



---

## Evaluasi dan Pembentukan Struktur dan Skala Upah pada Restoran XYZ berdasarkan Metode *Adhered* dan *Overlapping*

*Evaluation and Improvement of the Wage Structure and Scale at XYZ Restaurant based on the Adhered and Overlapping Method*

<sup>1)</sup>Rayhan Abrar, <sup>2)</sup>Aurelie Evadne, <sup>3)</sup>Felisha Najla Adevia, <sup>4)</sup>Maritza Fatiha, <sup>5)</sup>Raihan Putra Nabil, <sup>6)</sup>Lindawati Kartika

<sup>1,2,3,4,5,6</sup> Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, IPB University.

\*Email: <sup>1)</sup>Rayhan.abrar@apps.ipb.ac.id, <sup>2)</sup>evaurelie@apps.ipb.ac.id, <sup>3)</sup>najladevia@apps.ipb.ac.id,

<sup>4)</sup>maritzafatiha@apps.ipb.ac.id, <sup>5)</sup>raihanannabil@apps.ipb.ac.id, <sup>6)</sup>linda@apps.ipb.ac.id

\*Correspondence: Maritza Fatiha

---

DOI:

10.59141/comserva.v3i12.  
1268

### ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji sistem kompensasi pada Restoran XYZ, sebuah usaha menengah di sektor makanan dan minuman yang telah beroperasi selama 10 tahun. Fokus utama penelitian ini adalah analisis dan pembentukan struktur gaji menggunakan metode *adhered* dan *overlapping*, dengan tujuan menciptakan sistem kompensasi yang adil dan efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pemilik, manajer, 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 beberapa gaji karyawan yang berada di bawah upah minimum provinsi. Dua metode pembentukan gaji diterapkan dan dianalisis, menunjukkan bahwa metode *overlapping* lebih disarankan karena menawarkan peningkatan biaya gaji yang lebih efisien dan distribusi gaji yang lebih merata antar karyawan. Penelitian ini memberikan implikasi manajerial penting bagi Restoran XYZ untuk merevisi struktur gaji mereka, dengan harapan dapat meningkatkan kepuasan karyawan, mengurangi ketidakpuasan terhadap remunerasi, dan pada akhirnya mendukung peningkatan kinerja keseluruhan usaha. Rekomendasi ini diharapkan dapat dijadikan acuan bagi UKM serupa dalam mengelola sistem kompensasi yang efektif dan adil.

**Kata kunci:** : *Adhered*; Kompensasi; *Overlapping*; Skala Upah; Struktur Upah.

### ABSTRACT

*This research examines the compensation system at XYZ Restaurant, a midsized business in the food and beverage sector that has been operating for 10 years. The main focus of this research is the analysis and improvement of salary structures using adhered and overlapping methods, with the aim of creating a fair and effective compensation system to increase employee motivation and performance. Data was collected through in-depth interviews with owners, managers and employees, as well as analysis of related literature. The research results show that the initial salary structure of these SMEs has several weaknesses, including uneven salary distribution and some employee salaries that are below the provincial minimum wage. Two methods of salary improvement are applied and analyzed, showing that the overlapping method is more advisable because it offers a more efficient increase in salary costs and a more even distribution of salaries between employees. This research provides important managerial implications for*

*XYZ Restaurant to revise their salary structure, with the hope of increasing employee satisfaction, reducing dissatisfaction with remuneration, and ultimately supporting an increase in overall business performance. It is hoped that this recommendation can be used as a reference for similar SMEs in managing an effective and fair compensation system.*

**Keywords: Adhered; Compensation; Overlapping; Wage Scale; Wage Structure.**

## PENDAHULUAN

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) memegang peranan fundamental dalam perkembangan ekonomi di Indonesia. Kehadiran UKM berkontribusi secara signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia menandakan bahwa UKM memiliki peran krusial dalam menciptakan lapangan pekerjaan. UKM diakui sebagai fondasi bagi perkembangan bisnis dalam skala besar, dimana mayoritas perusahaan besar di Indonesia berawal dari UKM (Sari *et al*, 2024).

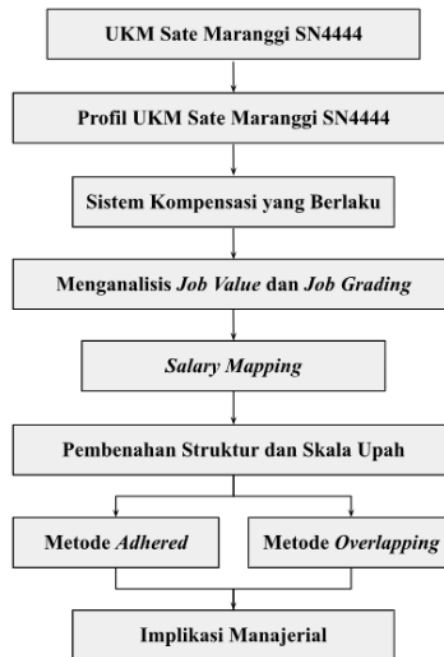
Usaha Kecil dan Menengah (UKM) merujuk pada entitas bisnis yang beroperasi dalam skala kecil dan dikelola oleh individu maupun kelompok pekerja dengan jumlah anggota tidak lebih dari 100 orang. Berdasarkan UU Nomor 20 Tahun 2008 Pendapatan bersih UKM ditetapkan tidak melebihi Rp500.000.000 dan tidak termasuk nilai tanah dan bangunan tempat UKM tersebut. UKM sebagai usaha berbasis kerakyatan telah membuktikan diri sebagai usaha yang tahan terhadap berbagai guncangan ekonomi bahkan mampu tumbuh saat terjadinya krisis ekonomi (Hasmawati *et al*, 2015). Eksistensi UKM telah terbukti memberikan dampak positif terhadap peningkatan kesempatan kerja dan penurunan angka kemiskinan di Indonesia (Sedyastuti, 2018). Untuk mampu memaksimalkan tenaga kerja pada UKM, diperlukan adanya pengelolaan sumberdaya yang baik, salah satunya melalui pemberian kompensasi yang sesuai.

Kompensasi didefinisikan sebagai imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai sesuatu yang harus diterima karena kontribusi jasa mereka terhadap organisasi. Proses pemberian kompensasi ini merupakan bagian integral dari fungsi manajemen sumber daya manusia, yang mencakup semua bentuk penghargaan yang diberikan kepada individu sebagai imbalan atas pelaksanaan tugas keorganisasian (Esay N *et al*, 2013). Kompensasi merupakan salah satu aspek krusial dalam meningkatkan performa karyawan, sebab kompensasi memiliki peranan langsung dalam memotivasi karyawan dalam peningkatan kinerja (Akmal & Tamini, 2015). Implementasi sistem kompensasi yang adil dan objektif merupakan hal yang perlu dilakukan organisasi dalam mengoptimalkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi atau perusahaan untuk mengatur kompensasi secara rasional dan adil. Namun, terdapat kenyataan bahwa banyak Usaha Kecil dan Menengah (UKM) belum menerapkan sistem kompensasi yang memadai bagi karyawannya (Kartika *et al*. 2022). Oleh karena itu, diperlukan suatu analisis pembenahan kebijakan dalam sistem kompensasi UKM tersebut.

Penelitian ini berfokus pada analisis dan pembenahan struktur gaji di Restoran XYZ, sebuah usaha menengah yang beroperasi di sektor jasa makanan dan minuman. Pembenahan gaji tersebut dilakukan menggunakan metode *adhered* atau metode *overlapping*. Kedua metode ini mengintegrasikan berbagai faktor relevan untuk menetapkan tingkat pekerjaan, dimana setiap posisi diberikan skor berdasarkan seberapa baik karyawan memenuhi atau melampaui kriteria yang ditetapkan untuk setiap faktor relevan.

## METODE

Kerangka pemikiran penelitian ini berlandaskan pada kondisi Restoran XYZ saat ini yang telah berdiri selama 10 tahun, terhitung sejak 2014. Adanya ketertarikan khusus untuk meneliti sistem kompensasi untuk perusahaan yang saat ini bergerak menuju fase pendewasaan, dengan omzet per bulan secara konsisten berada pada angka Rp230.000.000 - Rp240.000.000 per bulannya. Analisis dilakukan untuk jabatan dan deskripsi pekerjaan sebelum melakukan pembenahan struktur dan skala upah menggunakan metode sebagaimana terlampir.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini merupakan gabungan antara pendekatan kuantitatif dan kualitatif, yang melibatkan pengumpulan data primer dan sekunder dari Restoran XYZ. Data primer diperoleh melalui *in-depth interview* dengan pemilik dan manajer, dengan melibatkan partisipasi 20 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 2024, 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.

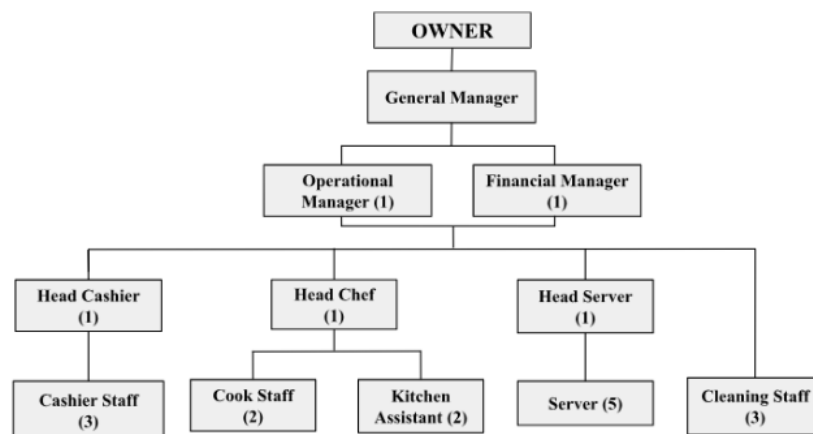
Pembenahan struktur dan skala upah di Restoran XYZ dianalisis menggunakan metode *point system method*. *Point system method* dalam penerapannya mengacu pada *job value* dan *job grading* dengan *given grade* (Glorianismus *et al*, 2023). Selanjutnya akan dilakukan *salary survey* dan *salary mapping* dengan menggunakan metode *adhered* dan *overlapping*. Pendekatan *adhered* menetapkan nilai upah nominal terendah dan tertinggi untuk setiap golongan jabatan, di mana upah tertinggi dalam golongan jabatan yang lebih rendah lebih rendah daripada upah terendah dalam golongan jabatan yang lebih tinggi. Sementara itu, dalam pendekatan *overlapping*, terdapat kemungkinan adanya kesamaan upah antara karyawan dalam golongan jabatan yang berdekatan.

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 Restoran XYZ. Metode yang sama diterapkan untuk merancang struktur gaji dan menentukan bobot relatif dari masing-masing jabatan. Selain itu, dilakukan analisis terhadap kriteria 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 Restoran XYZ

Sejak tahun 2014, Restoran XYZ bergerak di bidang makanan dan minuman. UKM ini memiliki dua cabang yang berlokasi di Kota Bogor dan Kabupaten Bogor. UKM ini memiliki visi untuk menciptakan kemakmuran melalui cita rasa yang kaya dan berkualitas, sementara misi UKM ini adalah memberikan pengalaman kuliner yang memuaskan dengan pelayanan terbaik, memenuhi kebutuhan dan keinginan pelanggan dalam memberikan suasana rumah yang hangat dan nyaman. Dalam menjaga kualitasnya, UKM ini kerap melakukan berbagai macam promosi jangka pendek seperti konten TikTok dan bekerja sama dengan *influencer*.



Gambar 2. Struktur Organisasi Restoran XYZ

*Sumber: Data Diolah (2024)*

Pada Gambar 2 dapat diinterpretasikan bahwa Restoran XYZ memiliki 1 *owner* dan 20 karyawan. Karyawan terbagi menjadi satu *operational manager*, satu orang *financial manager*, satu orang *head cashier*, tiga orang *cashier staff*, satu orang *head chef*, dua orang *cook staff*, dua orang *kitchen assistant*, satu orang *head server*, lima orang *server*, dan tiga orang *cleaning staff*. Berdasarkan hasil wawancara dengan *Owner* UKM, omzet rata-rata per bulan berada pada kisaran Rp230.000.000 - Rp240.000.000 dengan besaran operasional gaji per bulan sebesar Rp39.225.000 atau sebesar 17% dari besaran omzet bulanan.

Restoran XYZ beroperasi dengan dukungan dari 20 karyawan yang bertugas dalam berbagai peran. Karakteristik karyawan yang akan menjadi objek penelitian ditunjukkan dalam Tabel 1.

<sup>1)</sup>Rayhan Abrar, <sup>2)</sup>Aurelie Evadne, <sup>3)</sup>Felisha Najla Adevia, <sup>4)</sup>Maritza Fatiha, <sup>5)</sup>Raihan Putra Nabil, <sup>6)</sup>Lindawati Kartika

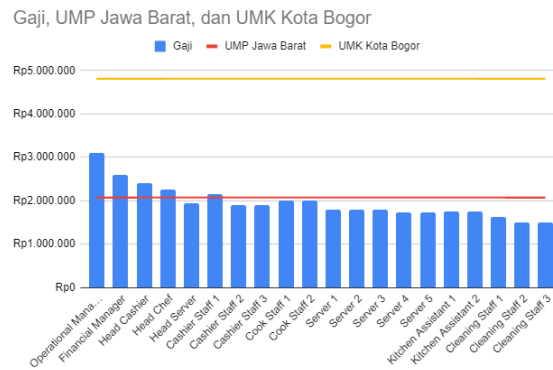
*Evaluation and Improvement of the Wage Structure and Scale at XYZ Restaurant based on the Adhered and Overlapping Method*

**Tabel 1. Karakteristik Karyawan Restoran XYZ**

No	Jabatan	Pendidikan Terakhir					Pengalaman Kerja		
		SD	SMP	SMA/ SMK	D1	S1	<1	1 < x < 5	>5
1	Operational Manager					1			1
2	Financial Manager					1			1
3	Head Cashier				1			1	
4	Head Chef				1			1	
5	Head Server			1				1	
6	Cashier Staff 1			1				1	
7	Cashier Staff 2			1				1	
8	Cashier Staff 3			1				1	
9	Cook Staff 1			1				1	
10	Cook Staff 2			1				1	
11	Server 1		1					1	
12	Server 2		1					1	
13	Server 3	1						1	
14	Server 4	1						1	
15	Server 5	1						1	
16	Kitchen Assistant 1			1				1	
17	Kitchen Assistant 2			1				1	
18	Cleaning Staff 1		1					1	
19	Cleaning Staff 2		1					1	
20	Cleaning Staff 3		1					1	
Total		3	5	8	2	2	10	8	2

*Sumber: Data Diolah (2024)*

Pada Gambar 3, disajikan gaji rata-rata karyawan pada Restoran XYZ dibandingkan dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) Jawa Barat dan Upah Minimum Kota (UMK) Kota Bogor pada tahun 2024.



Gambar 3. Perbandingan Gaji Pokok dengan UMP dan UMK  
 Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan Keputusan (Gubernur Jawa Barat, 2023), UMP Jawa Barat ditetapkan sebesar Rp2.075.495 dan UMK Kota Bogor 2024 sebesar Rp4.813.988, didapat hasil survei gaji pokok seluruh jabatan memiliki gaji dibawah UMK Kota Bogor namun, ada beberapa jabatan yang memiliki gaji diatas UMP Jawa Barat seperti *manager*, *head cashier*, *head chef*, dan salah satu *cashier staff*. Adapun jabatan dengan gaji paling maksimum dimiliki oleh *operational manager* dengan besaran Rp3.100.000 dan gaji paling minimum dimiliki oleh *cleaning staff* dengan besaran Rp1.500.000.

### B. Sistem Kompensasi pada Restoran XYZ Sebelum Perbaikan

Pihak Restoran XYZ menerapkan sistem operasional di mana persentase besaran gaji pegawai terhadap omzet usaha adalah sebesar 17% dan tidak melebihi 20%. Berikut merupakan tabel struktur kompensasi pegawai Restoran XYZ berdasarkan kondisi aktual.

Tabel 2. Struktur Kompensasi Aktual

No	Job Title	Gaji Pokok (per Bulan)
1	Operational Manager	Rp3.100.000
2	Financial Manager	Rp2.600.000
3	Head Cashier	Rp2.400.000
4	Cashier Staff 1	Rp2.150.000
5	Cashier Staff 2	Rp1.900.000
6	Cashier Staff 3	Rp1.900.000
7	Head Chef	Rp2.250.000
8	Cook Staff 1	Rp2.000.000
9	Cook Staff 2	Rp2.000.000
10	Kitchen Assistant 1	Rp1.750.000
11	Kitchen Assistant 2	Rp1.750.000
12	Head Server	Rp1.950.000
13	Server 1	Rp1.800.000

14	Server 2	Rp1.800.000
15	Server 3	Rp1.800.000
16	Server 4	Rp1.725.000
17	Server 5	Rp1.725.000
18	Cleaning Staff 1	Rp1.625.000
19	Cleaning Staff 2	Rp1.500.000
20	Cleaning Staff 3	Rp1.500.000

Sumber: Data diolah (2024)

### C. Analisis Compensable Factors pada Karyawan Restoran XYZ

Untuk menentukan *job grading* pada Restoran XYZ, diperlukan analisis mendalam mengenai *job value* melalui pemeriksaan *compensable factors*. *Compensable factors* sering kali diaplikasikan untuk menilai dan memberikan bobot pada faktor-faktor yang mempengaruhi pekerjaan, yang kemudian menjadi dasar dalam penetapan kompensasi yang tepat, adil, dan memadai untuk para pekerja (Kartika *et al.* 2022). Dalam penelitian ini, analisis *compensable factors* akan mengacu pada metode Hay dengan *pairwise comparison*. Menurut Kartika *et al.* (2022), metode Hay merupakan suatu sistem evaluasi kinerja yang terdiri dari tiga kriteria utama, yaitu pengetahuan praktis (*know-how*), kemampuan memecahkan masalah (*problem solving*), dan tanggung jawab (*accountability*). Setiap kriteria tersebut memiliki sub-kriteria yang spesifik. Pemilik serta *general manager* Restoran XYZ telah memberikan pembobotan atau penilaian terhadap pentingnya faktor-faktor tersebut dalam konteks pekerjaan di restoran mereka sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3. Compensable Factors pada Restoran XYZ**

No	Elemen Hay Method	Compensable Factors	Pengisi 1	Pengisi 2	Jumlah Bobot	Presentase
			Owner	GM		
1	Know-How	Pendidikan Formal	8	5	6	3,69%
2		Pengalaman Kerja	37	39	38	21,70%
3	Problem Solving	Kemampuan hubungan manusia	9	11	10	5,66%
4		Usaha Fisik	32	32	32	18,46%
5		Kreativitas	18	15	17	9,52%
6	Accountability	Pengambilan Keputusan	13	17	15	8,70%
7		Presentasi Diri	21	21	21	11,95%
8		Orientasi Pelayanan Pelanggan	34	32	33	18,65%

<sup>1)</sup>Rayhan Abrar, <sup>2)</sup>Aurelie Evadne, <sup>3)</sup>Felisha Najla Adevia, <sup>4)</sup>Maritza Fatiha, <sup>5)</sup>Raihan Putra Nabil, <sup>6)</sup>Lindawati Kartika

*Evaluation and Improvement of the Wage Structure and Scale at XYZ Restaurant based on the Adhered and Overlapping Method*

9	Dampak terhadap Organisasi	3	3	3	1,66%
<b>Total</b>				<b>175</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah (2024)

Dapat dilihat bahwa pengalaman kerja merupakan faktor dengan bobot tertinggi (21,70%), yang menunjukkan bahwa hal ini dianggap paling penting oleh pemilik dan *General Manager* dalam konteks pekerjaan di restoran mereka. Jika kandidat lebih berpengalaman dalam bidang terkait, dipercaya bahwa kinerjanya saat bekerja di restoran akan menjadi lebih baik. Sementara itu, dampak terhadap organisasi memiliki bobot terendah (1,66%), yang menandakan bahwa faktor ini kurang diutamakan dibandingkan dengan faktor-faktor lain dalam penilaian para pemilik restoran. Faktor ini menjadi pertimbangan dengan bobot terkecil sebab pemilik dan *General Manager* percaya bahwa langkah mitigasi dampak buruk akibat kesalahan karyawan masih dapat diatasi dengan baik.

#### D. Analisis *Job Value* dan *Job Grading* pada Struktur Organisasi Restoran XYZ

Setelah mengetahui bobot masing-masing sub-faktor dalam *compensable factors*, langkah berikutnya adalah menghitung *job value* dengan menggunakan komponen bobot dan nilai. *Job value* diperoleh dengan mengalikan bobot setiap sub-faktor dengan nilai yang terkait pada *job title*. Berikut merupakan hasil perhitungan *job value* pada struktur organisasi Restoran XYZ.

**Tabel 4. Perhitungan *Job Value* pada Restoran XYZ**

<i>Job Title</i>	<i>Job Value</i> ( $\sum N \times B$ )	Bobot
Operational Manager	501	12,36%
Financial Manager	499	12,32%
Head Cashier	439	10,84%
Cashier	369	9,11%
Head Chef	428	10,57%
Cook	387	9,55%
Kitchen Assistant	320	7,90%
Head Server	422	10,42%



<sup>1)</sup>Rayhan Abrar, <sup>2)</sup>Aurelie Evadne, <sup>3)</sup>Felisha Najla Adevia, <sup>4)</sup>Maritza Fatiha, <sup>5)</sup>Raihan Putra Nabil, <sup>6)</sup>Lindawati Kartika

*Evaluation and Improvement of the Wage Structure and Scale at XYZ Restaurant based on the Adhered and Overlapping Method*

---

Server	367	9,06%
Cleaning Staff	319	7,88%

---

*Sumber: Data diolah (2024)*

Dalam tahap perancangan *job grading*, terdapat dua metode yang dapat diterapkan, yakni metode *given grade* dan metode min-max. Pilihan antara kedua metode ini dapat disesuaikan dengan kebutuhan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode *given grade*, sebagaimana tergambar dalam Tabel 5.

**Tabel 5. Pengelompokan Job Grading pada Restoran XYZ**

Job Title	JV	Min	Max	Grade	Jabatan
Operational Manager	501	455	501	IV	Branch Managers
Financial Manager	499				
Head Cashier	439	410	455	III	Crew Leaders
Head Chef	428				
Head Cashier	422				
Cook	387	364	410	II	Crew Members
Cashier	369				
Server	367				
Kitchen Assistant	320	319	364	I	Crew Assistants
Cleaning Staff	319				

*Sumber: Data diolah (2024)*

Dengan menerapkan metode *given grade*, didapatkan empat *grade*. *Grade IV* mencakup *branch managers*, yang terdiri dari *operational manager* dan *financial manager*. *Grade III* merupakan kategori *crew leaders*, melibatkan *head cashier*, *head chef*, dan *head server*. *Grade II* terdiri dari *crew members*, termasuk *cook*, *cashier*, dan *server*. Sementara itu, *Grade I* adalah *crew assistants* yang mencakup *kitchen assistant* dan *cleaning staff*.

#### **E. Salary Mapping Awal Restoran XYZ**

Dengan *job grading* yang telah diperoleh, maka dapat dilakukan *salary mapping* sebagai langkah awal untuk memverifikasi apakah sistem kompensasi di Restoran XYZ 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*. Berikut adalah tabel *salary mapping* awal untuk usaha Restoran XYZ.

**Tabel 6. Salary Mapping Awal**

Grade	Total Persons	Total Salary		Actual			
		Minimum	Mid Point	Maximum	Mid to Mid	Spread	
IV	2	Rp5.700.000	Rp2.600.000	Rp2.850.000	Rp3.100.000	29,55%	19%
III	3	Rp6.600.000	Rp1.950.000	Rp2.200.000	Rp2.400.000	17,02%	23%
II	10	Rp18.800.000	Rp1.725.000	Rp1.880.000	Rp2.150.000	15,69%	25%
I	5	Rp8.125.000	Rp1.500.000	Rp1.625.000	Rp1.750.000		17%

Sumber: Data diolah (2024)

Analisis *salary mapping* mengungkap bahwa sistem kompensasi yang saat ini dimiliki Restoran XYZ memerlukan peninjauan ulang. Pada *Grade IV*, nilai *mid-to-mid* mencapai 29,55% dan melampaui *spread* yang hanya sebesar 19%, 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.

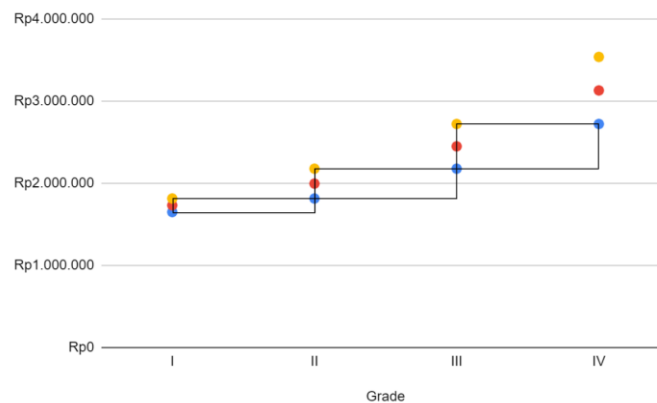
#### F. Pembenaan Gaji pada Restoran XYZ Menggunakan Metode *Adhered*

Pendekatan pertama yang dapat digunakan untuk memperbaiki sistem kompensasi Restoran XYZ 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). Pada wawancara yang telah dilakukan, pemilik Restoran XYZ mengemukakan bahwa upaya yang dapat dilakukan untuk mencegah perasaan tidak puas terhadap remunerasi di kalangan karyawan adalah dengan menyesuaikan upah minimum menjadi Rp1.650.000, sesuai dengan kapasitas keuangan perusahaan. Sehubungan dengan itu, dalam membenahi struktur dan skala upah, kami menetapkan gaji minimum sebesar Rp1.650.000.

**Tabel 7. Pembenaan Gaji dengan Metode *Adhered***

Grade	Total Persons	Actual				
		Minimum	Mid Point	Maximum	Mid to Mid	Spread
IV	2	Rp2.722.500	Rp3.130.875	Rp3.539.250	27,78%	30%
III	3	Rp2.178.000	Rp2.450.250	Rp2.722.500	22,73%	25%
II	10	Rp1.815.000	Rp1.996.500	Rp2.178.000	15,24%	20%
I	5	Rp1.650.000	Rp1.732.500	Rp1.815.000		10%

Sumber: Data diolah (2024)



Gambar 4. Grafik *Salary Mapping* dengan Metode *Adhered*  
 Sumber: Data diolah (2024)

Pembenahan struktur upah menggunakan metode *adhered* menciptakan perubahan yang cukup signifikan. Gaji minimum ditetapkan sebesar Rp1.650.000 dan gaji maksimum meningkat menjadi Rp3.539.250. Pembetulan 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.

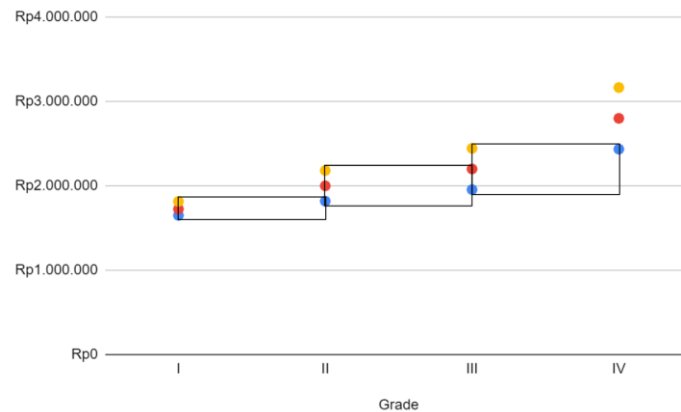
#### G. Pembetulan Gaji pada Restoran XYZ Menggunakan Metode *Overlapping*

Metode kedua yang digunakan untuk membenahi sistem upah pada Restoran XYZ adalah metode *overlapping* atau metode tumpang tindih. Dalam metode ini, rentang gaji untuk setiap *grade* atau tingkatan jabatan dalam struktur organisasi dirancang sedemikian rupa sehingga ada bagian dari rentang gaji yang tumpang tindih antar *grade* yang berdekatan (Apricilia *et al.* 2022). Pembetulan gaji karyawan pada Restoran XYZ dengan metode *overlapping* dapat dilihat melalui tabel berikut.

Tabel 8. Pembetulan Gaji dengan Metode *Overlapping*

Grade	Total Persons	Actual				
		Minimum	Mid Point	Maximum	Mid to Mid	Spread
V	2	Rp2.434.783	Rp2.800.000	Rp3.165.217	27%	30%
IV	3	Rp1.955.556	Rp2.200.000	Rp2.444.444	10%	25%
III	10	Rp1.818.182	Rp2.000.000	Rp2.181.818	16%	20%
II	5	Rp1.650.000	Rp1.725.000	Rp1.815.000		10%

Sumber: Data diolah (2024)



Gambar 5. Grafik *Salary Mapping* dengan Metode *Overlapping*  
 Sumber: Data diolah (2024)

Setelah melakukan pembenahan gaji menggunakan metode *overlapping*, yang menggunakan *range* gaji sama seperti yang diterapkan pada metode *adhered*, tercatat gaji minimum sebesar Rp1.650.000, sementara gaji maksimum meningkat menjadi Rp3.165.217. Pembenahan ini juga memastikan bahwa gaji antar *grade* yang berdekatan memiliki kisaran tumpang tindih, sehingga menciptakan distribusi gaji yang lebih merata. Dengan tidak adanya selisih *mid-to-mid* yang melebihi *range*, pembenahan gaji ini dapat yang dianggap ideal dan adil untuk semua karyawan.

## H. Implikasi Manajerial

Restoran XYZ dapat mempertimbangkan peninjauan kembali terhadap struktur dan skala upah dengan metode *adhered* atau *overlapping* seperti yang telah direkomendasikan. Berdasarkan evaluasi yang dilakukan, kedua metode tersebut masih sesuai dengan batasan anggaran yang ditetapkan, yakni total gaji pokok tidak melebihi 20% dari total omzet perusahaan. Analisis mendalam menunjukkan bahwa metode *overlapping* lebih disarankan untuk diterapkan. Alasan utamanya adalah karena metode ini menawarkan kenaikan gaji yang lebih kecil jika dibandingkan dengan gaji aktual saat ini, yang berarti perusahaan dapat mengelola peningkatan biaya gaji dengan lebih efisien. Selain itu, distribusi gaji antar karyawan menjadi lebih merata, memastikan keadilan dan keseimbangan dalam struktur upah.

Tabel 9. Selisih Gaji Aktual dengan Gaji Setelah Dibenahi

Gaji Aktual per Bulan	Gaji per Bulan Setelah Dibenahi ( <i>Adhered</i> )	Gaji per Bulan Setelah Dibenahi ( <i>Overlapping</i> )
Rp39.225.000	Rp42.089.523	Rp40.705.136
<b>Selisih dengan Gaji Aktual</b>	Rp2.864.523	Rp1.480.136

Sumber: Data diolah (2024)

## SIMPULAN

Analisis *job value* pada Restoran XYZ, yang ditinjau melalui *compensable factors*, menghasilkan pembagian struktur jabatan ke dalam 4 *grade*, yaitu: *branch managers*, *crew leaders*, *crew members*, dan *crew assistants*. Sistem kompensasi yang ada di Restoran XYZ saat ini ini menunjukkan beberapa kelemahan yang memerlukan peninjauan ulang. Terdapat nilai *mid-to-mid* yang

melebihi *spread* dan beberapa *grade* dengan posisi lebih rendah justru memiliki *spread* yang lebih besar.

Untuk mengatasi masalah ini, dilakukan analisis untuk memperbaiki struktur gaji dengan dua metode yang berbeda: *adhered* dan *overlapping*. Metode *adhered* mengharuskan peningkatan gaji sebesar Rp2.864.523 untuk membawa struktur gaji ke dalam keseimbangan yang diinginkan, sedangkan metode *overlapping* hanya membutuhkan peningkatan sebesar Rp1.480.136. Dengan mempertimbangkan besarnya peningkatan yang diperlukan dan dampaknya terhadap keseluruhan struktur gaji, metode *overlapping* lebih direkomendasikan. Metode ini tidak hanya membutuhkan peningkatan yang lebih rendah dibandingkan dengan gaji aktual saat ini, tetapi juga membantu menciptakan distribusi gaji yang lebih merata di antara karyawan.

Berdasarkan penelitian tentang pembenahan sistem kompensasi di Restoran XYZ, berikut beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan struktur dan sistem kompensasi di perusahaan:

1. Menerapkan struktur kompensasi dengan pendekatan *overlapping* sesuai yang telah direkomendasikan;
2. Mempertimbangkan untuk secara rutin mengevaluasi kinerja karyawan dan menyesuaikan gaji mereka berdasarkan performa. Hal ini tidak hanya memastikan bahwa karyawan yang berprestasi tinggi diberi penghargaan yang sesuai, tetapi juga meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan;
3. Memastikan bahwa semua gaji karyawan setidaknya memenuhi upah minimum provinsi atau kota. Penyesuaian ini penting untuk mematuhi regulasi dan meningkatkan kepuasan karyawan;
4. Membangun dialog terbuka dengan karyawan untuk mendapatkan *feedback* tentang struktur gaji dan kompensasi lainnya. Pendekatan ini dapat membantu mengidentifikasi masalah dan kebutuhan karyawan, serta meningkatkan keterlibatan mereka dalam proses peningkatan perusahaan.

<sup>1)</sup>Rayhan Abrar, <sup>2)</sup>Aurelie Evadne, <sup>3)</sup>Felisha Najla Adevia, <sup>4)</sup>Maritza Fatiha, <sup>5)</sup>Raihan Putra Nabil, <sup>6)</sup>Lindawati Kartika

*Evaluation and Improvement of the Wage Structure and Scale at XYZ Restaurant based on the Adhered and Overlapping Method*

---

## DAFTAR PUSTAKA

- Akmal, A., & Tamini, I. (2015). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN GAYAMA KMUR MOBIL MEDAN*.
- Apricilia, O., Yudesti, R., Wati, R., Zaki Zufar, A., & Kartika, L. (2022). *ANALISIS PEMBENAHAN SISTEM KOMPENSASI BERBASIS KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN UKM AYAM GORENG BOGOR*.
- Esay, N. A., & Retno Ardianti, D. R. R. (2013). *PENGLOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA USAHA MIKRO DAN KECIL DI JAWA TIMUR* (Vol. 1, Issue 3).
- Glorianismus, F. Y., Maharani, N., Daniah Watiningsih, S., Ayu, T., Trevesia, V., Raya, U. P., Com, F., Kunci, K., Kinerja, ., & Strategik, M. (2023). Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Putra Gemilang Prima. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 2, 1844–1849.
- Gubernur Jawa Barat. (2023a). *Keputusan Gubernur Jawa Barat Upah Minimum Provinsi Jawa Barat Tahun 2024*.
- Gubernur Jawa Barat. (2023b). *Keputusan Gubernur Jawa Barat Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2024*.
- Hasmawati, F., Fdk, D., Raden, U., & Abstraksi, F. (2015). *EKONOMI KERAKYATAN BERBASIS POTENSI LOKAL*.
- Kartika, L., Mutiara, S., Adiwidjaja, I., Muzakkir R., M., & Novitasari, A. (2022). Analisis Compensable Factors dan Perbandingan Terhadap Kebijakan Upah Minimum Pada Sistem Kompensasi Karyawan Usaha Kecil Menengah. *Journal of Applied Business and Economic (JABE)*, 9, 92–110.
- Pratiwi, M. A., Alifya, N., Kurniasari, O., Zulpakar, T. K., Napitupulu, Y. T., Kartika, L., Bogor, I. P., & Kunci, K. (2022). HUMANTECH JURNAL ILMIAH MULTI DISIPLIN INDONESIA EVALUASI SISTEM KOMPENSASI FINANSIAL DENGAN METODE POINT SYSTEM PADA UKM SS SEKTOR KULINER KOTA BOGOR. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 1, 667–682.
- Puspita Sari, S., & Astuti, A. (2024). Pelatihan Dasar Manajemen Pada Usaha Micro dan Menengah Desa Sindanglaut Kecamatan Carita Kabupaten Paneglang Banteng. *Praxis: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 57–60. <http://pijarpemikiran.com/>
- Sedyastuti, K. (2018). *Analisis Pemberdayaan UMKM dan Peningkatan Daya Saing Dalam Kancah Pasar Global* (Vol. 2, Issue 1).



© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).