

## EVALUASI STRUKTUR DAN SKALA UPAH (SSU) MENGUNAKAN METODE OVERLAPPING PADA PT XYZ DI SEKTOR JASA KEBERSIHAN KOTA BOGOR

Ahmad Rizki Rifanni<sup>1</sup>, Marsyandini Apriana<sup>2</sup>, Zaib Halik Ash Shidiqi<sup>3</sup>, Muhammad Surya Wahyuda<sup>4</sup>, Muhammad Hanif Riza Mubarak<sup>5</sup>

[ekkyrifanni@apps.ipb.ac.id](mailto:ekkyrifanni@apps.ipb.ac.id)<sup>1</sup>, [marsyandiniapriana@apps.ipb.ac.id](mailto:marsyandiniapriana@apps.ipb.ac.id)<sup>2</sup>, [zaibshidiqi@apps.ipb.ac.id](mailto:zaibshidiqi@apps.ipb.ac.id)<sup>3</sup>, [muhammadsuryawahyuda@apps.ipb.ac.id](mailto:muhammadsuryawahyuda@apps.ipb.ac.id)<sup>4</sup>, [hanifrizamubarak@apps.ipb.ac.id](mailto:hanifrizamubarak@apps.ipb.ac.id)<sup>5</sup>

IPB University

### ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia mencakup penyediaan berbagai bentuk penghargaan bagi karyawan sebagai imbalan atas pelaksanaan tugas, yang dikenal dengan istilah kompensasi. Penerapan struktur dan skala upah yang tepat menjadi krusial untuk memastikan keadilan dan motivasi karyawan dalam perusahaan, terutama pada sektor jasa kebersihan yang memiliki karakteristik khusus. PT XYZ yang beroperasi di bidang jasa kebersihan di Kota Bogor menjadi objek penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi sistem kompensasi karyawan berbasis struktur dan skala upah sehingga produktivitas organisasi dapat mencapai target secara efektif dan efisien. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif dengan metode pemetaan gaji (salary mapping) dan pendekatan overlapping. Hasil penelitian menunjukkan bahwa distribusi gaji eksisting di PT XYZ belum optimal karena nilai mid-to-mid lebih besar dari nilai spread dan terdapat gap antara gaji minimum suatu grade terhadap gaji maksimum grade sebelumnya. Implementasi metode overlapping sebagai solusi menghasilkan struktur gaji yang lebih proporsional dengan spread yang lebih besar dari mid-to-mid dan peningkatan total pengeluaran gaji sebesar 2,30%, nilai yang masih berada dalam batas toleransi perusahaan.

**Kata Kunci:** Manajemen Kompensasi, Job Grading, Overlapping.

### ABSTRACT

*Human resource management includes providing various forms of rewards for employees as compensation for their duties. The implementation of appropriate wage structure and scale is crucial to ensure fairness and employee motivation in companies, especially in the cleaning service sector which has special characteristics. PT XYZ, which operates in the cleaning service field in Bogor City, is the object of this study. The purpose of this research is to evaluate the employee compensation system based on wage structure and scale so that organizational productivity can achieve targets effectively and efficiently. The research uses quantitative and qualitative approaches with salary mapping methods and an overlapping approach. The results show that the existing salary distribution at PT XYZ is not yet optimal because the mid-to-mid value is greater than the spread value and there is a gap between the minimum salary of a grade and the maximum salary of the previous grade. The implementation of the overlapping method as a solution produces a more proportional salary structure with a spread that is greater than mid-to-mid and an increase in total salary expenditure of 2.30%, a value that is still within the company's tolerance limits.*

**Keywords:** Compensation Management, Job Grading, Overlapping.

### PENDAHULUAN

Persaingan global yang semakin kompetitif, membuat manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor kunci dalam menjaga keberlangsungan dan kemajuan sebuah organisasi. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM adalah sistem penggajian yang mencakup evaluasi struktur dan skala upah (SSU). Pengelolaan

kompensasi yang efektif tidak hanya berdampak pada motivasi dan produktivitas karyawan, tetapi juga mempengaruhi daya saing perusahaan secara keseluruhan (Armstrong & Taylor, 2014; Milkovich, Newman & Gerhart, 2011).

Perkembangan Usaha Kecil Menengah (UKM) di Indonesia juga menunjukkan tren positif yang signifikan. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS 2020) mengungkapkan bahwa UKM di Indonesia mencapai jutaan unit dan menyumbang lebih dari 60% Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) nasional serta menyediakan sebagian besar lapangan kerja. Keberadaan UKM tidak hanya menjadi tulang punggung ekonomi nasional, tetapi juga berperan penting dalam inovasi dan pemerataan kesempatan ekonomi. Peningkatan akses permodalan, dukungan kebijakan pemerintah, serta kemajuan teknologi telah mendorong pertumbuhan dan profesionalisasi UKM, meskipun mereka masih menghadapi berbagai tantangan seperti keterbatasan sumber daya dan persaingan pasar yang semakin ketat.

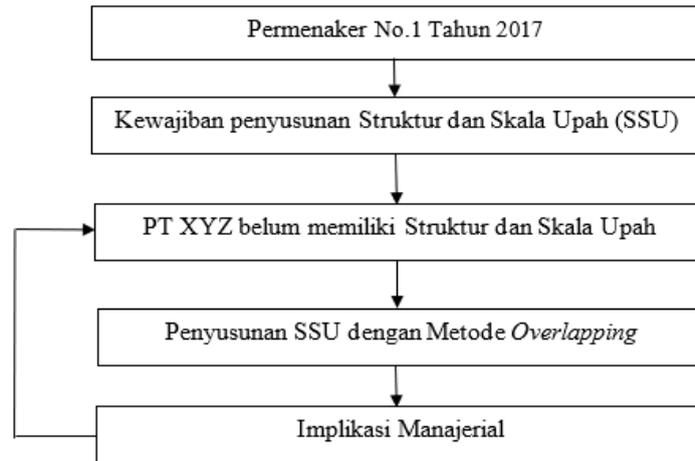
Evaluasi struktur dan skala upah merupakan upaya untuk menilai kesesuaian antara kebijakan penggajian dengan kontribusi karyawan dan posisi strategis yang mereka emban. Berdasarkan Permenaker No.1 Tahun 2021, setiap perusahaan wajib menyusun struktur dan skala upah berdasarkan golongan jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi. Terdapat beberapa cara untuk menyusun struktur dan skala upah, salah satunya dengan metode overlapping. Metode overlapping, salah satu pendekatan dalam analisis kompensasi, menawarkan kerangka kerja yang dapat mengintegrasikan berbagai komponen penggajian secara holistik. Pendekatan ini memungkinkan identifikasi terhadap tumpang tindih antar komponen upah, sehingga setiap aspek dapat dianalisis secara mendalam guna memperoleh sistem penggajian yang adil dan kompetitif (Lawler, 2000; Dwianto et al., 2019).

Pada sektor jasa kebersihan khususnya pada PT XYZ yang beroperasi di Kota Bogor, dinamika pengelolaan kompensasi menghadapi tantangan tersendiri. Perusahaan di sektor ini harus mengoptimalkan struktur penggajian untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan, mengingat peran strategis mereka dalam menjaga kebersihan dan kenyamanan lingkungan kerja. Selain itu, terdapat kebutuhan untuk menyesuaikan sistem penggajian dengan kondisi pasar tenaga kerja yang terus berkembang, sehingga metode overlapping dapat dijadikan alternatif evaluasi yang relevan dan inovatif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi struktur dan skala upah di PT XYZ dengan menerapkan metode overlapping, karena memungkinkan penyusunan struktur dan skala upah menjadi lebih fleksibel. Analisis mengenai penerapan SSU secara komprehensif, diharapkan dapat diidentifikasi kelebihan dan kekurangan dari sistem penggajian yang ada. Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi PT XYZ dalam upaya penyempurnaan manajemen kompensasi, sehingga perusahaan dapat lebih optimal dalam mencapai target kinerja dan mempertahankan daya saingnya di industri jasa kebersihan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini memiliki fokus pada sistem kompensasi perusahaan yang saat ini berada dalam fase pertumbuhan menuju kedewasaan (maturity), dengan omzet bulanan yang stabil di kisaran Rp500.000.000 perbulannya. Sebelum melakukan perbaikan pada struktur dan skala upah, analisis terlebih dahulu dilakukan terhadap jabatan dan deskripsi pekerjaan dengan metode yang telah ditetapkan. Kerangka penelitian dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 1. Kerangka penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dan kualitatif dengan mengumpulkan data primer serta sekunder terkait struktur dan skala upah. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan Senior Manager Operasional PT XYZ, yang memberikan wawasan mengenai kebijakan dan implementasi sistem kompensasi di perusahaan. Data sekunder dikumpulkan dari berbagai sumber resmi, termasuk Kementerian Ketenagakerjaan, Badan Pusat Statistik (BPS), jurnal akademik, serta literatur terkait skala upah dan metode overlapping. Penelitian ini dilakukan pada Bulan Maret 2025.

Analisis pemetaan gaji diterapkan dalam penelitian ini, yang kemudian divisualisasikan dalam bentuk grafik dan tabel untuk memudahkan interpretasi serta pengambilan keputusan manajerial. Pemetaan skala upah dilakukan menggunakan metode skala ganda tumpang tindih (*overlapping scale*), yang memungkinkan fleksibilitas dalam penyesuaian upah bagi tenaga kerja baru serta meminimalkan kategori *green circle*, yaitu pekerja yang menerima gaji di bawah standar minimal dalam struktur upah perusahaan (Dewi dan Nugroho 2023). Skala ganda bertingkat memastikan bahwa upah tertinggi pada jabatan di bawahnya lebih kecil dibandingkan dengan upah terendah pada jabatan di atasnya, sehingga menciptakan batas yang lebih jelas antar golongan dan mencegah ketimpangan upah yang signifikan di dalam organisasi (Hendra 2014).

Pada tahap akhir, penelitian ini menghasilkan rekomendasi sistem kompensasi baru yang lebih optimal dengan mempertimbangkan regulasi ketenagakerjaan, dinamika industri jasa kebersihan, serta teori kompensasi yang relevan. Sistem ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi, kesejahteraan, serta produktivitas tenaga kerja PT XYZ sehingga perusahaan dapat mempertahankan keunggulan kompetitif dalam sektor jasa kebersihan profesional.

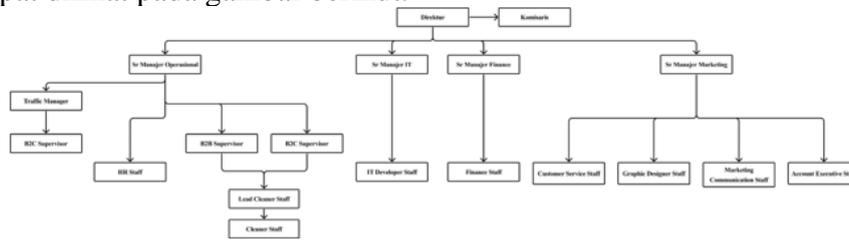
## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Gambaran Umum PT XYZ

PT XYZ adalah perusahaan yang bergerak di sektor jasa dengan fokus pada layanan kebersihan profesional. Berdiri sejak tahun 2019, perusahaan ini telah berkomitmen untuk menyediakan layanan pembersihan berkualitas tinggi bagi segmen pasar korporasi dan rumah tangga. Berbasis di Kota Bogor, perusahaan ini tidak hanya melayani permintaan di wilayah setempat, tetapi juga telah memperluas jangkauan operasionalnya hingga Kota Jakarta, menjadikannya sebagai salah satu penyedia jasa kebersihan yang kompetitif di kawasan Jabodetabek.

Aspek keuangan pada PT XYZ menunjukkan performa bisnis yang stabil dengan mencatatkan omzet rata-rata sebesar Rp500.000.000 per bulan atau setara dengan

Rp6.000.000.000 per tahun. Dari total pendapatan tersebut, perusahaan mampu memperoleh profit rata-rata sebesar Rp50.000.000 per bulan, mencerminkan efisiensi dalam pengelolaan operasional dan strategi bisnis yang diterapkan. Struktur organisasi dari PT XYZ dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 2. Struktur Organisasi PT XYZ

Sumber: diolah dari Penulis

Berdasarkan Gambar 1 dapat dilihat bahwa PT XYZ secara struktural memiliki manajemen yang terstruktur dengan sistem hierarki yang jelas. Struktur organisasi terdiri dari Direktur, Manager, serta beberapa divisi utama seperti Operasional, IT, Keuangan, dan Pemasaran. Dengan dukungan 99 tenaga kerja profesional, perusahaan telah membentuk total enam belas job title yang terbagi ke dalam enam kelas jabatan, mencerminkan sistem manajemen SDM yang terorganisir dan berbasis kompetensi.

## 2. Kondisi Sistem Kompensasi PT XYZ

Setelah melakukan internal salary survey melalui wawancara dengan PT XYZ, diperoleh informasi mengenai struktur gaji yang diterapkan di perusahaan, sebagaimana disajikan dalam Tabel 1. PT XYZ mengalokasikan 70% dari omzetnya untuk membayar kompensasi tenaga kerja. Kebijakan ini diambil karena PT XYZ beroperasi di sektor jasa di mana sebagian besar pengeluarannya difokuskan pada pemberian upah kepada karyawan yang merupakan aset utama dalam menjalankan operasional bisnis.

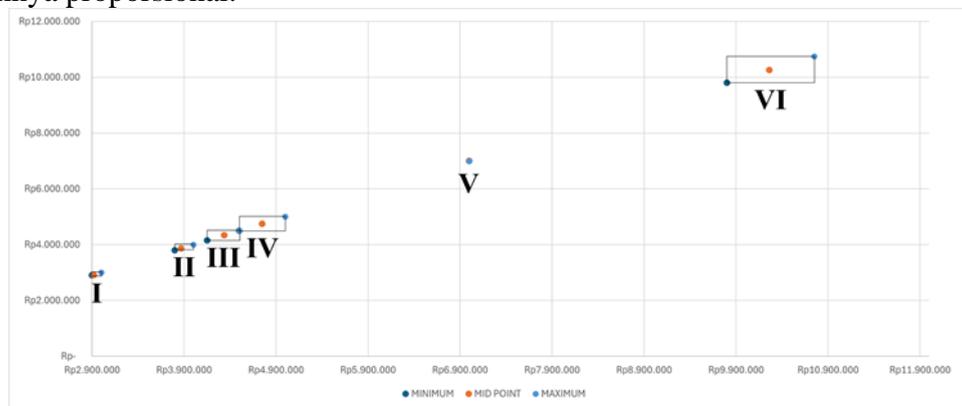
Tabel 1. Salary Structure PT XYZ

<i>Job Title</i>	<b>Jumlah Tenaga Kerja</b>	<b>Gaji Pokok (Rp)</b>
<b>Grade VI</b>		
Senior Manager Pemasaran	1	10.750.000
Senior Manager IT	1	10.500.000
Senior Manager Operasional	1	10.000.000
Senior Manager Keuangan	1	9.800.000
<b>Grade V</b>		
Manager B2C	1	7.000.000
<b>Grade IV</b>		
Supervisor B2B	2	5.000.000
Supervisor B2C	2	4.500.000
<b>Grade III</b>		
IT Developer	2	4.500.000
Account Executive	1	4.450.000
Staff HR	1	4.400.000
Staff Marketing	1	4.200.000
Staff Finance	2	4.150.000
<b>Grade II</b>		
Graphic Designer	1	4.000.000
Customer Service	2	3.800.000
<b>Grade I</b>		
Cleaner Lead	14	3.000.000
Cleaner Staff	66	2.900.000

Sumber: Diolah oleh penulis (2025)

Tabel 1 menggambarkan struktur jabatan, jumlah tenaga kerja, serta gaji pokok yang diberikan kepada setiap posisi dalam perusahaan. PT XYZ memiliki enam tingkat jabatan (Grade I - Grade VI), di mana Grade VI merupakan level tertinggi yang diisi oleh empat senior manager dengan gaji pokok berkisar antara Rp10.000.000 - Rp10.750.000 per bulan. Sementara itu, Grade I menjadi level terendah ditempati oleh Cleaner Lead dan Cleaner Staff, dengan gaji masing-masing Rp3.000.000 dan Rp2.900.000 per bulan. Dari total 99 tenaga kerja mayoritas berada di posisi operasional, yaitu 66 Cleaner Staff dan 14 Cleaner Lead yang mencerminkan fokus utama PT XYZ dalam layanan kebersihan. Total biaya yang dikeluarkan oleh PT XYZ untuk gaji pokok tenaganya adalah sebesar Rp 342.400.000.

Gambar 2 dibawah ini menunjukkan bahwa distribusi gaji di setiap grade jabatan masih belum merata dan terdapat ketimpangan dalam persebarannya. Secara umum, rentang gaji meningkat seiring dengan tingkatan jabatan (Grade I - VI), di mana posisi dengan tanggung jawab lebih tinggi mendapatkan kompensasi yang lebih besar. Namun, hasil scatter plot ini juga mengindikasikan bahwa distribusi gaji antar-grade belum sepenuhnya proporsional.



Gambar 2. Scatter Plot Salary Structure Eksisting

Sumber: diolah dari Penulis

Pada Grade I hingga IV, rentang gaji relatif sempit dan cukup terkonsolidasi yang berarti tidak ada perbedaan signifikan dalam kompensasi di dalam tingkatan tersebut. Sementara itu, Grade V menunjukkan penyebaran gaji yang lebih luas, menandakan adanya fleksibilitas dalam pemberian kompensasi untuk posisi tersebut. Namun, lonjakan terbesar terjadi pada Grade VI yang memiliki rentang gaji yang sangat jauh dari Grade V. Hal ini mencerminkan adanya kesenjangan signifikan antara level Senior Manager dan Manajer di bawahnya yang dapat menimbulkan ketidakseimbangan dalam struktur gaji perusahaan.

Dari salary structure yang telah diketahui dapat dibuat salary mapping yang merupakan bagian penting untuk mengetahui sistem distribusi kompensasi PT XYZ. Analisis terhadap perbandingan antara gaji minimum, rata-rata, dan maksimum memungkinkan evaluasi terhadap keadilan sistem kompensasi serta mengidentifikasi sejauh mana kesenjangan upah antar posisi.

**Tabel 2. Salary Mapping Aktual PT XYZ**

Klaster Jabatan	Grade	Klasifikasi	Jumlah Tenaga Kerja	Total Gaji Pokok (Rp)	Aktual			Mid to Mid	Spread
					Min	Average	Max		
Senior Manager	VI	Senior Manager Pemasaran	4	41.050.000	9.800.000	10.262.500	10.750.000	47%	9,7%
		Senior Manager IT							
		Senior Manager Operasional							
		Senior Manager Keuangan							
Manager	V	Manager B2C	1	7.000.000	7.000.000	7.000.000	7.000.000	47%	0%
Supervisor	IV	Supervisor B2B	4	19.000.000	4.500.000	4.750.000	5.000.000	10%	11,1%
		Supervisor B2C							
Staff Ekektutive	III	IT Developer	7	30.350.000	4.150.000	4.335.714	4.500.000	12%	8,4%
		Account Executive							
		Staff HR							
		Staff Marketing Communication							
Staff Madya	II	Graphic Designer	3	11.600.000	3.800.000	3.866.667	4.000.000	33%	5,26%
		Customer Service							
Staff Lapangan	I	Lead Cleaner Staff	80	233.400.000	2.900.000	2.917.5000	3.000.000	-	3,45%
		Cleaner Staff							

Sumber: Diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan Tabel 2, dapat dilihat bahwa kondisi sistem kompensasi PT XYZ masih belum ideal karena beberapa alasan:

1. Nilai mid-to-mid lebih besar dari nilai spread. Dapat dilihat pada Grade I, II, III, V, dan VI bahwa nilai mid-to-mid lebih besar dari nilai spread. Hal ini menunjukkan bahwa perbedaan gaji antar posisi grade tidak signifikan dan mengindikasikan adanya ketidakseimbangan distribusi gaji.
2. Nilai spread tidak berbanding lurus dengan kenaikan Grade. Dapat dilihat pada tabel bahwa terdapat pola yang tidak beraturan antara spread dari setiap Grade.
3. Terdapat gap antara gaji minimum suatu Grade terhadap gaji maksimum Grade sebelumnya sehingga terdapat ruang kosong atau melayang.

Kondisi tersebut bisa menyebabkan menyebabkan ketidakpuasan dan demotivasi karyawan yang berakibat pada tingkat turnover yang tinggi, menciptakan kesenjangan internal, hingga menurunkan produktivitas (Ad'ha 2024). Oleh karena itu, PT XYZ perlu mengevaluasi kembali struktur gaji agar distribusinya lebih merata dan sesuai dengan kontribusi di setiap level jabatan, guna menciptakan sistem kompensasi yang lebih adil dan kompetitif.

### 3. Perbaikan Sistem Kompensasi PT XYZ dengan Metode Overlapping

Untuk memperbaiki sistem kompensasi, metode yang digunakan adalah metode overlapping karena memungkinkan adanya tumpang tindih antara rentang gaji di berbagai tingkatan jabatan. Pendekatan ini memberikan fleksibilitas dalam penentuan gaji sehingga karyawan dengan kinerja tinggi atau pengalaman lebih dapat menerima kompensasi yang layak tanpa harus segera dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Melalui penerapan metode ini, PT XYZ dapat mengelola struktur penggajian secara lebih efisien, memastikan keseimbangan antara retensi karyawan, dan keberlanjutan finansial perusahaan.

Tabel 3 menyajikan hasil perbaikan sistem kompensasi dengan metode overlapping. Proses perbaikan dimulai dengan menentukan gaji minimum untuk Grade I, serta menetapkan nilai mid-point dan spread. Gaji minimum pada Grade I ditetapkan sebesar Rp3.000.000, berdasarkan kemampuan PT XYZ dalam memberikan kompensasi. Nilai spread adalah nilai pemberian (given) yang dirancang agar terus meningkat dan selalu lebih besar dibandingkan dengan mid to mid.

**Tabel 3. Salary Mapping Overlapping PT XYZ**

Klaster Jabatan	Grade	Klasifikasi	Jumlah Tenaga Kerja	Total Gaji Pokok (Rp)	Aktual			Mid to Mid	Spread
					Min	Mid-Point	Max		
Senior Manager	VI	Senior Manager Pemasaran	4	41.050.000	8.000.000	10.000.000	12.000.000	43%	50%
		Senior Manager IT							
		Senior Manager Operasional							
		Senior Manager Keuangan							
Manager	V	Manager B2C	1	7.000.000	5.714.286	7.000.000	8.285.714	47%	45%
Supervisor	IV	Supervisor B2B	4	19.733.334	4.666.667	5.600.000	6.533.333	10%	40%
		Supervisor B2C							
Staff Eksekutif	III	IT Developer	7	30.350.000	3.913.043	4.500.000	5.086.957	12%	30%
		Account Executive							
		Staff HR							
		Staff Marketing Communication							
Staff Madya	II	Graphic Designer	3	11.600.000	3.466.667	3.900.000	4.333.333	33%	25%
		Customer Service							
Staff Lapangan	I	Lead Cleaner Staff	80	241.000.000	3.000.000	3.300.000	3.600.000	-	20%

Sumber: Diolah oleh penulis (2025)

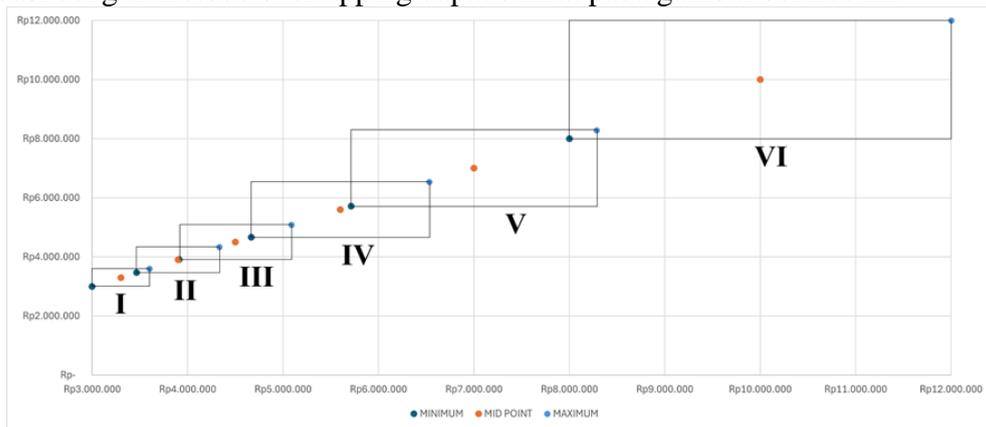
Berikut ini merupakan rumus-rumus yang digunakan untuk menyusun Struktur dan Skala Upah dengan Metode overlapping diatas:

$$Mid\ Point = \frac{(Nilai\ Min + Nilai\ Max)}{2}$$

$$Mid\ to\ Mid = \frac{(Mid\ Point - Mid\ Point\ Grade\ sebelum)}{Mid\ Point\ Grade\ sebelum}$$

$$Nilai\ Minimum \geq Grade\ II = \frac{Mid\ Point}{(1 + (0,5 \times spread))}$$

Salary mapping dengan metode ini dianggap ideal apabila besaran spread lebih besar dibandingkan dengan mid to mid, sehingga menciptakan struktur gaji yang lebih proporsional dan fleksibel. Visualisasi dalam bentuk grafik struktur dan skala upah setelah dievaluasi dengan metode overlapping dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 3. Scatter Plot New Salary Structure PT XYZ  
Sumber: diolah dari Penulis

Berdasarkan Gambar 3, dapat dilihat bahwa sistem kompensasi telah mengalami perbaikan dengan metode overlapping yang lebih terstruktur. Plot ini menunjukkan hubungan antara tingkatan jabatan (Grade I hingga VI) dengan tiga titik referensi gaji, yaitu minimum (ditandai dengan titik biru), mid-point (titik orange), dan maksimum (titik biru tua). Terlihat bahwa setiap Grade memiliki rentang gaji yang jelas dengan nilai

minimum dan maksimum yang membentuk pola bertahap, menandakan kesinambungan antar level jabatan. Peningkatan nilai gaji dari satu Grade ke Grade berikutnya menunjukkan adanya skema kompensasi yang lebih sistematis dan memungkinkan adanya kenaikan bertahap tanpa lonjakan yang terlalu drastis. Selain itu, posisi mid-point yang berada di antara rentang minimum dan maksimum mengindikasikan bahwa struktur gaji telah mengalami tumpang tindih (overlapping) yang optimal, sehingga tidak ada lagi kesenjangan gaji yang terlalu jauh antar jabatan. Hal ini menciptakan sistem penggajian yang lebih adil dan fleksibel bagi karyawan. Berdasarkan struktur gaji yang telah diperbaiki dengan metode overlapping, dapat ditentukan struktur gaji baru sebagai berikut.

**Tabel 4. New Salary Structure PT XYZ**

<i>Job Title</i>	<i>Jumlah Tenaga Kerja</i>	<i>Gaji Pokok Lama (Rp)</i>	<i>Gaji Pokok Baru (Rp)</i>	<i>Persentase Kenaikan</i>	<i>Jumlah Kenaikan (Rp)</i>
<b>Grade VI</b>					
Senior Manager Pemasaran	1	10.750.000	10.750.000	-	-
Senior Manager IT	1	10.500.000	10.500.000	-	-
Senior Manager Operasional	1	10.000.000	10.000.000	-	-
Senior Manager Keuangan	1	9.800.000	9.800.000	-	-
<b>Grade V</b>					
Manager B2C	1	7.000.000	7.000.000	-	-
<b>Grade IV</b>					
Supervisor B2B	2	5.000.000	5.200.000	4%	200.000
Supervisor B2C	2	4.500.000	4.666.667	4%	166.667
<b>Grade III</b>					
IT Developer	2	4.500.000	4.500.000	-	-
Account Executive	1	4.450.000	4.450.000	-	-
Staff HR	1	4.400.000	4.400.000	-	-
Staff Marketing	1	4.200.000	4.200.000	-	-
Staff Finance	2	4.150.000	4.150.000	-	-
<b>Grade II</b>					
Graphic Designer	1	4.000.000	4.000.000	-	-
Customer Service	2	3.800.000	3.800.000	-	-
<b>Grade I</b>					
Cleaner Lead	14	3.000.000	3.090.000	3%	90.000
Cleaner Staff	66	2.900.000	3.000.000	3%	100.000

*Sumber: Diolah oleh penulis (2025)*

Tabel 4 menunjukkan struktur gaji baru di PT XYZ setelah perbaikan sistem kompensasi. Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa tidak semua jabatan mengalami kenaikan gaji. Kenaikan hanya terjadi pada beberapa posisi di Grade IV dan grade I, dengan persentase kenaikan sebesar 4% untuk Supervisor B2B dan Supervisor B2C, serta 3% untuk Cleaner Lead dan Cleaner Staff. Sementara itu, jabatan pada Grade VI, V, III, dan II tidak mengalami perubahan gaji karena gaji lama pada Grade tersebut sudah berada dalam rentang yang sesuai dengan salary mapping berbasis metode overlapping. Oleh karena itu, tidak diperlukan penyesuaian lebih lanjut untuk posisi-posisi tersebut. Perubahan struktur gaji ini menyebabkan peningkatan total pengeluaran PT XYZ untuk gaji pokok sebesar Rp7.860.000, sehingga total biaya gaji menjadi Rp350.260.000, dengan persentase kenaikan sebesar 2,30%. Kenaikan ini masih dapat ditoleransi oleh PT XYZ karena tetap berada dalam batas yang aman, yaitu tidak melebihi 70% dari omzet perusahaan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian evaluasi struktur dan skala upah (SSU) di PT XYZ menggunakan metode overlapping, dapat disimpulkan bahwa sistem penggajian yang diterapkan saat ini belum optimal. Hal ini terlihat dari adanya ketidakseimbangan antara nilai mid-to-mid dan spread serta gap antara gaji minimum suatu Grade dengan gaji

maksimum Grade sebelumnya yang menunjukkan bahwa distribusi upah belum mencerminkan perbedaan proporsional antar tingkatan jabatan. Penerapan metode overlapping berhasil mengidentifikasi solusi praktis dengan mengatur nilai spread agar lebih besar dibandingkan nilai mid-to-mid dan meminimalkan gap antar Grade, sehingga menghasilkan struktur penggajian yang lebih fleksibel dan proporsional. Perbaikan sistem kompensasi ini menghasilkan peningkatan total pengeluaran gaji sebesar 2,30%, yang masih berada dalam batas toleransi perusahaan. Implikasi manajerial yang dapat diambil adalah bahwa sistem penggajian yang lebih adil dan transparan akan meningkatkan motivasi dan retensi karyawan serta mendukung daya saing perusahaan di industri jasa kebersihan.

## DAFTAR PUSTAKA

- [Permenaker] Peraturan Menteri Ketenagakerjaan republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah. 2017
- [PP] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. 2021.
- [PP] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. 2021
- Abrar R, Evadne A, Adevia FN, Fatiha M, Nabil RP, Kartika L. 2024. Evaluasi dan Pembentukan Struktur dan Skala Upah pada Restoran XYZ berdasarkan Metode Adhered dan Overlapping. *Comserva: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*. 3(12): 5046-5059.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page
- Azizah P, Kustiwa A. 2024. Penerapan Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di CV. Barokah Bandung. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*. 6:198–205.doi:10.36985/arsff116.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Data Statistik UKM di Indonesia*.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management (Edisi ke-13)*. Pearson.
- Dewi N, Nugroho A. 2023. Analisis Compensable Factors dan Perbandingan Sistem Kompensasi terhadap UMP dan UMK. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis Ekonomi*. 14(2):45–58.
- Fitri Prambodo H, Firas Syafiq M, Nurviajie Kurniawan R, Fikri Nur Solihin M, Dipo Utomo P, Kartika L. 2024. Analisis Dan Perancangan Sistem Kompensasi UKM XYZ Dengan Metode Adhered Dan Overlapping Berbasis Job Value. *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*. 3(2):300–312.
- Hendra MS. 2014. Penentuan Struktur dan Skala Upah Metode Skala Ganda Berurutan Sederhana. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. 2(1):1–10.
- Lawler, E. E. (2000). *Effective Pay: The Emergence of a New Pay Philosophy*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2011). *Compensation*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Naufal KE, Rochmasari LM, Ahmad MA, Nirwan MF, Purhadi SP, Lindawati. 2021. Evaluasi Struktur dan Skala Upah (SSU) UKM PT XYZ Berdasarkan Metode Skala Ganda Berurutan dan Skala Ganda Tumpang Tindih. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 19(3):78–90.
- Pertiwi D, Muzaroah S, Sundari P. 2024. The IMPACT OF WAGE SCALE STRUCTURE AND WORK STATUS PROTECTION ON EMPLOYEE LOYALTY. *JURNAL CAPITAL: Kebijakan Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. 6(2). doi:10.33747/capital.v6i2.236.
- Shiftbase. (2023). *Compensable Factors: What They Are and Why They Matter*. Retrieved from <https://www.shiftbase.com/glossary/compensable-factors>.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Tumbuhnya Generasi Milenial di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.