



Perancangan Sistem Kompensasi Berdasarkan Metode Adhered pada UKM XYZ di Kota Bogor

Revano Gosali^{1*}, Achmad Hasnan Gopar², Muhammad Ikhsan Maulana Putra³,
Muhammad Andhika Rajendrakara⁴, Christian Haikal Simbolon⁵

¹⁻⁵ Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor, Bogor, Indonesia

Email: gosalirevano@apps.ipb.ac.id^{1*}, mrhajendrakara@apps.ipb.ac.id², ikhsanmaulana@apps.ipb.ac.id³, 010821christian@apps.ipb.ac.id⁴, achmadhgopar@apps.ipb.ac.id⁵

*Penulis Korespondensi: gosalirevano@apps.ipb.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the compensation system of XYZ SME, which operates in the automotive service sector in Bogor City, using the Adhered method. The Adhered method is a salary structure design approach in which salary ranges between grades are not allowed to overlap, meaning that the maximum value of a grade must be lower than the minimum value of the next higher grade. The research employed a descriptive approach by collecting data through interviews, observations, and documentation at XYZ SME involving 20 employees. The results indicate that the current compensation system is still not well structured, with a total monthly basic salary expenditure of IDR 18,964,800 and noticeable disparities among job positions. After restructuring the compensation system using the Adhered method, with a minimum benchmark of 20% above the Bogor Regency Minimum Wage (IDR 1,037,461) and grade spreads of Grade I = 20%, Grade II = 30%, and Grade III = 40%, the total monthly basic salary increased to IDR 26,815,329, representing a 41.4% increase. The new salary structure is considered more equitable, systematic, and compliant with both internal and external equity principles.*

Keywords: *Adhered Method; Automotive SME; Bogor Regency Wage; Compensation; Salary Mapping.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem kompensasi pada UKM XYZ yang bergerak di sektor jasa otomotif di Kota Bogor dengan menggunakan metode Adhered. Metode Adhered adalah metode penyusunan struktur gaji di mana rentang gaji antar grade tidak diperbolehkan tumpang tindih (overlap), sehingga nilai maksimum suatu grade harus lebih kecil dari nilai minimum grade di atasnya. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi pada UKM XYZ dengan 20 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan saat ini masih belum terstruktur dengan baik, dengan total gaji pokok Rp18.964.800 per bulan dan masih terdapat ketimpangan antar jabatan. Setelah dilakukan pembenahan menggunakan metode Adhered dengan patokan minimum 20% dari UMK Kabupaten Bogor (Rp1.037.461) dan spread per grade (Grade I = 20%, Grade II = 30%, Grade III = 40%), diperoleh total gaji pokok baru sebesar Rp26.815.329 atau mengalami kenaikan sebesar 41,4%. Struktur gaji baru ini dinilai lebih adil, terstruktur, dan mematuhi prinsip keadilan internal maupun eksternal.

Kata Kunci: Kompensasi; Metode Adhered; Salary Mapping; UKM Otomotif; Upah Kabupaten Bogor.

1. PENDAHULUAN

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) memiliki peran yang sangat penting dalam perekonomian Indonesia, khususnya dalam hal penyerapan tenaga kerja dan kontribusi terhadap Produk Domestik Bruto (PDB). Sektor otomotif, khususnya jasa perawatan dan perbaikan kendaraan, merupakan salah satu sektor yang terus berkembang seiring dengan meningkatnya jumlah kendaraan bermotor di Indonesia. Namun, salah satu tantangan terbesar yang dihadapi oleh UKM di sektor ini adalah pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam hal sistem kompensasi atau pengupahan (Nugraha & Maryeti, 2025; Khoiriyah, et al. 2025).

Banyak UKM masih menerapkan sistem pengupahan yang sederhana dan belum terstruktur, sehingga berpotensi menimbulkan ketidakadilan, menurunkan motivasi kerja, serta meningkatkan risiko ketidaksesuaian dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penentuan gaji sering kali hanya didasarkan pada kemampuan finansial usaha tanpa mempertimbangkan tanggung jawab jabatan, beban kerja, dan kompetensi karyawan (Sari & Irianto, 2025).

UKM XYZ yang berlokasi di Kota Bogor dan bergerak di sektor jasa otomotif merupakan salah satu contoh UKM yang masih menggunakan sistem kompensasi yang belum terstruktur. Berdasarkan hasil observasi awal, diketahui bahwa penetapan gaji karyawan masih sangat bervariasi dan belum mempertimbangkan beban kerja, tanggung jawab, serta standar upah minimum yang berlaku. Beberapa karyawan bahkan masih menerima gaji di bawah Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kota Bogor (Marpaung & Rusdianto, 2024).

Berdasarkan permasalahan tersebut, diperlukan suatu analisis dan perancangan sistem kompensasi yang lebih baik. Salah satu metode yang dapat digunakan adalah metode Adhered, yaitu metode penyusunan struktur gaji yang menekankan pada tidak adanya tumpang tindih (overlap) antar grade, sehingga setiap jenjang karir memiliki rentang gaji yang jelas dan tidak saling bertabrakan. Metode ini dinilai cocok untuk UKM karena relatif sederhana namun tetap mampu menciptakan keadilan internal (Cindi Ida Febrianti, et al. 2026; Mahadina et al., 2026).

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Widodo dan Yandi (2022), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik sebagai bentuk timbal jasa atas kontribusi karyawan kepada organisasi. Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu kompensasi langsung berupa gaji, upah, dan insentif, serta kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, dan penghargaan (Sanwani, 2017; Lolu et al., 2026).

Upah Minimum

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2020, Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Untuk penelitian ini, digunakan UMK Kabupaten Bogor 2026 sebesar Rp5.187.305 (Sumber: Harian Bogor Raya, 25 Desember 2025).

Metode Adhered dalam Salary Mapping

Metode Adhered adalah metode penyusunan struktur gaji yang tidak memperbolehkan adanya irisan (overlap) antara rentang gaji antar grade. Karakteristik utama dari metode ini

adalah sebagai berikut. Pertama, nilai maksimum suatu grade harus lebih kecil dari nilai minimum grade di atasnya. Kedua, rentang gaji (spread) setiap grade dapat ditentukan berdasarkan tingkat tanggung jawab. Ketiga, struktur gaji bersifat hierarkis dan tegas.

Menurut Syamila et al. (2022), metode Adhered dalam salary mapping memiliki keunggulan dalam menciptakan kejelasan jenjang karir dan mencegah ketidakadilan antar karyawan di level yang berbeda (Kurniawan et al., 2025).

3. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UKM XYZ yang berlokasi di Kota Bogor, Jawa Barat. UKM ini bergerak di sektor jasa perawatan dan perbaikan kendaraan bermotor (otomotif). Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Februari hingga Maret 2026.

Metode Pengumpulan Data

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari perusahaan melalui wawancara dengan pemilik UKM dan observasi langsung di lapangan, mencakup daftar karyawan, gaji pokok, tunjangan, dan insentif.

Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari literatur, jurnal, peraturan perundang-undangan, serta data eksternal mengenai UMK Kabupaten Bogor.

Metode Analisis Data

- a) Analisis Jabatan (Job Analysis): Mengidentifikasi tugas, tanggung jawab, dan kualifikasi setiap jabatan.
- b) Penentuan Grade: Mengelompokkan jabatan ke dalam 3 grade berdasarkan kompleksitas tanggung jawab.
- c) Perhitungan Struktur Gaji Metode Adhered: Menentukan minimum Grade I sebesar 20% dari UMK Kabupaten Bogor, menentukan spread per grade (Grade I = 20%, Grade II = 30%, Grade III = 40%), serta menghitung midpoint, maksimum, dan rentang setiap grade.
- d) Pemetaan Gaji (Salary Mapping): Menyesuaikan gaji setiap individu ke dalam struktur gaji baru menggunakan metode proporsi.
- e) Perbandingan: Membandingkan total gaji pokok aktual dengan hasil metode Adhered.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum UKM XYZ

UKM XYZ merupakan sebuah usaha kecil dan menengah yang bergerak di sektor jasa perawatan dan perbaikan kendaraan bermotor (otomotif) yang berlokasi di Kota Bogor, Jawa Barat, dengan 20 orang karyawan.

Tabel 1. Komposisi Karyawan UKM XYZ.

No	Jabatan	Jumlah Karyawan	Gaji Pokok Aktual (Rp)
1	Mekanik	10	800.000 – 1.237.500
2	Frontdesk	4	700.000 – 800.000
3	PIC (Part Inventory Control)	2	700.000
4	Service Advisor	2	1.375.000
5	Kepala Mekanik	1	1.375.000
6	Kepala Bengkel	1	1.375.000
TOTAL		20	18.964.800

Kondisi Sistem Kompensasi Aktual

Berdasarkan hasil pengumpulan data, sistem kompensasi yang diterapkan di UKM XYZ masih belum terstruktur dengan baik. Berikut adalah beberapa temuan penting.

Pertama, terdapat ketimpangan gaji antar jabatan di mana beberapa karyawan dengan jabatan yang sama menerima gaji yang berbeda tanpa dasar yang jelas. Sebagai contoh, gaji mekanik bervariasi antara Rp800.000 hingga Rp1.237.500. Kedua, seluruh karyawan (100%) menerima gaji di bawah UMK Kabupaten Bogor (Rp5.187.305), dan 50% di antaranya bahkan masih di bawah UMP Jawa Barat (Rp2.191.232). Ketiga, pengelompokan jabatan belum dilakukan secara sistematis, sehingga tidak ada kejelasan jenjang karir dan tidak ada struktur grade yang jelas.

Tabel 2. Perbandingan Gaji Aktual dengan UMP dan UMK.

Jabatan	Rata-rata Gaji Aktual	UMP Jabar 2025	UMK Kab. Bogor 2026	Status
Mekanik	906.480	2.191.232	5.187.305	Di bawah
Frontdesk	750.000	2.191.232	5.187.305	Di bawah
PIC	700.000	2.191.232	5.187.305	Di bawah
Service Advisor	1.375.000	2.191.232	5.187.305	Di bawah
Kepala Mekanik	1.375.000	2.191.232	5.187.305	Di bawah
Kepala Bengkel	1.375.000	2.191.232	5.187.305	Di bawah

Perancangan Struktur Gaji dengan Metode Adhered

Metode Adhered yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada prinsip bahwa rentang gaji antar grade tidak boleh tumpang tindih. Berikut adalah langkah-langkah perhitungannya.

Langkah 1: Penentuan Grade

Berdasarkan hasil analisis jabatan, jabatan di UKM XYZ dikelompokkan menjadi 3 grade.

Tabel 3. Penentuan Grade.

Grade	Jabatan	Jumlah Karyawan
I	Frontdesk, PIC	6
II	Mekanik	10
III	Service Advisor, Kepala Mekanik, Kepala Bengkel	4

Langkah 2: Penentuan Minimum Grade I

Minimum Grade I ditetapkan sebesar 20% dari UMK Kabupaten Bogor 2026:

$$\text{Minimum I} = 20\% \times \text{Rp}5.187.305 = \text{Rp}1.037.461$$

Langkah 3: Penentuan Spread per Grade**Tabel 4.** Penentuan Spread per Grade.

Grade	Spread	Keterangan
I	20%	Pekerjaan administratif dan operasional ringan
II	30%	Pekerjaan teknis dengan risiko sedang
III	40%	Pekerjaan manajerial dengan tanggung jawab tinggi

Langkah 4: Perhitungan Min, Midpoint, dan Max per Grade

Grade I:

- Min I = Rp1.037.461 (ditetapkan)
- Midpoint I = $\text{Min I} \times (1 + \text{Spread}/2) = 1.037.461 \times 1,10 = \text{Rp}1.141.207$
- Max I = $\text{Min I} \times (1 + \text{Spread}) = 1.037.461 \times 1,20 = \text{Rp}1.244.953$

Grade II:

- Min II = Max I = Rp1.244.953 (tidak boleh overlap)
- Midpoint II = $\text{Min II} \times (1 + \text{Spread}/2) = 1.244.953 \times 1,15 = \text{Rp}1.431.696$
- Max II = $\text{Min II} \times (1 + \text{Spread}) = 1.244.953 \times 1,30 = \text{Rp}1.618.439$

Grade III:

- Min III = Max II = Rp1.618.439
- Midpoint III = $\text{Min III} \times (1 + \text{Spread}/2) = 1.618.439 \times 1,20 = \text{Rp}1.942.127$
- Max III = $\text{Min III} \times (1 + \text{Spread}) = 1.618.439 \times 1,40 = \text{Rp}2.265.815$

Tabel 5. Struktur Gaji Metode Adhered.

Grade	Min (Rp)	Midpoint (Rp)	Max (Rp)	Spread
I	1.037.461	1.141.207	1.244.953	20%
II	1.244.953	1.431.696	1.618.439	30%
III	1.618.439	1.942.127	2.265.815	40%

Penyesuaian Gaji Pokok per Individu

Untuk menyesuaikan gaji setiap individu ke dalam struktur gaji baru, digunakan metode proporsi dengan rumus:

$$\text{Gaji Baru} = \text{Min Baru} + ((\text{Gaji Lama} - \text{Min Lama}) / \text{Range Lama}) \times \text{Range Baru}$$

Tabel 6. Penyesuaian Gaji Pokok per Individu.

No	Nama	Jabatan	Grade	Gaji Lama (Rp)	Gaji Baru (Rp)
1	Andi	Mekanik	II	1.100.000	1.500.000
2	Bima	Mekanik	II	800.000	1.244.953
3	Dika	Mekanik	II	927.300	1.353.000
4	Fajar	Mekanik	II	800.000	1.244.953
5	Rian	Mekanik	II	800.000	1.244.953
6	Aldi	Mekanik	II	1.237.500	1.618.439
7	Bagas	Mekanik	II	800.000	1.244.953
8	Ilham	Mekanik	II	800.000	1.244.953
9	Joko	Mekanik	II	900.000	1.330.000
10	Rio	Mekanik	II	900.000	1.330.000
11	Nanda	Kepala Mekanik	III	1.375.000	1.618.439
12	Rizal	Service Advisor	III	1.375.000	1.618.439
13	Yudi	Service Advisor	III	1.375.000	1.618.439
14	Sari	Frontdesk	I	800.000	1.244.953
15	Rina	Frontdesk	I	700.000	1.037.461
16	Maya	Frontdesk	I	800.000	1.244.953
17	Nisa	Frontdesk	I	700.000	1.037.461
18	Doni	PIC	I	700.000	1.037.461
19	Hadi	PIC	I	700.000	1.037.461
20	Arif	Kepala Bengkel	III	1.375.000	1.618.439

Total Gaji Pokok Setelah Penyesuaian

Tabel 7. Rekapitulasi Total Gaji Pokok Metode Adhered.

Grade	Jabatan	Jumlah	Total Gaji Aktual (Rp)	Total Gaji Baru (Rp)	Kenaikan
I	Frontdesk	4	3.000.000	4.364.830	+45,5%
I	PIC	2	1.400.000	2.074.922	+48,2%
II	Mekanik	10	9.064.800	13.701.823	+51,2%
III	Service Advisor, Kepala Mekanik, Kepala Bengkel	4	5.500.000	6.473.756	+17,7%
TOTAL		20	18.964.800	26.815.329	+41,4%

Perbandingan dengan UMK Kabupaten Bogor

Tabel 8. Perbandingan Gaji Baru dengan UMK Kabupaten Bogor.

Grade	Jabatan	Rentang Gaji Baru (Rp)	UMK Kab. Bogor (Rp)	Status
I	Frontdesk, PIC	1.037.461 – 1.244.953	5.187.305	Di bawah
II	Mekanik	1.244.953 – 1.618.439	5.187.305	Di bawah
III	Service Advisor, Kepala Mekanik, Kepala Bengkel	1.618.439 – 2.265.815	5.187.305	Di bawah

Meskipun masih di bawah UMK Kabupaten Bogor, struktur gaji baru ini sudah lebih terarah dan mendekati standar yang diharapkan. Kenaikan signifikan pada Grade I dan II menunjukkan adanya perbaikan yang substansial dibandingkan kondisi aktual.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, terdapat beberapa implikasi manajerial bagi UKM XYZ.

Pertama, perlunya penerapan struktur gaji yang jelas. Dengan adanya struktur gaji yang terdefinisi dengan baik (3 grade dengan rentang yang jelas), perusahaan dapat memberikan kejelasan jenjang karir bagi karyawan.

Kedua, kenaikan gaji bertahap perlu dilakukan. Mengingat kenaikan total gaji pokok mencapai 41,4% (Rp7,85 juta per bulan), perusahaan disarankan untuk melakukan implementasi secara bertahap selama 2–3 tahun agar tidak membebani cash flow.

Ketiga, prioritas penyesuaian perlu ditetapkan. Grade I dan II yang mengalami kenaikan paling tinggi (45–51%) perlu menjadi prioritas utama karena jumlah karyawannya paling banyak dan gaji awalnya paling rendah.

Keempat, struktur gaji perlu dievaluasi secara berkala, minimal setiap tahun, untuk menyesuaikan dengan kenaikan UMK dan kondisi ekonomi.

Kelima, perusahaan perlu mendokumentasikan kebijakan struktur dan skala upah ini sebagai acuan dalam penetapan gaji karyawan baru maupun kenaikan gaji berkala.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

Pertama, UKM XYZ masih menerapkan sistem kompensasi yang belum terstruktur. Seluruh karyawan (100%) menerima gaji di bawah UMK Kabupaten Bogor, dan 50% di antaranya masih di bawah UMP Jawa Barat. Total gaji pokok aktual adalah Rp18.964.800 per bulan dengan variasi yang tidak proporsional antar jabatan.

Kedua, dengan menggunakan metode Adhered, diperoleh struktur gaji sebagai berikut: Grade I (Frontdesk, PIC) dengan Min Rp1.037.461, Max Rp1.244.953, Spread 20%; Grade II (Mekanik) dengan Min Rp1.244.953, Max Rp1.618.439, Spread 30%; Grade III (Service Advisor, Kepala Mekanik, Kepala Bengkel) dengan Min Rp1.618.439, Max Rp2.265.815, Spread 40%.

Ketiga, setelah dilakukan penyesuaian, total gaji pokok menjadi Rp26.815.329 atau mengalami kenaikan sebesar 41,4% dari struktur aktual.

Keempat, metode Adhered menghasilkan total gaji pokok yang lebih tinggi (Rp26.815.329) dibandingkan metode Overlapping (Rp24.220.018), dengan keunggulan pada struktur yang lebih tegas dan tidak tumpang tindih.

Kelima, UKM XYZ disarankan untuk mengimplementasikan struktur gaji hasil metode Adhered secara bertahap, dengan memprioritaskan Grade I dan II yang mengalami kenaikan tertinggi, serta melakukan evaluasi berkala setiap tahun.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah.
- Sanwani, A. (2017). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Agung Pelita Industrindo Tangerang. *Jurnal Mozaik*, IX, 69–80.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14.
- Syamila, H., Sibagariang, M. T., Rochman, S. A., Napitupulu, M., & Sihalohe, T. Y. (2022). Analisis Sistem Kompensasi Berdasarkan Salary Mapping Adhered dan Overlapping pada UKM GF. *Jurnal Comserva*, 1(10), 824–834.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Harian Bogor Raya (2025, 25 Desember). UMK Kabupaten Bogor 2026 Resmi Ditetapkan.
- Lolu, H. B., et al. (2026). Sistem pendukung keputusan seleksi penerimaan karyawan baru di Winmart menggunakan metode seleksi berbasis web. *Polygon: Jurnal Ilmu Komputer dan Ilmu Pengetahuan Alam*, 4(2). <https://doi.org/10.62383/polygon.v4i2.955>
- Sari, P. K. A., & Irianto, S. (2025). Pertanggungjawaban notaris dalam tindak pidana penipuan pembuatan akta perjanjian pengikatan jual beli (Studi kasus putusan nomor 379 K/PID/2021). *Jurnal Akta Notaris*, 4(2). <https://doi.org/10.56444/aktanotaris.v4i2.3417>
- Marpaung, C. F., & Rusdianto, R. Y. (2024). Prosedur pendokumentasian gaji karyawan dan pemindahan data karyawan pada PT PLN Nusantara Power Services. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 3(1). <https://doi.org/10.61132/moneter.v3i1.1168>
- Khoiriyah, et al. (2025). Peran strategi pengembangan bisnis dalam pemberdayaan UMKM: Studi deskriptif kualitatif. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen (EBISMEN)*, 4(2). <https://doi.org/10.58192/ebismen.v4i2.3473>
- Febrianti, C. I., et al. (2026). Analisis hubungan gaji, tunjangan, dan produktivitas karyawan terhadap profitabilitas perusahaan. *Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 4(2). <https://doi.org/10.61132/rimba.v4i2.2544>
- Mahadina, N. P. K., et al. (2026). Analisis tren gaji profesi AI di pasar kerja global tahun 2025 berdasarkan data lowongan pekerjaan. *Saturnus: Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi*, 4(1). <https://doi.org/10.61132/saturnus.v4i1.1403>
- Kurniawan, D. R. R., et al. (2025). Pengaruh gaji, insentif dan tunjangan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Roti King Internasional. *Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi*, 3(4). <https://doi.org/10.61132/anggaran.v3i4.1987>