33.53
3	Frontliner	13	2	31.67	63.33	1	16.77	16.77

Tabel 2. Penilaian Jabatan Berdasarkan *Compensable Factors*

Berdasarkan penilaian *compensable factors*, setiap jabatan memiliki kontribusi faktor yang berbeda sesuai tingkat kompetensi dan tanggung jawabnya. Nilai dari seluruh faktor

kemudian dijumlahkan untuk memperoleh nilai total jabatan (*job value*) sebagai dasar dalam penentuan *job grading*.

Job title/ Compensable factor	$\Sigma N \times B$ (Job Value)	Total Person	Total Point
Kuangan	689	1	689
Teknisi	595	9	5352
Frontliner	571	13	7417
			13458

Tabel 3. Rekapitulasi Nilai Jabatan (*Job Value*)

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa Staff Keuangan memiliki nilai jabatan tertinggi, sedangkan Frontliner terendah, diikuti Teknisi. Perbedaan ini mencerminkan variasi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, dan kebutuhan keterampilan pada tiap posisi. Nilai jabatan tersebut digunakan sebagai dasar dalam penentuan *job grading* untuk menyusun struktur organisasi yang lebih sistematis.

PARAMETER JOB GRADING	
Max	689
Min	571
Range JV	59
Jumlah Grade	3
Total Gaji	Rp46,650,000
Nilai per point	Rp3,466

Tabel 4. Parameter Penentuan *Job Grading*

GIVEN METHOD				
Job title/ Compensable factor	Total Point	Given		Grade Given
Kuangan	689	630	689	II
Teknisi	595			
Frontliner	571	571	630	I

Tabel 5. Penentuan Grade Jabatan dengan *Given Method*

HIPOTESIS		
Job title/ Compensable factor	Total Point	Grade Given
Kuangan	689	II
Teknisi	595	
Frontliner	571	I

Tabel 6. Hasil *Job Grading*

Berdasarkan hasil *job evaluation*, nilai jabatan tertinggi terdapat pada Staff Keuangan (± 692) dan terendah pada Frontliner (± 571). Selisih tersebut dibagi menjadi dua *grade* menggunakan *given method*, yaitu Grade I (± 571 – 630) untuk Teknisi dan Keuangan, serta Grade II (± 630 – 689) untuk Staff Frontliner. Pembagian ini menunjukkan perbedaan tingkat tanggung jawab dan kompleksitas pekerjaan, serta menjadi dasar pengelompokan jabatan untuk menciptakan keadilan internal (*internal equity*) dalam struktur organisasi.

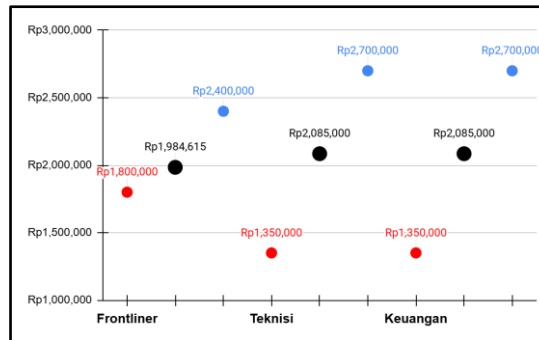
Salary Mapping

Salary mapping (pemetaan gaji) merupakan tahapan yang digunakan sebagai cara untuk mendapatkan nilai *spread* serta nilai gaji pokok tengah hingga tengah untuk setiap *grade*. Struktur gaji dikatakan sudah ideal jika nilai *mid-to-mid* lebih kecil dibandingkan rentang *spread*. Jika nilai *mid-to-mid* pada struktur gaji lebih besar dibandingkan dengan rentang *spread* maka diperlukan pembenahan struktur gaji. Pembenahan struktur gaji dapat dilakukan menggunakan metode *adhered* ataupun metode *overlapping*.

SALARY MAPPING SEBELUM DILAKUKAN PEMBENAHAN GAJI (AKTUAL)										
NO	JOB TITLE	TOTAL PERSON	GRADE	GAJI AKTUAL	RANGE GAJI			INCREASE & SPREAD		KET
					MIN	AVERAGE	MAX	MID TO MID	SPREAD	
1	Keuangan	1	II	Rp2,700,000	Rp1,350,000	Rp2,085,000	Rp2,700,000	5.06%	100.00%	v
2	Teknisi	9		Rp2,700,000						
3	Frontliner	13	I	Rp2,400,000	Rp1,800,000	Rp1,984,615	Rp2,400,000	0%	33.33%	x

Tabel 7. *Salary Mapping Actual*

Berdasarkan tabel struktur pemetaan gaji tersebut, dapat dilihat bahwa kondisi struktur gaji di Belilepi Computer sebenarnya sudah cukup ideal dimana nilai pada *Grade* I dan II nilai *mid-to-mid* sudah lebih kecil dibandingkan rentang *spread*. Namun bisa dilihat pada grafik struktur gaji di bawah ini, bahwa gaji minimal di *Grade* II lebih kecil dibandingkan dengan gaji minimal *Grade* I (*grade* yang ada di bawahnya). Kondisi ini menunjukkan struktur gaji masih harus dilakukan penyesuaian melalui metode *adhered* ataupun *overlapping*.



Gambar 1. *Salary Mapping Actual*

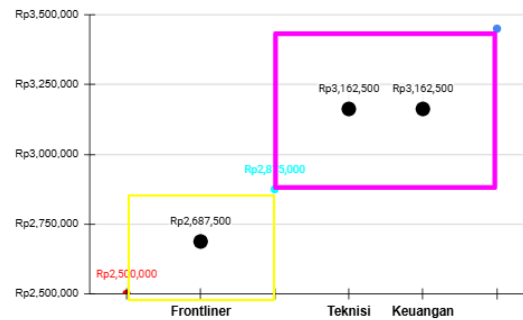
Struktur Gaji Metode *Adhered*

Perbaikan struktur gaji dilakukan melalui penerapan metode *salary mapping* dengan pendekatan *adhered* untuk menyusun rentang gaji secara berjenjang tanpa adanya tumpang tindih antar *grade*. Hasil perancangan struktur gaji setelah pembenahan disajikan pada tabel berikut.

SALARY MAPPING SETELAH DILAKUKAN PEMBENAHAN GAJI (ADHERED)								Ket.
JOB TITLE	TOTAL PERSON	GRADE	RANGE GAJI			ADHERED		
			MIN	MID POINT	MAX	MID TO MID	SPREAD	
Kuangan	1	II	Rp2,875,000	Rp3,162,500	Rp3,450,000	17.67%	20%	v
Teknisi	9							
Frontliner	13	I	Rp2,500,000	Rp2,687,500	Rp2,875,000		15%	v

Tabel 8. *Salary Mapping Adhered*

Berdasarkan tabel setelah pembenahan, terlihat bahwa struktur gaji mengalami perbaikan yang signifikan. Grade II memiliki rentang gaji minimum Rp2.875.000, *midpoint* Rp3.162.500, dan maksimum Rp3.450.000 dengan *spread* 20% serta *mid to mid* sebesar 17,67%, sedangkan Grade I memiliki rentang gaji minimum Rp2.500.000, *midpoint* Rp2.687.500, dan maksimum Rp2.875.000 dengan *spread* 15%. Hasil ini menunjukkan bahwa struktur gaji telah tersusun secara berjenjang tanpa tumpang tindih antar *grade*, sehingga lebih sistematis, proporsional, dan mampu meningkatkan *internal equity*.



Gambar 2. *Chart Salary Mapping Adhered*

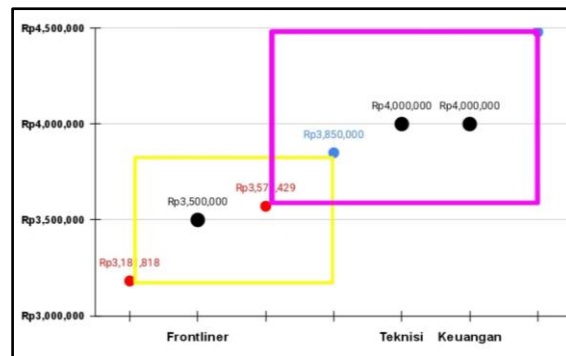
Struktur Gaji Metode *Overlapping*

Berdasarkan Tabel *Salary Mapping* setelah dilakukan pembenahan gaji dengan metode *overlapping*, terlihat bahwa struktur gaji pada Belilepi Computer telah mengalami perbaikan dibandingkan dengan kondisi aktual. Hasil menunjukkan bahwa Grade II (Keuangan dan Teknisi) memiliki rentang gaji dengan nilai minimum sebesar Rp3.571.429, *midpoint* Rp4.000.000, dan maksimum Rp4.480.000, dengan nilai *spread* sebesar 24% serta nilai *mid to mid* sebesar 14,29%. Sementara itu, Grade I (*Frontliner*) memiliki rentang gaji minimum Rp3.181.818, *midpoint* Rp3.500.000, dan maksimum Rp3.850.000, dengan nilai *spread* sebesar 20%.

SALARY MAPPING SETELAH DILAKUKAN PEMBENAHAN GAJI (OVERLAPPING)									Ket.
NO	JOB TITLE	TOTAL PERSON	GRADE	RANGE GAJI			OVERLAPPING		
				MIN	MID POINT	MAX	MID TO MID	SPREAD	
1	Keuangan	1	II	Rp3,571,429	Rp4,000,000	Rp4,480,000	14.29%	24.00%	v
2	Teknisi	9							
3	Frontliner	13	I	Rp3,181,818	Rp3,500,000	Rp3,850,000		20.00%	v

Tabel 9. *Salary Mapping Overlapping*

Hal tersebut menunjukkan bahwa *midpoint* pada setiap grade berada di dalam rentang yang sesuai dan diperoleh berdasarkan salary survey, sehingga struktur gaji tidak hanya konsisten secara internal tetapi juga kompetitif dengan pasar. *Overlap* antar *grade* menunjukkan adanya fleksibilitas dalam pemberian gaji tanpa harus selalu disertai kenaikan jabatan, sehingga sistem kompensasi menjadi lebih terstruktur.



Gambar 3. Chart Salary Mapping Overlapping

Analisis Internal Equity

Berdasarkan struktur gaji lama, sistem penggajian pada UKM ini masih ditentukan berdasarkan lama masa kerja karyawan. Kondisi tersebut menyebabkan adanya variasi gaji dalam jabatan yang sama serta ketidaksesuaian antara tingkat gaji dan nilai pekerjaan. Temuan ini mengindikasikan sistem kompensasi yang diterapkan belum sepenuhnya mencerminkan prinsip *internal equity*, karena penentuan gaji belum didasarkan pada nilai jabatan yang dimiliki oleh masing-masing posisi. Selain itu, hasil *job evaluation* menunjukkan bahwa jabatan frontliner memiliki nilai jabatan sebesar 571, jabatan teknisi sebesar 595, dan staff keuangan sebesar 689. Perbedaan nilai jabatan tersebut menunjukkan adanya perbedaan tingkat tanggung jawab dan kompleksitas pekerjaan pada masing-masing jabatan. Secara konseptual, jabatan dengan nilai jabatan yang lebih tinggi seharusnya memperoleh tingkat kompensasi yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa, diperlukan perancangan struktur gaji yang mampu menyesuaikan tingkat gaji dengan nilai pekerjaan. Maka dari itu, untuk memperbaiki ketidaksesuaian tersebut, dilakukan perancangan struktur gaji berdasarkan nilai jabatan menggunakan metode given. Metode ini digunakan untuk menentukan tingkat gaji yang lebih proporsional terhadap nilai pekerjaan yang dimiliki oleh masing-masing jabatan. Hasil

Job Title	Poin (Job Value)	Gaji Berdasarkan Given (Rp)
Frontliner	571	Rp1.977.727
Teknisi	595	Rp2.061.330
Staff Keuangan	689	Rp2.387.588

perhitungan struktur gaji tersebut ditunjukkan pada Tabel berikut.

Tabel 10. *Internal Equity*

Berdasarkan Tabel 10, terlihat bahwa tingkat gaji yang dihasilkan melalui metode *given* menunjukkan hubungan yang searah dengan nilai jabatan. Jabatan dengan nilai jabatan yang lebih tinggi memperoleh tingkat gaji yang lebih tinggi secara bertahap. Selisih nilai jabatan antara frontliner dan teknisi sebesar 24 poin diikuti dengan peningkatan gaji sebesar Rp83.603. Sementara itu, selisih nilai jabatan antara teknisi dan staff keuangan sebesar 94 poin diikuti dengan peningkatan gaji sebesar Rp326.258. Hasil perancangan struktur gaji menggunakan metode *given* menunjukkan bahwa hubungan antara nilai jabatan dan tingkat kompensasi menjadi lebih konsisten. Jabatan dengan nilai jabatan yang lebih tinggi memperoleh tingkat gaji yang lebih tinggi secara bertahap. Dengan demikian, penerapan metode *given* dalam penyusunan struktur gaji mampu meningkatkan *internal equity* dalam sistem kompensasi perusahaan dengan memperbaiki ketidaksesuaian antara nilai jabatan dan tingkat gaji yang terjadi pada sistem penggajian sebelumnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa struktur gaji pada UKM sebelumnya masih ditentukan berdasarkan lama masa kerja karyawan sehingga belum sepenuhnya mencerminkan prinsip *internal equity*. Hasil *job evaluation* menunjukkan adanya perbedaan nilai jabatan antara frontliner (571), teknisi (595), dan staff keuangan (689) yang mencerminkan perbedaan tingkat tanggung jawab dan kompleksitas pekerjaan, namun pada sistem penggajian sebelumnya hubungan antara nilai jabatan dan tingkat gaji belum sepenuhnya konsisten. Melalui perancangan struktur gaji menggunakan metode *given*, hubungan antara nilai jabatan dan tingkat gaji menjadi lebih selaras sehingga kompensasi yang diberikan lebih proporsional terhadap nilai pekerjaan masing-masing jabatan dan dapat meningkatkan *internal equity* dalam sistem kompensasi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menggunakan hasil *job evaluation* sebagai dasar dalam penyusunan struktur gaji agar sistem kompensasi lebih adil dan sistematis, sedangkan penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji metode lain dalam perancangan struktur gaji atau menerapkannya pada organisasi dengan jumlah jabatan yang lebih beragam.

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page Limited.

- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management* (13th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Lawler, E. E. (2000). *Rewarding Excellence: Pay Strategies for the New Economy*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Napitupulu, S. M., Syamila, H., Sibagariang, M. T., Rochman, S. A., & Sihalo, T. Y. (2022). Analisis Sistem Kompensasi Berdasarkan Salary Mapping *Adhered* dan *Overlapping* pada UKM GF. *Comserva: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 1(10), 824-834. [10.36418/comserva.v1i10.167](https://doi.org/10.36418/comserva.v1i10.167)
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill Education
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2017). *Compensation*. New York: McGraw-Hill Education.
- Gupta, N., & Shaw, J. D. (2018). *Pay fairness and employee motivation*. New York: Routledge.
- Vanessa A., & Furqon S. (2025). Jurnal Manajemen dan Organisasi. *Analysis and Design of a Job ValueBased Compensation System at XYZ School in Bogor Regency*. [10.29244/jmo.v16i1.62595](https://doi.org/10.29244/jmo.v16i1.62595)