

**Jurnal Pijar**  
**Studi Manajemen dan Bisnis**

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

Vol. 4 No. 3, 2026, Hal. 226 - 237

ISSN 2963-0606 (Online)

ISSN 2964-9749 (Print)

**ANALISIS SISTEM KOMPENSASI MENGGUNAKAN METODE ADHERED  
PADA UKM ABEL LAUNDRY**

**Muhammad Zaki<sup>1</sup>, Akmal Hidayat Winarto<sup>2</sup>, Najwa Nuria Shadrina<sup>3</sup>, Mesza Azaria  
Namora<sup>4</sup>**

**Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor, Bogor**

**Abstrak**

Banyak UKM masih menghadapi tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam penerapan sistem kompensasi yang adil dan sesuai standar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem kompensasi pada UKM Abel Laundry di Kota Solo dengan menggunakan adhered serta membandingkannya dengan standar Upah Minimum Provinsi (UMP) Jawa Tengah dan Upah Minimum Kota (UMK) Surakarta. Penelitian dilakukan dengan menggunakan data primer melalui wawancara mendalam dengan pemilik usaha. Analisis dilakukan melalui salary survey, evaluasi jabatan menggunakan compensable factors, serta salary mapping dengan metode adhered. Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar gaji karyawan sebelum evaluasi masih berada di bawah UMK Surakarta dan struktur penggajian belum tersusun secara ideal. Setelah dilakukan pembenahan menggunakan metode adhered, struktur gaji menjadi lebih sistematis, proporsional, dan sesuai dengan nilai jabatan. Perbaikan ini juga meningkatkan total pengeluaran gaji perusahaan, namun memberikan struktur kompensasi yang lebih adil dan berpotensi meningkatkan motivasi serta kesejahteraan karyawan.

**Kata Kunci:** Adhered, Salary Mapping, Sistem Kompensasi, Struktur Gaji

**Abstract**

Many SMEs still face challenges in managing human resources, particularly in implementing fair and standardized compensation systems. This study aims to analyze the compensation system at Abel Laundry SME in Solo City using the adhered and compare it with the Provincial Minimum Wage (UMP) of Central Java and the City Minimum Wage (UMK) of Surakarta. The research was conducted using primary data obtained through in-depth interviews with the business owner. The analysis was carried out through a salary survey, job evaluation using compensable factors, and salary mapping using the adhered method. The results indicate that before the evaluation, most employee salaries were still below the Surakarta UMK and the salary structure was not yet well organized. After the improvement using the adhered approach, the salary structure became more systematic, proportional, and aligned with job values. This improvement also increased the company's total salary expenditure but created a fairer compensation structure that can potentially enhance employee motivation and welfare.

**Keywords:** Adhered, compensation system, salary mapping, salary structure

Alamat Korespondensi

E-mail: meszaazarianamora@apps.ipb.ac.id

## Pendahuluan

Peran UKM sangat signifikan karena mampu menciptakan lapangan kerja, meningkatkan pendapatan masyarakat, serta mendorong inovasi di berbagai sektor ekonomi. Data terbaru menunjukkan bahwa jumlah UKM di Indonesia telah melampaui 65 juta unit yang tersebar di berbagai sektor, seperti industri makanan, fashion, jasa, dan kerajinan tangan (Indonesia.go.id 2024). Keberadaan UKM tidak hanya berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi nasional, tetapi juga menjadi penggerak utama perekonomian daerah. Bahwa Usaha Kecil dan Menengah (UKM) merupakan mesin penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi suatu negara (Van Gils, 2007).

Salah satu sektor yang mengalami pertumbuhan pesat dalam perkembangan UKM adalah sektor jasa, termasuk jasa laundry. Peningkatan aktivitas masyarakat, perubahan gaya hidup yang semakin praktis, serta tingginya mobilitas masyarakat perkotaan menyebabkan permintaan terhadap jasa laundry terus meningkat. Banyak masyarakat, khususnya di wilayah perkotaan dan kawasan pendidikan, lebih memilih menggunakan jasa laundry karena keterbatasan waktu untuk mencuci pakaian sendiri. Kondisi ini membuka peluang bagi UKM di sektor jasa laundry untuk berkembang dan menjadi bagian penting dalam mendukung aktivitas ekonomi masyarakat. Kota Solo (Surakarta) sebagai salah satu pusat ekonomi dan pendidikan di Jawa Tengah juga mengalami pertumbuhan UKM jasa yang cukup pesat. Kehadiran berbagai perguruan tinggi, pusat perdagangan, serta kawasan pemukiman padat penduduk menjadikan jasa laundry sebagai salah satu usaha yang memiliki prospek yang baik. Namun demikian, meskipun sektor jasa laundry terus berkembang, pelaku UKM masih menghadapi berbagai tantangan dalam mengelola sumber daya manusia, terutama dalam hal penerapan sistem kompensasi yang sesuai dengan regulasi ketenagakerjaan.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS, 2024), Upah Minimum Provinsi (UMP) Jawa Tengah mengalami peningkatan pada tahun 2024 yang kemudian diikuti dengan penyesuaian Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), termasuk Kota Surakarta. Kenaikan standar upah ini menjadi tantangan tersendiri bagi pelaku UKM, khususnya usaha kecil yang memiliki keterbatasan modal dan kapasitas manajerial dalam menyusun sistem penggajian yang sesuai dengan standar yang berlaku. Akibatnya, masih terdapat beberapa UKM yang memberikan kompensasi di bawah standar upah minimum sehingga berpotensi mempengaruhi kesejahteraan karyawan serta produktivitas kerja.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila usaha dan kontribusi karyawan dihargai secara layak, maka karyawan akan memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dan berusaha memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan. Sebaliknya, apabila karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan, maka hal tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berdampak pada menurunnya semangat kerja serta kualitas kinerja karyawan. Oleh karena itu, sistem kompensasi yang adil dan layak menjadi salah satu faktor penting dalam menjaga keberlangsungan usaha serta mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Sebagai usaha kecil yang terus berkembang, Abel Laundry memiliki struktur organisasi yang sederhana namun tetap mampu mendukung kegiatan operasional usaha. Struktur organisasi tersebut terdiri dari seorang CEO/Founder sebagai pemilik dan pengambil keputusan utama, yang kemudian dibantu oleh Manager Operasional yang bertanggung jawab dalam mengoordinasikan seluruh aktivitas operasional harian, termasuk pengelolaan tenaga kerja, pengawasan proses produksi, serta memastikan kualitas layanan tetap terjaga. Pada bagian produksi terdapat beberapa Staff Produksi yang bertugas melakukan proses pencucian, pengeringan, penyetrikaan, serta pengemasan pakaian pelanggan. Selain itu, terdapat bagian pemasaran yang ditangani oleh Marketing untuk membantu meningkatkan jumlah pelanggan

serta memperluas jangkauan promosi usaha. Pada bagian pelayanan dan administrasi, Abel Laundry memiliki beberapa Kasir yang bertugas menerima pesanan pelanggan dan melakukan pencatatan transaksi. Selain itu, terdapat Staff Admin yang membantu dalam pengelolaan administrasi dan pencatatan operasional usaha. Untuk mendukung layanan antar-jemput pakaian pelanggan, Abel Laundry juga memiliki beberapa Kurir yang bertugas mengambil dan mengantarkan pakaian pelanggan secara tepat waktu. Dengan struktur organisasi tersebut, Abel Laundry dapat menjalankan operasional usaha secara terstruktur dan efisien.

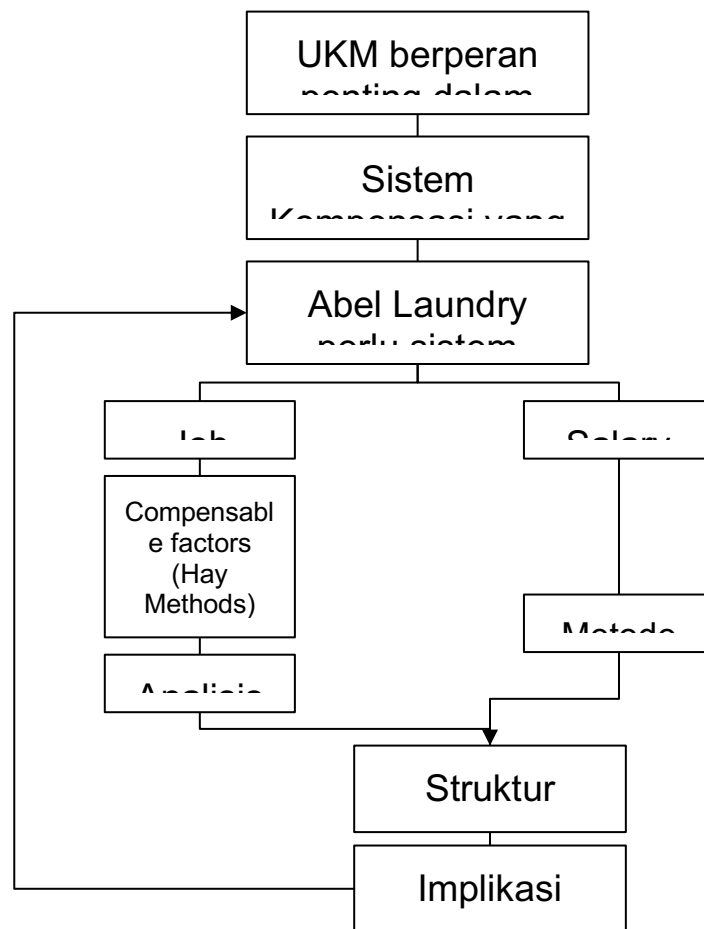
Namun demikian, berdasarkan hasil penelitian awal, masih terdapat beberapa karyawan di Abel Laundry yang menerima kompensasi di bawah Upah Minimum Kota (UMK) Surakarta. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian dalam sistem kompensasi yang berpotensi mempengaruhi kesejahteraan karyawan serta menurunkan tingkat motivasi dan kinerja kerja. Dalam usaha jasa seperti laundry, kualitas pelayanan sangat bergantung pada kinerja karyawan, sehingga sistem kompensasi yang tidak adil dapat berdampak langsung terhadap kepuasan pelanggan dan keberlanjutan usaha.

Secara praktis, penelitian ini menjadi penting karena dapat memberikan solusi dalam merancang sistem kompensasi yang lebih adil, terstruktur, dan sesuai dengan standar Upah Minimum Provinsi (UMP) Jawa Tengah serta UMK Surakarta. Sistem kompensasi yang baik akan membantu meningkatkan kesejahteraan karyawan, mengurangi tingkat turnover, serta meningkatkan produktivitas kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas layanan dan daya saing usaha. Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks penerapan sistem kompensasi pada usaha kecil dan menengah (UKM). Penelitian ini juga mengkaji penerapan konsep keadilan kompensasi, baik keadilan internal maupun eksternal, serta implementasi metode evaluasi jabatan dalam menentukan struktur penggajian yang lebih objektif dan rasional.

Berdasarkan hasil penelitian awal, masih terdapat beberapa karyawan di Abel Laundry yang menerima kompensasi di bawah Upah Minimum Kota (UMK) Surakarta. Kondisi ini berpotensi mempengaruhi tingkat kesejahteraan karyawan serta berdampak pada motivasi dan kinerja kerja mereka. Oleh karena itu, diperlukan analisis yang lebih mendalam mengenai sistem kompensasi yang diterapkan pada Abel Laundry untuk mengetahui apakah sistem penggajian yang digunakan telah memenuhi prinsip keadilan internal maupun eksternal.

## Metode

Kerangka pemikiran penelitian ini didasarkan pada kondisi sistem kompensasi yang diterapkan di Abel Laundry yang masih memerlukan evaluasi untuk memastikan adanya keadilan internal serta kesesuaian dengan tanggung jawab setiap jabatan. Perusahaan sebagai organisasi bisnis perlu memiliki sistem pengupahan yang terstruktur agar mampu meningkatkan motivasi kerja, mempertahankan karyawan, serta mendukung keberlanjutan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada analisis struktur dan skala upah melalui pendekatan *salary mapping* serta pembenahan struktur gaji menggunakan metode *adhered*. Kerangka pemikiran penelitian ditunjukkan pada Gambar 1.



**Sumber:** Data diolah penulis (2026)

**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Penelitian ini dilakukan pada periode Februari 2025 di Abel Laundry yang berlokasi di Kota Solo, Surakarta, Jawa Tengah. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh oleh peneliti langsung dari *in-depth interview* bersama pemilik usaha. Data sekunder diperoleh dari sosial media perusahaan, *website*, buku, jurnal, data UMK dan UMP, dan hasil penelitian sebelumnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Abel Laundry pada berbagai tingkatan. Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih menjadi sampel (Sugiyono 2019). Lebih spesifik, penelitian ini menggunakan metode *total sampling/sensus*, di mana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi karena jumlah populasi relatif kecil, yakni 16 orang (Sugiyono 2019). Adapun pengolahan data dilakukan menggunakan bantuan *Google Spreadsheet*.

Dalam penelitian ini, peneliti terlebih dahulu melakukan identifikasi sistem kompensasi karyawan Abel Laundry melalui metode *salary survey*. Data yang dikumpulkan dalam tahap ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Abel Laundry yang mencakup informasi mengenai gaji pokok, tunjangan, beban kerja, masa kerja, serta persepsi karyawan terhadap keadilan kompensasi. Sementara itu, data

sekunder diperoleh dari dokumen internal perusahaan serta informasi standar upah seperti Upah Minimum Kota (UMK) Surakarta dan Upah Minimum Provinsi (UMP) Jawa Tengah.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dikembangkan dengan mengacu pada konsep manajemen kompensasi, serta didukung oleh literatur manajemen sumber daya manusia terbaru. Pengembangan kuesioner dilakukan dengan menyesuaikan indikator-indikator kompensasi, seperti struktur gaji, keadilan internal, keadilan eksternal, dan kepuasan terhadap kompensasi. Alasan peneliti mengembangkan kuesioner sendiri adalah karena belum terdapat instrumen baku yang secara spesifik sesuai dengan karakteristik UKM jasa laundry, sehingga diperlukan penyesuaian agar instrumen lebih relevan dengan kondisi penelitian.

Sebelum digunakan, kuesioner diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item pertanyaan mampu mengukur variabel yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden. Selain itu, dilakukan *pre-test* kepada sejumlah responden terbatas untuk memastikan kejelasan dan pemahaman terhadap pertanyaan yang diberikan.

Setelah tahap *salary survey*, peneliti melakukan *salary mapping* berdasarkan kondisi gaji eksisting di Abel Laundry menggunakan metode *adhered*. Proses ini melibatkan analisis jabatan (*job analysis*), evaluasi jabatan (*job evaluation*), serta perbandingan dengan standar pasar tenaga kerja. Menurut Payscale (2013), *salary mapping* merupakan proses pemetaan gaji yang bertujuan untuk menciptakan struktur penggajian yang adil dan kompetitif melalui penentuan rentang gaji pada setiap tingkat jabatan.

Metode *adhered* digunakan dalam penelitian ini karena mampu memberikan fleksibilitas dalam penyusunan struktur gaji, di mana terdapat tumpang tindih (*overlap*) antar rentang gaji pada setiap level jabatan. Pendekatan ini memungkinkan perusahaan untuk memberikan kenaikan gaji berdasarkan kinerja tanpa harus memindahkan karyawan ke jabatan yang lebih tinggi. Selain itu, metode ini juga dapat membantu mengurangi kesenjangan upah, meningkatkan motivasi kerja, serta mempertahankan karyawan yang berpotensi (Payscale, 2013). Dengan demikian, data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dianalisis secara deskriptif dan komparatif, yaitu dengan membandingkan kondisi kompensasi eksisting dengan standar yang berlaku serta hasil pemetaan gaji yang dihasilkan melalui metode *adhered*, sehingga dapat dirumuskan rekomendasi sistem kompensasi yang lebih adil, kompetitif, dan sesuai dengan kondisi UKM Abel Laundry

## Hasil dan Pembahasan

### Gambaran Umum UKM

Abel Laundry merupakan usaha mikro kecil menengah (UMKM) yang bergerak di bidang jasa laundry yang berlokasi di Jl. Mangesti Raya No.15, Gentan, Kecamatan Baki, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah. Usaha ini didirikan pada tahun 2018 oleh Agus Budianto dan memiliki omzet rata-rata sebesar Rp60.000.000 per bulan. Dalam menjalankan operasional usahanya, Abel Laundry mempekerjakan sebanyak 16 orang karyawan yang terdiri dari Founder & CEO, Manager Operasional, delapan staf produksi, satu staf marketing, dua kasir, satu staf administrasi, serta dua orang kurir.

Salah satu bentuk pengelolaan sumber daya manusia yang penting dalam perusahaan adalah pemberian kompensasi yang adil dan terstruktur kepada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu merencanakan sistem penggajian yang sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja masing-masing jabatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang digunakan sebagai dasar penetapan gaji, melakukan evaluasi jabatan, serta menyusun struktur gaji yang ideal untuk diterapkan pada Abel Laundry. Penelitian ini menggunakan metode *adhered* dalam penyusunan struktur gaji. Adapun faktor-faktor yang digunakan sebagai dasar dalam penetapan gaji meliputi pendidikan formal, pengalaman bekerja, upaya fisik, orientasi pelayanan pelanggan, komunikasi, tingkat kemandirian dalam pengambilan keputusan, komitmen

organisasi, perencanaan dan koordinasi, kerja sama, serta kepedulian terhadap ketelitian dan keakuratan.

#### Struktur Upah Awal

Struktur upah awal pada UKM Abel Laundry diperoleh berdasarkan hasil wawancara langsung dengan pemilik usaha yang dilakukan pada tahap awal penelitian. Wawancara tersebut bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai sistem penggajian yang selama ini diterapkan kepada seluruh karyawan di Abel Laundry. Melalui proses wawancara tersebut, peneliti mendapatkan data terkait pembagian jabatan, jumlah karyawan pada setiap posisi, serta besaran gaji pokok yang diberikan kepada masing-masing jabatan dalam struktur organisasi perusahaan.

**Tabel 1. Gaji Pokok Awal Karyawan Abel Laundry**

| No | Jabatan             | Total Personel | Gaji Pokok  | Total Gaji Pokok |
|----|---------------------|----------------|-------------|------------------|
| 1  | Founder             | 1              | Rp3.500.000 | Rp3.500.000      |
| 2  | Manager Operasional | 1              | Rp3.000.000 | Rp3.000.000      |
| 3  | Staff Produksi      | 8              | Rp2.500.000 | Rp19.200.000     |
| 4  | Marketing           | 1              | Rp2.300.000 | Rp2.300.000      |
| 5  | Kasir               | 2              | Rp2.000.000 | Rp4.000.000      |
| 6  | Staff Admin         | 1              | Rp1.800.000 | Rp1.800.000      |
| 7  | Kurir               | 2              | Rp1.700.000 | Rp3.400.000      |

Sumber: Data diolah penulis (2026)

#### Evaluasi Jabatan

Setelah memperoleh penilaian pekerjaan untuk setiap *title* jabatan, fase selanjutnya melibatkan penyusunan *job value* ke dalam sistem klasifikasi yang telah ditetapkan sebelumnya, yang disebut sebagai metode *given grade*. Metode *given grade* dilakukan dengan cara menghitung selisih antara total bobot tertinggi dan total bobot terendah. Kemudian, hasil selisih tersebut dibagi dengan jumlah tingkat atau level yang terdapat di UKM Abel Laundry, yaitu terdapat lima level. Hasil dari proses job grading tersebut disajikan pada Tabel 4.

**Tabel 4. Job Grading (Given)**

| <i>Job Title/<br/>Compensable<br/>Factor</i> | $\Sigma$ NxB<br>(Job<br>Value) | Jumlah<br>Orang | <i>Total<br/>Point</i> | <i>Given</i> |      | <i>Grade<br/>Given</i> |
|----------------------------------------------|--------------------------------|-----------------|------------------------|--------------|------|------------------------|
| Founder                                      | 1023                           | 1               | 1023                   | 953          | 1023 | V                      |
| Manager<br>Operasional                       | 939                            | 1               | 939                    | 883          | 953  | IV                     |
| Staff<br>Produksi                            | 851                            | 8               | 6808                   | 812          | 883  | III                    |
| Marketing                                    | 899                            | 1               | 899                    | 742          | 812  | II                     |
| Kasir                                        | 746                            | 2               | 1492                   |              |      |                        |
| Staff Admin                                  | 709                            | 1               | 709                    | 672          | 742  | I                      |
| Kurir                                        | 672                            | 2               | 1344                   |              |      |                        |
| TOTAL                                        |                                |                 |                        | 11784        |      |                        |

Sumber: Data diolah penulis (2026)

Berdasarkan perhitungan *job value* menggunakan metode *given grade* diperoleh lima *grade* yang terdapat di UKM Abel Laundry. *Grade* lima terdiri dari jabatan *Founder*. *Grade* empat terdiri dari *Manager Operasional*. *Grade* tiga terdiri dari *Staff Produksi*. *Grade* dua terdiri dari *Marketing* dan *Kasir*, dan *Grade* satu terdiri dari *Staff Admin* dan *Kurir*. Berdasarkan tabel 5 tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Founder* memiliki nilai jabatan tertinggi, yaitu sebesar 936. Sedangkan, nilai jabatan terendah dimiliki oleh *kurir* sebesar 672.

#### Pembenahan Struktur gaji dengan Metode Adhered

Sistem kompensasi yang terdapat di Abel Laundry dianalisis lebih lanjut menggunakan metode *salary mapping*. Rentang antara nilai gaji minimum dan maksimum dalam suatu kisaran penggajian, yang dikenal sebagai *range spread*, merupakan salah satu karakteristik utama dalam struktur gaji. Sementara itu, *mid to mid* merupakan karakteristik dalam desain struktur penggajian yang menunjukkan persentase perbedaan antara nilai titik tengah (*midpoint*) dari kisaran gaji yang berdekatan dalam suatu hierarki jabatan.

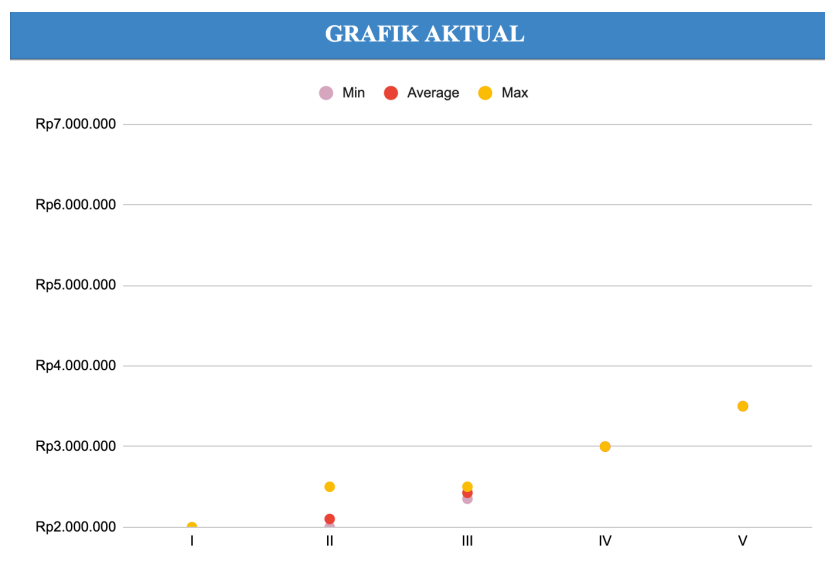
**Tabel 5. Salary Mapping Awal UKM Abel Laundry**

| No | Grade | Total<br>Person | Total Salary | Min         | Average     | Max         | Mid<br>to<br>Mid | Spre<br>ad |    |
|----|-------|-----------------|--------------|-------------|-------------|-------------|------------------|------------|----|
| 1  | V     | 1               | Rp3.500.000  | Rp3.500.000 | Rp3.500.000 | Rp3.500.000 | 16,67<br>%       | 0%         | KI |
| 2  | IV    | 1               | Rp3.000.000  | Rp3.000.000 | Rp3.000.000 | Rp3.000.000 | 23,71<br>%       | 0%         | KI |

|   |     |   |              |             |             |             |         |         |    |
|---|-----|---|--------------|-------------|-------------|-------------|---------|---------|----|
| 3 | III | 8 | Rp19.400.000 | Rp2.350.000 | Rp2.425.000 | Rp2.500.000 | 15,48 % | 6,38 %  | KI |
| 4 | II  | 3 | Rp6.300.000  | Rp2.000.000 | Rp2.100.000 | Rp2.500.000 | 21,15 % | 25%     | KI |
| 5 | I   | 3 | Rp5.200.000  | Rp1.700.000 | Rp1.733.333 | Rp2.000.000 |         | 17,65 % | I  |

ket: I=ideal, KI= kurang ideal  
**Sumber:** Data diolah penulis (2026)

Pada Tabel, terlihat bahwa gaji pada UKM Abel Laundry belum ideal. Hal itu dikarenakan nilai *spread* belum ada yang lebih besar dari *mid to mid*. Berikut adalah Gambar 1 yang merupakan grafik pemetaan gaji aktual sebelum dibenahi menggunakan metode adhered.



**Sumber:** Data diolah penulis (2026)  
**Gambar 2. Grafik Salary Mapping sebelum dibenahi**

Berdasarkan Gambar 2, terlihat bahwa sistem penggajian yang ada belum tersusun secara terstruktur dan sistematis. Hal ini ditunjukkan dengan sebaran titik pada grafik yang tidak membentuk pola penggajian yang konsisten serta berkesinambungan. Oleh karena itu, diperlukan penataan kembali struktur gaji dengan menggunakan metode adhered agar rentang antar gaji dapat saling beririsan secara lebih proporsional. Beberapa langkah yang harus dilakukan, diantaranya:

1. Tentukan gaji minimum jabatan yang ada pada *grade* I.
2. Tentukan Spread dan mid to mid nya. Spread harus lebih besar dari mid-to mid supaya gaji terbilang ideal.
3. Tentukan gaji maksimum pada *grade* 1 dengan cara mengkalikan gaji minimum pada *grade* 1 dengan spread pada grade 1 lalu ditambahkan gaji minimum pada *grade* 1. Hal ini berlaku juga untuk *grade-grade* selanjutnya.
4. Tentukan midpoint dengan menambahkan gaji minimum dan maksimum lalu merata-ratakannya.



5. Tentukan nilai minimum pada grade selanjutnya, nilai minimum harus sama dengan grade sebelumnya. Hal tersebut dilakukan supaya rentang antar gaji saling berhimpit.

Berikut adalah tabel gaji yang sudah dibenahi menggunakan metode adhered.

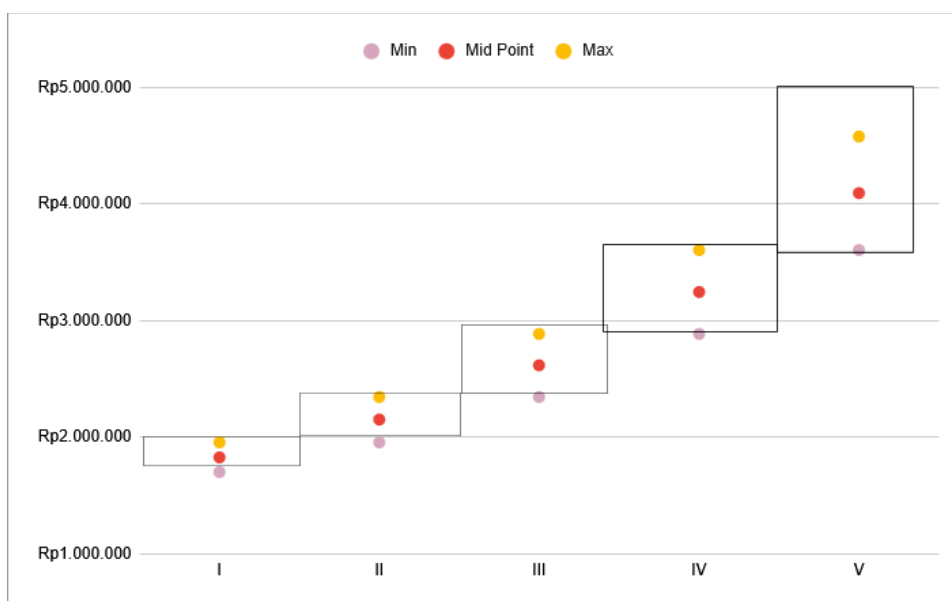
**Tabel 6. Salary Mapping Adhered**

| No | Grade | Total Person | Total Salary | Min         | Average     | Max         | Mid to Mid | Spread |   |
|----|-------|--------------|--------------|-------------|-------------|-------------|------------|--------|---|
| 1  | V     | 1            | Rp6.000.000  | Rp3.606.975 | Rp4.093.917 | Rp4.580.858 | 26,11%     | 27%    | I |
| 2  | IV    | 1            | Rp4.541.063  | Rp2.885.580 | Rp3.246.278 | Rp3.606.975 | 24,10%     | 25%    | I |
| 3  | III   | 2            | Rp6.600.000  | Rp2.346.000 | Rp2.615.790 | Rp2.885.580 | 21,64%     | 23%    | I |
| 4  | II    | 9            | Rp23.287.500 | Rp1.955.000 | Rp2.150.500 | Rp2.346.000 | 17,67%     | 20%    | I |
| 5  | I     | 8            | Rp16.290.000 | Rp1.700.000 | Rp1.827.500 | Rp1.955.000 |            | 15%    | I |

ket: I=ideal, KI= kurang ideal

Sumber: Data diolah penulis (2026)

Setelah menggunakan metode adhered atau berhimpit, struktur gaji menjadi lebih ideal dan tersusun secara sistematis. Rentang gaji pada setiap grade juga tidak mengalami penurunan dan telah tersusun secara berurutan dari Grade I hingga Grade V. Selain itu, nilai spread pada setiap grade berada pada kisaran 15% hingga 27% dan seluruhnya termasuk dalam kategori ideal. Hal ini menunjukkan bahwa perbedaan gaji antar grade sudah proporsional sesuai dengan tingkat jabatan dan tanggung jawab pekerjaan. Selanjutnya, pada Gambar 3 disajikan grafik struktur gaji setelah dilakukan pembenahan menggunakan pendekatan adhered.



Sumber: Data diolah penulis (2026)

**Gambar 3. Grafik setelah menggunakan Adhered**

Setelah dilakukan perbaikan struktur gaji dengan menggunakan metode skema berhimpit (*adhered*), rentang gaji menjadi lebih terstruktur dan tertata dengan baik.

### Pembenahan Kompensasi

Berdasarkan hasil analisis salary mapping dan evaluasi jabatan yang telah dilakukan menggunakan metode *adhered*, selanjutnya dilakukan pembenahan terhadap struktur gaji pada UKM Abel Laundry. Pembenahan ini dilakukan untuk memperbaiki struktur kompensasi yang sebelumnya dinilai belum ideal, khususnya karena masih terdapat beberapa jabatan yang menerima gaji di bawah standar yang seharusnya serta adanya ketidaksesuaian rentang gaji antar grade. Hal ini sejalan dengan prinsip Martocchio (2020) yang menyatakan bahwa perusahaan harus menjamin kepatuhan hukum (*legal compliance*) dalam sistem pengupahan untuk menghindari risiko hukum dan menjaga reputasi organisasi. Oleh karena itu, penyesuaian struktur gaji dilakukan dengan mempertimbangkan nilai jabatan (*job value*), grade jabatan, serta rentang gaji yang telah ditetapkan dalam struktur penggajian yang baru. Tujuan dari pembenahan ini adalah untuk menciptakan sistem kompensasi yang lebih adil, proporsional, dan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sebagaimana dijelaskan oleh Armstrong (2021), struktur gaji yang transparan dan berbasis nilai jabatan sangat krusial dalam memitigasi rasa ketidakadilan di antara karyawan.

Proses pembenahan struktur gaji dilakukan menggunakan metode *adhered*, yaitu metode yang menyesuaikan gaji karyawan agar berada dalam rentang gaji yang telah ditentukan pada masing-masing grade. Menurut Berger & Berger (2020), metode ini memberikan fleksibilitas bagi manajemen untuk memberikan kenaikan gaji berdasarkan performa tanpa harus segera memindahkan karyawan ke tingkat jabatan yang lebih tinggi. Dengan metode ini, gaji karyawan disesuaikan agar lebih selaras dengan struktur penggajian yang telah dirancang berdasarkan hasil evaluasi jabatan. Penyesuaian ini diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja, karena menurut teori Gerhart & Newman (2020), persepsi karyawan terhadap keadilan distribusi kompensasi berhubungan langsung dengan tingkat komitmen dan retensi mereka di dalam perusahaan. Perbandingan antara gaji pokok sebelum dan sesudah dilakukan pembenahan kompensasi disajikan pada Tabel 7 berikut.

**Tabel 7. Struktur gaji sebelum dan setelah pembenahan**

| Jabatan             | Grade | Gaji Pokok Awal | Gaji Pokok Baru Metode Adhered |
|---------------------|-------|-----------------|--------------------------------|
| CEO/Founder         | V     | Rp3.500.000     | Rp3.606.975                    |
| Manager Operasional | IV    | Rp3.000.000     | Rp3.606.975                    |
| Staff Cuci 1        | III   | Rp2.500.000     | Rp2.885.580                    |
| Staff Cuci 2        |       | Rp2.500.000     | Rp2.495.745                    |
| Staff Cuci 3        |       | Rp2.500.000     | Rp2.443.750                    |
| Staff Setrika 1     |       | Rp2.400.000     | Rp2.395.915                    |
| Staff Setrika 2     |       | Rp2.400.000     | Rp2.395.915                    |
| Staff Setrika 3     |       | Rp2.400.000     | Rp2.346.000                    |
| Staff Packing 1     |       | Rp2.350.000     | Rp2.346.000                    |
| Staff Packing 2     |       | Rp2.350.000     | Rp2.346.000                    |

|                 |    |                     |                     |
|-----------------|----|---------------------|---------------------|
| Staff Marketing | II | Rp2.300.000         | Rp2.346.000         |
| Kasir 1         |    | Rp2.000.000         | Rp2.300.000         |
| Kasir 2         |    | Rp2.000.000         | Rp2.300.000         |
| Staff Admin     | I  | Rp1.800.000         | Rp2.070.000         |
| Kurir 1         |    | Rp1.700.000         | Rp1.955.000         |
| Kurir 2         |    | Rp1.700.000         | Rp1.955.000         |
| <b>Total</b>    |    | <b>Rp37.400.000</b> | <b>Rp39.794.854</b> |

Sumber : Data diolah penulis (2026)

Berdasarkan Tabel 7, dapat dilihat bahwa setelah dilakukan pembenahan menggunakan metode *adhered*, terjadi penyesuaian gaji pada hampir seluruh jabatan di UKM Abel Laundry. Penyesuaian tersebut dilakukan agar struktur gaji lebih sesuai dengan nilai jabatan serta rentang gaji pada masing-masing grade yang telah ditetapkan sebelumnya. Beberapa jabatan mengalami peningkatan gaji yang cukup signifikan, seperti Manajer Operasional yang meningkat dari Rp3.000.000 menjadi Rp3.606.975 serta Staff Produksi yang mengalami penyesuaian gaji dalam kisaran Rp2.346.000 hingga Rp2.885.580. Selain itu, jabatan lain seperti Marketing, Kasir, Staff Admin, dan Kurir juga mengalami penyesuaian gaji untuk memperbaiki kesenjangan kompensasi yang sebelumnya terjadi.

Hasil pembenahan menunjukkan bahwa total pengeluaran gaji perusahaan meningkat sebesar, yaitu dari Rp37.400.000 menjadi Rp39.794.854. Peningkatan ini membuktikan adanya komitmen kuat dari perusahaan untuk memperbaiki sistem kompensasi agar lebih mencerminkan prinsip keadilan internal serta mendukung terciptanya motivasi kerja yang lebih baik bagi karyawan. Secara manajerial, kenaikan beban tetap (*fixed cost*) bulanan sebesar Rp2.394.854 ini menuntut perusahaan untuk melakukan optimalisasi operasional secara cermat agar tidak menggerus margin laba bersih usaha. Oleh karena itu, penelitian ini menyusun rekomendasi program aksi (*action program*) bagi pemilik UKM Abel Laundry berupa penerapan sistem target kuota penyelesaian harian yang baru, khususnya pada divisi operasional produksi.

Program aksi tersebut dirancang secara spesifik dengan menaikkan beban target kerja harian proporsional terhadap kenaikan upah masing-masing kelompok staf. Pada divisi pencucian yang diisi oleh Staf 1 hingga 3, kuota pencucian harian per orang perlu ditingkatkan agar kapasitas mesin cuci dapat terealisasi secara penuh. Demikian pula pada divisi penyetrikaan (Staf 4 hingga 6) dan divisi pengemasan (Staf 7 hingga 8), di mana target harian per individu disesuaikan ke atas guna memastikan bahwa peningkatan biaya tenaga kerja ini diimbangi oleh peningkatan *output* pakaian jadi. Bagi para karyawan selaku penerima manfaat (*the beneficiary*), implikasi langsung dari penerapan struktur gaji baru ini adalah hilangnya ketimpangan upah antar lini produksi yang setara serta tercapainya kesejahteraan yang lebih baik. Sebagai program aksi lanjutan, disarankan bagi manajemen untuk menyusun indikator kenaikan tingkat (*career path*) sederhana yang diikat langsung dengan *grade* gaji baru tersebut untuk menjaga stabilitas kualitas layanan serta meminimalkan angka perputaran karyawan (*turnover rate*).

## Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa sistem kompensasi pada UKM Abel Laundry sebelum dilakukan evaluasi belum terstruktur secara ideal dan sebagian besar upah karyawan masih berada di bawah standar Upah Minimum Kota (UMK) Surakarta. Implementasi metode *adhered* dalam pembenahan struktur gaji terbukti berhasil menciptakan sistem penggajian yang lebih sistematis, proporsional, dan selaras dengan nilai jabatan (*job value*). Meskipun perbaikan ini berimplikasi pada peningkatan total pengeluaran gaji perusahaan, struktur kompensasi yang baru

memberikan keadilan internal yang lebih baik bagi seluruh lini staf, mulai dari bagian pencucian, penyetrikaan, hingga pengemasan. Penyesuaian ini tidak hanya memenuhi aspek kepatuhan regulasi, tetapi juga menjadi instrumen strategis untuk meningkatkan motivasi kerja, kesejahteraan, serta loyalitas karyawan dalam jangka panjang.

Keterbatasan dalam penelitian ini terletak pada fokus analisis yang berpusat pada perancangan struktur gaji, namun belum mengukur dampak perilaku karyawan secara psikologis pasca-kenaikan upah secara mendalam. Oleh karena itu, saran bagi manajemen UKM Abel Laundry adalah secara konsisten menjalankan program aksi berupa penyesuaian target produktivitas harian yang telah disusun untuk kelompok staf produksi guna menjaga margin laba usaha. Selain itu, pemilik usaha direkomendasikan untuk mulai merancang indikator jenjang karir (*career path*) sederhana yang diikat langsung dengan *grade* gaji baru tersebut. Rekomendasi ini penting untuk memberikan kepastian karir bagi karyawan serta menjaga stabilitas kualitas layanan jasa laundry di masa mendatang.

## Daftar Referensi

- Armstrong, M., & Brown, D. (2023). *Armstrong's handbook of reward management practice: Improving performance through reward* (7th ed.). Kogan Page Publishers.
- Ates, A., & Bititci, U. S. (2009). *Strategy management in small to medium-sized enterprises: Evidence from UK manufacturing SMEs* [Paper presentation]. 16th International Annual EurOMA Conference, Göteborg, Sweden.
- Aylin, A., & Umit, B. (2007). *Strategy management in small to medium-sized enterprises: Evidence from UK manufacturing SMEs*. Strathclyde Institute for Operations Management.
- Ates, A., & Bititci, U. (2009). Strategy management in small to medium-sized enterprises: Evidence from UK manufacturing SMEs. *Production Planning & Control*, 19(1), 1–16.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Upah minimum provinsi dan kabupaten/kota di Indonesia tahun 2024*. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id>
- Berger, L. A., & Berger, D. R. (2015). *The compensation handbook: A state-of-the-art guide to compensation strategy and design* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Gerhart, B., & Newman, J. M. (2020). *Compensation* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hay Group. (2005). *Kamus kompetensi*. SlideShare. <https://www.slideshare.net/slideshow/kamus-kompetensi-pt-hay-group-2005/236988466>
- Indonesia.go.id. (2024). *Jumlah UMKM di Indonesia mencapai lebih dari 65 juta unit*. Portal Informasi Indonesia. <https://www.indonesia.go.id>
- Martocchio, J. J. (2020). *Strategic compensation: A human resource management approach* (10th ed.). Pearson Education.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2017). *Compensation* (12th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Ontario Public Service Employees Union (OPSEU). (2009). *Support staff job evaluation manual*. [https://opseu.org/wp-content/uploads/2017/09/je\\_manual\\_may\\_2009\\_0.pdf](https://opseu.org/wp-content/uploads/2017/09/je_manual_may_2009_0.pdf)
- PayScale. (2013). *Salary structure and salary range design*. <https://www.payscale.com>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Van Gils, A. (2007). SME management and performance: The role of entrepreneurial orientation. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 14(3), 450–465.