

**OPTIMASI SISTEM KOMPENSASI:
ANALISIS SALARY MAPPING DENGAN METODE ADHERED DI PT NYAREAT TEKSTIL INDONESIA**

**COMPENSATION SYSTEM OPTIMIZATION:
SALARY MAPPING ANALYSIS WITH ADHERED METHOD AT PT NYAREAT TEKSTIL INDONESIA**

Demas Maliki Rismansyah¹, Reni Annisa², Muhammad Surya Dwi Wahyu³,
Raden Roro Amara Bilqisty Maulana⁴, Afifah Nurintishar⁵

¹⁻⁵Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, IPB University.

¹masdemas@apps.ipb.ac.id, ²reni10annisa@apps.ipb.ac.id,

³muhammad_surya16muhammad@apps.ipb.ac.id, ⁴amarabilqisty@apps.ipb.ac.id,

⁵afnurintishar@apps.ipb.ac.id

Abstrak

UKM menjadi salah satu pilar utama perekonomian di Indonesia. Berdasarkan data kementerian koperasi (2024), UKM menyerap 97% dari total tenaga kerja di Indonesia. PT Nyareat menjadi salah satu industri konveksi di Indonesia yang telah berdiri selama 1 tahun. Penelitian ini berfokus menganalisis dan membenaran struktur gaji menggunakan metode *adhered*, dengan tujuan menciptakan kompensasi yang adil dan efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pemilik, dan karyawan, serta analisis literatur terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur gaji awal UKM ini memiliki beberapa kelemahan, termasuk distribusi gaji yang tidak merata dan gaji tidak sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab. Metode *adhered* digunakan untuk membenahi struktur gaji karena menawarkan peningkatan gaji yang signifikan dibandingkan gaji aktual yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi UKM serupa agar dapat memberikan gaji sesuai dengan kinerja dan tanggung jawab agar meningkatkan kepuasan karyawan, dan meningkatkan kinerja keseluruhan usaha.

Kata kunci: *Adhered*; Kompensasi; Struktur Gaji.

Abstract

SMEs are one of the main pillars of the economy in Indonesia. SMEs, based on data from the Ministry of Cooperatives (2024), absorb 97% of the total workforce in Indonesia. PT Nyareat is one of the convection industries in Indonesia that has been established for 1 year. This research focuses on analyzing and justifying the salary structure using the adhered method, with the aim of creating fair and effective compensation to improve employee performance. Data was collected through in-depth interviews with owners, and employees, as well as analysis of related literature. The results showed that the SME's initial salary structure had several weaknesses, including unequal salary distribution and salaries that did not match positions and responsibilities. The adhered method was used to improve the

Article History

Received: May 2025

Reviewed: June 2025

Published: June 2025

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

salary structure because it offers a significant increase in salary compared to actual salary, which can increase employee satisfaction. This research is expected to serve as a reference for similar SMEs to provide salaries in line with performance and responsibilities in order to increase employee satisfaction, and improve the overall performance of the business.
Keywords: *Adhered; Compensation; Salary Structure.*

PENDAHULUAN

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) merupakan salah satu pilar utama perekonomian Indonesia yang berkontribusi signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi, penciptaan lapangan kerja, serta inovasi di berbagai sektor industri. Berdasarkan data Kementerian Koperasi dan UKM (2024), jumlah UKM di Indonesia mencapai lebih dari 65 juta unit usaha, yang menyerap sekitar 97% dari total tenaga kerja nasional dan menyumbang lebih dari 60% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB). Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh UKM dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutannya adalah penerapan sistem kompensasi yang optimal bagi tenaga kerja.

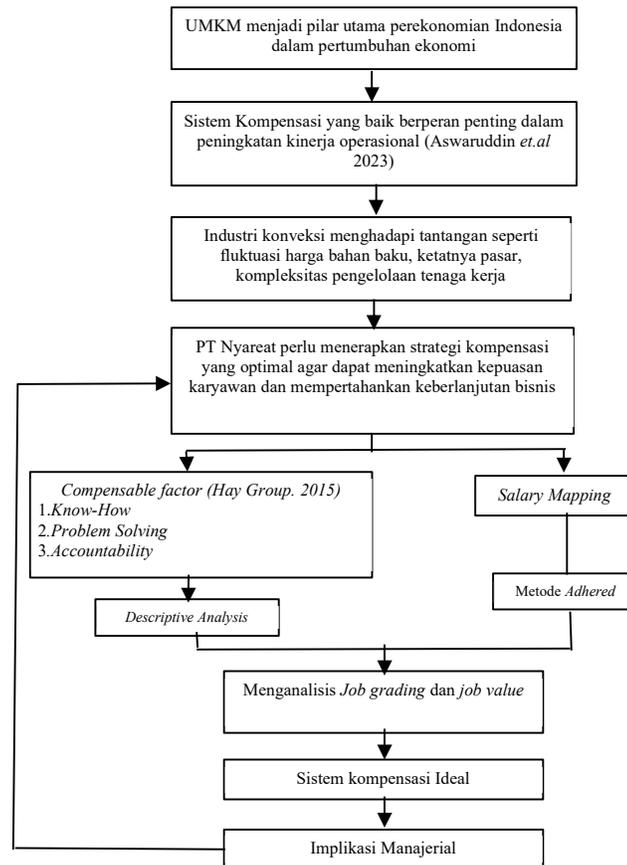
Sistem kompensasi yang baik memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan efisiensi operasional perusahaan (Asswaruddin *et al.* 2023). Kompensasi merupakan bentuk imbal jasa atau penghargaan yang diberikan kepada individu sebagai bentuk apresiasi atas pekerjaan yang telah dilaksanakan atau target yang telah dicapai. Menurut Anwar *et al.* (2023), kompensasi merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, karena menjadi bentuk penghargaan atas tenaga dan pikiran yang telah dicurahkan karyawan demi kemajuan perusahaan. Sistem kompensasi yang efektif tidak hanya bertujuan untuk menarik dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas, tetapi juga meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Selain itu, sistem ini harus selaras dengan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Peraturan Pemerintah terkait pengupahan yang mengatur standar minimum kompensasi bagi pekerja. Kebijakan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah pusat maupun daerah bertujuan untuk memastikan kesejahteraan pekerja serta kepatuhan hukum bagi perusahaan, sehingga UKM perlu menyesuaikan sistem pengupahan dengan peraturan yang berlaku.

Sektor konveksi merupakan salah satu sektor industri yang berkembang pesat dalam ekosistem UKM di Indonesia. Industri ini tidak hanya menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar, tetapi juga memiliki potensi pertumbuhan yang tinggi seiring dengan meningkatnya permintaan terhadap produk tekstil dan *fashion*. Menurut penelitian oleh Wahyuni *et al.* (2023), UKM di sektor konveksi menghadapi berbagai tantangan, seperti fluktuasi harga bahan baku, ketatnya persaingan pasar, serta kompleksitas dalam pengelolaan tenaga kerja. Dalam industri ini, penerapan sistem kompensasi yang tepat sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang adil dan kompetitif. Salah satu UKM yang bergerak di industri konveksi adalah PT Nyareat Tekstil Indonesia. Namun, rentang gaji yang diberikan PT Nyareat Tekstil Indonesia kepada karyawan atau penjahitnya masih berada di bawah Upah Minimum Kabupaten (UMK) Bogor tahun 2025. Oleh karena itu, PT Nyareat Tekstil Indonesia perlu menerapkan strategi kompensasi yang optimal agar dapat meningkatkan kepuasan karyawan sekaligus mempertahankan keberlanjutan bisnisnya.

Salah satu metode yang dapat digunakan untuk mengoptimalkan sistem kompensasi adalah *salary mapping* dengan pendekatan *adhered* (berhimpit). Metode ini memungkinkan perusahaan untuk melakukan pemetaan gaji berdasarkan kompetensi, tanggung jawab, serta standar industri yang berlaku. Dengan menerapkan pendekatan ini, PT Nyareat Tekstil Indonesia dapat memastikan bahwa skema pengupahan yang diterapkan tidak hanya kompetitif, tetapi juga sesuai dengan regulasi pemerintah. Hal ini akan mendukung keberlanjutan bisnis serta kesejahteraan karyawan dalam jangka panjang. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengevaluasi sistem kompensasi yang diterapkan, melakukan *salary mapping*, serta menerapkan metode *adhered* guna memperbaiki struktur kompensasi agar lebih merata dan proporsional, serta sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hasil dari analisis ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kebijakan yang mendukung sistem kompensasi yang lebih adil dan efektif di PT Nyareat Tekstil Indonesia.

METODE

Kerangka pemikiran penelitian ini berlandaskan pada kondisi PT Nyareat saat ini yang telah berdiri selama 1 tahun, terhitung sejak 2024. Penulis memiliki ketertarikan untuk meneliti terkait sistem manajemen kompensasi untuk perusahaan yang saat ini memiliki omzet per bulan yang berada pada angka sekitar Rp380.000.000. Analisis dilakukan untuk jabatan dan deskripsi pekerjaan sebelum melakukan pembenahan struktur dan skala upah menggunakan metode sebagaimana terlampir. Kerangka pemikiran ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka pemikiran
Sumber: Data diolah (2025)

Penelitian ini merupakan gabungan antara pendekatan kualitatif dan kuantitatif, yang melibatkan pengumpulan data primer dan sekunder dari PT Nyareat. Data primer diperoleh melalui *in-depth interview* dengan pemilik, dengan melibatkan partisipasi 29 orang karyawan dalam proses tersebut. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari literatur terkait Mata Kuliah Manajemen Kompensasi, yang memberikan konteks dan teori relevan untuk penelitian ini. Proses penelitian dilakukan selama periode tiga bulan, mulai dari Januari hingga Maret 2025, yang memungkinkan waktu yang cukup untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan data dengan cermat.

Analisis ini mengevaluasi pemetaan gaji yang dilakukan sebagai langkah untuk merumuskan ulang struktur dan skala upah yang ada. Informasi yang terkumpul dari evaluasi ini kemudian disajikan dalam bentuk grafik dan tabel guna mempermudah analisis dan penarikan kesimpulan yang tepat. Pembentukan struktur dan skala upah di PT Nyareat dianalisis menggunakan metode *point system method*. *Point system method* dalam penerapannya mengacu pada *job value* dan *job grading* dengan *given grade* (Glorianismus *et al.* 2023). Selanjutnya akan dilakukan *salary survey* dan *salary mapping* dengan menggunakan metode *adhered*. Pendekatan *adhered* menetapkan nilai upah nominal terendah dan tertinggi untuk setiap golongan jabatan, dimana upah tertinggi dalam golongan jabatan yang lebih rendah daripada upah terendah dalam golongan jabatan yang lebih tinggi.

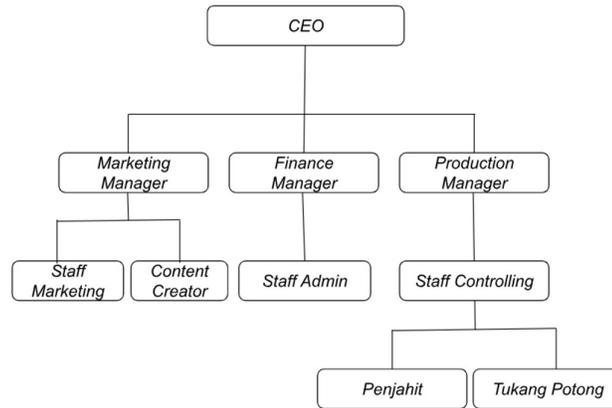
Manajer atau pihak terkait harus terlebih dahulu melakukan evaluasi terhadap jabatan serta menetapkan poin untuk faktor-faktor yang relevan. Proses evaluasi ini melibatkan penentuan nilai numerik untuk berbagai aspek pekerjaan, seperti tingkat pelayanan yang diberikan dan jumlah staf yang ditangani, yang kemudian diakumulasikan untuk memberikan penilaian relatif terhadap setiap jabatan di PT Nyareat Tekstil Indonesia. Metode yang sama diterapkan untuk merancang struktur gaji dan menentukan bobot relatif masing-masing jabatan. Selain itu, dilakukan analisis terhadap kinerja penggajian untuk merancang sistem kompensasi baru yang mempertimbangkan faktor-faktor tersebut serta konsep kompensasi yang optimal, dengan tujuan untuk mendorong karyawan agar memberikan kinerja terbaik mereka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT Nyareat Tekstil Indonesia

PT Nyareat Tekstil Indonesia merupakan salah satu usaha kecil dan menengah (UKM) yang bergerak di industri konveksi dan produk tekstil, berdiri sejak 2023. PT ini memproduksi berbagai jenis pakaian, seperti jaket, baju lapang, seragam, pakaian *custom*, dan produk tekstil lainnya. Secara operasional, PT Nyareat memiliki kantor administrasi yang berlokasi di Dramaga, Bogor sebagai tempat pengelolaan manajemen, sementara pusat produksinya berada di Tanjungsari, Sumedang. PT Nyareat memiliki visi menjadi tujuan utama dalam penyediaan produk digital *printing* dan konveksi yang tidak hanya memenuhi kebutuhan pelanggan, tetapi juga berkomitmen dalam memberikan solusi inovatif dan layanan yang berkualitas bagi pelanggannya.

PT Nyareat Tekstil Indonesia memiliki karyawan sebanyak 29 orang dengan omzet per tahun pada kisaran Rp4.560.000.000 atau sekitar Rp380.000.000 per bulan dengan margin keuntungan antara 30-40% dari omzet. Struktur dari PT Nyareat Tekstil Indonesia terdapat pada Gambar 2.



Gambar 2. Struktur PT Nyareat Tekstil Indonesia
 Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Gambar 2 dapat dilihat bahwa PT Nyareat Tekstil Indonesia memiliki beberapa jabatan karyawan, seperti satu orang *Marketing Manager*, satu orang *Production Manager*, satu orang *Finance Manager*, satu orang *Staff Admin*, dua orang *Staff Marketing*, lima orang *Staff Controlling*, dua orang *Content Creator*, 13 orang *Penjahit*, dan tiga orang *Tukang Potong*. Karakteristik dari karyawan PT Nyareat Tekstil Indonesia bermacam-macam sesuai dengan *job analysis* yang telah ditentukan perusahaan yang ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Karyawan PT Nyareat Tekstil Indonesia

No	Jabatan	Pendidikan Terakhir			Pengalaman Kerja		
		SMP	SMA/SMK	S1	<1	1 < x < 3	>3
1	<i>Production Manager</i>			1			1
2	<i>Marketing Manager</i>			1		1	
3	<i>Finance Manager</i>			1		1	
4	<i>Staff Admin</i>		1			1	
5	<i>Staff Marketing 1</i>		1			1	
6	<i>Staff Marketing 2</i>		1		1		
7	<i>Content Creator 1</i>		1		1		
8	<i>Content Creator 2</i>		1		1		
9	<i>Staff Controlling 1</i>		1		1		
10	<i>Staff Controlling 2</i>		1		1		
11	<i>Staff Controlling 3</i>		1			1	
12	<i>Staff Controlling 4</i>		1		1		
13	<i>Staff Controlling 5</i>		1		1		
14	Penjahit 1		1		1		
15	Penjahit 2	1			1		
16	Penjahit 3		1		1		
17	Penjahit 4	1			1		

No	Jabatan	Pendidikan Terakhir			Pengalaman Kerja		
		SMP	SMA/SMK	S1	<1	1 < x < 3	>3
18	Penjahit 5		1		1		
19	Penjahit 6	1			1		
20	Penjahit 7	1			1		
21	Penjahit 8		1		1		
22	Penjahit 9	1			1		
23	Penjahit 10		1		1		
24	Penjahit 11	1			1		
25	Penjahit 12	1			1		
26	Penjahit 13	1			1		
27	Tukang Potong 1	1			1		
28	Tukang Potong 2		1		1		
29	Tukang Potong 3		1		1		
Total		9	17	3	23	5	1

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 1, dapat diinterpretasikan bahwa karyawan PT Nyareat Tekstil Indonesia memiliki karakteristik berbeda-beda, terutama dalam faktor pendidikan dan pengalaman kerja sesuai dengan jabatannya. Karyawan yang pendidikan terakhirnya SMP terdapat 9 orang, SMA/SMK terdapat 17 orang level *Staff*, dan S1 ada 3 orang di level Manajer. Sedangkan dari pengalaman kerja yang dimiliki terdapat 23 orang memiliki kurang dari satu tahun pengalaman kerja, lima orang memiliki satu-tiga tahun pengalaman kerja, dan satu orang memiliki pengalaman kerja lebih dari tiga tahun. Hal ini menunjukkan bahwa pada posisi manajerial diisi oleh karyawan dengan pendidikan dan pengalaman kerja yang cukup tinggi yang mencerminkan bahwa PT Nyareat Tekstil Indonesia menerapkan struktur hierarki berdasarkan jenjang pendidikan dan pengalaman kerja.

B. Sistem Kompensasi pada PT Nyareat Tekstil Indonesia Sebelum Perbaikan

PT Nyareat Tekstil Indonesia melakukan penggajian karyawan setiap tanggal 5. Persentase biaya yang dikeluarkan PT Nyareat untuk melakukan penggajian sekitar 30% dari total omzet yang didapatkan. Struktur aktual kompensasi karyawan PT Nyareat Tekstil Indonesia ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Struktur Kompensasi Aktual

No	Job Title	Gaji Pokok (per Bulan)
1	<i>Production Manager</i>	Rp 5.200.000
2	<i>Marketing Manager</i>	Rp 5.000.000
3	<i>Finance Manager</i>	Rp 5.000.000
4	<i>Staff Admin</i>	Rp 3.500.000
5	<i>Staff Marketing</i>	Rp 3.400.000
6	<i>Content Creator</i>	Rp 3.200.000

No	Job Title	Gaji Pokok (per Bulan)
7	Staff Controlling	Rp 3.125.000
8	Penjahit	Rp 2.850.000
9	Tukang Potong	Rp 2.585.000

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan data pada Tabel 2, dapat disimpulkan bahwa struktur gaji aktual PT Nyareat Indonesia menunjukkan ketidakseimbangan dalam pendistribusiannya. Hal ini ditunjukkan dengan adanya gap sempit di level manajerial dan perbedaan yang tidak konsisten antar posisi staf. Hal ini mengindikasikan perlu adanya sistem kompensasi yang lebih adil dan sesuai dengan tanggung jawab setiap jabatan di PT Nyareat Tekstil Indonesia.

C. Analisis *Compensable Factors* pada Karyawan PT Nyareat Tekstil Indonesia

Compensable factor pada karyawan PT Nyareat Tekstil Indonesia menggunakan elemen *Hay Method* yang ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3. *Compensable Factors* pada PT Nyareat Tekstil Indonesia

No	Elemen <i>Hay Method</i>	<i>Compensable Factors</i>	Jumlah	Bobot	Peringkat
1	<i>Know-How</i>	Pendidikan Formal	7.10	0.036	9
2		Pengetahuan dan Pelatihan	24.33	0.122	5
3		Pengalaman Kerja	28.67	0.144	3
4		Kemampuan Fisik	31.33	0.157	1
5	<i>Problem Solving</i>	Komunikasi	15.27	0.077	7
6		Kerja Sama	25.17	0.126	4
7		Perencanaan dan Koordinasi	19.87	0.100	6
8		Orientasi Pelayanan Pelanggan	30.00	0.151	2
9		Analisis dan <i>Problem Solving</i>	5.93	0.030	10
10	<i>Accountability</i>	Tanggung Jawab Finansial dan Aset Fisik	11.40	0.057	8
Total			199.067	1.00	

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 3, sub faktor yang memperoleh bobot tertinggi yaitu kemampuan fisik dengan bobot 0.157, sedangkan sub faktor yang memperoleh bobot terendah yaitu analisis dan *problem solving* dengan bobot 0.030. Hal ini dapat terjadi karena PT Nyareat Tekstil Indonesia bergerak di industri tekstil terutama pada sektor konveksi yang banyak mengandalkan tenaga fisik dalam proses produksinya, seperti menjahit, memotong kain, dan mengontrol hasil produk jadi. Sementara, analisis dan *problem solving* memiliki bobot rendah karena tugas dan tanggung jawab di PT ini lebih bersifat teknis dan operasional, dimana keputusan strategis lebih jarang di level karyawan produksi.

Setelah memperoleh bobot untuk setiap sub faktor, maka langkah selanjutnya yaitu melakukan penilaian pada setiap bobot dari sub faktor yang telah ditetapkan. Hal ini dilakukan untuk menunjukkan tingkat kepentingan tiap sub faktor dalam suatu jabatan. Nilai jabatan ditunjukkan pada Gambar 3.

NO	JABATAN	JUMLAH PERSON	Faktor Penilaian										
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	Manager Produksi	1	4	7	3	1	5	5	4	5	5	6	45
2	Manajer Pemasaran	1	4	6	2	1	5	4	4	6	5	5	42
3	Manager Finance	1	4	6	2	1	5	4	4	5	5	5	41
4	Staff Admin	1	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	30
5	Staff Marketing	2	2	4	2	2	3	3	3	4	3	3	29
6	Content Creator	2	2	4	1	3	3	3	2	2	3	3	26
7	Staff Controlling	5	2	4	1	2	2	2	2	1	2	2	20
8	Penjahit	13	1	2	1	4	2	1	1	1	2	2	17
9	Tukang Potong	3	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	15

Gambar 3. Nilai jabatan

Berdasarkan Gambar 3, setiap jabatan dinilai berdasarkan faktor-faktor seperti, pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, tanggung jawab, dan faktor lainnya yang relevan.

D. Analisis *Job Value* dan *Job Grading* pada Struktur Organisasi PT Nyareat Tekstil Indonesia

Job grading merupakan proses yang bertujuan untuk mengklasifikasikan dan mengevaluasi berbagai posisi atau jabatan dalam suatu organisasi berdasarkan tugas, tanggung jawab, dan persyaratan pekerjaan. *Job value* karyawan PT Nyareat Tekstil Indonesia ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Perhitungan *Job Value* pada PT Nyareat Tekstil Indonesia

<i>Job Title</i>	<i>Job Value</i> ($\sum N \times B$)
<i>Production Manager</i>	846
<i>Marketing Manager</i>	786
<i>Finance Manager</i>	756
<i>Staff Admin</i>	616
<i>Staff Marketing</i>	584
<i>Content Creator</i>	507
<i>Staff Controlling</i>	388
Penjahit	350
Tukang Potong	294

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4, *job value* tertinggi ada pada *production manager* dengan nilai 846, lalu yang terendah tukang potong dengan nilai 294. Dalam tahap perancangan *job grading*, terdapat dua pendekatan yang dapat digunakan, yaitu metode *given grade* dan metode *min-max* yang dapat disesuaikan sesuai dengan kebutuhan. Pada penelitian ini, penulis memilih menggunakan metode *given grade* yang ditunjukkan pada Tabel 5.

Tabel 5. Pengelompokan *Job Grading* pada PT Nyareat Tekstil Indonesia

<i>Job Title</i>	<i>JV</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Grade</i>	<i>Jabatan</i>
<i>Production Manager</i>	846				
<i>Marketing Manager</i>	786	662	846	III	Manager
<i>Finance Manager</i>	756				
<i>Staff Admin</i>	616				
<i>Staff Marketing</i>	584	478	662	II	Staf
<i>Content Creator</i>	507				
<i>Staff Controlling</i>	388				
Penjahit	350	294	478	I	Penjahit
Tukang Potong	294				

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 5, dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga *grade* pada PT Nyareat Tekstil Indonesia dengan *job family* *Manager*, *Staff*, dan penjahit. Jabatan yang memiliki *job value* adalah *Production Manager* dengan nilai 846 sedangkan *job value* terendah adalah Tukang Potong dengan nilai 294.

E. *Salary Mapping* Awal PT Nyareat Tekstil Indonesia

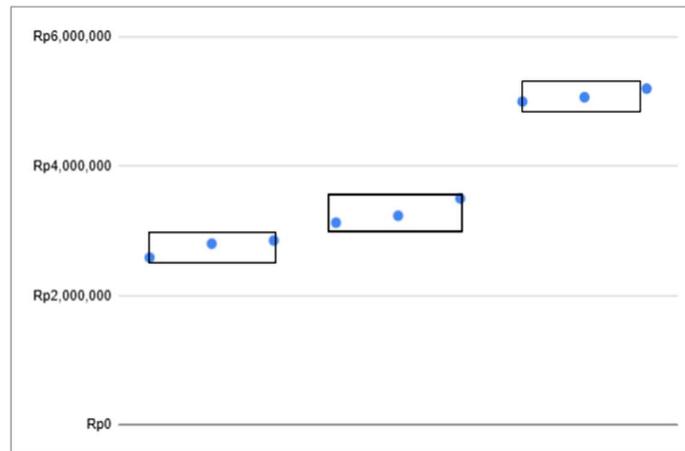
Dengan *job grading* yang telah diperoleh, maka dapat dilakukan *salary mapping* sebagai langkah awal untuk memverifikasi apakah sistem kompensasi di PT Nyareat Tekstil Indonesia telah dirancang dengan baik. Kunci evaluasinya terletak pada kriteria bahwa nilai *mid-to-mid* tidak boleh melampaui *spread* di setiap *grade*, serta terdapat peningkatan nilai *spread* seiring dengan kenaikan *grade*. *Salary mapping* awal untuk usaha PT Nyareat Tekstil Indonesia ditunjukkan pada Tabel 6.

Tabel 6. *Salary Mapping* Awal

<i>Job Family</i>	<i>Grade</i>	<i>Total Persons</i>	<i>Total Salary (Rupiah)</i>	<i>Actual</i>				
				<i>Minimum</i>	<i>Average</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mid to Mid</i>	<i>Spread</i>
<i>Manager</i>	III	3	15.200.000	5.000.000	5.066.667	5.200.000	56,74%	4.00%
<i>Staff</i>	II	10	32.325.000	3.125.000	3.232.500	3.500.000	15,43%	12.00%
Penjahit	I	16	44.805.000	2.585.000	2.800.313	2.850.000	0%	10.25%

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 6, dapat dianalisis bahwa sistem kompensasi yang saat ini dimiliki PT Nyareat Tekstil Indonesia memerlukan peninjauan ulang. Pada *Grade* II, dan III, nilai *mid-to-mid* melampaui *spread*, pada praktik sistem kompensasi yang baik, nilai *mid-to-mid* tidak seharusnya melebihi *spread*. Selain itu, pola *spread* antar *grade* menunjukkan ketidaksesuaian, dimana seharusnya *spread* bertambah seiring dengan meningkatnya *grade* untuk mencerminkan peningkatan tanggung jawab dan ruang untuk kenaikan berdasarkan kinerja dan pengalaman. Namun, dalam praktiknya, *spread* pada beberapa *grade* yang lebih rendah malah terlihat lebih besar. Grafik *salary mapping* karyawan PT Nyareat Tekstil Indonesia sebelum dilakukan pembenahan dapat dilihat pada Gambar 4.



Gambar 4. Grafik *Salary Mapping* sebelum Metode *Adhered*
 Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Gambar 4, analisis *salary mapping* di PT Nyareat Tekstil Indonesia menunjukkan bahwa distribusi gaji yang ada kurang ideal, dengan nilai *mid to mid* dan *spread* yang tidak beraturan antar jabatan. Ketidakseimbangan ini mencerminkan kurangnya keadilan internal dalam kompensasi. Metode *adhered* dapat menjadi solusi untuk memperbaiki struktur gaji agar lebih ideal.

F. Pembenahan Gaji pada PT Nyareat Tekstil Indonesia Menggunakan Metode *Adhered*

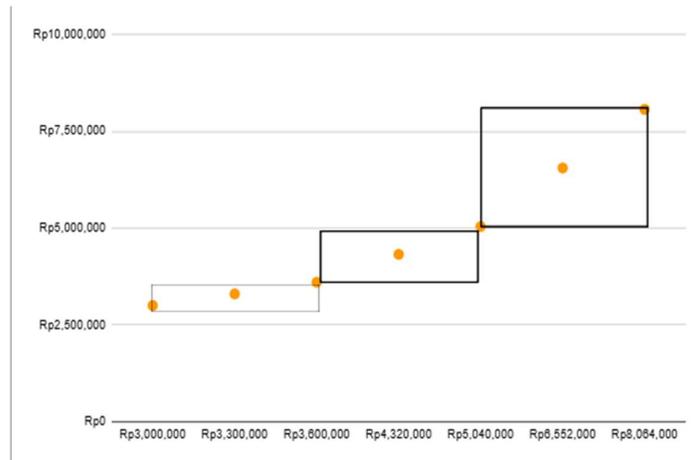
Pendekatan pertama yang dapat digunakan untuk memperbaiki sistem kompensasi PT Nyareat Tekstil Indonesia adalah dengan menggunakan metode *adhered* atau metode berhimpit. Metode *adhered* melibatkan penataan ulang *range* gaji sehingga gaji pada setiap tingkatan atau *grade* memiliki rentang yang berhimpit, artinya disesuaikan agar tidak ada tumpang tindih antara gaji di berbagai *grade* (Pratiwi *et al.* 2022). Pembenahan gaji karyawan PT Nyareat Tekstil Indonesia dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Pembenahan Gaji dengan Metode *Adhered*

Job Family	Grade	Total Persons	Actual				
			Minimum	Mid Point	Maximum	Mid to Mid Spread	
Manager	III	3	Rp 5.040.000	Rp 6.552.000	Rp 8.064.000	51,67%	60%
Staff	II	10	Rp 3.600.000	Rp 4.320.000	Rp 5.040.000	30,91%	40%
Penjahit	I	16	Rp 3.000.000	Rp 3.300.000	Rp 3.600.000	0%	20%

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 7, hasil analisis pembenahan gaji PT Nyareat Tekstil Indonesia menggunakan metode *adhered* dengan pemilihan nilai *pay grade range (spread)* pada rentang 20%-60% diperoleh nilai *mid to mid* yang kurang dari nilai *spread* dan nilai *spread* meningkat secara teratur antar setiap level jabatan. Peningkatan nilai *spread* secara teratur ditunjukkan oleh nilai gap yang kecil antar level jabatan. Selain itu, seluruh karyawan PT Nyareat Tekstil Indonesia telah menerima gaji yang sesuai dengan interval gaji yang telah dilakukan pembenahan. Grafik *salary mapping* dengan metode *adhered* ditunjukkan pada Gambar 5.



Gambar 5. Grafik *Salary Mapping* dengan Metode *Adhered*
 Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Gambar 5, *salary mapping* PT Nyareat Tekstil Indonesia telah rapi dan saling berhimpit. Pembenahan struktur upah menggunakan metode *adhered* menciptakan perubahan yang cukup signifikan. Gaji minimum ditetapkan sebesar Rp 3.000.000 dan gaji maksimum meningkat menjadi Rp 8.064.000. Adanya pembenahan ini memastikan tidak ada tingkatan gaji yang tumpang tindih antar *grade*. Dari penyesuaian ini pun terlihat tidak ada *mid-to-mid* yang melebihi *range* gaji pada setiap *grade* sehingga struktur upah ini sudah dapat dianggap ideal.

G. Implikasi Manajerial

PT Nyareat Tekstil dapat mempertimbangkan peninjauan kembali terhadap struktur dan skala upah dengan metode *adhered* seperti yang telah direkomendasikan. Selain itu, distribusi gaji antar karyawan menjadi lebih merata, memastikan keadilan dan keseimbangan dalam struktur upah. Metode *adhered* disarankan karena menawarkan peningkatan gaji yang signifikan dibandingkan dengan gaji aktual, yang dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan. Total gaji aktual dan gaji setelah dibenahi ditunjukkan pada Tabel 8.

Tabel 8. Total Gaji Aktual dan Gaji Setelah Dibenahi	
Gaji Aktual per Bulan	Gaji per Bulan Setelah Dibenahi (<i>Adhered</i>)
Rp 92.330.000	Rp 109.828.466
Selisih dengan Gaji Aktual	Rp 17.498.466

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 8, menunjukkan perbandingan antara gaji aktual per bulan dengan gaji setelah dibenahi. Gaji aktual yang tercatat sebesar Rp 92.330.000 sedangkan setelah dilakukan pembedaan, gaji meningkat menjadi Rp 109.828.466 per bulan. Selisih antara gaji setelah dibenahi dengan gaji aktual adalah sebesar Rp 17.498.466. Dengan implementasi metode *adhered*, perusahaan dapat lebih selaras dengan standar industri dan memastikan kesejahteraan tenaga kerja tanpa mengganggu stabilitas keuangan perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Analisis sistem kompensasi pada PT Nyareat Tekstil Indonesia menunjukkan bahwa terdapat sepuluh faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan upah pegawai, di mana faktor utama yang paling diutamakan adalah kemampuan fisik, sedangkan faktor yang paling tidak diutamakan adalah analisis dan *problem solving*. Dalam penentuan sistem kompensasi, PT Nyareat Tekstil Indonesia mengacu pada *compensable factors*, yang diklasifikasikan ke dalam tiga *grade*, yaitu penjahit, staf, dan manajer. Berdasarkan hasil *salary mapping* dengan metode *adhered*, ditemukan bahwa pada *grade 1* (penjahit) minimum gajinya sebesar Rp 3.000.000 dan Rp 3.600.000 gaji maksimum. Sedangkan untuk *grade 2* (*staff*), gaji maksimumnya sebesar Rp 5.040.000 dan *grade 3* (manajer) sebesar Rp8.064.000.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai penerapan *salary mapping* dengan metode *adhered* di PT Nyareat Tekstil Indonesia, disarankan UKM untuk secara konsisten menerapkan metode *salary mapping* dengan pendekatan yang terstruktur dan berbasis data. Selain itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi berkala terhadap sistem kompensasi untuk memastikan bahwa kebijakan pengupahan tetap sesuai dengan peraturan pemerintah dan standar industri. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan analisis lebih lanjut mengenai dampak penerapan sistem kompensasi terhadap kepuasan dan produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, A. Q. R., Kuriawan, A. W., Burhanuddin, B., Sahabuddin, R., & Natsir, U. D. 2023. "Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sinjai". *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 9-15.
- Aswaruddin, Muliyani, S., Bancin, N. Z., Yontino, M., Lubis, L. F. P., & Ad Darain, S. A. 2023. "Kompensasi". *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 1(1), 57-64.
- Glorianismus FY. Maharani N. Daniah Watiningsih S. Ayu T. Trevesia V. Raya UP. Com F. Kunci K. Kinerja. dan Strategik M. 2023. "Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Putra Gemilang Prima". *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 2, 1844-1849.
- Kementerian Koperasi dan UKM. 2024. *Laporan Data Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di Indonesia*. Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia.
- Pratiwi, M. A., Alifya, N., Kurniasari, O., Zulpakar, T. K., Napitupulu, Y. T., Kartika, L., Bogor, I. P., & Kunci, K. 2022. Human Tech Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia. "Evaluasi Sistem Kompensasi Finansial dengan Metode Point System pada IKM SS Sektor Kuliner Kota Bogor". *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 1, 667-682.