

Evaluasi Struktur dan Skala Upah (SSU) Menggunakan Metode Overlapping pada UKM Mphoto Studio Bekasi

Farah Anindya^{1*}, Feyza Tiftazani², Yolanda Salsabila³, Donita Fahdini Amalina⁴,
Ladysa Saskia Siahaan⁵, Nurul Hidayati⁶

¹⁻⁶ Institut Pertanian Bogor, Indonesia

Alamat: Jl. Agatis Kampus IPB Darmaga, Bogor, Babakan, Dramaga, Bogor Regency, West Java
16680

Korespondensi penulis: farahanindya@apps.ipb.ac.id

Abstract. *Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) play a significant role in Indonesia's economic growth but often face challenges in managing human resources, particularly in implementing fair and efficient compensation systems. This study was conducted at Mphoto Studio, an MSME in Bekasi, to evaluate the wage structure and salary scale of employees, and to analyze the effectiveness of the overlapping method in creating a more proportional and sustainable compensation system. This study applied both qualitative and quantitative methods through interviews and salary mapping analysis conducted between April and June 2025. The findings revealed that the existing wage structure prior to adjustment did not reflect principles of fairness, with most employees earning below the Bekasi city minimum wage. After applying the overlapping method, the salary structure became more systematic, flexible, and aligned with job grades. Despite a 6.6% increase in total salary expenses, the new structure remained within the company's budget capacity. This study concludes that the overlapping method is an effective and feasible approach for designing compensation structures within MSMEs.*

Keywords: *compensation, overlapping, salary mapping, salary structure*

Abstrak. UMKM memiliki peran penting dalam pertumbuhan ekonomi Indonesia, namun seringkali menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam hal sistem kompensasi yang adil dan efisien. Penelitian ini dilakukan pada UKM Mphoto Studio Bekasi untuk mengevaluasi struktur dan skala upah karyawan serta mengkaji efektivitas penerapan metode overlapping dalam menciptakan sistem pengupahan yang lebih proporsional dan berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam dengan pemilik usaha dan analisis deskriptif menggunakan salary mapping dalam kurun waktu April–Juni 2025. Hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur gaji aktual sebelum perbaikan tidak mencerminkan prinsip keadilan, di mana mayoritas karyawan menerima gaji di bawah UMK Kota Bekasi. Setelah penerapan metode overlapping, struktur gaji menjadi lebih sistematis, fleksibel, dan sesuai dengan jenjang jabatan. Meskipun terjadi peningkatan beban gaji sebesar 6,6%, nilai tersebut masih dalam batas anggaran perusahaan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa metode overlapping merupakan pendekatan yang efektif dan layak diterapkan dalam merancang struktur kompensasi di lingkungan UMKM.

Kata kunci: *kompensasi, overlapping, salary mapping, struktur gaji*

1. LATAR BELAKANG

Perekonomian global mengalami tekanan akibat pandemi, konflik geopolitik, dan inflasi, yang berdampak besar pada UMKM karena ketergantungan pasar lokal dan rendahnya adaptabilitas (Lestari, 2024; Rosita, 2020; Dwi Ariani et al., 2024). Di Indonesia, UMKM menyumbang 99% pelaku usaha dan menyerap 97% tenaga kerja (Janah & Tampubolon, 2024; Kemenko Perekonomian RI, 2023), namun mayoritas kehilangan lebih dari 50% pendapatan selama pandemi akibat turunnya permintaan domestik, memperberat beban operasional dan kewajiban gaji (Badan Kebijakan Fiskal Kemenkeu RI, 2022), seperti digambarkan dalam Gambar 1.



Gambar 1. Nilai PDB Per Kapita Indonesia Atas Dasar Harga Berlaku
Sumber: KataData 2025

Grafik menunjukkan perubahan nilai PDB per kapita Indonesia dari 2020 hingga 2024, dimulai dari penurunan akibat krisis menjadi 57,3 juta pada 2020, lalu pulih secara bertahap hingga mencapai 75 juta pada 2023, meskipun UMKM masih menghadapi tantangan. Di sisi lain, pertumbuhan ekonomi daerah, seperti di Kota Bekasi—yang termasuk kota dengan kekayaan tertinggi di Jawa Barat—dapat dilihat melalui peningkatan PDRB per kapita, yang mencerminkan kontribusi rumah tangga, pelaku usaha, dan investasi terhadap aktivitas ekonomi (Napitulu et al. 2021; Khamimah 2021). Tabel 1 memperkuat data tersebut melalui peran UMKM dan jumlahnya dari 2019 hingga 2023.

Tabel 1. Peningkatan PDRB Oleh Pelaku Usaha, Peran UMKM, dan Jumlah UMKM

Tahun	Persen PDRB oleh Pelaku usaha	Peran UMKM terhadap PDRB	Jumlah UMKM
2019	33,34	28%	9.325
2020	38,05	29%	8.070
2021	39,48	30%	10.824
2022	42,29	31%	8.971
2023	45,28	32%	15.156

Sumber: [BPS] Badan Pusat Statistik Jawa Barat tahun 2019-2023 (Badan Pusat Statistik tahun Kota Bekasi 2019-2023)

UMKM merupakan pelaku ekonomi dominan di Kota Bekasi dengan kontribusi terhadap PDRB sebesar 32% dari 2019 hingga 2023 dan peningkatan 1% setiap tahunnya (Mutaufiq, 2024), serta menyumbang sekitar 203.000 unit usaha (Insani et al., 2021). Meski berperan besar dalam penyerapan tenaga kerja, jumlah UMKM mengalami fluktuasi (BPS, 2024), menimbulkan pertanyaan terkait ketidakstabilannya (Insani et al., 2021). Tantangan utama yang dihadapi UMKM saat ini adalah pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam merancang sistem kompensasi yang adil dan kompetitif untuk menarik tenaga kerja berkualitas (Pajri, 2024). Mphoto Studio Bekasi, sebagai salah satu UMKM sektor jasa fotografi dengan omzet Rp1,17 miliar pada 2024 dan 10 karyawan, menghadapi tantangan serupa. Untuk menjawabnya, usaha ini mulai menerapkan metode overlapping dalam sistem kompensasi yang memungkinkan penyesuaian gaji dalam rentang tumpang tindih antar grade berdasarkan prinsip *pay for position*. Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi

efektivitas sistem tersebut dalam mendukung motivasi karyawan dan keberlanjutan usaha di tengah ketidakpastian ekonomi.

2. KAJIAN TEORITIS

Kompensasi dan Sistem Pengupahan

Kompensasi adalah imbalan atas kontribusi karyawan kepada organisasi. Kompensasi yang adil dan kompetitif penting untuk menjaga motivasi, loyalitas, dan keberlanjutan usaha (Mondy, 2008). Prinsip seperti keadilan internal-eksternal dan “*pay for position*”—gaji berdasarkan bobot jabatan—menjadi dasar dalam sistem pengupahan (Pajri, 2024).

Struktur dan Skala Upah

Struktur dan skala upah adalah sistem penggajian berdasarkan jabatan, masa kerja, kompetensi, dan kinerja untuk menciptakan keadilan upah (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2017). Namun, di UMKM, penerapannya sering belum optimal karena keterbatasan anggaran dan manajerial.

Salary Mapping: Midpoint dan Spread

Salary mapping digunakan untuk menganalisis struktur gaji dalam organisasi dengan fokus pada distribusi berdasarkan jabatan. Dua elemen utamanya adalah *midpoint*, yaitu nilai tengah dalam rentang gaji suatu *grade*, dan *spread*, yakni selisih antara gaji terendah dan tertinggi dalam *grade* tersebut. Secara teori, kenaikan *midpoint* antar *grade* (*mid-to-mid*) sebaiknya lebih rendah dari spread agar jenjang gaji tetap rasional dan bertahap (Yom et al., 2021).

Metode *Overlapping* dalam Penataan Gaji

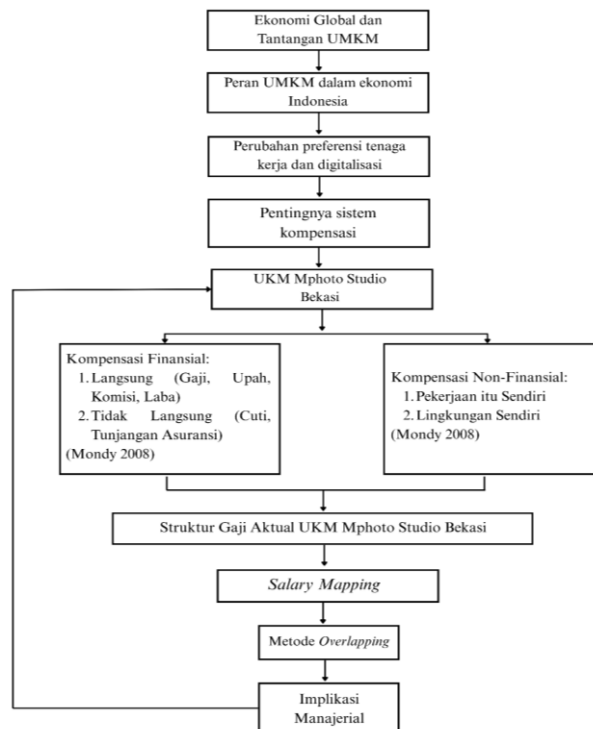
Metode *overlapping* menyusun rentang gaji dengan tumpang tindih antar level jabatan, memberi fleksibilitas dalam promosi dan penyesuaian gaji tanpa naik *grade*. Pendekatan ini membantu organisasi mengelola kompensasi secara dinamis, terutama saat menghadapi keterbatasan finansial (Baswara et al., 2022).

Upah Minimim Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)

UMP dan UMK adalah standar upah minimum yang wajib dipenuhi pengusaha, dengan UMP ditetapkan provinsi dan UMK disesuaikan kondisi ekonomi daerah. Keduanya menjadi acuan penting dalam pengambilan keputusan pengupahan, terutama bagi sektor informal dan UMKM (Kemnaker, 2017).

3. METODE PENELITIAN

Kerangka penelitian ini bermula dari dampak ekonomi global terhadap UMKM, lalu perubahan preferensi kerja dan digitalisasi mendorong Mphoto Studio Bekasi menerapkan sistem kompensasi adil untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas, seperti ditunjukkan pada Gambar 2.



Gambar 2. Kerangka Penelitian

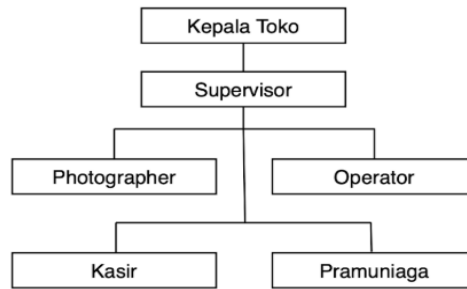
Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif untuk menganalisis sistem kompensasi di Mphoto Studio Bekasi, dengan data primer diperoleh melalui wawancara daring bersama pemilik usaha terkait struktur gaji karyawan, serta data sekunder dari berbagai referensi pendukung. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*, dengan pemilik usaha sebagai narasumber tunggal karena dianggap paling memahami sistem kompensasi yang diterapkan (Sugiyono, 2013). Analisis data dilakukan secara deskriptif dengan metode *overlapping* untuk memetakan gaji dan merancang struktur kompensasi yang lebih adil, dibantu oleh *Google Spreadsheet* dalam visualisasi hasil.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum UKM Mphoto Studio Bekasi

Mphoto Studio Bekasi adalah UKM jasa fotografi yang berdiri sejak 23 Januari 2017, melayani berbagai kebutuhan seperti foto keluarga, wisuda, prewedding, dan pas foto, serta menyediakan layanan editing dan cetak foto. Berlokasi di Jalan Taman Harapan Baru Raya

No. 9, Bekasi, usaha ini melayani masyarakat sekitar dengan struktur organisasi yang ditampilkan pada Gambar 3.



Gambar 3. Struktur Organisasi Mphoto Studio Bekasi

Struktur organisasi Mphoto Studio Bekasi disusun berdasarkan prinsip fungsional, seperti ditampilkan pada Gambar 3, dengan pembagian tugas berdasarkan bidang kerja untuk meningkatkan efisiensi, koordinasi, dan pengawasan. Di puncak struktur terdapat kepala toko yang bertanggung jawab atas operasional harian, didampingi seorang supervisor sebagai pengawas lapangan. Pada tingkat pelaksana, terdapat tiga fotografer, dua operator editing dan cetak, satu kasir yang menangani transaksi, serta dua pramuniaga yang melayani pelanggan. Pemilik usaha tidak dimasukkan secara eksplisit dalam struktur formal karena berperan sebagai pendiri dan penanggung jawab strategis, namun tidak terlibat langsung dalam kegiatan operasional harian yang sepenuhnya dijalankan oleh tim manajerial dan pelaksana.

Gambaran Umum Sistem Kompensasi UKM Mphoto Studio Bekasi

Hasil wawancara dengan pemilik Mphoto Studio Bekasi menunjukkan bahwa omzet tahun 2024 mencapai Rp1.175.846.800, dengan pendapatan bulan Maret 2025 sebesar Rp103.251.000. Dari total tersebut, sebesar Rp32.500.000 dialokasikan untuk gaji pokok 10 karyawan per bulan, yang terbagi dalam enam jabatan utama dan diklasifikasikan ke dalam empat grade berdasarkan tanggung jawab dan kompleksitas kerja (lihat Gambar 3).

Tabel 2. Besaran Gaji Pokok Aktual UKM Mphoto Studio Bekasi

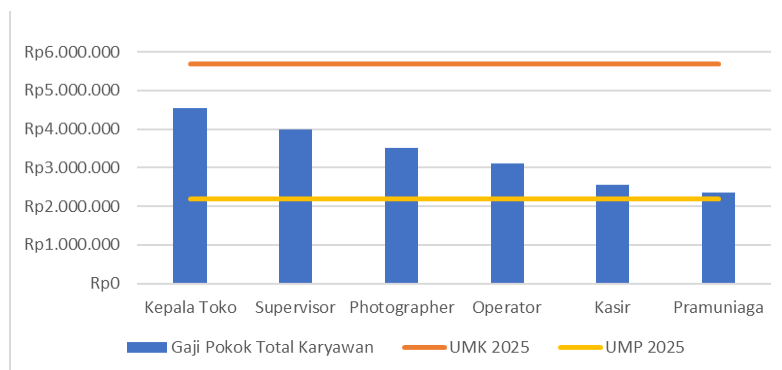
Grade	Job Title	Gaji Pokok
IV	Kepala Toko	Rp4.550.000
III	Supervisor	Rp4.000.000
II	Photographer 1	Rp3.500.000
	Photographer 2	Rp3.500.000
	Photographer 3	Rp3.500.000
	Operator 1	Rp3.100.000
	Operator 2	Rp3.100.000

Grade	Job Title	Gaji Pokok
I	Kasir	Rp2.550.000
	Pramuniaga 1	Rp2.350.000
	Pramuniaga 2	Rp2.350.000

Gaji pokok pada Tabel 2 merupakan data aktual yang digunakan sebagai acuan dasar sebelum dilakukan penyusunan ulang struktur kompensasi melalui pendekatan *salary mapping*. Metode ini digunakan untuk mengevaluasi dan membenahi alokasi gaji antar jabatan yang diharapkan dapat menciptakan sistem kompensasi yang lebih adil dengan tetap mempertimbangkan kemampuan finansial perusahaan.

Analisis Gaji Pokok Terhadap UMP dan UMK

Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) adalah standar upah terendah yang perlu ditetapkan dengan mempertimbangkan faktor seperti golongan, jabatan, lama masa kerja, tingkat pendidikan, serta kompetensi, guna menciptakan sistem pengupahan yang adil dan layak di lingkungan perusahaan (Kemnaker, 2017). Perbandingan gaji pokok UKM Mphoto studio terhadap UMP dan UMK dapat dilihat pada Gambar 4.



Gambar 4. Grafik Perbandingan gaji pokok UKM Mphoto Studio Bekasi terhadap UMP dan UMK

Sebagaimana ditampilkan pada Gambar 4, peneliti melakukan perbandingan gaji pokok karyawan UKM Mphoto Studio Bekasi terhadap UMP dan UMK tahun 2025 berdasarkan *job title* yang ada. Dari grafik tersebut terlihat bahwa sebagian besar gaji pokok karyawan masih berada dibawah UMK Kota Bekasi sebesar Rp5.690.752, namun informasi tersebut diketahui berdasarkan data dari Liputan6.com yang menyebutkan bahwa Upah Minimum Provinsi (UMP) Jawa Barat tahun 2025 ditetapkan sebesar Rp2.191.238, sehingga nilai tersebut sudah berada di atas ketetapan UMP tersebut (Muallifa, 2024). UKM ini memiliki total 10 karyawan, di mana seluruhnya belum memperoleh gaji pokok sesuai ketentuan UMK, meskipun kompensasi yang diterima telah melampaui batas minimum UMP.

Salary Mapping UKM Mphoto Studio Bekasi Sebelum Perbaikan

Analisis pemetaan gaji membantu melihat seberapa besar penyebaran gaji dan rentang tengah atau *mid to mid* antar posisi yang ada, baik dalam satu bagian yang sama maupun antar level jabatan yang berbeda (Yom et al., 2021). Pemetaan gaji berdasarkan jabatan juga dilakukan untuk mengevaluasi apakah sistem kompensasi di UKM Mphoto Studio Bekasi telah sesuai dengan standar pengupahan yang berlaku. Hasil analisis awal terhadap struktur gaji sebelum dilakukan perbaikan dapat dilihat pada Tabel 2 di bawah ini. Tabel tersebut menyajikan *salary mapping* awal berdasarkan *grade* dan memperlihatkan nilai minimum, midpoint, dan maksimum pada masing-masing *grade*.

Tabel 3. Salari Mapping UKM Mphoto Studio Bekasi Sebelum Perbaikan

Grade	Total Person	Total Salary	Actual			Actual	
			Min	Average	Max	Mid to Mid	Spread
IV	1	Rp4.550.000	Rp4.550.000	Rp4.550.000	Rp4.550.000	14%	0,0%
III	1	Rp4.000.000	Rp4.000.000	Rp4.000.000	Rp4.000.000	20%	0,0%
II	5	Rp16.700.000	Rp3.100.000	Rp3.340.000	Rp3.500.000	104%	12,9%
I	3	Rp7.250.000	Rp2.350.000	Rp1.633.333	Rp2.550.000		8,5%
Total	10	Rp32.500.000					

Tabel 3 menunjukkan ketidaksesuaian dalam struktur gaji awal Mphoto Studio Bekasi, terutama pada hubungan antara nilai *mid to mid* dan *spread*. Idealnya, *mid-to-mid*—yang mencerminkan kenaikan antar *grade*—harus berada di bawah *spread*, yaitu rentang gaji dalam satu *grade* (Baswara et al., 2022). Namun, pada *grade* IV, III, dan II, nilai *mid to mid* justru melebihi *spread*; misalnya, *grade* IV memiliki *mid-to-mid* sebesar 14% sedangkan *spread*-nya 0%. Ketidaksesuaian ini menunjukkan struktur gaji yang belum proporsional dan perlu disesuaikan agar mencerminkan sistem kompensasi yang lebih adil dan terukur.

Perbaikan Salary Mapping UKM Mphoto Studio Bekasi dengan Metode *Overlapping*

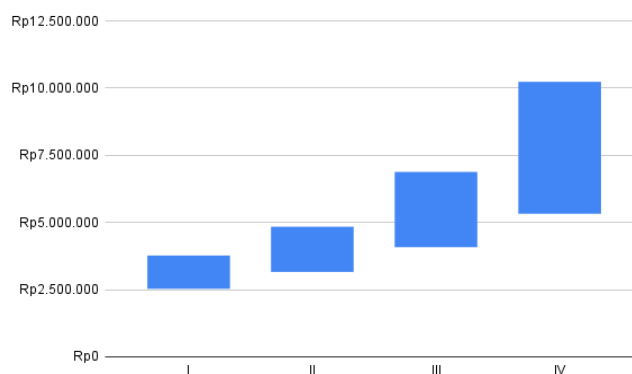
Penyesuaian struktur gaji karyawan UKM Mphoto Studio Bekasi dilakukan dengan menerapkan metode *overlapping* yang bertujuan untuk menciptakan sistem kompensasi yang lebih sistematis, proporsional, dan sesuai standar.

Tabel 4. Perbaikan *salary mapping* UKM Mphoto Studio Bekasi dengan metode *overlapping*

Grade	Total Person	Total Salary	Overlapping			Overlapping	
			Min	Midpoint	Max	Mid to Mid	Spread
IV	1	Rp5.365.517	Rp5.365.517	Rp7.780.000	Rp10.194.483	42%	90%
III	1	Rp4.120.301	Rp4.120.301	Rp5.480.000	Rp6.839.699	37%	66%
II	5	Rp17.238.710	Rp3.200.000	Rp4.000.000	Rp4.800.000	27%	50%
I	3	Rp7.933.131	Rp2.571.429	Rp3.150.000	Rp3.728.571		45%
Total	10	Rp34.657.658					

Tabel 4 menunjukkan bahwa struktur gaji yang telah disusun ulang memenuhi prinsip sistem gaji yang ideal, dengan nilai *spread* yang menurun dari *grade* IV (90%) ke *grade* I (45%), mencerminkan jenjang jabatan yang logis dan ruang pengembangan kompensasi yang terukur. Nilai *mid to mid* pada setiap grade juga sudah berada di bawah *spread*, seperti pada *grade* III (*mid to mid* 37%, *spread* 66%) dan *grade* II (*mid to mid* 27%, *spread* 50%), sehingga mendukung sistem penggajian yang adil dan rasional. Penyesuaian melalui metode *overlapping* meningkatkan total gaji dari Rp32.500.000 menjadi Rp34.657.658 (naik 6,6%), namun tetap dalam batas anggaran maksimum Rp36.000.000, menjadikan metode ini layak diterapkan secara teknis dan finansial.

Meski struktur baru menunjukkan perbaikan, seluruh posisi jabatan masih menerima gaji di bawah UMK Kota Bekasi 2025. Namun, struktur ini merupakan penyesuaian terbaik sesuai kemampuan finansial UKM saat ini dan mencerminkan arah perubahan positif untuk pengembangan ke depan. Selain itu, struktur gaji hasil penyesuaian menghadirkan rentang nilai yang bertumpang tindih antar *grade* (*overlapping*) secara terkontrol, sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 5.



Gambar 5. Grafik *Salary Mapping* Metode *Overlapping* UKM Mphoto Studio Bekasi

Gambar 5 menunjukkan bahwa metode *overlapping* menghasilkan sistem kompensasi yang lebih proporsional dan fleksibel dibanding sebelumnya, dengan rentang gaji yang wajar dan kesinambungan antar *grade*. Sistem ini memungkinkan penyesuaian berdasarkan posisi, individu, dan kinerja, serta mempermudah promosi dan penetapan kompensasi. Oleh karena itu, metode *overlapping* direkomendasikan untuk diterapkan oleh UKM karena tidak hanya menghasilkan struktur gaji yang adil dan efisien secara manajerial, tetapi juga mendorong motivasi dan kejelasan arah karier bagi karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap struktur dan skala upah di UKM Mphoto Studio Bekasi, diketahui bahwa sistem kompensasi yang diterapkan sebelum perbaikan belum mencerminkan prinsip keadilan dan efisiensi. Hal ini terlihat dari ketidaksesuaian nilai *midpoint* dan *spread* antar *grade*, serta mayoritas gaji karyawan yang masih berada di bawah standar UMK Kota Bekasi. Penerapan metode *overlapping* berhasil memperbaiki struktur kompensasi dengan menghasilkan sebaran gaji yang lebih proporsional dan konsisten, serta memberikan fleksibilitas dalam pengembangan karier dan penyesuaian upah. Meskipun terjadi peningkatan beban gaji sebesar 6,6%, jumlah tersebut masih sesuai dengan kapasitas anggaran perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan penggunaan metode *overlapping* dalam penyusunan struktur gaji guna menciptakan sistem kompensasi yang adil, transparan, dan berkelanjutan di UKM Mphoto Studio Bekasi.

DAFTAR REFERENSI

- Badan Kebijakan Fiskal Kemenkeu RI. (2022). *Dampak pandemi terhadap UMKM di Indonesia*. Jakarta: Kemenkeu.
- Badan Kebijakan Fiskal Kementerian Keuangan Republik Indonesia. (2022). Mendorong inklusi keuangan UMKM. *Warta Fiskal*, III.

- Badan Pusat Statistik Kota Bekasi. (2024). *Produk domestik regional bruto Kota Bekasi menurut lapangan usaha 2019–2023*. Bekasi: BPS Kota Bekasi. <https://bekasikota.bps.go.id/id/publication/2024/04/04/eb52edfc2df4c965248dbf9f/p-roduk-domestik-regional-bruto-kota-bekasi-menurut-lapangan-usaha-2019-2023.html>
- Baswara, D., Kristiana, D., Syahputri, E., Putri, H. L., & Ardila, M. (2022). Compensation determination analysis using Hay Job Evaluation Method. *International Journal of Social Service and Research*, 2(2), 140–154. <https://doi.org/10.46799/ijssr.v2i2.78>
- Dwi Ariani, A., Zouly, D., Cahyono, I., & Azizah, R. N. (2024). Pemberdayaan UMKM sebagai strategi pemerintah untuk mengurangi kemiskinan di Indonesia tahun 2020–2023. [Naskah tidak dipublikasikan].
- Insani, F., Barus, B., & Lubis, D. P. (2021). Zona pengembangan usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) pengolah makanan di Kota Bekasi. *Journal of Regional and Rural Development Planning (Jurnal Perencanaan Pembangunan Wilayah dan Perdesaan)*, 5(1), 61–76.
- Janah, U. R. N., & Tampubolon, F. R. S. (2024). Peran usaha mikro, kecil, dan menengah dalam pertumbuhan ekonomi: Analisis kontribusi sektor UMKM terhadap pendapatan nasional di Indonesia. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 1(2), 739–746.
- Katadata Insight Center. (2024). *Pergerakan nilai PDB per kapita Indonesia 2014–2024*. Jakarta: Databoks Katadata. Retrieved May 27, 2025, from <https://databoks.katadata.co.id/pdb-per-kapita/statistik/67aaff7a1b7d7/pergerakan-nilai-pdb-per-kapita-indonesia-2014-2024>
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2017). *Struktur dan skala upah*. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia. (2023, August 24). Dorong UMKM naik kelas dan go export, pemerintah siapkan ekosistem pembiayaan yang terintegrasi. *Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia*. Retrieved May 27, 2025, from <https://www.ekon.go.id/publikasi/detail/5318/dorong-umkm-naik-kelas-dan-go-export-pemerintah-siapkan-ekosistem-pembiayaan-yang-terintegrasif>
- Kementerian Koordinator Perekonomian RI. (2023). *Laporan kinerja UMKM Indonesia 2023*. Jakarta: Kemenko Perekonomian.
- Khamimah, W. (2021). Peran kewirausahaan dalam memajukan perekonomian Indonesia. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(3), 228–240.
- Lestari, S. D. (2024). Manajemen risiko global: Strategi menghadapi ketidakpastian ekonomi dan geopolitik di tahun 2024. *Jurnal Inovasi Global*, 2(9), 1173–1185.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-10). Jakarta: Erlangga.
- Muallifa, R. N. L. (2024). Daftar upah minimum provinsi (UMP) Jawa Barat 2025, tertinggi Kota Bekasi dan terendah Kota Banjar. *Liputan6.com*. Retrieved June 15, 2025, from

<https://www.liputan6.com/hot/read/5841971/daftar-upah-minimum-provinsi-ump-jawa-barat-2025-tertinggi-kota-bekasi-dan-terendah-kota-banjar?page=2>

- Mutaufig, A. (2024). Peran UMKM dalam peningkatan pertumbuhan ekonomi Kabupaten Bekasi. *Kompasiana*. Retrieved June 15, 2025, from <https://www.kompasiana.com/muhammadedkopurwanto7112/672594f734777c41dc4202e2/peran-umkm-dalam-peningkatan-pertumbuhan-ekonomi-kabupaten-bekasi>
- Napitupulu, R. Y. F., Kumenaung, A. G., & Niode, A. O. (2021). Analisis pertumbuhan dan struktur ekonomi di Kabupaten Bekasi. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 21(5).
- Pajri, M. (2024). Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan daya saing UMKM di era digital. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, 2(4), 226–236.
- Rosita, R. (2020). Pengaruh pandemi Covid-19 terhadap UMKM di Indonesia. *Jurnal Lentera Bisnis*, 9(2), 109–120.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yom, A., Fadilah, R. A. N., Putri, S., & Maulida, S. (2021). Evaluation of poultry shop business compensation system based on job value using Hay Job Evaluation Methods. *International Journal of Social Service and Research*, 1(4), 324–336. <https://doi.org/10.46799/ijssr.v1i4.48>