

## ANALISIS SISTEM KOMPENSASI BERDASARKAN METODE ADHERE PADA KAFE XY

Gill Yusuf Anak Agung<sup>1</sup>, Muhammad Aryo Auliatama<sup>2</sup>, Nabil Ahmad Ghifari<sup>3</sup>, Roni Saut Parningotan Simatupang<sup>4</sup>

[gillyaa125@gmail.com](mailto:gillyaa125@gmail.com)<sup>1</sup>, [muhammadaryoauliatama@apps.ipb.ac.id](mailto:muhammadaryoauliatama@apps.ipb.ac.id)<sup>2</sup>,  
[nabilahmadghifari@apps.ipb.ac.id](mailto:nabilahmadghifari@apps.ipb.ac.id)<sup>3</sup>, [ronisaut1@gmail.com](mailto:ronisaut1@gmail.com)<sup>4</sup>

IPB University

### ABSTRAK

Sistem kompensasi yang efektif berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dan merancang ulang sistem kompensasi di Kafe XY menggunakan metode Adhere. Analisis dilakukan terhadap struktur kompensasi yang telah diterapkan serta pemetaan gaji berdasarkan job grading. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang ada belum optimal, dengan struktur upah yang kurang jelas dan belum memperhatikan faktor-faktor pekerjaan secara detail. Setelah dilakukan perbaikan dengan metode Adhere, ditemukan bahwa sistem grading baru lebih sesuai dan memberikan keadilan dalam pemberian upah. Implementasi sistem kompensasi yang lebih transparan ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas karyawan di Kafe XY.

**Kata Kunci:** Adhere, Job Grading, Kompensasi, Salary Mapping.

### ABSTRACT

*An effective compensation system plays a crucial role in enhancing employee performance and satisfaction. This study aims to evaluate and redesign the compensation system at Cafe XY using the Adhere method. The analysis was conducted on the existing compensation structure and salary mapping based on job grading. The results indicate that the current compensation system is not optimal, with an unclear wage structure that does not take into account job factors in detail. After improvements were made using the Adhere method, it was found that the new grading system was more appropriate and provided fairness in wage distribution. The implementation of a more transparent compensation system is expected to improve employee motivation and productivity at Cafe XY.*

**Keywords:** Adhere, Job Grading, Compensation, Salary Mapping.

### PENDAHULUAN

Usaha Kecil Menengah (UKM) merupakan bentuk usaha yang dikelola oleh individu atau badan usaha dengan jumlah karyawan antara 20 hingga 99 orang. Di Indonesia, tercatat sekitar 64,19 juta unit UKM (Tarigan et al., 2022). UKM memainkan peran yang sangat vital dalam perekonomian negara, terutama dalam kontribusinya terhadap Produk Domestik Bruto (PDB), yang mencapai 61 persen dari total PDB Indonesia (Kementerian Koordinator Perekonomian RI, 2022). Selain itu, UKM berperan besar dalam menciptakan lapangan pekerjaan, menyediakan peluang bisnis bagi masyarakat kelas menengah, dan mengoperasikan usaha yang fleksibel dan sederhana (Salman Al Farisi, 2022). Dampak UKM terhadap penyerapan tenaga kerja juga signifikan. Berdasarkan penelitian Dahiri (2020), peningkatan satu persen unit UKM dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja sebesar 1,37 persen. Oleh karena itu, sektor UKM harus mendapat perhatian khusus dari pemerintah karena kontribusinya yang sangat besar terhadap stabilitas perekonomian Indonesia.

Sistem kompensasi adalah bagian penting dalam sebuah usaha karena berpengaruh pada lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Jika dirancang dengan baik, sistem ini tidak hanya memberikan gaji atau imbalan finansial kepada karyawan, tetapi juga meningkatkan

kepuasan mereka dalam bekerja. Selain itu, kepemimpinan dan motivasi juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Sari et al, 2020). Kompensasi dapat berasal dari berbagai sumber, seperti pendapatan perusahaan, kebijakan manajemen, dan standar industri. Perusahaan perlu merancang sistem kompensasi yang adil dan bersaing agar dapat mempertahankan serta menarik karyawan yang baik. Jika kompensasi diberikan dengan tepat, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan memberikan hasil terbaik bagi perusahaan.

Untuk meningkatkan efektivitas sistem kompensasi dan memenuhi kewajiban Kafe XY sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sistem kompensasi yang ada. Evaluasi ini dilakukan agar kinerja dan kepuasan karyawan dapat meningkat. Dalam menyusun sistem kompensasi, dapat digunakan metode seperti analisis deskriptif, analisis jabatan, analisis sistem yang diterapkan, serta pemetaan gaji (Triyono et al, 2021). Evaluasi ini akan dilakukan melalui beberapa langkah, seperti analisis jabatan dengan faktor kompensasi, metode job grading, dan pemetaan gaji (salary mapping) menggunakan skema adhered. Pada tahap awal, data gaji pokok yang sudah ada akan dianalisis dan dievaluasi untuk menciptakan sistem penggajian yang lebih efektif bagi perusahaan serta lebih optimal bagi karyawan.

## **METODOLOGI**

### **A. Waktu dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan melalui wawancara dengan pemilik usaha yaitu kafe Kafe XY di jalan Alternatif IPB Kabupaten Bogor. Penelitian dilakukan pada bulan Januari sampai Maret 2025.

### **B. Jenis dan Sumber Data**

Data di penelitian ini diperoleh melalui dua sumber utama. Pertama, data primer yang terkait dengan kompensasi, yang didapatkan langsung dari pemilik usaha. Kedua, data sekunder yang diperoleh dari kajian pustaka, termasuk jurnal, skripsi, dan berbagai publikasi lainnya.

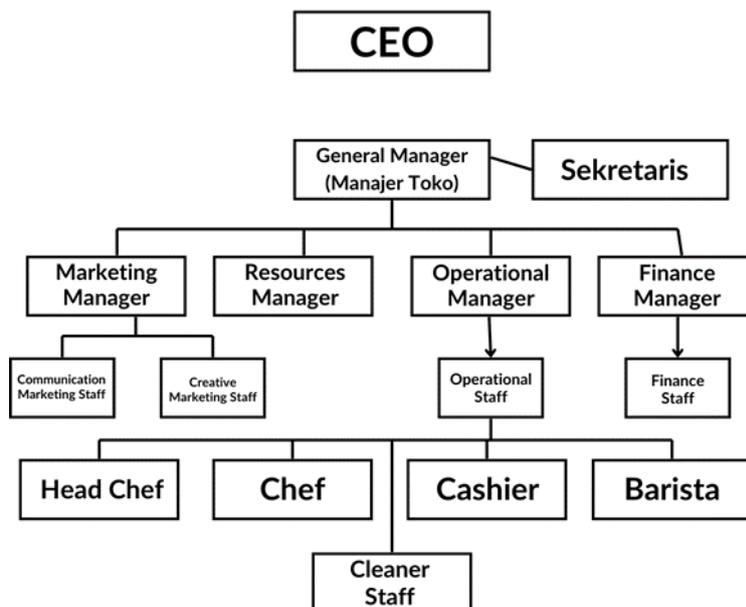
### **C. Metode Pengolahan dan Analisis Data**

Penelitian ini menganalisis sistem kompensasi yang berlaku di Kafe XY dan melakukan perancangan ulang kompensasi menggunakan metode salary mapping dengan pendekatan Adhere. Proses pengolahan data dilakukan menggunakan Google Spreadsheet untuk mempermudah perhitungan serta pembuatan grafik.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Gambaran Umum Kafe XY**

Kafe XY adalah sebuah usaha skala menengah di bidang Food and Beverage yang berlokasi di Jalan Alternatif IPB, Kabupaten Bogor. Didirikan pada tahun 2022, Kafe XY merupakan sebuah cafe yang menawarkan berbagai menu makanan, minuman kopi, serta minuman kekinian lainnya. Struktur organisasi Kafe XY dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Struktur Organisasi Kafe XY

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan gambar 1, terdapat 17 job title di kafe XY. Yang pertama dan berada pada level tertinggi yakni general manager yang bertugas untuk mengelola cafe secara keseluruhan. Di level kedua terdapat jajaran manajer yang bertanggung jawab segala tanggung jawab eksekutif seperti secretary, finance, Human Resource, Operation, dan Marketing. Lalu di level ketiga ada jajaran staf eksekutif yang berada langsung dibawah para manajer. dan di level keempat ada staf lapangan seperti head chef, barista, chef, waiter, cashier, dan cleaner staf yang menjadi front line dalam menjalankan cafe.

### B. Gambaran Umum Sistem Kompensasi Kafe XY

Menurut data yang diperoleh pada Januari 2025, total biaya gaji bersih untuk pegawai di Kafe XY sebesar Rp 75.300.000,00. Struktur jabatan serta jumlah gaji pokok di Kafe XY dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Besaran Gaji Pokok Kafe XY

<i>Job Title</i>	<i>Given Grade</i>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Gaji Pokok</b>
<i>General Manager</i>	IV	1	Rp6,000,000
<i>Secretary</i>	III	1	Rp5,200,000
<i>Finance Manager</i>	III	1	Rp5,100,000
<i>Operation Manager</i>	III	1	Rp5,100,000
<i>Marketing Manager</i>	III	1	Rp4,900,000
<i>HR Manager</i>	III	1	Rp4,900,000
<i>Finance Staff</i>	II	2	Rp6,000.000
<i>Operation Staff</i>	II	2	Rp5,700.000
<i>MarComm Staff</i>	II	1	Rp2.500.000
<i>Creative Marketing</i>	II	1	Rp2,500,000

<i>Staff</i>			
<i>Head Chef</i>	I	1	Rp2,000,000
<i>Barista</i>	I	3	Rp5,400,000
<i>Chef</i>	I	2	Rp3,600,000
<i>Waiter</i>	I	5	Rp9,000,000
<i>Cashier</i>	I	2	Rp3,200,000
<i>Cleaner Staff</i>	I	3	Rp4,500,000
<b>TOTAL GAJI</b>			<b>Rp75,300,000</b>

*Sumber: Data diolah (2025)*

Berdasarkan Tabel 2, terlihat bahwa Kafe XY belum menerapkan salary mapping untuk menentukan tingkat gaji karyawan. Sistem kompensasi yang ada saat ini belum mengikuti job grading, sehingga struktur kompensasi tidak teridentifikasi dengan jelas. Dari data yang tersedia, upah yang diterima karyawan di Kafe XY hanya bergantung pada jabatan mereka, dengan kompensasi antar jabatan yang hampir serupa. Selain itu, karyawan dengan jabatan yang sama menerima kompensasi yang setara tanpa memperhatikan faktor lainnya. Oleh karena itu, diperlukan analisis untuk memperbaiki struktur kompensasi di Kafe XY agar lebih adil dan sesuai dengan job grading yang didasarkan pada struktur organisasi yang ada.

### **C. Salary Mapping Awal Kafe XY**

Sistem kompensasi yang diterapkan di Kafe XY saat ini dapat dianalisis melalui salary mapping yang didasarkan pada jabatan. Hasil dari analisis salary mapping menggunakan data kompensasi Kafe XY sebelum dilakukan perbaikan disajikan dalam Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Salary Mapping Awal Kafe XY

<i>Grade</i>	<i>Total Person</i>	<i>Total Salary</i>	<i>Actual</i>			<i>Actual</i>	
			<i>Min</i>	<i>Average</i>	<i>Max</i>	<i>Mid to Mid</i>	<i>Spread</i>
IV	1	Rp6,000,000	Rp6,000,000	Rp6,000,000	Rp6,000,000	19%	0.00%
III	5	Rp25,200,000	Rp4,900,000	Rp5,040,000	Rp5,200,000	84%	6.1%
II	6	Rp16,400,000	Rp2,500,000	Rp2,733,333	Rp3,000,000	58%	20%
I	16	Rp27,700,000	Rp1,500,000	Rp1,731,250	Rp2,000,000		33%

*Sumber: Data diolah (2025)*

Berdasarkan data yang terdapat dalam Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan di Kafe XY masih belum optimal. Hal ini disebabkan oleh nilai mid to mid yang lebih besar dibandingkan dengan spread yang ada. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pemetaan kompensasi di Kafe XY per Februari 2025 belum mencapai kondisi yang ideal. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan dan pembenahan dalam sistem pemetaan kompensasi agar lebih sesuai dengan standar yang diinginkan dan dapat memberikan keadilan serta motivasi yang lebih baik bagi karyawan.

### **D. Job Grading Kafe XY Terbaru**

Perhitungan dan penentuan job grading terbaru di Kafe XY dilakukan dengan menghitung bobot dari compensable factors yang kemudian dikalikan dengan job value. Compensable factors yang digunakan di Kafe XY mencakup berbagai aspek seperti

pendidikan formal, pengalaman kerja, kemampuan hubungan interpersonal, usaha fisik, kreativitas, pengambilan keputusan, kemampuan presentasi diri, orientasi pada pelayanan pelanggan, dampaknya terhadap organisasi dan Integritas. Untuk menentukan job value, digunakan metode Eckenrode. Hasil dari job grading terbaru di Kafe XY dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

<i>Job Title</i>	$\Sigma N \times B$ ( <i>Job Value</i> )	<i>Given</i>		<i>Grade</i>
General Manager	648	542	648	IV
Sekretaris	542	436	542	III
Manager Finance	542			
Manager Operasional	542			
Manager Marketing	522			
Manager SDM	461			
Finance Staff	407	330	436	II
Operational Staff	388			
Communication Marketing Staff	375			
Creative Marketing Staff	369			
Head Chef	314	224	330	I
Barista	282			
Chef	268			
Waiter/Waitress	260			
Cashier	243			
Cleaner Staff	224			

*Sumber: Data hasil diolah (2025)*

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh job grading terbaru untuk UKM Kafe XY sebanyak 4 grade berdasarkan perhitungan job value yang telah dilakukan. Penentuan job grading ini dirasa lebih sesuai dengan kondisi UKM Kafe XY dan memberikan jenjang karir dan perbedaan nilai sebuah pekerjaan dengan lebih jelas dan terstruktur

### E. Salary Mapping Kafe XY dengan Metode Adhere

Peneliti telah melakukan pembenahan gaji pegawai Kafe XY menggunakan metode Adhere dan Overlapping yang telah disajikan pada Tabel 4 sebagai berikut.

Tabel 5. Salary Mapping Metode Adhere Kafe XY

<i>Rentang (Spread)</i>	<i>Golongan Jabatan (Grade)</i>	<i>Upah Terkecil (Minimum)</i>	<i>Upah Tengah (Mid Point)</i>	<i>Upah Terbesar (Maximum)</i>
30%	1	Rp1.600.000,00	Rp1.840.000,00	Rp2.080.000,00
45%	2	Rp2.080.000,00	Rp2.548.000,00	Rp3.016.000,00
75%	3	Rp3.016.000,00	Rp4.147.000,00	Rp5.278.000,00
80%	4	Rp5.278.000,00	Rp7.389.200,00	Rp9.500.400

*Sumber: Data diolah (2025)*

Berdasarkan Tabel 4 di atas, setelah dilakukan analisis dan perbaikan struktur gaji menggunakan metode Adhere, ditemukan adanya 4 grade di kafe X. Gaji terendah terdapat pada grade satu, dengan nominal mulai dari Rp 1.600.000, sementara gaji tertinggi berada di grade empat, yaitu sebesar Rp 9.500.400. Spread gaji untuk masing-masing level adalah 30% untuk level 1, 45% untuk level 2, dan 80% untuk level 4. Pendekatan kompensasi ini memberikan kemudahan dalam pengelolaan kenaikan gaji di masa depan, memastikan adanya struktur yang lebih teratur dan transparan. Perbedaan antara gaji awal dan gaji baru setelah penerapan metode point factor dapat dilihat lebih jelas pada Tabel 6 berikut.

Tabel 6. Perbaikan Upah dengan Metode Adhere di Kafe XY

<i>Grade</i>	<i>Job Title</i>	<i>Gaji Awal</i>	<i>Gaji Baru</i>	<i>Persentase Kenaikan Gaji</i>
1	Cleaning Staff 1	Rp1.500.000	Rp1.600.000	7%
	Cleaning Staff 2	Rp1.500.000	Rp1.600.000	7%
	Cleaning Staff 3	Rp1.500.000	Rp1.600.000	7%
<b>Total Gaji</b>		<b>Rp4.500.000</b>	<b>Rp4.800.000</b>	<b>7%</b>

*Sumber: Data diolah (2025)*

Berdasarkan Tabel 6, peningkatan gaji hanya terjadi pada job title Cleaning Staff. Hal ini disebabkan oleh hasil perbaikan data ulang menggunakan metode Adhere, yang menunjukkan bahwa hanya posisi Cleaning Staff yang berada di luar rentang perbaikan gaji pada grade 4. Sebagai akibatnya, terdapat penyesuaian gaji dari Rp 1.500.000 menjadi Rp 1.600.000 agar sesuai dengan struktur kompensasi yang telah diperbarui. Sementara itu, job title lainnya tidak mengalami perubahan gaji karena sudah berada dalam range yang sesuai dengan sistem grading yang ditetapkan. Pembaruan ini bertujuan untuk memastikan keadilan dalam sistem kompensasi serta menjaga keseimbangan dalam struktur penggajian di Kafe XY.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis sistem kompensasi di Kafe XY, dapat disimpulkan bahwa sistem yang diterapkan sebelumnya masih kurang optimal karena tidak memiliki struktur kompensasi yang jelas dan tidak mempertimbangkan faktor pekerjaan secara detail. Penerapan metode Adhere dalam perancangan ulang sistem kompensasi memungkinkan perusahaan untuk menetapkan skema upah yang lebih adil, transparan, dan sesuai dengan tingkat jabatan serta tanggung jawab masing-masing karyawan. Hasil implementasi sistem baru menunjukkan adanya perubahan positif dalam struktur gaji, dengan pengelompokan job grading yang lebih sesuai. Peningkatan gaji pada beberapa posisi tertentu juga dilakukan untuk memastikan keseimbangan dalam sistem kompensasi. Dengan demikian, perbaikan ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan serta produktivitas kerja, sekaligus memastikan keberlanjutan usaha Kafe XY dalam menjaga kesejahteraan tenaga kerjanya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Dahiri M. 2020. Dampak UKM terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Indonesia*, 18(2), 104-115.
- Kementerian Koordinator Perekonomian Republik Indonesia. (2022). *Laporan Perekonomian Indonesia 2022*. Jakarta: Kementerian Koordinator Perekonomian.
- Rahmah R, Haryanto M, Setiawan S. 2022. Analisis Peran UKM dalam Perekonomian Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(3), 222-237.
- Farisi SA. 2022. UKM sebagai Penyumbang Utama Produk Domestik Bruto. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 14(1), 50-63.
- Tarigan A, Pratama A, Santoso B. 2022. Data dan Statistik Usaha Kecil Menengah di Indonesia. *Jurnal Statistik Indonesia*, 12(4), 301-315.
- Suparman DR, Jajang D, Wahyudin S.H.G. 2023. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan PT BEKAERT INDONESIA KARAWANG. *Jurnal Manajemen*, Vol. 9 No. 1.