

**PERANCANGAN GAJI POKOK BARU KARYAWAN RESTORAN XYZ
DENGAN METODE DUA TITIK****Lindawati Kartika , Andra Tania Putri, Intan Faiza Siddiqah, Rafli Ahmad Fauzan, Ranga Arief Prayoga, Safira Aprilia Safitri**

Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, IPB University

Email: linda@apps.ipb.ac.id, andrataniaputri@apps.ipb.ac.id,

Intanfaizasintan@apps.ipb.ac.id , ahmadfauzanrafli@apps.ipb.ac.id,

safiraapriliasafitri@apps.ipb.ac.id

Abstrak

Restoran XYZ merupakan UKM yang bergerak di bidang Food and Beverage (F&B) yang berlokasi di Kota Bogor, Jawa Barat. Restoran ini menyajikan berbagai jenis makanan dan minuman khas Yaman, Melayu, dan Aceh. Salah satu bentuk kesejahteraan karyawan adalah dengan memberikan kompensasi, sehingga perusahaan perlu merencanakan sasaran strategisnya. Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi faktor-faktor yang digunakan sebagai dasar penetapan gaji, mengevaluasi jabatan, dan membuat pemetaan gaji yang ideal untuk diimplementasikan pada restoran XYZ. Penelitian ini menggunakan analisis dengan metode dua titik. Faktor-faktor yang menjadi dasar dari penetapan gaji antara lain pendidikan formal, pengalaman kerja, self presentation, usaha fisik, kondisi kerja, tanggung jawab terhadap material dan produk, kompleksitas kerja, analisis dan pemecahan masalah, decision making, dan keterampilan berkomunikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa restoran XYZ belum memiliki pemetaan gaji yang ideal. Dengan menggunakan metode dua titik, diperoleh pemetaan gaji yang ideal untuk diterapkan oleh restoran XYZ dengan mengelompokkan gaji karyawan menjadi lima grade.

Kata Kunci: compensable factors, food and beverage, kompensasi, metode dua titik, pemetaan gaji

Abstract

The XYZ restaurant is a Small and Medium Enterprise (SME) engaged in the Food and Beverage (F&B) industry, located in Bogor City, West Java. This restaurant serves many types of Yemeni, Malay and Acehnese food and drinks. One form of employee welfare is to provide compensation, so the company needs to plan its strategic goals. The purpose of this study is to identify the factors used as the basis for determining salaries, evaluate

How to cite:	Lindawati Kartika , Andra Tania Putri, Intan Faiza Siddiqah, Rafli Ahmad Fauzan, Ranga Arief Prayoga, Safira Aprilia Safitri (2023), Perancangan Gaji Pokok Baru Karyawan Restoran Xyz Dengan Metode Dua Titik (5) 7, https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v5i7.2422
E-ISSN:	2684-883X
Published by:	Ridwan Institute

positions, and create an ideal salary mapping to be implemented at XYZ restaurant. This study uses analysis with the two point method. The factors that form the basis of salary determination are formal education, work experience, self presentation, physical effort, working conditions, responsibility for materials and products, work complexity, analysis and problem solving, decision making, and communication skills. The results of the study show that XYZ restaurant does not yet have an ideal salary mapping. By using the two point method, an ideal salary mapping is obtained to be implemented by XYZ restaurant by grouping employee salaries into five grades.

Keywords: *compensable factors, compensation, food and beverage, two point method, salary mapping*

PENDAHULUAN

Usaha Kecil Menengah atau UKM merupakan sebuah perusahaan dengan skala kecil yang memiliki peran penting sebagai pembangun ekonomi nasional dan penyerapan tenaga kerja (Hapsari et al., 2014). Bentuk tanggung jawab atas penyerapan tenaga kerja tersebut berupa pemberian kesejahteraan atas apa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Menurut (Haditya et al., 2017) salah satu bentuk kesejahteraan karyawan adalah dengan memberikan kompensasi, sehingga perusahaan perlu merencanakan sasaran strategisnya.

Kompensasi itu sendiri terbagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*financial*) dan tidak langsung (*non financial*) (Kadarisman, 2012). Kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada karyawan yang diterima langsung, rutin, atau periodic yang dapat berupa gaji, upah, insentif, komisi, dan bonus (Wartono, 2019). Selain kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung juga mempunyai peranan yang tidak kalah pentingnya yaitu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas seperti tunjangan hari raya dan tunjangan Kesehatan (Marliani et al., 2016).

Tujuan utama setiap organisasi merancang sistem kompensasi adalah untuk memotivasi karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya dan mempertahankan karyawan yang kompeten bertahan di perusahaan (Hartanti, 2020) (Muljani, 2002). Ketika karyawan termotivasi untuk bekerja, kinerja karyawan akan meningkat dan dapat berdampak pada produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Nababan, 2020).

Penelitian ini berfokus pada pembahasan mengenai sistem kompensasi finansial berupa gaji yang diberikan oleh perusahaan. Data kompensasi finansial yang peneliti dapatkan dari UKM Restoran XYZ akan dianalisis untuk dilakukan perancangan gaji pokok baru karyawan dengan metode Adhered (berhimpit) (Pristiwati, 2022) (Haeruddin, 2017).

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk (1) mengidentifikasi faktor-faktor yang digunakan sebagai dasar penetapan gaji pada UKM Restoran XYZ (2) mengevaluasi jabatan yang ada di UKM Restoran XYZ (3) menganalisis pemetaan gaji yang ideal untuk diimplementasikan pada restoran XYZ menggunakan metode Adhered (berhimpit) (Salsabilla et al., 2023).

METODE PENELITIAN

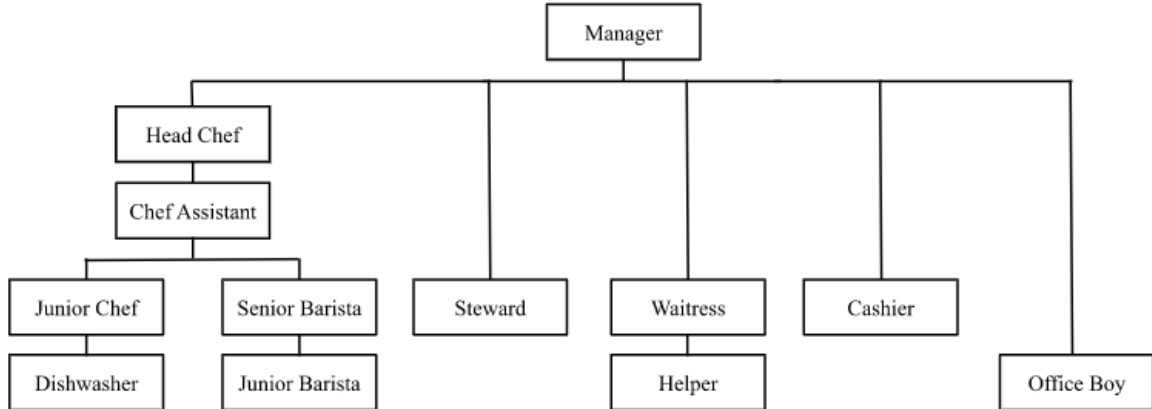
Pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan cara pengisian kuesioner dan wawancara kepada Manajer serta Staff UKM FnB di Kota Bogor selama 6 bulan sehingga sumber data penelitian adalah data primer. Jumlah responden pada penelitian sebanyak 21 orang dengan metode pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik *sampling* jenuh atau sensus, yaitu dimana semua anggota populasi diobservasi atau diteliti. Metode penelitian ini menggunakan analisis *Compensable Factor* dengan metode *Hay System* (Steinberg, 1992) yang dibagi menjadi tiga faktor diantaranya pengetahuan dan keterampilan untuk melakukan pekerjaan tersebut (*Know-how*), jenis pemikiran yang diperlukan untuk memecahkan masalah yang umum dihadapi (*problem solving*), dan tanggung jawab yang ditugaskan untuk pekerjaan (*accountability*) (Kartika et al., 2022). Selanjutnya, dilakukan perhitungan metode berhimpitan (*adhered*) berdasarkan hasil *job value* dan *job grading*. Setelah itu, dilakukan perancangan sistem kompensasi menggunakan *Metode Point System* dan Eckenrode (Fauzan et al., 2017). Pengambilan data dilakukan dengan *cross-sectional* karena peneliti mengumpulkan data pada titik waktu tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum UKM

Restoran XYZ merupakan UKM yang bergerak di bidang *food and beverage* yang menawarkan menu makanan dan minuman khas Yaman, Melayu, dan Aceh. Restoran ini dan beralamat di Jl. Tentara Pelajar No.15, Kedung Jaya, Kec. Tanah Sereal, Kota Bogor, Jawa Barat. Restoran ini mulai beroperasi pada Desember 2022 dan Visi dari restoran XYZ adalah memperkenalkan makanan khas Yaman, Melayu dan Aceh yang otentik kepada masyarakat. Untuk mewujudkan visi tersebut, restoran ini memiliki misi antara lain menyajikan makanan khas Yaman, Melayu dan Aceh yang otentik dan memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Sasaran pelanggan dari restoran ini adalah masyarakat yang berusia 20 hingga 64 tahun dengan *range* jarak sekitar 25 km dari alamat restoran. Restoran ini memiliki karyawan sebanyak 21 orang yang terdiri dari satu karyawan manajer resto, satu karyawan *head chef*, dua karyawan *chef assistant*, dua karyawan *junior chef*, satu karyawan *steward*, dua karyawan senior barista, dua karyawan *waitres*, dua karyawan *cashier*, satu karyawan junior barista, dua karyawan *dishwasher*, empat karyawan *helper*, dan satu karyawan *office boy*.

Gambar 1
Struktur Organisasi Restoran XYZ



2. Struktur Upah Awal

Data struktur upah atau gaji awal dari tiap karyawan di resto XYZ didapatkan melalui wawancara dengan manajer resto. Data gaji awal dari 21 karyawan pada restoran XYZ disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 1
Gaji Pokok Awal Karyawan di Restoran XYZ

No.	Jabatan	Jumlah Karyawan	Gaji Pokok	Total
1.	Manager	1	Rp5.000.000	Rp5.000.000
2.	Head chef	1	Rp4.000.000	Rp4.000.000
3.	Chef assistant	2	Rp2.750.000	Rp5.500.000
4.	Junior chef	2	Rp2.500.000	Rp5.000.000
5.	Steward	1	Rp2.500.000	Rp2.500.000
6.	Senior barista	2	Rp2.500.000	Rp5.000.000
7.	Waitress	2	Rp2.500.000	Rp5.000.000
8.	Cashier	2	Rp2.500.000	Rp5.000.000
9.	Junior barista	1	Rp2.000.000	Rp2.000.000
10.	Dishwasher	2	Rp2.000.000	Rp4.000.000
12.	Helper	4	Rp2.000.000	Rp8.000.000
13.	Office boy	1	Rp1.500.000	Rp1.500.000
Total		21		Rp52.500.000

Sumber: Data primer diolah, (2023)

3. Analisis Gaji terhadap UMK dan UMP

Peneliti mengambil data gaji di restoran XYZ sebelum dilakukan evaluasi menggunakan metode adhered. Data gaji karyawan, UMK Kota Bogor, dan UMP Provinsi Jawa Barat disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 2
Tabel perbandingan Gaji pokok dengan UMP dan UMK

Job Title	UMP	UMK Kota Bogor	Gaji Pokok
Manager	Rp1.986.670	Rp4.639.429	Rp5.000.000
Head Chef	Rp1.986.670	Rp4.639.429	Rp4.000.000
Chef Assistant 1	Rp1.986.670	Rp4.639.429	Rp2.750.000
Chef Assistant 2	Rp1.986.670	Rp4.639.429	Rp2.750.000
Junior Chef 1	Rp1.986.670	Rp4.639.429	Rp2.500.000
Junior Chef 2	Rp1.986.670	Rp4.639.429	Rp2.500.000
Steward	Rp1.986.670	Rp4.639.429	Rp2.500.000
Senior Baristas 1	Rp1.986.670	Rp4.639.429	Rp2.500.000
Senior Baristas 2	Rp1.986.670	Rp4.639.429	Rp2.500.000
Waitres 1	Rp1.986.670	Rp4.639.429	Rp2.500.000
Waitres 2	Rp1.986.670	Rp4.639.429	Rp2.500.000
Cashier 1	Rp1.986.670	Rp4.639.429	Rp2.500.000
Cashier 2	Rp1.986.670	Rp4.639.429	Rp2.500.000
Junior Barista	Rp1.986.670	Rp4.639.429	Rp2.000.000
Dishwasher 1	Rp1.986.670	Rp4.639.429	Rp2.000.000
Dishwaser 2	Rp1.986.670	Rp4.639.429	Rp2.000.000
Helper 1	Rp1.986.670	Rp4.639.429	Rp2.000.000
Helper 2	Rp1.986.670	Rp4.639.429	Rp2.000.000
Helper 3	Rp1.986.670	Rp4.639.429	Rp2.000.000
Helper 4	Rp1.986.670	Rp4.639.429	Rp2.000.000
Office Boy	Rp1.986.670	Rp4.639.429	Rp1.500.000

Sumber : Data diolah penulis (2023)

Berdasarkan data tersebut, hanya ada satu job title yang memperoleh gaji di atas UMK Kota Bogor, yaitu manager. Sedangkan 20 karyawan lainnya memperoleh gaji di bawah UMK Kota Bogor. Kemudian data tersebut juga

menunjukkan bahwa semua karyawan telah memperoleh gaji di atas UMP Jawa Barat kecuali satu karyawan, yaitu office boy.

4. Analisis Compensable Factors

Berdasarkan hasil analisis, terdapat sepuluh faktor kompensasi atau *compensable factor* yang dijadikan sebagai kriteria penentuan beban kerja dan besaran gaji setiap jabatan pada restoran XYZ. Faktor-faktor yang diterapkan tersebut disesuaikan dengan beberapa sumber literasi mengenai *compensable factor*, yaitu:

1. Kamus kompensasi CAAT Job Evaluation Manual, yang terdiri dari faktor pendidikan formal, pengalaman kerja, serta analisis dan pemecahan masalah.
2. Kamus BCGEU Job Evaluation Plan Factors, yang terdiri dari faktor usaha fisik, serta tanggung jawab terhadap material dan produk.
3. Kamus Government of Newfoundland and Labrador Job Evaluation System, yang terdiri dari faktor kompleksitas kerja dan *decision making*.
4. Kamus Kompetensi PT Hay Group, meliputi faktor kondisi kerja.
5. SKKNI 2009, meliputi faktor *self presentation*.
6. University of London job evaluation manual, meliputi faktor keterampilan berkomunikasi.

Tabel 3
Compensable Factors UKM Restoran XYZ

	Faktor	Faktor
<i>Know-How</i>	Pendidikan Formal	4
	Pengalaman Kerja	4
	<i>Self Presentation</i>	3
	Usaha Fisik	3
	Kondisi Kerja	4
<i>Problem Solving</i>	Kompleksitas Kerja	3
	Analisis & Pemecahan Masalah	5
	<i>Decision Making</i>	4
<i>Accountability</i>	Keterampilan Berkomunikasi	3
	Tanggung Jawab Terhadap Material & Produk	5

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa sepuluh *compensable factors* yang diterapkan oleh restoran XYZ dibagi menjadi tiga kategori, yaitu *know how*,

problem solving, dan *accountability*. Penelitian ini menggunakan metode *HAY System* yang digunakan untuk menentukan nilai jabatan (*job value*).

5. Evaluasi Jabatan

Penilaian karyawan merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan (Fitriani et al., 2020). Terdapat beberapa faktor yang dipakai dalam mengevaluasi pekerjaan pada penelitian ini diantaranya pengetahuan, pengalaman kerja, tampilan diri, usaha fisik, kondisi kerja, tanggung jawab terhadap materi dan produk, kompleksitas kerja, analisis dan pemecahan masalah, penentuan keputusan, dan keterampilan berkomunikasi. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode perangkaan dan peringkat.

Tabel 4
Job Grading (Given)

<i>Job Title/ Compensable Factor</i>	$\Sigma N \times B$ (Job Value)	Jumlah Orang	<i>Total Point</i>	<i>Given</i>		<i>Grade Given</i>
Manager	672	1	672	596	672	V
Head Chef	530	1	530	520	596	IV
Chef Assistant	466	2	932	444	520	III
Senior Barista	384	2	767	368	444	II
Steward	384	1	384			
Waitress	378	2	756	292	368	I
Junior Barista	365	1	365			
Dishwasher	365	2	730			
Cashier	361	2	722	292	368	I
Helper	360	4	1438			
Junior Chef	348	2	696			
Office Boy	292	1	292			

Sumber : data diolah penulis (2023)

Berdasarkan perhitungan *job value* menggunakan metode *given grade* diperoleh lima *grade* yang terdapat di Restaurant XYZ. *Grade* lima terdiri dari jabatan Manajer. *Grade* empat terdiri dari *Head Chef*. *Grade* tiga terdiri dari *Asisten Chef*. *Grade* dua terdiri dari *Junior Chef*, *Steward*, *Senior Baristas*, *Junior Barista*, *Waitress*, *Cashier*, *Dishwasher*, *Helper*, dan *Grade* satu terdiri dari *Office Boy*.

6. Pembenhahan Struktur gaji dengan Metode dua titik

Salary Mapping atau pemetaan gaji adalah hal yang dilakukan pada Restoran XYZ untuk menganalisis sistem kompensasi yang digunakan. Tabel X merupakan *salary mapping* aktual di dalam sistem kompensasi Restoran XYZ. Jarak antara nilai minimum dan maksimum kisaran gaji atau biasa disebut *range spread* adalah karakteristik dari suatu struktur gaji. Sedangkan *mid to mid* adalah karakteristik dari desain struktur gaji yang menunjukkan perbedaan persentase antara nilai titik tengah dari kisaran gaji yang berdekatan.

Tabel 5
Salary Mapping awal Restoran XYZ

No	Grade	Total Person	Total Salary	Min	Average	Max	Mid to Mid		Kategori
							Mid	Spread	
1	V	1	Rp5.000.000	Rp.5.000.000	Rp.5.000.000	Rp.5.000.000	25%	0%	KI
2	IV	1	Rp4.000.000	Rp4.000.000	Rp4.000.000	Rp4.000.000	45%	0%	KI
3	III	2	Rp5.500.000	Rp2.750.000	Rp2.750.000	Rp2.750.000	10%	0%	KI
4	II	9	Rp22.500.000	Rp2.500.000	Rp2.500.000	Rp2.500.000	29%	0%	KI
5	I	8	Rp15.500.000	Rp1.500.000	Rp1.937.500	Rp2.000.000		25%	I

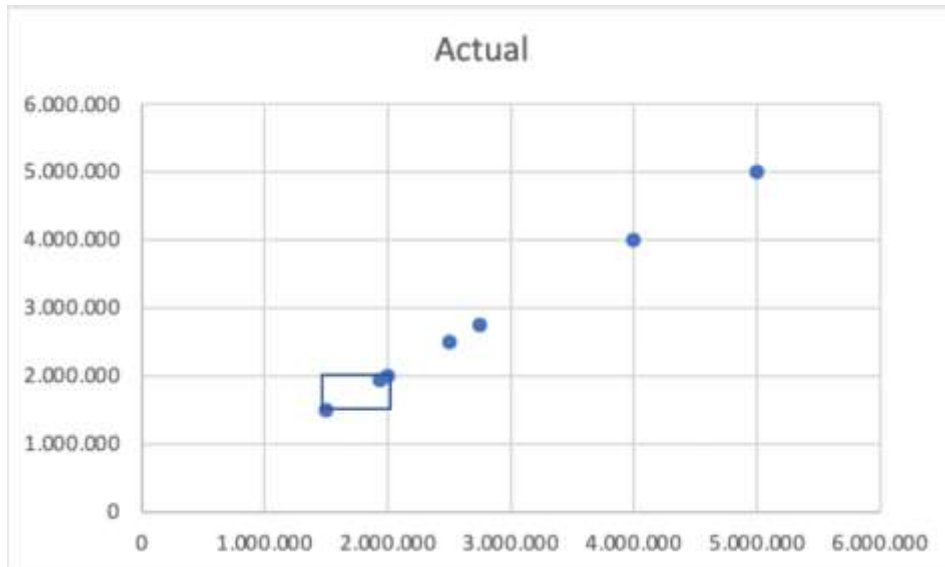
ket: I=ideal, KI= kurang ideal

sumber : Data Diolah (2023)

Pada Tabel X terlihat bahwa gaji pada Restoran XYZ belum ideal. Hal itu dikarenakan nilai *spread* belum ada yang lebih besar dengan *mid to mid*. Berikut

Pada Gambar X adalah grafik pemetaan gaji actual sebelum dibenahi menggunakan Metode 2 titik.

Gambar 2
Grafik Salary Mapping sebelum dibenahi



Pada Gambar X terlihat bahwa gaji belum memiliki struktur yang baik dan rapi. Titik-titik pada grafik menyebar tanpa membentuk suatu pola gaji yang berkesinambungan. Untuk itulah perlu dilakukan pembenahan struktur gaji menggunakan metode dua titik sehingga *range* antar gaji bisa saling berhimpit.

Untuk melakukan pembenahan struktur gaji dengan metode dua titik, terdapat beberapa langkah yang harus dilakukan, diantaranya:

1. Tentukan gaji minimum jabatan yang ada pada *grade* I. Peneliti memutuskan untuk menaikkan gaji sebesar Rp.300.000 sehingga gaji minimumnya Rp.1.800.000
2. Tentukan gaji maksimum pada *grade* 1 dengan cara mengkalikan gaji minimum pada *grade* 1 dengan spread pada *grade* 1 lalu ditambahkan gaji minimum pada *grade* 1. Hal ini berlaku juga untuk *grade-grade* selanjutnya.
3. Tentukan midpoint dengan menambahkan gaji minimum dan maksimum lalu merata-ratakannya.
4. Tentukan nilai minimum pada *grade* selanjutnya, nilai minimum harus sama dengan *grade* sebelumnya. Hal tersebut dilakukan supaya rentang antar gaji saling berhimpit.
5. Tentukan Spread dan mid to mid nya. Spread harus lebih besar dari mid-to mid supaya gaji terbilang ideal.

Berikut adalah tabel gaji yang sudah dibenahi menggunakan metode dua titik.

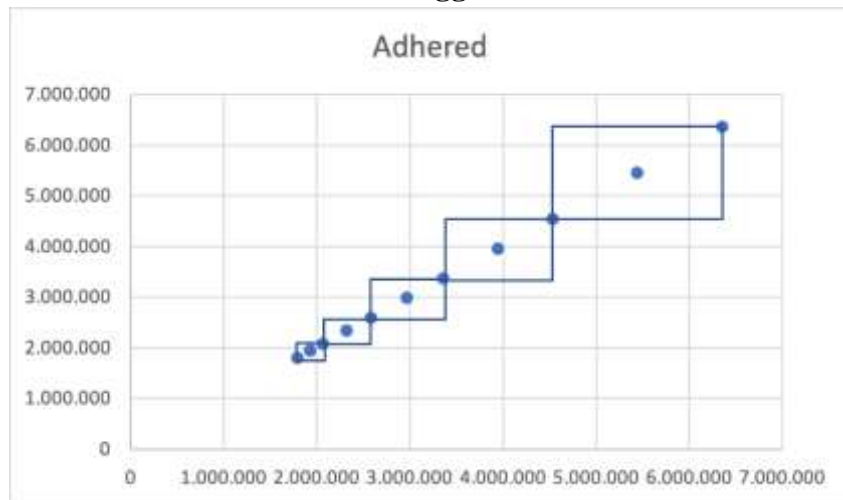
Tabel 6
Salary Mapping Adhered

No	Grade	Total Person	Total Salary	Min	Average	Max	Mid to Mid	Spread	
1	V	1	Rp6.000.000	Rp.4.451.063	Rp5.449.275	Rp6.357.488	38,87 %	40%	I
2	IV	1	Rp4.541.063	Rp3.363.750	Rp3.952.406	Rp4.541.063	32,83 %	35%	I
3	III	2	Rp6.600.000	Rp2.587.500	Rp2.975.626	Rp3.363.750	27,78 %	30%	I
4	II	9	Rp23.287.500	Rp2.070.000	Rp2.328.750	Rp2.587.500	20,35 %	25%	I
5	I	8	Rp16.290.000	Rp1.800.000	Rp1.935.500	Rp2.070.000		15%	I

ket: I=ideal, KI= kurang ideal
sumber : Data Diolah (2023)

Setelah menggunakan metode dua titik dengan *adhered* atau berhimpit, struktur gaji menjadi ideal dan sesuai. rentang gaji juga tidak ada yang mengalami penurunan. Total gaji yang harus dibayarkan setelah membenahi struktur gaji mengalami kenaikan sebesar 7,87%. Persentase tersebut cukup baik dan sesuai kondisi keuangan pada UMKM. Selanjutnya, pada Gambar X disajikan grafik pembenahan gaji setelah pembenahan menggunakan metode dua titik.

Gambar 3
Grafik setelah menggunakan Adhered



Setelah dilakukan pembenahan gaji menggunakan metode dua titik dengan skema berhimpit (*adhered*). Rentang gaji menjadi lebih jelas dan rapih. Tidak adanya rentang gaji antar golongan yang tumpang tindih (*over lapping*) sehingga memudahkan dalam proses kompensasi.

7. Pembenahan Kompensasi

Setelah dilakukan perhitungan pembenahan struktur gaji awal terhadap gaji karyawan di restoran XYZ menggunakan teknik Adhered, selanjutnya hasil gaji baru dari metode Adhered dibandingkan dengan struktur gaji awal untuk mengidentifikasi perbedaan gaji yang dibayarkan oleh perusahaan. Perbandingan dari struktur gaji awal dengan pembenahan struktur gaji model adhered dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7
Struktur gaji sebelum dan setelah pembenahan

Jabatan	Gaji Pokok Awal	Gaji Pokok Baru Metode Adhered
Grade V		
Manager	Rp5.000.000	Rp6.000.000
Grade IV		
Head Chef	Rp4.000.000	Rp4.541.063
Grade III		
Chef Assistant 1	Rp2.750.000	Rp3.300.000
Chef Assistant 2	Rp2.750.000	Rp3.300.000
Grade II		
Junior Chef 1	Rp2.500.000	Rp2.587.500
Junior Chef 2	Rp2.500.000	Rp2.587.500
Steward	Rp2.500.000	Rp2.587.500
Senior Baristas 1	Rp2.500.000	Rp2.587.500

Perancangan Gaji Pokok Baru Karyawan Restoran XYZ dengan Metode Dua Titik

Senior Baristas 2	Rp2.500.000	Rp2.587.500
Waitres 1	Rp2.500.000	Rp2.587.500
Waitres 2	Rp2.500.000	Rp2.587.500
Cashier 1	Rp2.500.000	Rp2.587.500
Cashier 2	Rp2.500.000	Rp2.587.500
Grade I		
Junior Barista	Rp2.000.000	Rp2.070.000
Dishwasher 2	Rp2.000.000	Rp2.070.000
Dishwasher 1	Rp2.000.000	Rp2.070.000
Helper 1	Rp2.000.000	Rp2.070.000
Helper 2	Rp2.000.000	Rp2.070.000
Helper 3	Rp2.000.000	Rp2.070.000
Helper 4	Rp2.000.000	Rp2.070.000
Office Boy	Rp1.500.000	Rp1.800.000
Total	Rp 52.500.000	Rp56.718.563

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan informasi dari tabel 7, terdapat perbedaan dari struktur gaji antara struktur gaji awal dengan struktur gaji yang telah dibenahi dengan metode Adhered. Terdapat selisih antara gaji pokok baru melalui metode Adhered dengan gaji pokok awal sebesar Rp4.218.563 atau terdapat kenaikan total gaji sebesar 8,04% dari gaji pokok awal dengan menggunakan metode Adhered. Oleh karena itu, metode Adhered ini dapat direkomendasikan kepada Restoran XYZ dalam mempertimbangkan pembedaan gaji bagi karyawan karena jumlah gaji baru dengan metode Adhered masih masuk dalam kemampuan atau budget dari sistem penggajian di Restoran XYZ.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut. Faktor yang menjadi penentu dalam menentukan gaji karyawan pada UKM restoran XYZ adalah pendidikan formal, pengalaman kerja, *self presentation*, usaha fisik, kondisi kerja, tanggung jawab terhadap material dan produk, kompleksitas kerja, analisis dan pemecahan masalah, *decision making*, dan keterampilan berkomunikasi. Terdapat lima *job grade* yang ada di UKM Restoran XYZ. Kelima *job grade* tersebut diperoleh dari perhitungan *job value* menggunakan metode *given grade*. *Grade* lima terdiri dari jabatan Manajer. *Grade* empat terdiri dari *Head Chef*. *Grade* tiga terdiri dari Asisten *Chef*. *Grade* dua terdiri dari *Junior Chef*, *Steward*, *Senior Baristas*, *Junior Barista*, *Waitress*, *Cashier*, *Dishwasher*, *Helper*, dan *Grade* satu terdiri dari *Office Boy*. Berdasarkan *salary mapping* yang dilakukan dengan menggunakan metode dua titik dengan skema adhered, terdapat kenaikan total gaji yang baru sebesar Rp4.218.563 atau

Lindawati Kartika, Andra Tania Putri, Intan Faiza Siddiqah, Rafli Ahmad Fauzan, Rangga Arief Prayoga, Safira Aprilia Safitri

8,04% dari *existing salary*. Total kenaikan gaji tersebut merupakan pemetaan gaji yang ideal untuk diterapkan oleh UKM Restoran XYZ.

BLIBLIOGRAFI

- Fauzan, R., Indrasary, Y., & Muthia, N. (2017). Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Beasiswa Bidik Misi di POLIBAN dengan Metode SAW Berbasis Web. *Jurnal Online Informatika*, 2(2), 79–83.
- Fitriani, I. D., Zulkarnaen, W., Sadarman, B., & Yuningsih, N. (2020). Evaluasi Kinerja Distribusi Logistik KPU Jawa Barat Sebagai Parameter Sukses Pilkada Serentak 2018. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 244–264.
- Haditya, R. A., Al Musadieg, M., & Nurtjahjono, G. E. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah (Pd) Bank Perkreditan Rakyat (Bpr) Bank Daerah Lamongan)*. Brawijaya University.
- Haeruddin, M. I. M. (2017). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan Organisational Citizenship Behaviour (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 11–21.
- Hapsari, P. P., Hakim, A., & Noor, I. (2014). Pengaruh pertumbuhan usaha kecil menengah (UKM) terhadap pertumbuhan ekonomi daerah (studi di pemerintah kota batu). *Wacana Journal of Social and Humanity Studies*, 17(2), 88–96.
- Hartanti, T. (2020). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam*. IAIN Metro.
- Kadarisman, M. (2012). Pengertian dan filosofi manajemen kompensasi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1–53.
- Kartika, L., Mutiara, S., Kinasih, I. B., & Novitasari, A. (2022). ANALISIS COMPENSABLE FACTORS DAN PERBANDINGAN TERHADAP KEBIJAKAN UPAH MINIMUM PADA SISTEM KOMPENSASI KARYAWAN USAHA KECIL MENENGAH. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 9(1), 92–110.
- Marliani, M. D., Parengkuan, T., & Lengkong, V. P. K. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(4).
- Muljani, N. (2002). Kompensasi sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(2), 108–122.
- Nababan, I. Y. N. (2020). Pengembangan Desain Sistem Kompensasi: Kasus Pada PT

Lingkar Aneka Konstruksi Indonesia. *Accounting and Business Information Systems Journal*, 8(4).

Pristiwati, A. A. (2022). *Analisis Pengukuran Kinerja Usaha Kecil Menengah dengan Metode Balanced Scorecard (Studi Kasus UKM CV. Mithlabs)*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.

Salsabilla, A. D., Zahra, A., Islami, F. B., Dewi, L. N. K., Wangi, S. N. A. P., & Kartika, L. (2023). ANALISIS SISTEM KOMPENSASI CAFE ABC DENGAN METODE ADHERED DAN OVERLAPPING. *Jurnal Pijar*, 1(3), 742–753.

Steinberg, R. J. (1992). Gendered instructions: Cultural lag and gender bias in the Hay system of job evaluation. *Work and Occupations*, 19(4), 387–423.

Wartono, P. G. (2019). *Peran Pendidikan dan Kompensasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada BTM Bina Masyarakat Utama, Bandar Lampung)*. UIN Raden Intan Lampung.

Copyright Holder:

Lindawati Kartika, Andra Tania Putri, Intan Faiza Siddiqah, Rafli Ahmad Fauzan,
Rangga Arief Prayoga, Safira Aprilia Safitri (2023)

First publication right:

[Syntax Idea](#)

This article is licensed under:

