

Evaluasi Sistem Kompensasi Berbasis Metode *Eckenrode* Pada UKM Sektor Perdagangan di Indonesia

Lindawati Kartika¹, Refindi Rizky Ramadhoni², Silvy Mutiara³,
Dea Nur Eriza⁴, Andita Sayekti^{5*}

^{1,2,3,4,5}Institut Pertanian Bogor (IPB University)

Email: ¹linda@apps.ipb.ac.id, ²refindirizky@apps.ipb.ac.id, ³silvy56mutiara@apps.ipb.ac.id,
⁴deanureriza@apps.ipb.ac.id, ⁵anditasayekti@apps.ipb.ac.id*

Diterima: 09 Juli 2022 | Disetujui: 23 Desember 2022 | Dipublikasikan: 28 Desember 2022

ABSTRAK

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) berperan besar bagi perekonomian Indonesia. Sektor perdagangan merupakan yang terbesar meningkatkan nilai tambah sebesar 63,5% dibanding sektor manufaktur sebesar 16,7% pada tahun 2021. Dalam menjaga keberlangsungan bisnis, penting untuk menerapkan sistem kompensasi yang tepat sesuai prinsip 3P (*Pay for Position, Person, and Performance*). Evaluasi sistem kompensasi penting untuk dilakukan khususnya bagi UKM retail, dimana persaingan talent dan kompetisi dalam menarik SDM yang baik merupakan hal yang krusial. Tujuan penelitian ini adalah mengevaluasi kompensasi yang diberikan oleh UKM kepada karyawan terhadap upah minimum regional, menyusun *compensable factors*, dan mengevaluasi kompensasi melalui *eckenrode system* untuk menentukan nilai poin per kriteria *compensable factors* di UKM sektor perdagangan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan sampel sebanyak 131 karyawan pada enam UKM dari Bogor, Depok, Lampung, Bali, dan Lombok. Sumber data adalah data sekunder berupa survei gaji karyawan dan studi pustaka. Metode analisis data menggunakan metode analisis deskriptif dan *eckenrode system*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat UKM yang belum menerapkan sistem kompensasi yang memenuhi upah minimum regional sehingga penentuan struktur gaji baru diperlukan menggunakan sepuluh *compensable factors* dengan faktor pendidikan yang memiliki bobot tertinggi. Pada struktur gaji baru terdapat peningkatan pada total gaji sebesar 120,04% dengan nilai per poin gaji sebesar Rp17,944. Oleh karena itu diharapkan UKM sektor perdagangan dapat menerapkan struktur gaji baru tersebut agar dapat menyejahterakan karyawannya dengan tetap mempertimbangkan modalnya masing-masing.

Kata kunci: *Eckenrode System*; **Pembenahan Gaji; Perdagangan; Sistem Kompensasi; UKM**

ABSTRACT

Small Medium and Entreprises (SMEs) play a major role in the Indonesian economy. The trade sector is the largest, increasing added value by 63.5% compared to the manufacturing sector by 16.7% in 2021. To maintain business continuity, it is important to implement a system of appropriate compensation according to the 3P (Pay for Position, Person, and Performance) principles. Evaluation of the compensation system is important, especially for retail SMEs, where competition for talent and for attracting good human resources is crucial. The purpose of this study was to evaluate the compensation provided

by SMEs to employees against the regional minimum wage, develop compensable factors, and evaluate compensation through the eckenrode system to determine the value of points per compensable factor criteria in the SMEs trade sector. This research is a descriptive quantitative study with a sample of 131 employees in six SMEs from Bogor, Depok, Lampung, Bali, and Lombok. The sources of data are secondary data in the form of employee salary surveys and literature studies. Methods of data analysis using the descriptive analysis method and the eckenrode system The results show that there are SMEs that have not implemented a compensation system that meets the regional minimum wage, so it is necessary to determine the new salary structure using ten compensable factors, with education having the highest weight. In the new salary structure, there is an increase in the total salary of 120.04% with a value per salary point of Rp. 17,944. Therefore, the trade sector SMEs can implement the new salary structure in order to improve the welfare of their employees by considering their capitals respectively.

Keywords: *Compensation System; Eckenrode System; Salary Adjustment; Trade; SMEs*

PENDAHULUAN

Usaha Kecil Menengah (UKM) merupakan suatu istilah yang berkaitan dengan jenis bisnis yang dijalankan dalam skala kecil hingga menengah. Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, dimana usaha kecil merupakan suatu usaha yang memiliki omset 300 juta hingga 2,5 miliar per tahun, sedangkan usaha menengah memiliki omset 2,5 miliar hingga 50 miliar per tahun. UKM adalah usaha yang memiliki kontribusi yang relatif sangat besar dan sudah terbukti pernah meningkatkan kembali perekonomian Indonesia saat terjadi krisis ekonomi 1997. UKM berperan besar bagi perekonomian dan pembangunan Indonesia yaitu sebesar 60% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia, 97% terhadap penyerapan tenaga kerja dan 14% terhadap devisa negara (Putra, 2021). Oleh karena itu, upaya pengembangan UKM ini menjadi suatu pilar yang sangat penting bagi perekonomian negara dengan mensinergikan UKM dan industri besar melalui pola kemitraan yang nantinya akan dapat menguatkan struktur ekonomi nasional maupun daerah (Nasution & Lubis, 2018). Namun apabila dilihat dari sudut pandang pengelolaan sumber daya manusianya, masih terdapat kendala sehingga berdampak pada kinerja yang kurang maksimal (Ilmih, 2018). Selain itu, kurangnya pendidikan formal dan keterampilan karyawan pada UKM dinilai akan mempengaruhi manajemen pengelolaan usaha yang nantinya juga akan berdampak pada keberhasilan suatu bisnis.

Salah satu sektor UKM di Indonesia yang perlu diperhatikan adalah sektor perdagangan. Berdasarkan data yang diterbitkan oleh (DPR, 2021), dilihat dari sebaran UKM menurut sektor selama tahun 2016-2021, sektor perdagangan merupakan sektor penerima Kredit Usaha Rakyat (KUR) paling tinggi yaitu sebesar 56,93%. Selain itu, menurut (Ramadhani, 2021) bahwa pertumbuhan UKM sektor perdagangan berpengaruh positif terhadap pertumbuhan ekonomi. Berdasarkan hal tersebut, sektor UKM perdagangan memiliki peran dalam perekonomian di Indonesia. Oleh karena itu, pelaku UKM selaku sumber daya manusia yang berperan menjalankan dan menggerakkan UKM perlu untuk diperhatikan kesejahteraannya. Salah satu cara untuk mensejahterakan pelaku UKM adalah dengan memberikan kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja.

Dalam pemberian kompensasi terkadang menimbulkan kecemburuan sosial antara pegawai satu dengan pegawai lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika pemberian kompensasi tersebut tidak adil akan mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja karyawan (Zulkarnaen & Herlina, 2018a). Pemberian kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena dalam memberikan kompensasi yang adil dan benar akan meningkatkan kinerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu (Adhim, 2011). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Zulkarnaen and Herlina, 2018), diperoleh hasil bahwa kompensasi langsung memiliki pengaruh positif sebesar 52,50% terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi tidak langsung memiliki pengaruh positif sebesar 30,17% terhadap kinerja karyawan, sehingga kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung memberikan pengaruh simultan (bersama-sama) sebesar 82,7% terhadap kinerja karyawan.

Kesejahteraan merupakan suatu kondisi saat seseorang dapat memenuhi kebutuhan pokok, baik kebutuhan makanan, pakaian, tempat tinggal, air minum yang bersih serta memiliki kesempatan untuk melanjutkan pendidikan dan memiliki pekerjaan yang memadai, dan dapat menunjang kualitas hidupnya sehingga hidupnya bebas dari kemiskinan, kebodohan, ketakutan, atau kekhawatiran serta merasakan rasa aman tentram, baik lahir maupun batin. Dengan demikian, kondisi kesejahteraan para karyawan UKM dapat dilihat dari sistem kompensasi yang diberikan berdasarkan persepsi pemenuhan kebutuhan sehari-hari dan penyesuaian dengan Upah Minimum Kota (UMK) serta Upah Minimum Provinsi (UMP) pada masing-masing daerah. Dengan melihat dampak positif yang diberikan oleh UKM, tentu saja kesejahteraan para pelaku UKM harus diperhatikan, salah satunya dengan memberikan kompensasi yang sudah tepat.

Penelitian Nikmah dan Effendi (2017) menjelaskan bahwa penetapan upah di sebuah UKM menggunakan teori “kemampuan membayar”, jadi besarnya upah berdasarkan jumlah hasil pekerjaan yang telah di kerjakan. Kompensasi yang didapatkan oleh karyawan UKM juga hanya satu unsur yaitu gaji pokok (Nikmah & Efendi, 2017). Menurut Regina dan Kartika (2016) juga menjelaskan dalam penelitiannya terdapat beberapa staf UKM memiliki gaji aktual berada di luar dari garis gaji dasar. Hal ini menunjukkan bahwa titik yang berada dibawah gaji dasar menunjukkan kondisi *under paid* (Regina & Kartika, 2016). Oleh karena itu, penelitian ini menganalisis apakah penetapan gaji pada UKM perdagangan di Indonesia sudah dapat memenuhi UMP dan UMK. Sistem kompensasi pada UKM sektor perdagangan yang belum sesuai dan memerlukan perbaikan juga dijabarkan dengan menggunakan metode *eckenrode*. Metode *eckenrode* merupakan metode yang digunakan dalam penentuan derajat kepentingan dari setiap kriteria yang telah ditentukan dalam pengambilan suatu keputusan (Ekananta et al., 2018).

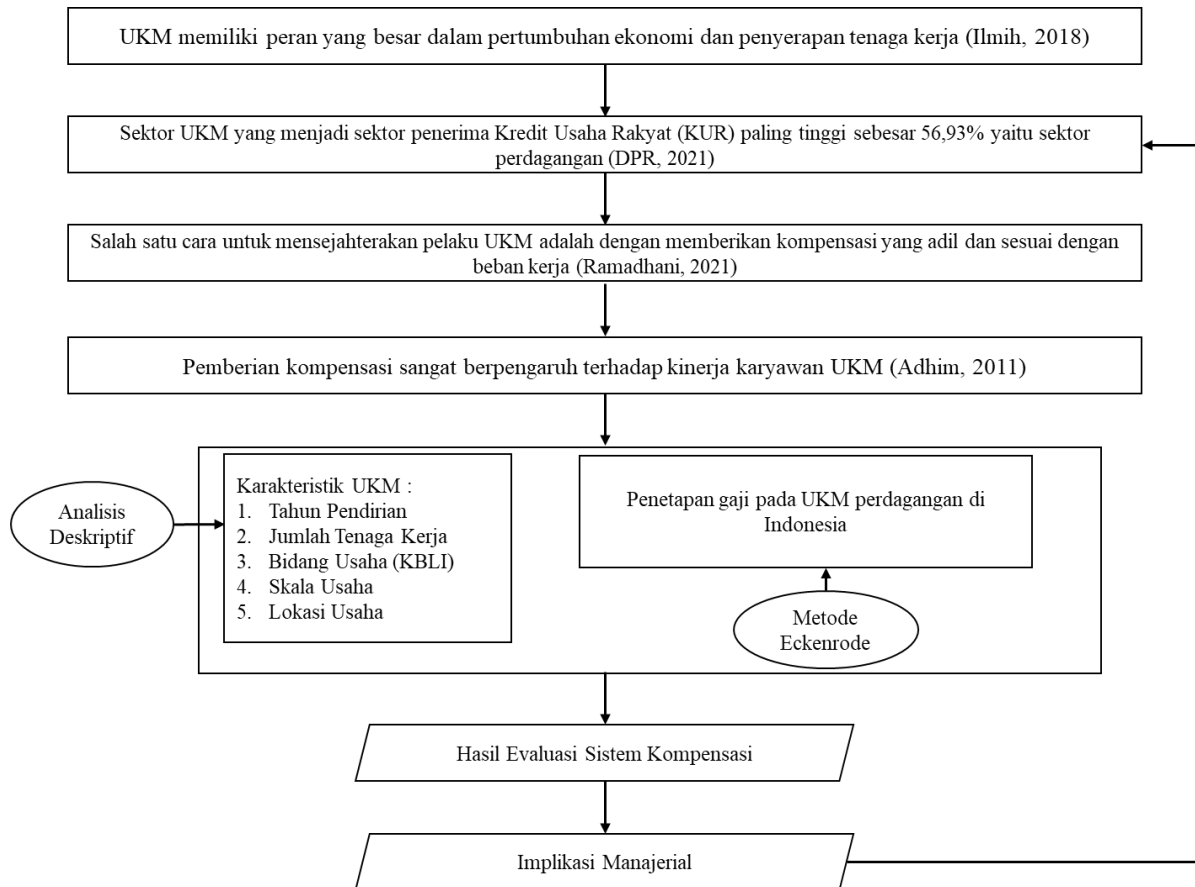
Berdasarkan uraian di atas, maka dilakukan penelitian yang bertujuan (1) mengevaluasi kompensasi yang diberikan oleh UKM kepada pegawai dengan membandingkannya terhadap UMP dan UMK, (2) menyusun *compensable factors* melalui konsep *eckenrode system*, (3) mengevaluasi kompensasi melalui penyusunan *eckenrode system* untuk menentukan nilai *point* per kriteria *compensable factor* di UKM retail. Penelitian ini berfokus pada sistem kompensasi UKM sektor perdagangan di Indonesia. Analisis sistem kompensasi dilakukan menggunakan *eckenrode system* sehingga menghasilkan sistem kompensasi dengan struktur gaji baru.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sumber data sekunder yang diperoleh dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan metode kuesioner dan wawancara pada bulan Agustus - Oktober 2021. Penelitian ini melibatkan enam UKM di bidang perdagangan yang berada di lima daerah yang berbeda yaitu Bogor, Depok, Lampung, Bali, dan Lombok. Sub sektor usaha pada penelitian ini adalah UKM perdagangan grosir dan eceran, alat-alat teknik, farmasi dan penjualan buku. Data sekunder yang diperoleh dari penelitian sebelumnya kemudian diolah kembali menjadi sistem data klaster. Data sekunder juga diperoleh melalui jurnal yang relevan dengan penelitian ini.

Metode penarikan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* adalah teknik yang didasarkan pada pertimbangan peneliti dalam memilih kriteria responden yang paling baik dalam memberikan informasi (Etikan, 2017). Responden pada penelitian ini adalah tenaga ahli yang dapat memberikan informasi dalam menentukan peringkat dari *compensable factors*. Tenaga ahli yang terpilih dalam penelitian ini adalah pemilik bisnis sektor perdagangan di masing-masing UKM, pengelola toko, dan akademisi di bidang manajemen sumber daya manusia. Populasi penelitian berjumlah 181 karyawan. Jumlah sampel adalah 131 karyawan yang diukur melalui teknik kuesioner dan wawancara pakar dari 6 UKM sektor perdagangan di Indonesia khususnya daerah Bogor, Depok, Lampung, Bali, dan Lombok. Pengolahan data pada penelitian ini dilakukan menggunakan *software* Ms. Excel. Sedangkan metode analisis data yang digunakan untuk menganalisis karakteristik UKM dan sistem kompensasi yang diterapkan oleh beberapa UKM di Indonesia adalah metode analisis deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2011), metode analisis deskriptif merupakan statistik yang dipergunakan dalam menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terakumulasi sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku bagi khalayak umum atau generalisasi.

Selanjutnya, metode analisis data dalam menyusun *compensable factors* dan mengevaluasi sistem kompensasi yang digunakan adalah metode *eckenrode system*. Metode *eckenrode system* merupakan metode yang digunakan untuk menentukan derajat kepentingan atau bobot dari setiap kriteria yang telah ditetapkan dalam pengambilan keputusan (Ma'arif et al., 2003). Melalui metode *eckenrode* akan diperoleh besaran poin yang ideal pada setiap jabatan yang ada pada UKM yang dievaluasi. Poin yang didapatkan dapat digunakan untuk menghitung besaran gaji yang baru pada UKM terkait. Sehingga dalam penentuan kenaikan gaji dapat menyesuaikan dengan poin jabatan yang telah dihitung. Data sekunder yang sebelumnya diperoleh kemudian diolah dalam bentuk tabel serta grafik sehingga mempermudah dalam proses *eckenrode*. Kerangka penelitian pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.

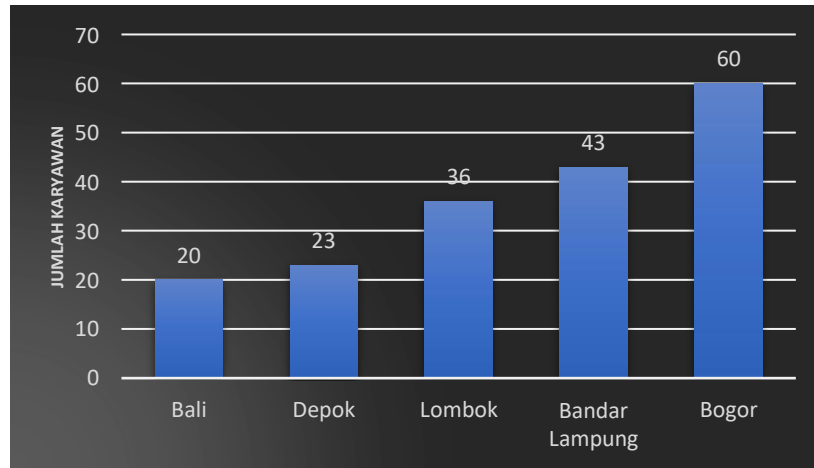


Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Gambar 1 menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki tujuan terakhir yaitu mengevaluasi sistem kompensasi pada UKM sektor perdagangan di Indonesia sehingga dapat memenuhi UMP dan UMK. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran bagi para pelaku UKM sektor perdagangan dalam meningkatkan kesejahteraannya.

HASIL

Pada penelitian ini melibatkan 131 karyawan yang berasal dari beberapa daerah yang berbeda. Persebaran 131 karyawan berdasarkan daerah yang berbeda dijelaskan pada grafik 1.



Grafik 1 Persebaran Karakteristik Karyawan Berdasarkan Daerah

Pada Grafik 1 dapat dilihat bahwa 131 karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini paling banyak berada pada daerah Bogor yaitu sebanyak 60 responden. 60 responden ini berasal dari 2 UKM yang berbeda yaitu UKM perdagangan grosir dan eceran dan UKM perdagangan besar dan eceran.

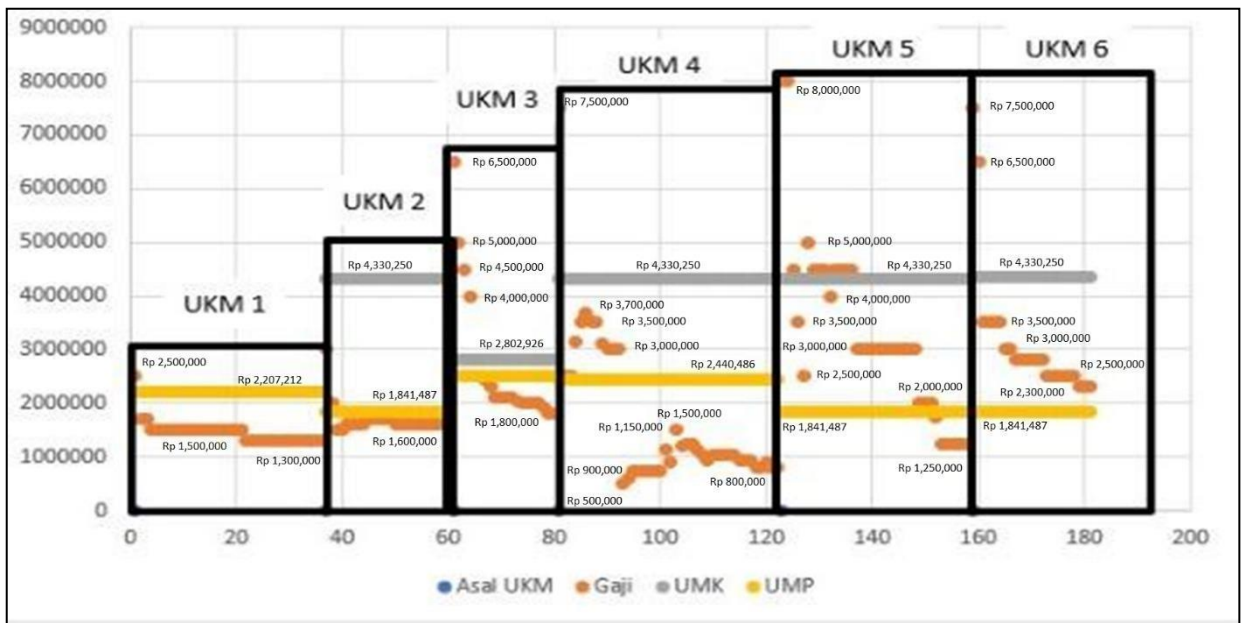
Penjelasan mengenai karakteristik UKM yang menjadi objek penelitian yang ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik UKM sektor perdagangan di Indonesia

No	Nama UKM	Tahun Pendirian	Jumlah Tenaga Kerja	Bidang Usaha (KBLI)	Skala Usaha	Lokasi Usaha
1	UKM 1	2019	36 orang	Perdagangan grosir dan eceran	Kecil	Lombok
2	UKM 2	2019	24 orang	Perdagangan grosir dan eceran	Kecil	Bogor
3	UKM 3	2014	20 orang	Perdagangan besar	Kecil	Bali
4	UKM 4	2014	43 orang	Perdagangan eceran	Kecil	Bandar Lampung
5	UKM 5	2009	36 orang	Perdagangan besar dan eceran	Kecil	Bogor
6	UKM 6	2012	23 orang	Perdagangan besar alat tulis	Kecil	Depok

Sumber: data diolah (2022)

Perbandingan gaji rata-rata karyawan pada UKM sektor perdagangan di beberapa kabupaten/kota yang ada di Indonesia dengan upah minimum kabupaten/kota dan upah minimum provinsi pada tahun 2021 yang menjadi objek penelitian ditunjukkan oleh Gambar 2. Sedangkan untuk mengevaluasi sistem kompensasi pada UKM sektor perdagangan di Indonesia terhadap UMP dan UKM, maka dilakukan identifikasi gaji dari 181 karyawan pada keenam UKM yang diteliti di berbagai jenis jabatan dalam bisnis perdagangan. Hasil identifikasi gaji rata-rata, minimum, dan maksimum karyawan UKM sektor perdagangan di Indonesia ditunjukkan oleh Gambar 2.



Gambar 2. Perbandingan gaji rata-rata karyawan pada beberapa UKM perdagangan di Indonesia terhadap Upah Minimum Kabupaten/Kota dan Provinsi
 Sumber: data diolah (2022)

Tabel 2. Hasil survei gaji UKM sektor perdagangan di Indonesia

No.	Jabatan	Total karyawan	Kepemilikan jabatan	Gaji Rata-rata	Gaji Minimum	Gaji Maksimum
1	Manajer	6	UKM 1-6	Rp5,000,000	Rp2,500,000	Rp7,500,000
2	Financial Controller	7	UKM 2,3, dan 5	Rp3,033,333	Rp2,000,000	Rp4,500,000
3	Kepala Toko	6	UKM 5 dan 6	Rp6,400,000	Rp5,300,000	Rp7,500,000
4	Counter sales/SPG/Display	27	UKM 1,2, dan 3	Rp1,785,417	Rp1,300,000	Rp2,425,000
5	Salesman	9	UKM 3 dan 6	Rp2,475,000	Rp2,150,000	Rp2,800,000
6	Operator Gudang	8	UKM 1 dan 6	Rp2,000,000	Rp1,500,000	Rp2,500,000
7	Staf administrasi	5	UKM 3,4, dan 6	Rp2,666,667	Rp2,500,000	Rp3,000,000
8	Staf service/ montir	15	UKM 3 dan 5	Rp2,925,000	Rp2,100,000	Rp3,750,000
9	Staf Gudang	12	UKM 1 dan 2	Rp1,550,000	Rp1,500,000	Rp1,600,000
10	Kasir	32	UKM 1,2,3, dan 4	Rp1,481,818	Rp1,027,273	Rp1,900,000
11	Driver	4	UKM 3 dan 6	Rp2,150,000	Rp1,800,000	Rp2,500,000
12	Staf	50	UKM 1-6	Rp2,475,000	Rp2,000,000	Rp2,800,000
Total Para Karyawan		181				

Sumber: data diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis perbandingan antara gaji karyawan UKM dengan UMP dan UMK, diperlukan struktur gaji baru memenuhi UMP dan UMK. Penentuan struktur gaji baru menggunakan *eckenrode system* yang mana akan menghasilkan angka dalam *compensable factors* yang diperoleh dari menyamakan nilai jabatan yang telah ditentukan sebelumnya. *Eckenrode system* pada UKM sektor perdagangan di Indonesia dapat dilihat pada Tabel 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat sepuluh *compensable factors* yang paling sering digunakan dalam penentuan besaran kompensasi karyawan UKM sektor perdagangan yaitu pendidikan, pengalaman, orientasi pelayanan pelanggan, usaha fisik, tanggung jawab terhadap material dan produk, komunikasi, analisis dan pemecahan masalah, perencanaan/koordinasi, kebebasan bertindak dan kondisi kerja.

Tabel 3. *Eckenrode system* pada UKM sektor perdagangan di Indonesia

Sub Faktor	Bobot (%)	1	2	3	4	5	6	Interval
Pendidikan	0.240	24	67	110	153	197	240	43
Pengalaman	0.178	18	50	82	114	146	178	32
Orientasi Pelayanan Pelanggan	0.170	17	48	78	109	139	170	31
Usaha Fisik	0.095	9	26	44	61	78	95	17
Tanggung Jawab Terhadap Material dan Produk	0.047	5	15	26	37	47	-	11
Komunikasi	0.127	13	41	70	99	127	-	29
Analisis dan Pemecahan Masalah	0.047	5	15	26	37	47	-	11
Perencanaan/Koordinasi	0.054	5	10	15	54	-	-	16
Kebebasan Bertindak	0.021	2	7	12	16	21	-	5
Kondisi Kerja	0.021	2	7	12	16	21	-	5
Total	100%							

Sumber: Data diolah (2022)

Setelah menentukan *compensable factors* dan melakukan pembobotan, maka dilakukan penentuan poin dari gaji yang akan diterima oleh karyawan di setiap jabatan UKM sektor perdagangan di Indonesia dengan menggunakan perhitungan *eckenrode system*. Poin tersebut diperoleh dari hasil pembagian total gaji dengan total poin keseluruhan jabatan. Sementara itu, untuk jumlah poin gaji dihitung dengan mengalikan poin dari gaji dikali dengan jumlah karyawan. Penentuan poin tersebut ditunjukkan oleh Tabel 4.

Tabel 4. Nilai poin gaji karyawan UKM sektor perdagangan menggunakan *eckenrode system*

Jabatan	Jumlah Karyawan	Rataan	Poin dari Gaji	Jumlah Poin Gaji
Manajer	6	Rp5,400,000	832	4992
<i>Financial Controller</i>	7	Rp3,033,333	583	4078
Kepala Toko	6	Rp5,266,667	556	3336
<i>Counter sales/SPG/Display</i>	27	Rp1,785,417	505	13645
<i>Salesman</i>	9	Rp2,475,000	494	4450
Operator Gudang	8	Rp2,000,000	484	3870
Staf administrasi	5	Rp2,666,667	471	2353
Staf <i>service/</i> montir	15	Rp3,750,000	400	5997
Staf Gudang	12	Rp1,550,000	396	4756
Kasir	32	Rp1,481,818	302	9667
<i>Driver</i>	4	Rp2,150,000	273	1092
Total Poin			5296	
Nilai per Poin			Rp17,944	

Sumber: data diolah (2022)

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan terhadap 6 UKM sektor perdagangan yang berada di Indonesia. Berikut penjelasan mengenai masing-masing UKM yang dipilih menjadi objek penelitian:

1. UKM 1, merupakan usaha grosir sembako yang berlokasi di Lombok Timur, Nusa Tenggara Barat. Usaha ini memiliki 36 orang karyawan. Pengolahan data dilakukan dengan mengambil 29 orang karyawan sebagai responden survei.
2. UKM 2, merupakan usaha yang bergerak pada bidang perdagangan grosir dan eceran yang berlokasi di Bogor, Jawa Barat. Produk yang dijual berupa *fashion* yang berfokus pada *fashion* anak. Usaha ini memiliki 24 orang karyawan. Pengolahan data dilakukan dengan mengambil seluruh karyawan sebagai responden survei.
3. UKM 3, merupakan usaha yang bergerak pada bidang otomotif yaitu jual-beli kendaraan bekas, penjualan *sparepart*, dan melayani *service* kendaraan. Usaha ini memiliki 20 orang karyawan dan berlokasi di Bali. Pengolahan data dilakukan dengan mengambil 16 orang karyawan sebagai responden survei.
4. UKM 4, merupakan usaha yang menjual berbagai produk kesehatan seperti obat-obatan dan suplemen vitamin. UKM ini berlokasi di Bandar Lampung, Lampung dan memiliki 43 orang karyawan. Pengolahan data dilakukan dengan mengambil 25 orang karyawan sebagai responden survei.
5. UKM 5, merupakan perusahaan dagang dan jasa di bidang peralatan teknik yang menyediakan jual, beli, sewa, dan menerima *service* alat-alat teknik dan konstruksi seperti mesin bor, grinda, mesin rumput, kompresor, pompa air dan lain-lain. UKM ini berlokasi di Bogor, Jawa Barat. Usaha ini memiliki 36 orang karyawan. Pengolahan data dilakukan dengan mengambil 21 orang karyawan sebagai responden survei.

6. UKM 6, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi buku yang berlokasi di area Depok, Jawa Barat. Usaha ini memiliki 23 orang karyawan. Pengolahan data dilakukan dengan mengambil 16 orang karyawan sebagai responden survei.

Bidang usaha pada keenam UKM yaitu perdagangan. Terdapat tiga UKM yang memiliki bidang usaha perdagangan besar yaitu pada UKM 3, UKM 5, dan UKM 6, sedangkan UKM 1 dan UKM 2 memiliki bidang usaha perdagangan grosir dan eceran, serta UKM 4 memiliki bidang usaha perdagangan eceran. Keenam UKM yang menjadi objek penelitian merupakan jenis usaha kecil dimana tipe UKM menurut kriteria *World Bank* menunjukkan bahwa usaha kecil memiliki pekerja sebanyak 10 hingga 50 pekerja (Yazfinedi, 2018).

Berdasarkan hasil survei gaji rata-rata, minimum, dan maksimum karyawan UKM sektor perdagangan di Indonesia, jabatan dengan gaji rata-rata tertinggi dimiliki oleh jabatan kepala toko dengan gaji rata-rata sebesar Rp. 6.400.000. Sedangkan gaji rata-rata karyawan terendah dimiliki oleh jabatan kasir dengan gaji rata-rata sebesar Rp. 1.481.818. Sementara itu, gaji minimum terendah yang diterima oleh kasir sebesar Rp. 1.027.273, sedangkan gaji maksimum tertinggi diterima oleh manajer dan kepala toko sebesar Rp. 7.500.000. Berdasarkan hasil survei tersebut dengan membandingkannya terhadap UMP dan UMK di tiap wilayah UKM, terdapat beberapa jabatan yang memiliki gaji di bawah UMP dan UMK yaitu pada jabatan kasir, *counter sales/SPG/display*, dan staf gudang.

Hasil pembobotan dari sepuluh *compensable factors* untuk keenam UKM sektor perdagangan yang diteliti menggunakan *eckenrode system* menunjukkan bahwa bobot terbesar dimiliki oleh faktor pendidikan yaitu sebesar 24%, sedangkan faktor kebebasan bertindak dan faktor kondisi kerja memiliki bobot terkecil yaitu sebesar 2,1. Dengan begitu dapat diketahui bahwa UKM sektor perdagangan di Indonesia lebih menghargai latar belakang pendidikan karyawan sebagai dasar penentuan pemberian kompensasi bagi karyawannya.

Total gaji keseluruhan jabatan di UKM sektor perdagangan di Indonesia yaitu sebesar Rp 95,033,523 dengan total poin sebesar 5.296 sehingga dapat diketahui nilai per poin dari gaji adalah sebesar Rp17,944. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh informasi bahwa total gaji karyawan dengan struktur gaji baru yaitu sebesar Rp64.544.089. sementara itu total gaji awal dengan struktur gaji lama yaitu sebesar Rp 30.733.899. Berdasarkan perhitungan struktur gaji baru menggunakan metode *eckenrode* hal ini dapat menjadi pertimbangan bagi UKM untuk dapat meningkatkan gaji karyawan sebanyak selisih yang ada yaitu sebesar Rp33.810.190 atau kenaikan sebesar 120,04% dari total gaji keseluruhan karyawan. Besaran selisih tersebut merupakan besaran yang harus dikeluarkan oleh UKM sektor perdagangan dalam pemberian kompensasi bagi para karyawannya agar kompensasi yang diterima karyawan adalah kompensasi yang ideal sesuai dengan kebijakan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat UKM sektor perdagangan di Indonesia yang belum memenuhi upah minimum regional (UMP dan UMK). UKM yang memiliki gaji di bawah UMK yaitu pada UKM 2 dan UKM 5 di Bogor, dan UKM 6 di Depok. Sementara itu, UKM yang memiliki gaji di bawah UMP dan UMK yaitu UKM 1 yang berada di Lombok. Hal ini

menunjukkan bahwa UKM sektor perdagangan di Indonesia sebagian belum mengikuti aturan pemerintah dalam memberikan upah yang sesuai terhadap karyawan sehingga perlu dilakukan pembenahan struktur gaji.

2. Penentuan sistem kompensasi menggunakan sepuluh *compensable factors* yang paling sering digunakan dalam penentuan besaran kompensasi karyawan UKM sektor perdagangan yaitu pendidikan, pengalaman, orientasi pelayanan pelanggan, usaha fisik, tanggung jawab terhadap material dan produk, komunikasi, analisis dan pemecahan masalah, perencanaan/koordinasi, kebebasan bertindak dan kondisi kerja dengan bobot terbesar dimiliki oleh faktor pendidikan yaitu sebesar 24%, sedangkan faktor kebebasan bertindak dan faktor kondisi kerja memiliki bobot terkecil yaitu sebesar 2,1.
3. Pembenahan struktur gaji dilakukan dengan *eckenrode system* sehingga menghasilkan struktur gaji baru yang dapat memenuhi kriteria UMP dan UMK di masing-masing wilayah dengan nilai per *point* sebesar Rp17.944 sehingga dihasilkan total gaji baru sebesar Rp64.544.089 dan kenaikan total gaji sebesar 120,04% dari total gaji pada struktur gaji lama.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada para responden UKM di sektor perdagangan yaitu yang berada di Bogor, Depok, Lampung, Bali, dan Lombok yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian sehingga pembuatan karya tulis ilmiah ini dapat terlaksana. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemilik UKM dalam menentukan kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan melalui struktur gaji baru yang telah ditetapkan berdasarkan *eckenrode system* sehingga dapat memberikan kesejahteraan bagi karyawan. Namun, tetap mempertimbangkan modal kompensasi yang dimiliki oleh masing-masing UKM sektor perdagangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhim, A. G. (2011). *Peran Pemberian Kompensasi dan Semangat Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. POS Indonesia (Persero) Kantor Pos Malang)*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- DPR. (2021). *Buletin APBN (IV)*. 24 Desember 2021.
- Ekananta, A., Maarif, S., Affandi, J., & Sukmawati, A. (2018). Analisis situasional kinerja dan kompetensi profesi manajemen sumber daya manusia di Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 67–79.
- Etikan, I. (2017). Sampling and Sampling Methods. *Biometrics & Biostatistics International Journal*, 5(6). <https://doi.org/10.15406/bbij.2017.05.00149>
- Ilmih, A. A. (2018). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di UKM Snak Makroni Cap Bintang Desa Mutih Wetan, Kabupaten Demak. *Bisnis*, 6(2), 17–29.
- Ma'arif, Syamsul, & Tanjung, H. (2003). *Manajemen Operasi*. PT Grasin.

- Nasution, D. P., & Lubis, A. I. F. (2018). Peranan UKM Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Indonesia. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 3(2), 58–66.
- Nikmah, F., & Efendi, M. (2017). SISTEM PENGUPAHAN PADA UKM. *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers UNISBANK Ke-3 (SENDI_U)*, 530–534.
- Putra, D. A. (2021). *UMKM Berperan Penting bagi Pertumbuhan dan Penyerapan Tenaga Kerja Indonesia*. Merdeka.Com. <https://www.merdeka.com/uang/umkm-berperan-penting-bagi-pertumbuhan-dan-penyerapan-tenaga-kerja-indonesia.html>
- Ramadhani, M. F. (2021). ANALISIS PENGARUH UMKM SEKTOR PERDAGANGAN TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI KECAMATAN LAMONGAN KABUPATEN LAMONGAN. *Jurnal Ekonomi Mahasiswa (JEKMa)*, 2(1), 1–7.
- Regina, Y., & Kartika, L. (2016). PERANCANGAN SISTEM KOMPENSASI BERBASIS JOB VALUE PADA MOMO MILK BARN BOGOR. *KOLEGIAL*, 4(2), 42–58.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Afabeta.
- Yazfinedi. (2018). Usaha mikro, kecil, dan menengah di indonesia: permasalahan dan solusinya. *Quantum*, XIV, 33–41.
- Zulkarnaen, W., & Herlina, R. (2018a). PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN STAFF OPERASIONAL PT PRANATA JAYA ABADI BANJARAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(2), 90–114.
- Zulkarnaen, W., & Herlina, R. (2018b). Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional Pt Pranata Jaya Abadi Banjaran. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(2), 90–114. <https://doi.org/10.31955/jimea.vol2.iss2.pp90-114>