

Jurnal Pijar
Studi Manajemen dan Bisnis

<https://e-journal.naurendigiton.com/index.php/pmb>

Vol. 2 No. 3, 2024, Hal. 259 - 270

ISSN 2963-0606 (Online)

ISSN 2964-9749 (Print)

**EVALUASI SISTEM KOMPENSASI FINANSIAL DENGAN METODE
ADHERED DAN OVERLAPPING PADA UKM XYZ**

**Tsana' Nur Hanifa¹, Luthfi Azmi Lubis², Muhammad Ananda Islami Fasha³, Nadzri
Ali Syaihan⁴, Trian Miftakul Rohman⁵, Lindawati Kartika⁶
Fakultas Ekonomi dan Manajemen, IPB University, Dramaga, Kab. Bogor**

Abstrak

Usaha Kecil Menengah (UKM) telah menjadi tulang punggung perekonomian di Indonesia dengan kontribusi yang signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional dan penyerapan tenaga kerja yang tinggi. Namun, UKM sering menghadapi tantangan kompleks dalam mengelola kompensasi bagi karyawan mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sistem kompensasi finansial pada UKM XYZ dengan menggunakan analisis pemetaan gaji, metode *adhered* dan *overlapping*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui wawancara dengan owner UKM XYZ. Fokus utama adalah pada analisis struktur kompensasi karyawan dan efektivitas manajemen kompensasi dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Dengan mengambil kasus UKM di Kota Tanjung Balai, Sumatera Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) UKM XYZ belum melakukan pemetaan gaji secara resmi; (2) Hanya 3 karyawan yang menerima gaji di atas UMP Sumatera Utara dan UMK Kota Tanjung Balai; (3) Sistem kompensasi UKM XYZ masih belum ideal dari segi spread dan mid-to-mid; (4) Untuk UKM XYZ metode pembenahan gaji yang sesuai adalah metode *overlapping*; (5) Setelah melakukan penyesuaian gaji, biaya gaji meningkat sebesar Rp3,918,965 atau 9.95%. Implikasi penelitian ini memberikan rekomendasi untuk pembenahan sistem kompensasi yang lebih ideal, yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan pada UKM XYZ.

Kata Kunci: kompensasi, *adhered*, *overlapping*

Abstract

Small and Medium Enterprises (SMEs) have become the backbone of the economy in Indonesia with a significant contribution to the national Gross Domestic Product (GDP) and high employment. However, SMEs often face complex challenges in managing natural resources for their employees. This research aims to produce a financial funding system for UKM XYZ using salary map analysis, the methods adopted and overlapping. This research uses a quantitative approach by collecting data through interviews with owners of UKM XYZ. The main focus is analysis of employee compensation structures and the effectiveness of management compensation in increasing productivity and job satisfaction by handling SME cases in Tanjung Balai City, North Sumatra. The research results show that: (1) UKM XYZ has not carried out official salary mapping; (2) Only 3 employees receive salaries above the North Sumatra UMP and Tanjung Balai City UMK; (3) SME XYZ's compensation system is still not ideal in terms of spread and mid-to-mid; (4) For SME XYZ, the appropriate salary adjustment method is the overlapping method; (5) After making salary adjustments, salary costs increased by IDR 3,918,965 or 9.95%. The implications of this research provide recommendations for improving a more ideal renewal system, which is expected to improve employee performance and satisfaction in XYZ SMEs.

Keywords: *compensation, adhered, overlapping*

Dramaga Cantik Blok R-20, Dramaga, Kab. Bogor, Jawa Barat
Jl. Raya Dramaga Kampus IPB Dramaga Kab. Bogor 16680 Jawa Barat
E-mail: luthfiazmilubis@gmail.com

Pendahuluan

Usaha Kecil Menengah (UKM) telah menjadi tulang punggung perekonomian di Indonesia. Berdasarkan siaran pers Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia mengenai “Pengembangan UMKM Menjadi *Necessary Condition* untuk Mendorong Pertumbuhan Ekonomi” (2022), tercatat kontribusi UMKM terhadap PDB nasional sebesar 61% dan telah menyerap 97% dari total tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa UKM di Indonesia mempunyai peranan yang sangat penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja di Indonesia. Pengembangan UKM di Indonesia dapat menjadi langkah strategis dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pekerja sebagai bentuk balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan sedangkan manajemen kompensasi merupakan proses yang melibatkan perencanaan, pengelolaan, dan pengaturan imbalan kepada karyawan atau pekerja yang telah menyelesaikan tugas-tugas tertentu untuk organisasi (Adiyanti dan Nugraha, 2023). Imbalan ini haruslah didesain agar adil, objektif, dan transparan, sehingga dapat memberikan kepuasan kepada penerima sesuai dengan kontribusi yang mereka berikan (Adiyanti dan Nugraha, 2023). Dalam konteks UKM, kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan keberlanjutan usaha. Kompensasi yang efisien dapat menjadi instrumen penting dalam meningkatkan produktivitas, memotivasi karyawan, serta memungkinkan UKM untuk bersaing secara efektif di pasar yang semakin kompetitif.

Namun dalam implementasinya, UKM sering menghadapi kompleksitas dalam mengelola kompensasi. Skala usaha yang kecil, sumber daya yang terbatas, serta kurangnya akses terhadap informasi dan tenaga kerja yang terlatih menyebabkan sistem manajemen kompensasi yang diterapkan oleh UKM belum maksimal. Sistem kompensasi yang tidak sesuai dengan peraturan, dapat membahayakan pelaku UKM dan pegawainya. Seperti yang mengacu pada Undang-undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 pasal 88E tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Bagi pelaku usaha yang terduga memberi gaji pegawai di bawah UMP atau UMK akan ditetapkan sanksi pidana 1-4 tahun atau denda sejumlah Rp 100 juta hingga Rp 400 juta.

Untuk itu dikeluarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, Kementerian Ketenagakerjaan menerbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah sebagai landasan pelaksanaan pengupahan. Struktur dan Skala Upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi atau sebaliknya yang memuat kisaran nilai nominal upah dari yang terkecil sampai dengan terbesar untuk setiap golongan jabatan (Kemenaker, 2017). Adanya penetapan struktur dan skala upah berkontribusi dalam penciptaan keadilan bagi pekerja sebab memastikan bahwa upah yang diterima sesuai dengan tanggung jawab dan kualifikasi pekerjaannya. Sistem pengupahan yang baik dan kompetitif pula dapat meningkatkan daya saing perusahaan dengan menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berkualitas.

Berdasarkan latar belakang tersebut, dilakukan penelitian guna mengetahui efektivitas penerapan manajemen kompensasi UKM bidang makanan dan minuman. Penelitian ini dilakukan dengan judul “Evaluasi Sistem Kompensasi Finansial dengan Metode *Adhered* dan *Overlapping* pada UKM XYZ. Fokus penelitian ini pada UKM XYZ dengan mengevaluasi struktur kompensasi karyawan. Melalui wawancara dengan manajer UKM XYZ, penelitian ini menerapkan analisis pemetaan gaji, metode *adhered*, dan metode *overlapping* untuk mengevaluasi sistem kompensasi yang digunakan. Tujuan utamanya dari penelitian ini adalah mengevaluasi pemberian kompensasi di UKM XYZ dengan memanfaatkan *job grading* dan *job value*, serta merombak sistem penggajian mereka menggunakan metode *adhered* dan *overlapping*. Dalam perancangan sistem kompensasi, penelitian ini memperhitungkan beberapa faktor kompensasi. (Kristiawan HO, 2021).

Landasan Teori

Peraturan Mengenai Pengupahan

Peraturan Pemerintah RI Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, Kementerian Ketenagakerjaan menerbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah sebagai landasan pelaksanaan pengupahan demi terciptanya hubungan industrial yang harmonis. Struktur Upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah. Sedangkan, skala upah adalah kisaran nilai nominal upah dari yang terkecil sampai dengan yang terbesar untuk setiap golongan jabatan. Dapat disimpulkan bahwa Struktur dan Skala Upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah yang memuat kisaran nilai nominal upah dari yang terkecil sampai dengan yang terbesar untuk setiap golongan jabatan ([Kemenaker, 2017](#)).

Pada Pasal 23 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan menyatakan bahwa upah minimum merupakan upah bulanan terendah yaitu upah tanpa tunjangan atau upah pokok dan tunjangan tetap. Pada pasal yang sama di ayat 3, ditegaskan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum ([PP, 2021](#)).

Kriteria UMKM

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Perlindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Mikro, Kecil, dan Menengah. UMKM dikelompokkan berdasarkan kriteria modal usaha atau hasil penjualan tahunan. Berdasarkan kriteria modal usaha, adapun pengelompokkan usaha sebagai berikut:

- 1) Usaha mikro memiliki modal usaha sampai dengan paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha;
- 2) Usaha kecil memiliki modal usaha lebih dari Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) sampai dengan paling banyak Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; dan
- 3) Usaha menengah memiliki modal usaha lebih dari Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah) sampai dengan paling banyak Rp10.000.000.000,00 (sepuluh miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.

Untuk pemberian kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan UMKM. Selain kriteria modal usaha, adapun pengelompokkan usaha berdasarkan kriteria hasil penjualan tahunan yaitu sebagai berikut:

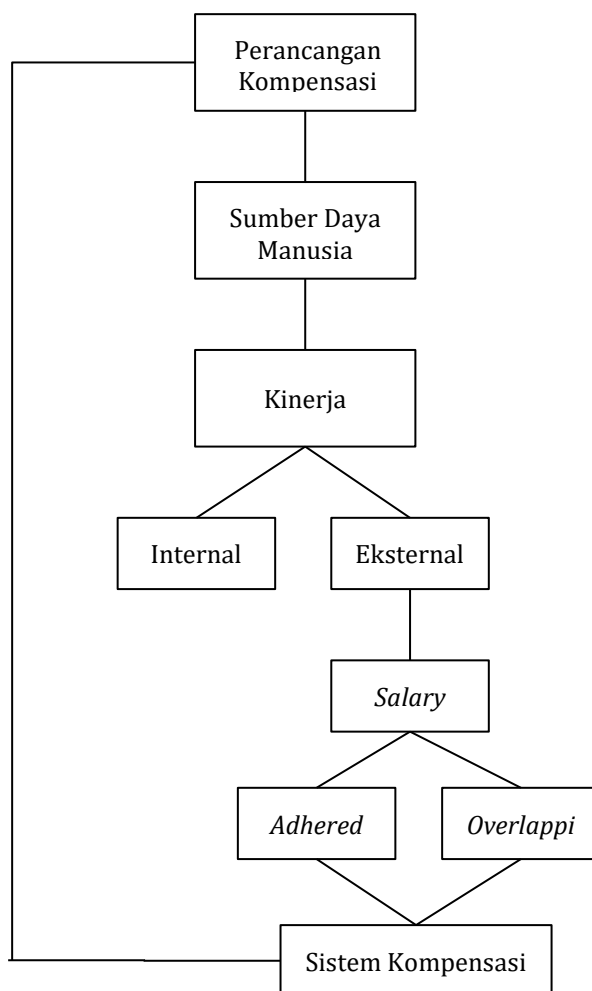
- 1) Usaha mikro memiliki hasil penjualan tahunan sampai dengan paling banyak Rp2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah);
- 2) Usaha kecil memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah) sampai dengan paling banyak Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah); dan
- 3) Usaha Menengah memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah) sampai dengan paling banyak Rp50.000.000.000,00 (lima puluh miliar rupiah).

Metode

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian *adheard* dan *overlapping* untuk menganalisis sistem kompensasi pada UKM XYZ yang berlokasi di Kota Tanjung Balai, Sumatera Utara. Waktu penelitian ini mulai dari bulan Januari s.d. Maret 2024. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan melalui penyebaran kuesioner terhadap pihak UKM XYZ dan wawancara secara langsung

terhadap owner dari iUKM XYZ. Sedangkan data sekunder didapat melalui *literature Journal* terdahulu. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan UKM XYZ yang berjumlah 22 orang. Untuk mengolah data penelitian ini, digunakan *Google Spreadsheet* untuk mempermudah perhitungan dan pembuatan grafik. Data tersebut diolah dengan metode pemetaan gaji (*salary mapping*) yang kemudian dianalisis dengan metode *adhered* (berhimpit) dan *overlapping* (tumpang tindih). Dalam melakukan analisis, akan dilakukan perhitungan untuk mengetahui nilai *midpoint*, *mid to mid*, serta *spread* (rentang). Untuk memenuhi kondisi kompensasi ideal, diperlukan nilai $mid\ to\ mid < spread$ (rentang). Proses analisis tersebut dilakukan untuk memetakan gaji baru dalam rangka pembenahan kompensasi internal dan memberikan rekomendasi kompensasi ideal pada UKM AC. Pembenahan gaji ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan pada UKM XYZ.

Kerangka Pemikiran

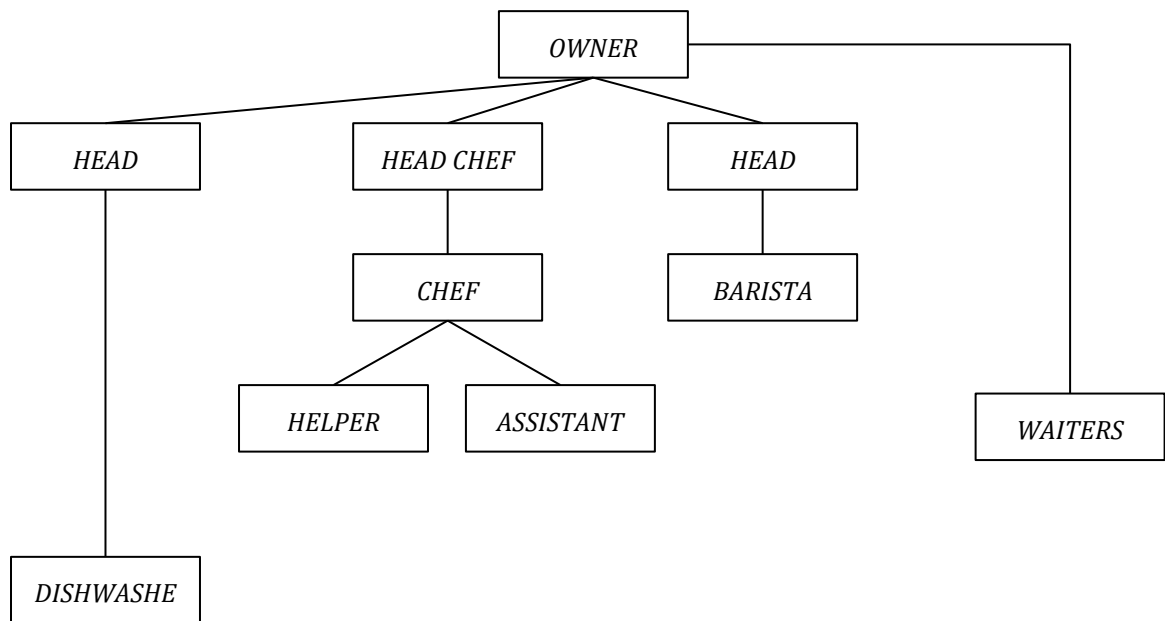


Gambar 1. Kerangka Pemikiran
Sumber: Data diolah (2024)

Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum UKM

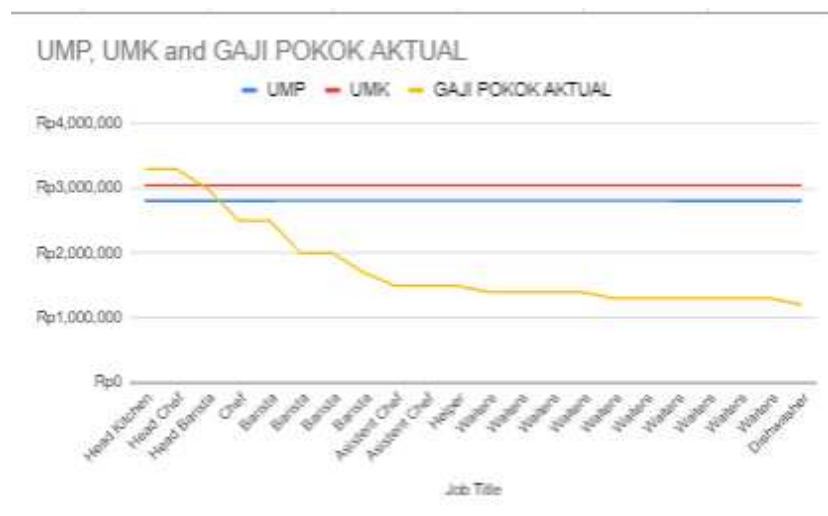
Objek pada penelitian ini adalah salah satu *Restaurant and Cafe* berlokasi di Kota Tanjung Balai, Sumatera Utara dengan omset per bulan sebesar Rp100.000.000 dan aset sebesar Rp200.000.000 dengan laba bulanan sebesar Rp40.000.000/bulan. Bisnis ini didirikan pada tahun 2021 dan memiliki 22 karyawan tetap dan menggunakan sistem kompensasi berbasis salary mapping berdasarkan jabatan.



Gambar 2. Struktur Organisasi UKM XYZ
Sumber: Data diolah (2024)

Analisis Gaji Pokok terhadap UMP dan UMK

Berdasarkan gambar 3 di bawah ini, data yang diperoleh dari UKM XYZ, peneliti melakukan perbandingan gaji karyawan yang berjumlah 22 karyawan terhadap UMP Sumatera Utara sebesar Rp2,809,916 dan UMK Kota Tanjung Balai sebesar Rp3,046,579. Sehingga diperoleh hasil sebagai berikut dalam bentuk grafik.



Gambar 3. Grafik Perbandingan Gaji Terhadap UMP dan UMK
Sumber: Hasil Wawancara (2024)

Berdasarkan hasil data diatas, dari total 22 karyawan di UKM XYZ hanya terdapat 3 karyawan yang gajinya berada diatas UMP Sumatera Utara tahun 2024 yaitu, Head Kitchen, Head Chef, dan Head Barista. Sedangkan hanya 2 karyawan yang gajinya berada diatas UMK Tanjung Balai tahun 2024 yaitu, Head Kitchen dan Head Chef. Untuk 19 karyawan gajinya masih berada dibawah UMP dan UMK tahun 2024. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan UKM XYZ masih menerima gaji dibawah UMK dan UMP Tanjung Balai, Sumatera Utara tahun 2024.

Salary Mapping Awal UKM XYZ

UKM XYZ memiliki jumlah karyawan sebanyak 22 orang. Gaji terendah didapati oleh *dishwasher* dengan nominal sebesar 1.200.000. Sedangkan gaji tertinggi dimiliki oleh *Head Kitchen* dan *Head Chef* pada *grade IV* sebesar Rp3.300.000. Berikut tabel salary mapping yang diterapkan pada UKM XYZ.

Tabel 1. Salary Mapping Existing

Grade	Total Persons	Total Salary	Actual			Actual	
			Min	Average	Max	Mid to Mid	Spread
IV	3	Rp9,600,000	Rp3,000,000	Rp3,200,000	Rp3,300,000	49.53%	10%
III	5	Rp10,700,000	Rp1,700,000	Rp2,140,000	Rp2,500,000	55.42%	4.06%
II	13	Rp17,900,000	Rp1,300,000	Rp1,376,923	Rp1,500,000	14.74%	15.38%
I	1	Rp1,200,000	Rp1,200,000	Rp1,200,000	Rp1,200,000		0.00%
Total	22	Rp39,400,000					

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan *salary mapping* yang terdapat pada UKM XYZ. Namun, *salary mapping* di atas masih kurang ideal dikarenakan nilai spread yang tidak beraturan dari satu level jabatan ke level jabatan lainnya. Hal tersebut terlihat pada spread di grade I dan III yang memiliki nilai spread sama-sama 0.00% dan nilai mid to mid yang lebih besar dari spread-nya. Atas hal

tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem kompensasi di UKM XYZ masih kurang ideal.

Salary Mapping UKM XYZ Menggunakan *Adhered Point System*

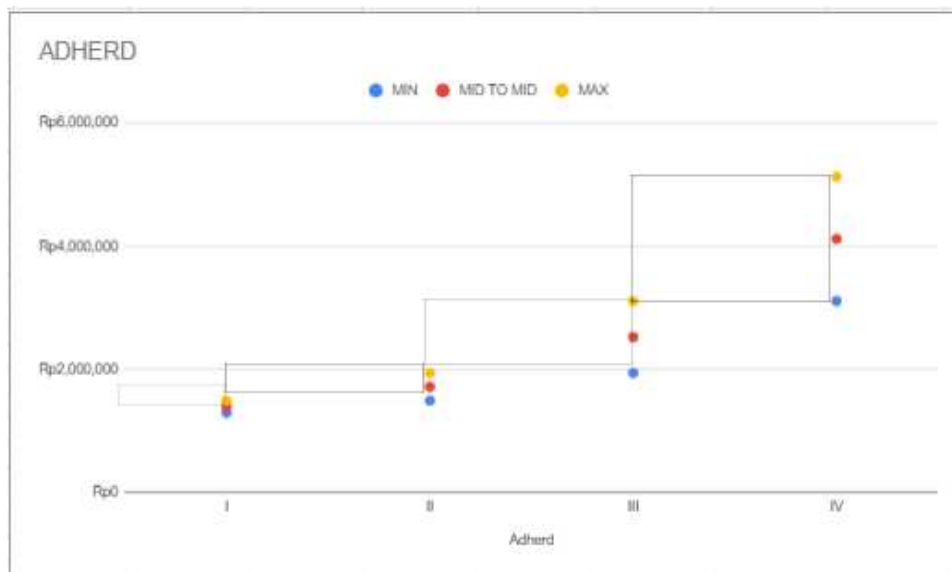
Setelah dilakukan pembenahan gaji UKM XYZ menggunakan metode *Adhered*, berikut merupakan hasil salary mapping menggunakan metode *Adhered* pada Tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Salary Mapping Adhered

Grade	Total Persons	Total Salary	Adhered			Adhered	
			Min	Mid to Mid	Max	Mid to Mid	Spread
IV	3	Rp9,950,720	Rp3,109,600	Rp4,120,220	Rp5,130,840	63.08%	65%
III	5	Rp12,232,618	Rp1,943,500	Rp2,526,550	Rp3,558,100	46.96%	60%
II	13	Rp20,585,000	Rp1,495,000	Rp1,719,250	Rp1,943,500	23.02%	30%
I	1	Rp1,200,000	Rp1,300,000	Rp1,397,500	Rp1,495,000		15%
Total	22	Rp43,968,338					

Sumber: Data diolah, 2024

Pembenahan gaji dengan metode *Adhered* seperti tabel di atas sudah ideal dan memenuhi syarat. Gaji minimum pada *grade* I adalah sebesar Rp1,300,000 dengan spread 15%, dapat dilihat bahwa *mid to mid* dari semua grade lebih kecil daripada *spreadnya* dan besaran gaji setiap grade saling berhimpitan dan nilai minimum pada setiap grade sama dengan nilai maksimum pada grade sebelumnya, sehingga diperoleh sistem pemberian kompensasi yang lebih ideal. Adapun total gaji yang dikeluarkan UKM XYZ dalam metode ini sebesar Rp43,968,338 dan memiliki kenaikan sebesar Rp4,568,338 atau sebesar 11.59% dari total pengeluaran gaji sebelumnya. Berikut grafik salary mapping dengan metode *adhered* pada UKM XYZ.



Gambar 4. Grafik Salary Mapping Adhered

Sumber: Data diolah (2024)

Dari gambar 3 di atas dapat disimpulkan Setelah dilakukan pembenahan gaji dengan metode adhered, didapatkan bahwa pembenahan gaji yang dilakukan dengan metode ini telah memenuhi syarat karena nilai mid to mid lebih kecil dari spread. Pada hasil salary mapping adhered, terdapat perubahan gaji yang signifikan pada grade 2, 3 dan 4. Namun grade 1 tidak mengalami kenaikan gaji dan metode *adhered* ini bisa diterapkan pada UKM ini dikarenakan lebih efektif.

Salary Mapping UKM XYZ Menggunakan *Overlapping Point System*

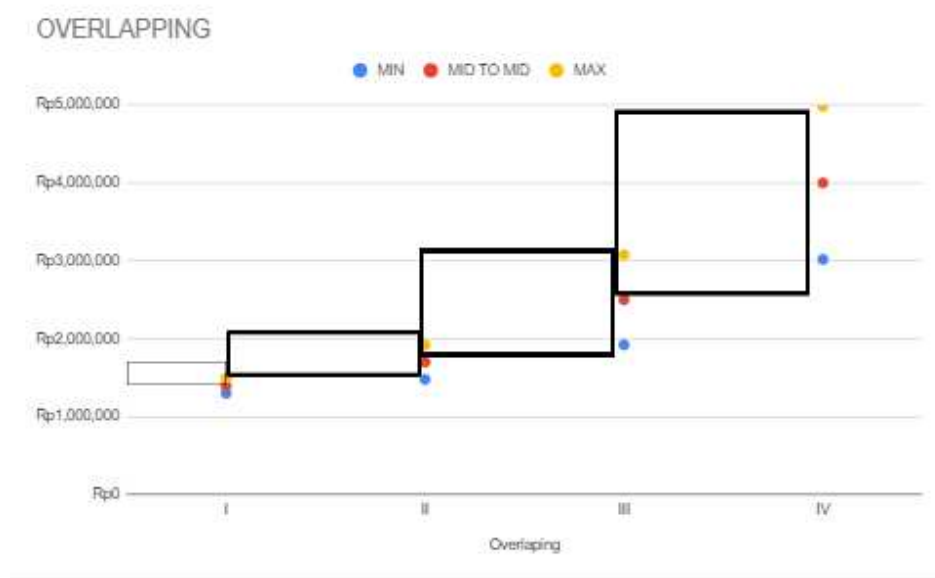
Upaya memperbaiki sistem gaji di UKM XYZ dengan metode *overlapping* dilakukan dengan menentukan *spread* dalam dan nilai *average* dari masing-masing *grade*. Berikut merupakan hasil salary mapping menggunakan metode *overlapping*.

Tabel 3. Salary Mapping Overlapping

Grade	Total Persons	Total Salary	Overlapping			Overlapping	
			Min	Mid Point	Max	Mid to Mid	Spread
IV	3	Rp9,660,377	Rp3,018,868	Rp4,000,000	Rp4,981,132	24.53%	65%
III	5	Rp12,104,072	Rp1,923,077	Rp2,500,000	Rp3,076,923	23.08%	60%
II	13	Rp20,354,515	Rp1,478,261	Rp1,700,000	Rp1,921,739	20.00%	30%
I	1	Rp1,200,000	Rp1,300,000	Rp1,397,500	Rp1,495,000		15%
Total	22	43,318,965					

Sumber: Data diolah, 2024

Setelah dilakukan metode *overlapping* seperti tabel 3 diatas. Dengan memasukan *gaji midpoint* dan rentang spread 15%-65% dapat dilihat bahwa *mid to mid* dari semua grade lebih kecil dari spreadnya dan besaran gaji dari setiap grade saling tumpang tindih. Nilai maksimum setiap grade lebih besar dari nilai minimum grade di atasnya sehingga terlihat *range* yang lebih jelas. Dalam pembenahan gaji menggunakan metode *overlapping* terdapat peningkatan gaji sebesar Rp3,918,965 atau 9.95% dari gaji awalnya dengan total gaji keseluruhan Rp43,318,965. Sehingga diperoleh sistem pemberian kompensasi yang lebih ideal. Berikut gambaran grafik *salary mapping* dengan metode *overlapping*.



Gambar 5. Grafik Salary Mapping Overlapping
Sumber: Data diolah (2024)

Dari gambar 4 di atas, didapatkan informasi pengolahan gaji dengan metode ini sudah ideal dan memenuhi syarat. Ini karena pada setiap grade, lebar persegi yang menunjukkan persentase spread selalu lebih besar daripada tinggi persegi yang menunjukkan persentase mid-to-mid. Dan dapat disimpulkan metode *overlapping* ini paling sesuai untuk penyesuaian gaji di UKM XYZ ini.

Kesimpulan

Gambaran Umum dan Analisis Gaji Pokok UKM XYZ Penelitian ini mengungkapkan bahwa UKM XYZ, sebuah restoran dan kafe di Kota Tanjung Balai, Sumatera Utara, memiliki omset bulanan Rp100.000.000 dan laba Rp40.000.000. Dengan 22 karyawan tetap, UKM ini menerapkan sistem kompensasi berbasis salary mapping yang dibandingkan dengan UMP dan UMK setempat. Hasilnya menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil karyawan yang menerima gaji di atas standar UMP dan UMK tahun 2024, sementara mayoritas masih di bawahnya.

Evaluasi Sistem Kompensasi dengan Metode Adhered dan Overlapping Analisis lebih lanjut menggunakan metode adhered dan overlapping menunjukkan bahwa pembenahan gaji dengan metode adhered menghasilkan struktur yang lebih ideal, dengan peningkatan signifikan pada beberapa grade. Sementara itu, metode *overlapping* memberikan gambaran gaji yang saling tumpang tindih antar *grade*, menciptakan sistem kompensasi yang lebih ideal dengan spread 15%-65%. Pembenahan gaji menggunakan metode *overlapping* lebih disarankan dengan

peningkatan gaji sebesar Rp3,918,965 atau 9.95% dari gaji awalnya dengan total gaji keseluruhan Rp43,318,965. Sehingga diperoleh sistem pemberian kompensasi yang lebih ideal.

Daftar Referensi

Daftar referensi ditulis alfabetis sesuai nama akhir penulisnya (tanpa gelar akademik) baik untuk penulis asing maupun penulis Indonesia. Rujukan yang bersumber dari nama institusi ditulis lengkap. Sumber rujukan ditulis dengan huruf Cambria 10 dengan contoh sebagai berikut:

Adiyanti SA, Nugraha E. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*. 7(1):166-176. <http://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11997>.

Fitrios A, Aritaliraga LT, Widhiani M, Prima WY, Adiwidjaja IBKA. (2021). Analisis Sistem Kompensasi UKM XYZ dengan Metode Adhered dan Overlapping. *Jurnal Syntax Admiration*. 2(12):2230-2345. <https://doi.org/10.46799/jsa.v2i12.349>.

Kristiawan HO, Frisky IP, Nugroho IMA, Azzahra F, Zahra AL. (2021). Analisis Sistem Kompensasi UKM XYZ dengan Metode Adhered dan Overlapping. *Jurnal Syntax Admiration*. 2(12):2304-2316. <https://doi.org/10.46799/jsa.v2i12.348>.

- Limanseto H. (2022). Pengembangan UMKM Menjadi Necessary Condition untuk Mendorong Pertumbuhan Ekonomi. *ekon.go.id*. [diakses 2024 Mar 5]. <https://ekon.go.id/publikasi/detail/4136/pengembangan-umkm-menjadi-necessary-condition-untuk-mendorong-pertumbuhan-ekonomi>.
- [Permenaker] Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia. 2017. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah. [diakses 2024 Feb 19]. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/146240/permenaker-no-1-tahun-2017>.
- [PP] Peraturan Pemerintah. 2021. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Perlindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. *bpk.go.id*. [diakses 2024 Mar 14]. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/161837/pp-no-7-tahun-2021>.
- [PP] Peraturan Pemerintah. 2021. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. [diakses 2024 Mar 14]. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/161909/pp-no-36-tahun-2021>.