

## ANALISIS DAN PERBAIKAN SISTEM KOMPENSASI PADA KAFE ABC DENGAN SISTEM JOB POINT

**Silviana Anggraini<sup>1</sup>, Septia Elfriantika<sup>2</sup>, Ressy Tri Wulandari<sup>3</sup>, Arlan Nugraha<sup>4</sup>,  
Dwi Nugraha<sup>5</sup>**

*<sup>1,2,3,4,5</sup>Program Studi Manajemen Institut Pertanian Bogor*

[silvianaanggraini@apps.ipb.ac.id](mailto:silvianaanggraini@apps.ipb.ac.id), [1509septia@apps.ipb.ac.id](mailto:1509septia@apps.ipb.ac.id), [ressytriwulandari@apps.ipb.ac.id](mailto:ressytriwulandari@apps.ipb.ac.id),  
[arlannugrahaarlan@apps.ipb.ac.id](mailto:arlannugrahaarlan@apps.ipb.ac.id), [dwingrhaadwi@apps.ipb.ac.id](mailto:dwingrhaadwi@apps.ipb.ac.id)

### **Abstract**

*Compensation is a factor that influences why and how people work in an organization. The research object of this group is Cafe ABC. ABC Café is a small and medium sized business engaged in the culinary field located in Pati Regency, Central Java. This UKM has 26 employees with 15 job titles including Restaurant Manager, R&D Manager, HR Manager, Head Kitchen, Head Service, Head Bar, Senior Chef, Junior Chef, Junior Barista, Purchasing Staff, Waitress, Social Media Admin, Cashier, Office Boy, Dishwasher. The research was conducted to analyze and educate the system for determining compensation for employees at the ABC Cafe in accordance with the Pati District Minimum Wage. The method for analyzing the compensation system is on the basis of job values and job grading through salary mapping analysis which consists of two methods, namely overlapping and adhered. Based on the results of the research, the Adhered method is the right method for the compensation system for ABC Café employees.*

**Keywords:** Adhered Method, Compensation, Overlapping Method, Salary Mapping, UKM


### **Abstrak**

Kompensasi merupakan faktor yang berpengaruh tentang mengapa dan bagaimana orang-orang bekerja pada pada suatu organisasi. Objek Penelitian dari kelompok ini adalah Kafe ABC. Kafe ABC merupakan usaha kecil menengah yang bergerak di bidang kuliner yang terletak di Kabupaten Pati, Jawa Tengah. UKM ini memiliki 26 karyawan dengan 15 job title meliputi Manajer Resto, Manajer R&D, Manajer HR, Head Kitchen, Head Service, Head Bar, Senior Chef, Junior Chef, Junior Barista, Staff Purchasing, Waitress, Admin Media Sosial, Kasir, Office Boy, Dishwasher. Penelitian dilakukan untuk menganalisis dan mengedukasi sistem penentuan pemberian kompensasi kepada karyawan di Kafe ABC sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Pati. Metode untuk menganalisis sistem kompensasi yakni dengan basis job value dan job grading melalui analisis salary mapping yang terdiri dari dua metode, yaitu overlapping dan adhered. Berdasarkan hasil dari penelitian metode Adhered merupakan metode yang tepat untuk sistem pemberian kompensasi kepada karyawan Kafe ABC.

**Kata kunci:** Kompensasi, Metode Adhered, Metode Overlapping, Salary Mapping, UKM

## **PENDAHULUAN**

Lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dalam persaingan memberi dampak kepada usaha kecil menengah. Pada era sekarang banyak UKM yang meningkatkan dan mengidentifikasi skema kompensasi untuk kinerja karyawan UKM. Sehingga menyebabkan terjadinya sebuah transformasi paradigma dari organisasi tradisional menjadi organisasi yang modern. Keadaan seperti ini sebaiknya dipersiapkan secara seimbang. Persiapan terpenting



pada aspek sumber daya manusia yang memiliki kualitas dengan syarat yang sesuai dengan yang diinginkan UKM. Sumber daya manusia menjadi salah satu sumber daya yang ada pada UKM selain *material* dan *machine*.

Manajemen sumber daya manusia merupakan pemberian balas jasa, penilaian, pengembangan, dan pendayagunaan, menurut Simamora (2006:4). Sedangkan manajemen sumber daya manusia dalam posisi manajemen meliputi aspek “orang” seperti penilaian, penyaringan, perekrutan, pelatihan, dan pengambilan, menurut Dessler (2010:5).

Selain aspek program pelatihan, pemberian kompensasi kepada karyawan perlu diperhatikan. Kompensasi merupakan faktor yang berpengaruh tentang mengapa dan bagaimana orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan organisasi lainnya. Sehingga kompensasi merupakan imbal hasil atas pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikannya, menurut Mathis dan Jackson (2009:419).


Kompensasi finansial dipecah menjadi dua aspek yaitu, kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung seperti komisi atau bonus, gaji, dan pembayaran upah. Sedangkan kompensasi tidak langsung misalnya asuransi. Kompensasi non finansial merupakan kompensasi yang dapat berpengaruh pada motivasi dan produktivitas kerja seorang karyawan atas pujian yang diberikan.

Objek Penelitian ini adalah Kafe ABC. Kafe ABC terletak di Pati, Jawa Tengah yang bergerak di bidang kuliner. UKM ini memiliki 26 karyawan dengan 15 job *title* meliputi Manajer Resto, Manajer R&D, Manajer HR, *Head Kitchen*, *Head Service*, *Head Bar*, *Senior Chef*, *Junior Chef*, *Junior Barista*, *Staff Purchasing*, *Waitress*, Admin Media Sosial, Kasir, *Office Boy*, *Dishwasher*. Penelitian ini melibatkan hasil wawancara kepada pemilik dan karyawan di Kafe ABC sebagai data untuk mengelola dan menganalisis sistem kompensasi Kafe ABC dengan basis *job value* dan *job grading* melalui analisis *salary mapping* yang terdiri dari dua metode, yaitu *overlapping* dan *adhered*. Penelitian dilakukan untuk menganalisis dan mengedukasi sistem penentuan pemberian kompensasi kepada karyawan di Kafe ABC sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Pati.

## LANDASAN TEORI

### Kompensasi

Menurut Mujanah (2019), kompensasi diartikan sebagai segala pendapatan baik berbentuk uang, barang langsung ataupun barang tidak langsung. Pendapatan tersebut



diberikan kepada karyawan sebagai bentuk imbalan atas jasa yang telah dilakukan untuk kemajuan perusahaan. Kompensasi terbagi menjadi finansial dan non finansial. Finansial berupa uang atau segala sesuatu yang dapat diukur dengan uang sedangkan non finansial berupa penghargaan, jabatan, kondisi kerja, dan lain lain.

### **Sistem Kompensasi**

Sistem kompensasi adalah sebuah prosedur atau proses yang merupakan dari rangkaian bisnis atau operasional yang bertujuan untuk memberikan dampak pada seluruh transaksi pemberian dan pembayaran jasa oleh manajer HR khususnya yang mengatur kompensasi dan remunerasi dapat terselenggara dengan baik (Mulyadi, 2016). Sistem kompensasi dapat membantu perusahaan dalam mengatur pengelolaan penggajian dan remunerasi karyawan secara lebih terstruktur dan berkeadilan.

### ***Compensable Factor***

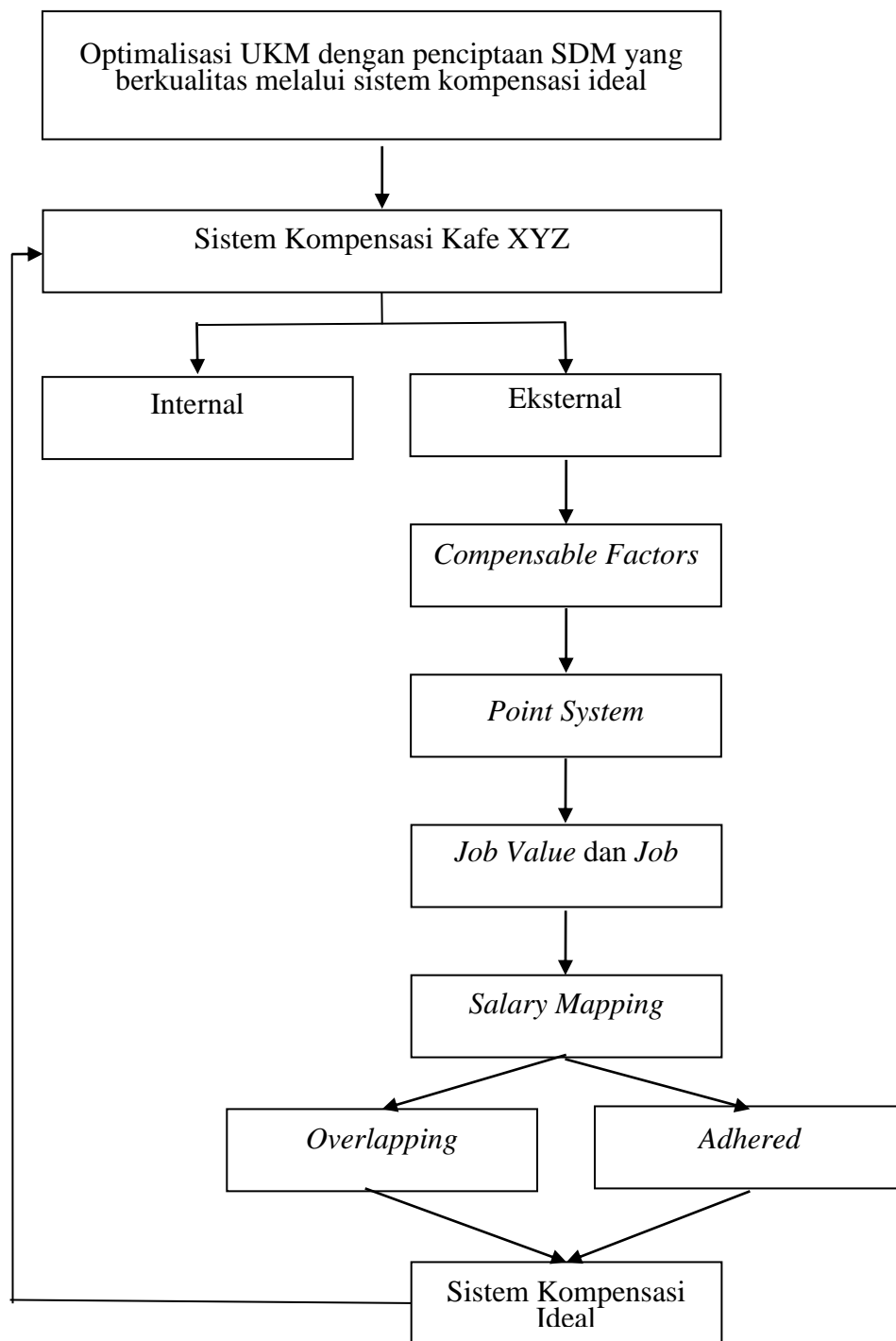
*Compensable factor* adalah kriteria penilaian kinerja yang berfungsi untuk menciptakan sistem remunerasi yang adil, setara, dan realistis (Ismail et al., 2022). Nantinya, organisasi akan mempertimbangkan dan menggunakan variabel-variabel tersebut dalam membuat keputusan yang berkaitan dengan *job* dan juga kompensasi karyawan.

### ***Salary Mapping***

Salary mapping adalah menghubungkan kategori klasifikasi gaji hingga jenis posisi pekerjaan (Cook, 2016). Hal ini dilakukan agar HR dapat memilih peringkat gaji yang sesuai setelah jenis posisi pekerjaan yang dipilih, memastikan bahwa hanya peringkat gaji yang tepat yang dapat ditetapkan ke jenis posisi pekerjaan yang tepat untuk uraian posisi.

## **METODE PENELITIAN**

Kerangka pemikiran diawali dari optimalisasi UKM dengan penciptaan SDM berkualitas melalui sistem kompensasi ideal, karena UKM sebagai salah satu pendorong perekonomian Indonesia (Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, 2022) hingga output yang dihasilkan berupa sistem kompensasi ideal yang direkomendasikan kepada Kafe ABC.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Penelitian dilakukan pada UKM di Pati, Jawa Tengah, yaitu Kafe ABC. Waktu penelitian sejak awal Februari 2023 hingga akhir Maret 2023. Penelitian ini merupakan penelitian

kuantitatif dan kualitatif dengan mendeskripsikan sistem kompensasi yang dijalankan di Kafe ABC. Penelitian menggunakan jenis data kuantitatif dan kualitatif. Sementara sumber data yang digunakan terdiri dari :

1. Data langsung merupakan data primer (Sugiyono, 2019). Data primer diperoleh melalui wawancara secara daring dan melalui media sosial dengan pemilik serta karyawan Kafe ABC.
2. Data tidak langsung merupakan data sekunder (Sugiyono, 2019). Data sekunder diperoleh melalui berbagai literatur (skripsi, artikel, jurnal) dan sumber data resmi milik instansi pemerintah.

Penulis menggunakan *compensable factors* untuk menganalisis sistem kompensasi di Kafe ABC pada penelitian ini. Sementara pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan *Hay Method*. Penyusunan sistem kompensasi ini memakai basis *job value* dan *job grading* melalui analisis *salary mapping* yang terdiri dari dua metode, yaitu *overlapping* dan *adhered*. Data diolah menggunakan bantuan *software google spreadsheet* dan *microsoft excel* dengan tujuan mempermudah pembuatan grafik dan perhitungan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Kafe ABC

Kafe ABC merupakan UKM yang bergerak di bidang kuliner. Kafe ABC merupakan *coffee shop* yang berada di Pati, Jawa Tengah. Kafe ABC ini didirikan pada Desember 2019. Pada awal berdiri, Kafe ABC hanya menyewa sebuah ruko kecil. Namun, karena di area tersebut dinilai kurang strategis, pada Februari 2021 Kafe ABC pindah ke daerah jajaran kafe. Manajemen kafe pada awalnya dikelola oleh pihak keluarga, kemudian usaha berkembang dan manajemen kafe akhirnya dipercayakan kepada karyawan. Visi dari Kafe ABC ini adalah menjadi Kafe terfavorit di Kabupaten Pati dengan menawarkan menu makanan dan minuman yang terjangkau. Kafe ABC juga memiliki *event* khusus dan *live music*, serta menyediakan paket khusus.

### Analisis Karakteristik Karyawan

Pada penelitian ini menggunakan 2 responden, yaitu pemilik dan manajer resto dari Kafe ABC di Pati, Jawa Tengah. Berikut merupakan informasi mengenai karakteristik karyawan dari Kafe ABC di Pati, Jawa Tengah menurut hasil wawancara dengan kedua responden tersebut.

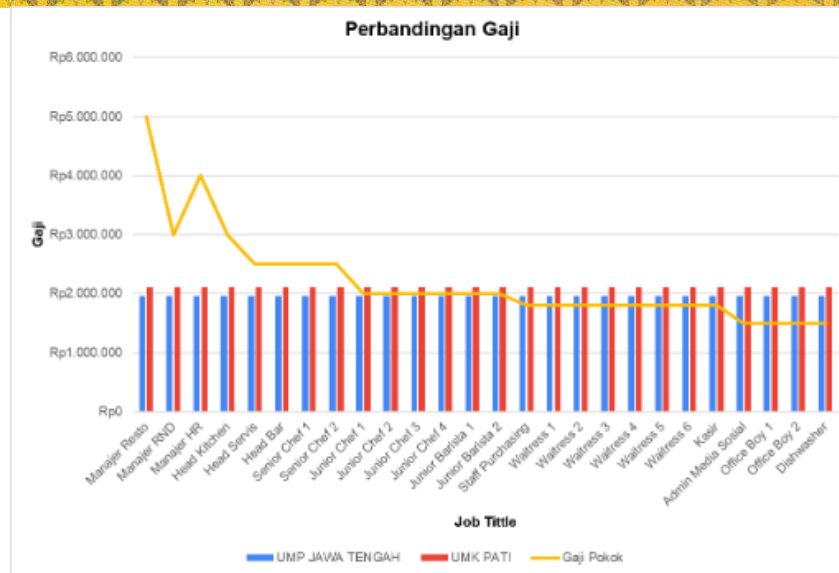
Tabel 1 Karakteristik Karyawan

Responden	Pendidikan			
	SMP	SMA/SMK	D3	S1
Manajer Resto				1
Manajer R&D				1
Manajer HR			1	
Head Kitchen		1		
Head Servis		1		
Head Bar		1		
Senior Chef		2		
Junior Chef		4		
Junior Barista	1	1		
Staff Purchasing		1		
Waitress		6		
Kasir		1		
Admin Media Sosial		1		
Office Boy		2		
Dishwasher		1		
<b>Subtotal</b>	<b>1</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>Total</b>		<b>26</b>		

Berdasarkan informasi dari Tabel 1 tingkat pendidikan bukanlah kriteria utama yang digunakan oleh Kafe ABC dalam merekrut karyawan. Hal ini terbukti bahwa sebagian besar karyawan dari Kafe ABC adalah lulusan SMA/SMK, sedangkan karyawan dengan lulusan perguruan tinggi hanya diduduki oleh jabatan tertentu.

### Analisis UMK dan UMP terhadap Gaji Pokok

Analisis Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten (UMK) terhadap gaji pokok bertujuan untuk membandingkan posisi gaji Kafe ABC dibandingkan dengan faktor eksternal. Setelah diperoleh data mengenai gaji pokok pada Kafe ABC, selanjutnya dapat dilakukan perbandingan dari masing-masing jabatan dengan UMK Pati dan UMP Jawa Tengah. Hasil dari analisis perbandingan antara gaji pokok, UMK dan UMP dapat dilihat pada gambar berikut.



**Gambar 2. Perbandingan Gaji terhadap UMP dan UMK**

Berdasarkan perbandingan tersebut, terdapat enam *job title* yang underpaid jika dibandingkan dengan UMP Jawa Tengah. Selain itu, terdapat pula delapan *job title* yang *underpaid* jika dibandingkan dengan UMK Pati.

### Penetapan *Compensable Factors* pada Kafe ABC

Penelitian ini menggunakan 10 *compensable factors* sebagai kerangka dalam memetakan beban kerja pada jabatan-jabatan yang ada di Kafe ABC. Pemilihan *compensable factors* tersebut menggunakan *Hay Method* yang terdiri dari *Know-How*, *Problem Solving*, dan *Accountability*. *Compensable factors* tersebut yang diperoleh dari beberapa kamus kompetensi, yaitu:

1. Job Evaluation Manual (2007) : Pengalaman Kerja, Pendidikan, Komunikasi, dan Analisis dan Pemecahan Masalah.
2. Kamus Kompetensi PT Hay Group : Orientasi Pelayanan Pelanggan.
3. Chicago State University (2023) : Kreativitas.
4. Kamus Kompetensi Spencer : Keahlian Teknikal dan Perhatian terhadap Kejelasan Tugas Kualitas dan Ketelitian Kerja (*Concern for Order, CO*).
5. NHS Job Evaluation Handbook : Tanggung Jawab atas Sumber Daya Keuangan dan Fisik dan Tanggung Jawab Kebijakan dan Pengembangan Layanan.

Pada setiap *compensable factors* yang digunakan terdapat perbedaan jumlah level atau tingkatan. Perbedaan tersebut disebabkan karena adanya kebutuhan terhadap faktor yang berbeda pada setiap jabatan. Kemudian seluruh *compensable factors* tersebut diurutkan

berdasarkan tingkat kepentingan oleh pakar dari Kafe ABC. Urutan tingkat kepentingan *compensable factors* berdasarkan pakar Kafe ABC dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2 Urutan Tingkat Kepentingan *Compensable Factors***

Faktor	Prioritas
Pengalaman Kerja	1
Pendidikan	10
Komunikasi	4
Orientasi Pelayanan Pelanggan	3
Kreativitas	8
Analisis dan pemecahan masalah	9
Keahlian Teknikal	2
Tanggung Jawab atas Sumber Daya Keuangan dan Fisik	7
Perhatian terhadap kejelasan tugas, kualitas, dan ketelitian kerja	6
Tanggung jawab kebijakan dan pengembangan layanan	5

Berdasarkan Tabel 2 prioritas utama yang dipilih oleh Kafe ABC dalam merekrut karyawan dan penetapan gaji adalah sub faktor pengalaman kerja. Sedangkan prioritas terendah yaitu pendidikan.

### **Penyusunan *Job Value* dan *Job Grading***

Penyusunan *job value* dimulai dengan melakukan pembobotan pada 10 *compensable factors* yang telah ditetapkan dengan menggunakan metode *Pairwise Comparison*. Metode tersebut digunakan untuk membandingkan antara 10 *compensable factors* dengan memberikan rentang skala : (1) sama penting; (3) sedikit penting; (5) lebih penting; (7) sangat lebih penting; (9). Skala tersebut digunakan untuk menentukan bobot oleh pakar pada Kafe ABC.

Tahap selanjutnya dalam menentukan *job value* yaitu penentuan nilai untuk setiap *compensable factors*. Pada tahap ini pakar Kafe ABC dapat memberikan nilai pada setiap *compensable factors* untuk menentukan tingkat kepentingan faktor tersebut pada setiap jabatan. Nilai tersebut selanjutnya digunakan untuk memperoleh nilai *job value*. Nilai *job value* diperoleh dengan mengalikan bobot *compensable factors* dengan nilai *compensable factors*. Berdasarkan langkah tersebut, maka diperoleh nilai *job value* sebagai berikut:

Tabel 3 Perhitungan Job Value

<i>Compensable Factor</i>	<i>Job Value (<math>\Sigma N \times B</math>)</i>
Manajer Resto	1055
Manajer R&D	992
Manajer HR	936
Head Kitchen	712
Head Servis	712
Head Bar	712
Senior Chef	590
Junior Chef	508
Junior Barista	506
Staff Purchasing	490
Waitress	456
Kasir	343
Admin Media Sosial	368
Office Boy	318
Dishwasher	265

Setelah memperoleh nilai job value pada masing-masing jabatan, langkah berikutnya adalah dengan mengurutkan nilai job value pada masing-masing jabatan dari tertinggi ke terendah agar dapat melakukan job grading. Dalam penyusunan job grading dapat dilakukan dengan menggunakan metode Given Grade ataupun Min Max. Hasil perhitungan job grading menggunakan metode Given Grade dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4 Penentuan Job Grading

<i>Compensable factor</i>	<i><math>\Sigma N \times B</math> (Job Value)</i>	<i>Given</i>		<i>Grade Given</i>
Manajer Resto	1055	897	1055	V
Manajer R&D	992	739	897	IV
Manajer HR	936			
Head Kitchen	712	581	739	III

Head Servis	712			
Head Bar	712			
Senior Chef	590			
Junior Chef	508			
Junior Barista	506	423	581	II
Staff Purchasing	490			
Waitress	456			
Admin Media Sosial	368	265	423	I
Kasir	343			
Office Boy	318			
Dishwasher	265			

Berdasarkan hasil perhitungan *job grading* dengan menggunakan metode *Given Grade*, Kafe ABC memiliki 5 *grade* dengan *grade* tertinggi diduduki oleh Manajer Resto dengan nilai 1055. *Grade* terendah diduduki oleh Dishwasher dengan nilai 265.

**Salary Mapping Awal Kafe ABC**

Analisis sistem kompensasi pada kafe ABC dilakukan dengan analisis pemetaan gaji (*salary mapping*) yang dapat dilihat pada tabel 3. Mengacu pada data di tabel 3, gaji yang diberikan oleh UKM ABC pada grade I sebesar Rp1.500.000, grade II sebesar Rp1.500.000 hingga Rp2.000.000, grade III sebesar Rp2.500.000, grade IV sebesar Rp2.500.000 hingga Rp4.000.000, dan grade V sebesar Rp5.000.000. Hasil perhitungan *salary mapping* diperoleh nilai *spread* dan *mid to mid* pada setiap *grade* seperti pada Tabel 5.

**Tabel 5 Salary Mapping awal Kafe ABC**

No.	Grade	Total Persons	Total Salary	Actual			Actual	
				Min	Average	Max	Mid to Mid	Spread
1	V	1	Rp5.000.000	Rp5.000.000	Rp5.000.000	Rp5.000.000	66.67%	0.0%
2	IV	5	Rp15.000.000	Rp2.500.000	Rp3.000.000	Rp4.000.000	20.00%	60.00%
3	III	2	Rp5.000.000	Rp2.500.000	Rp2.500.000	Rp2.500.000	34.41%	0.00%
4	II	15	Rp27.900.000	Rp1.500.000	Rp1.860.000	Rp2.000.000	24.00%	33.33%
5	I	3	Rp4.500.000	Rp1.500.000	Rp1.500.000	Rp1.500.000		0.00%

Oleh karena itu, penulis akan melakukan pembenahan gaji dengan menggunakan dua metode, yaitu metode *adhered* dan *overlapping*.

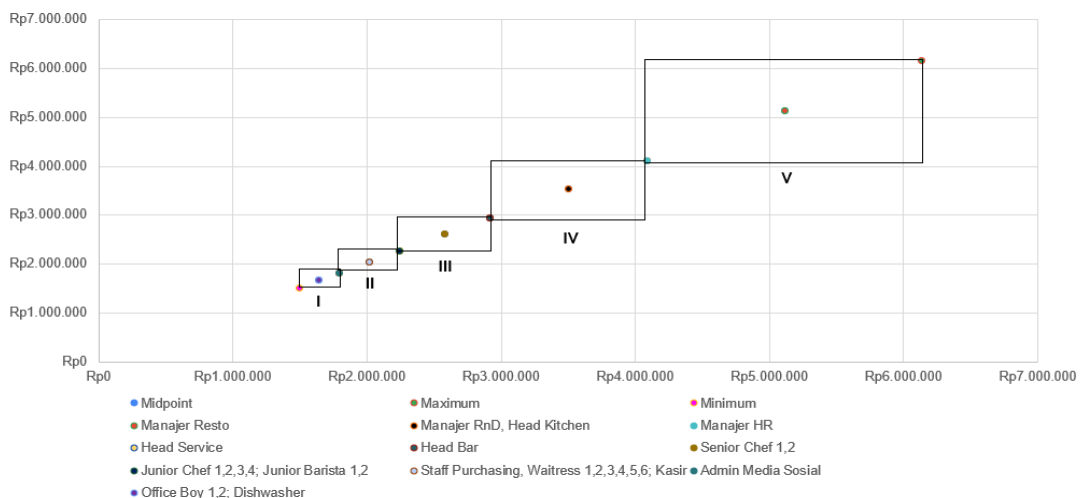
**Salary Mapping Kafe ABC dengan Metode Adhered**

Pembenahan gaji dengan menggunakan menggunakan metode *adhered* diperoleh gaji minimum baru sebesar Rp1.500.000. Dengan menggunakan metode *adhered*, nilai *spread* yang digunakan sebesar 10% pada *grade* terendah dan mengalami peningkatan pada *grade* berikutnya. Selain itu nilai *mid to mid* pada perhitungan tersebut lebih kecil daripada nilai *spread*. Hal tersebut menunjukkan bahwa sistem kompensasi pada Kafe ABC dengan menggunakan metode *adhered* telah ideal. Secara lebih rinci, perhitungan gaji menggunakan Metode Adhered pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 6 Salary Mapping dengan Metode Adhered**

Grade	Total Persons	Total Salary	New Salary Structure			Increase & Spread	
			Min	Midpoint	Maximum	Mid to Mid	Spread
V	1	Rp5.118.750	Rp4.095.000	Rp5.118.750	Rp6.142.500	45,83%	50%
IV	5	Rp16.965.000	Rp2.925.000	Rp3.510.000	Rp4.095.000	35,65%	40%
III	2	Rp5.175.000	Rp2.250.000	Rp2.587.500	Rp2.925.000	27,78%	30%
II	15	Rp31.500.000	Rp1.800.000	Rp2.025.000	Rp2.250.000	22,73%	25%
I	3	Rp4.950.000	Rp1.500.000	Rp1.650.000	Rp1.800.000		20%
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>Rp63.708.750</b>					

Berikut merupakan grafik hasil pembenahan gaji dengan menggunakan metode *adhered*.



**Gambar 3. Grafik Salary Mapping dengan Metode Adhered**



**Salary Mapping Kafe ABC dengan Metode Overlapping**

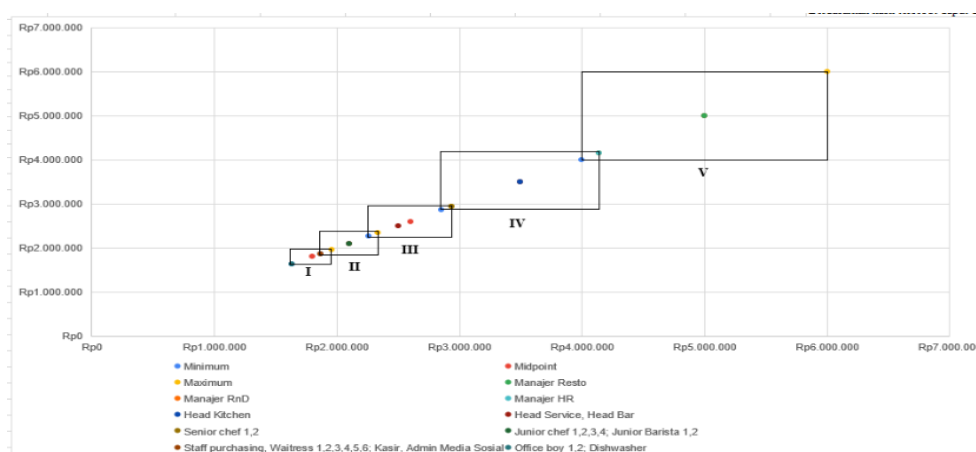
Berikut merupakan perancangan sistem kompensasi yang ideal pada Kafe ABC dengan menggunakan metode *overlapping*.

**Tabel 7 Salary Mapping dengan Metode Overlapping**

Grade	Total Persons	Total Salary	New Salary Structure			Increase & Spread	
			Min	Midpoint	Maximum	Mid to Mid	Spread
V	1	Rp5.000.000	Rp4.000.000	Rp5.000.000	Rp6.000.000	42,86%	50%
IV	5	Rp16.857.143	Rp2.857.143	Rp3.500.000	Rp4.142.857	34,62%	45%
III	2	Rp5.200.000	Rp2.260.870	Rp2.600.000	Rp2.939.130	23,81%	30%
II	14	Rp29.400.000	Rp1.866.667	Rp2.100.000	Rp2.333.333	16,67%	25%
I	4	Rp4.909.091	Rp1.636.364	Rp1.800.000	Rp1.963.636		20%
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>Rp61.366.234</b>					

Pada Tabel 7, menunjukkan bahwa setelah dilakukan pembenahan gaji menggunakan metode *overlapping*, nilai *mid to mid* di setiap *grade* selalu lebih kecil dari nilai *spread*. Selain itu, nilai *spread* setelah pembenahan yaitu sebesar 20% pada *grade* terendah dan pada *grade* selanjutnya nilai *spread* terus mengalami perbertambahan. Perhitungan pembenahan gaji menggunakan metode *overlapping* dilakukan dengan menentukan nilai *mid point* senilai Rp1.800.000. Nilai *mid point* tersebut diisi sesuai dengan kebijakan dan kemampuan dari Kafe ABC.

Berikut merupakan grafik hasil pembenahan gaji dengan menggunakan metode *overlapping*.



**Gambar 4. Grafik Salary Mapping dengan Metode Overlapping**

Berdasarkan gambar 4, pembenahan sistem kompensasi menggunakan metode *overlapping* pada Kafe ABC telah menetapkan penggajian sesuai dengan batasan yang telah ditetapkan. Nilai maksimum pada *grade 1* lebih besar dari nilai minimum *grade 2*, begitu pula pada *grade-grade* berikutnya. Pada gambar tersebut juga menunjukkan bahwa antara satu *grade* dengan *grade* yang lain telah mengalami tumpang tindih (*overlapping*). Sejumlah Rp61.366.234 total biaya rata-rata yang dikeluarkan oleh Kafe ABC metode *overlapping*. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan metode *overlapping*, total rata-rata gaji lebih kecil dari metode *adhered*.

Selisih biaya rata-rata antara metode *adhered* dengan *overlapping* yakni sejumlah Rp2.342.516. Oleh karena itu, Kafe ABC dapat lebih memilih menggunakan sistem penggajian dengan menggunakan metode *overlapping* karena lebih sesuai dengan kebijakan dan kemampuan dari Kafe ABC.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengolahan data penelitian terkait sistem kompensasi pada Kafe ABC, sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kafe ABC memiliki 26 karyawan dengan latar belakang pendidikan terendah SMP dan tertinggi S1. Tetapi berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik kafe pendidikan tidak menjadi kriteria utama dalam merekrut karyawan Kafe ABC.
2. Dalam mengelola sistem kompensasi Kafe ABC peneliti menggunakan 10 *compensable factor* yakni pengalaman kerja, pendidikan, komunikasi, analisis dan pemecahan masalah, orientasi pelayanan pelanggan, kreativitas, keahlian teknis, perhatian terhadap kejelasan tugas kualitas dan ketelitian kerja, tanggung jawab atas sumber daya dan fisik, tanggung jawab ke bukan dan pengembangan layanan untuk menjadi bahan penentuan pemberian gaji karyawan.
3. Dari hasil perhitungan menggunakan *job value* dan *job grading* Kafe ABC memiliki 5 grade dengan grade tertinggi diduduki oleh Manajer resto dan grade terendah diduduki oleh Dishwasher.
4. Dari hasil perbandingan gaji karyawan Kafe ABC dengan UMK Jawa Tengah diketahui bahwa 69,2 % gaji pokok karyawan Kafe ABC berada dibawah standar UMK Jawa Tengah.

5. Rancangan sistem kompensasi yang ideal untuk diterapkan pada Kafe ABC yaitu menggunakan metode *overlapping* karena dengan metode ini pembenahan gaji sesuai dengan budget pemilik Kafe ABC.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Cook, A. 2016. *Mapping of Current Staff to new salary grid* (No. CERN-HR-Note-2016-038).
- Dessler, G. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks, Jakarta.
- Ismail, S., Arshad, A. S., Abd Rahman, N. H., dan Shafie, N. I. 2022. Job Price Compensable Factors and Parameters: The Framework of the Job Evaluation System. *Sustainable Business and Society in Emerging Economies*, 4(4), 715-726.
- Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia. 2022. Perkembangan UMKM sebagai *Critical Engine* Perekonomian Nasional Terus Mendapatkan Dukungan Pemerintah.
- Kristiawan, H. O., Frisky, I. P., Nugroho, I. M. A., Azzahra, F., dan Zahra, A. L. 2021. Analisis Sistem Kompensasi UKM XYZ dengan Metode Adhered dan Overlapping. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(12), 2303-2316.
- Mathis, Robert L. dan Jackson John H. 2000. *Human Resource Management*. Thomson Learning: South-Western College Publishing.
- Mujanah, S. 2019. *Manajemen kompensasi*. Surabaya: PMN.
- Simamora Henry, 2006, “Manajemen Sumber Daya Manusia” STIE, YKKPN Yogyakarta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., dan Utami, H. N. 2013. Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).