



Evaluasi Sistem Kompensasi pada Restoran XYZ dengan Metode Nilai Jabatan di Kota Bogor

Aurora Hega Ramadhanty¹, Defi Okta Bahari², Dwi Muharni Ardenis³,
Sandi Surya Febrian⁴, Inez Yocindra⁵, Lindawati Kartika⁶

^{1,2,3,4,5,6} Institut Pertanian Bogor

Received: 26 Juni 2023

Revised: 1 Juli 2023

Accepted: 7 Juli 2023

Abstract

Restoran XYZ merupakan salah satu restoran keluarga yang berlokasi di Kota Bogor. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis penerapan sistem kompensasi, mengidentifikasi faktor-faktor kompensasi yang menjadi dasar penentuan gaji, serta menganalisis rancangan sistem kompensasi ideal yang efektif dan efisien untuk diterapkan pada Restoran XYZ. Data primer yang digunakan berupa survei gaji karyawan melalui wawancara, sedangkan data sekunder yang digunakan adalah gambaran umum Restoran XYZ serta data lainnya yang diperoleh dari laporan dan artikel ilmiah yang relevan dengan penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode

Kata Kunci: *evaluasi pekerjaan, metode nilai pekerjaan, kompensasi, pemetaan gaji*

(*) Corresponding Author: aurorahega23@gmail.com

How to Cite: Ramadhanty, A. H., Bahari, D. O., Ardenis, D. M., Febrian, S. S., Yocindra, I., & Kartika, L. (2023). Evaluasi Sistem Kompensasi pada Restoran XYZ dengan Metode Nilai Jabatan di Kota Bogor. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8173265>

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Suatu industri membutuhkan manajemen yang efektif untuk berkembang dan mencapai tujuannya. Mengelola sumber daya industri dengan benar adalah salah satu taktik manajemen yang paling efektif. Sumber daya manusia adalah aset yang sangat berharga di antara sumber daya industri yang vital karena keberhasilan atau kegagalan suatu industri tergantung pada orang-orang yang berpartisipasi di dalamnya. Akibatnya, sangat penting bagi suatu industri untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik untuk memungkinkan kemajuan industri. Dalam kemajuan perusahaan, diharapkan bahwa perusahaan akan mendukung karyawan dan sumber daya manusia yang ada untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan mereka secara optimal untuk menghasilkan hasil yang lebih baik. Perusahaan dapat melakukannya dengan menawarkan perlindungan yang setara dan berdasarkan tugas kepada semua karyawan (Sukwadi, 2014). Perusahaan dapat mengevaluasi hasil kinerja karyawan saat menetapkan kriteria seperti kompensasi dasar karyawan.

Penting bagi perusahaan untuk mengetahui apakah tugas yang dilakukan karyawan sudah memenuhi standar perusahaan dan sesuai dengan gaji yang diberikan. Perusahaan dapat melakukan evaluasi jabatan dengan menyesuaikan kompetensi karyawan dengan keahlian yang diperlukan. Evaluasi jabatan menurut Sukwadi dan Okteваны (2016) adalah prosedur untuk menetapkan nilai relatif suatu jabatan berdasarkan perbedaan dengan jabatan lainnya. Menurut Kadarisman

(2014), proses evaluasi pekerjaan berupaya mencapai perbaikan kerja internal sebagai aspek penting dalam menetapkan tingkat kompensasi. remunerasi sebaiknya ditentukan berdasarkan nilai jabatan sebagai indikator tingkat kompleksitas tugas yang terkait dengan jabatan tersebut (Kadarisman, 2014). Menurut Ruky (2016), beberapa metode yang biasa digunakan dalam mengevaluasi jabatan antara lain metode pemeringkatan (*job ranking*), metode berdasarkan struktur organisasi, metode pengelompokan (*job classification*), metode perbandingan faktor (*factor comparison method*), dan metode pembayaran. poin (*point system*).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, dan pemberian pompa yang tepat sangat penting bagi karyawan untuk dapat mencapai kesejahteraan hidup yang diharapkan dan menginspirasi mereka untuk bekerja lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Memberikan penghargaan yang tepat tidak hanya mempengaruhi situasi keuangan karyawan, tetapi juga dapat memberikan insentif dan inisiatif kepada mereka (Sutrisno, 2009).

Rumusan Masalah Penelitian

Suatu industri membutuhkan manajemen yang efektif untuk berkembang dan mencapai tujuannya.

1. Bagaimana penerapan sistem kompensasi pada Restoran XYZ?
2. Faktor kompensasi apa saja yang menjadi dasar penentuan gaji yang diterapkan pada Restoran XYZ?
3. Bagaimana rancangan sistem kompensasi ideal yang efektif dan efisien untuk diterapkan pada Restoran XYZ?

Tujuan Penelitian

Suatu industri membutuhkan manajemen yang efektif untuk berkembang dan mencapai tujuannya.

1. Menganalisis penerapan sistem kompensasi pada Restoran XYZ
2. Mengidentifikasi faktor-faktor kompensasi yang menjadi dasar penentuan gaji yang diterapkan pada Restoran XYZ
3. Menganalisis rancangan sistem kompensasi ideal yang efektif dan efisien untuk diterapkan pada Restoran XYZ

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Notoadmojo (2009) mendefinisikan kompensasi sebagai sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah mereka lakukan. Kompensasi dapat berupa finansial yang dapat berbentuk uang serta segala hal yang dapat diukur dengan uang, Selain itu kompensasi juga dapat berbentuk non-finansial seperti penghargaan, jenjang jabatan, kondisi kerja dan lainnya (Mujanah, 2019). Tujuan utama dari manajemen kompensasi yaitu untuk membantu perusahaan ataupun organisasi dalam mencapai hal yang telah ditetapkan sebelumnya serta menjamin terciptanya keadilan bagi karyawan secara internal maupun eksternal (Mujanah, 2019).

Evaluasi Jabatan

Evaluasi pekerjaan adalah proses sistematis yang menentukan nilai relatif atau ukuran peran suatu jabatan dalam suatu perusahaan dengan fungsi utamanya adalah untuk mengembangkan relativitas internal, menetapkan posisi dalam

struktur, dan mengelola relativitas antar pekerjaan, (Syahidah & Trisnayulianti, 2020). Kartika *et al.*, (2016) menyebutkan bahwa dalam melakukan evaluasi jabatan, penting untuk memperhatikan sejumlah faktor, antara lain adalah pengetahuan tentang pekerjaan, pengalaman kerja, ruang lingkup kegiatan kerja, tanggung jawab dalam mengambil keputusan, konsekuensi atas kesalahan, hubungan kerja dalam lingkungan internal dan eksternal, jumlah bawahan yang diawasi, serta tugas-tugas yang memerlukan penelitian dan analisis. Evaluasi pekerjaan sangat penting untuk memastikan bahwa pemberian kompensasi benar-benar masuk akal, adil, dan dapat diterima.

Salary Mapping

Salary Mapping atau yang biasa disebut pemetaan gaji merupakan salah satu metode dalam evaluasi sistem kompensasi dimana dilakukannya pengurutan gaji dari jabatan tertinggi hingga terendah untuk mengetahui level masing-masing jabatan tersebut. Mengetahui terlebih dahulu apa saja faktor yang mempengaruhi gaji dan/atau kompensasi seseorang merupakan hal yang sangat penting untuk pemetaan gaji dan faktor-faktor tersebut dikenal sebagai *compensable factors* (Sofiyanti *et al.*, 2022).

METODE PENELITIAN

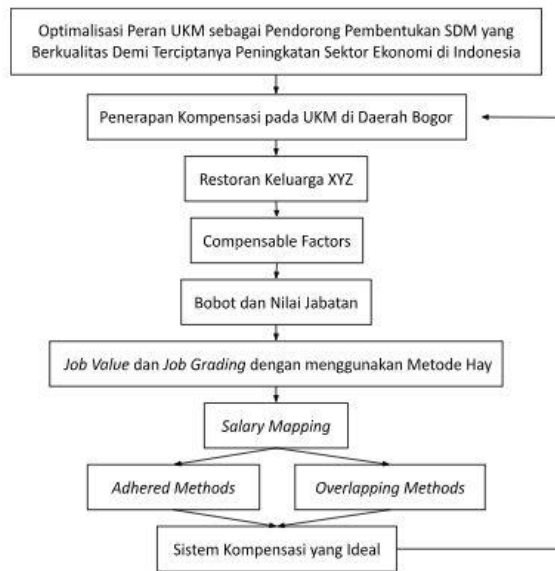
Pengumpulan dan pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu 4 bulan yaitu pada bulan Februari - Maret 2023 dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini berasal dari survei gaji karyawan pada Restoran XYZ melalui wawancara dan data sekunder yang digunakan adalah gambaran umum Restoran XYZ, serta data lainnya yang diperoleh dari laporan dan artikel ilmiah dari jurnal nasional maupun internasional yang relevan dengan penelitian ini. Dalam penelitian ini, sampel non-probabilitas digunakan dengan mengumpulkan gaji dari keseluruhan karyawan di Restoran XYZ dengan jumlah total yaitu sebanyak 20 karyawan dengan mengombinasikannya menggunakan teknik sensus untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. Responden utama dalam penelitian ini adalah Manajer Operasional. Hal tersebut dikarenakan, Manajer Operasional dianggap sebagai pakar yang memahami mengenai tugas dan tanggung jawab seluruh karyawan di Restoran XYZ.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis tertentu, tetapi hanya menggambarkan apa adanya tentang suatu variabel dengan menggunakan banyak angka mulai dari pengumpulan data penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya (Arikunto, 2006). Analisis data menggunakan pendekatan Metode Hay dan sistem poin digunakan dalam penelitian ini yang bertujuan untuk menemukan elemen *compensable factor* yang dapat menjadi pengaruh dalam pemberian kompensasi kepada seluruh karyawan di Restoran XYZ. Metode Hay memiliki tiga karakteristik: *know how*, *problem solving*, dan *accountability*. Berikut merupakan kerangka pemikiran yang penulis gunakan dengan output yang diharapkan adalah sistem kompensasi ideal untuk Restoran XYZ.

Commented [1]: Syahidah, S., & Trisnayulianti, E. (2020). Evaluasi Jabatan Berbasis Eckenrode System pada PT Perkebunan Nusantara VIII. *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)*, 11(1), 45-46. <https://journal.ipb.ac.id/index.php/jmo/article/view/30496>

Commented [2]: Kartika, L., Jayawinangun, R., & Mangkuprawira. (2016). *Manajemen Kompensasi*. Bogor: IPB Press.

Commented [3]: Sofiyanti, M., Aksoby, S., Thomas, H. R., Cahyaningtyas, E. U., & Helmelia, A. F. (2022). Penerapan Metode Job Value Dalam Perencanaan Sistem Kompensasi Pada UKM Kedai Minuman XYZ Kota Solok. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 1(9), 667-682.

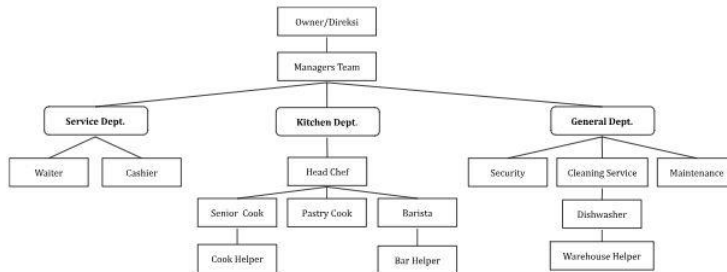


Gambar 1. Kerangka Pemikiran

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Restoran XYZ

Restoran XYZ merupakan salah satu restoran keluarga (*family restaurant*) yang berlokasi di Kota Bogor. Restoran ini mengusung tema suasana yang *fresh* (segar), *tropical* (tropis) dan *comfort* (nyaman) sesuai dengan misinya yaitu menjadi tempat yang nyaman dengan disertai penyediaan makanan dan minuman yang nikmat dan dapat diterima seluruh kalangan masyarakat. Berdiri sejak tahun 2017, Restoran XYZ memiliki 3 visi utama yaitu; (1) menjadi salah satu tempat tujuan wisata kuliner yang ada di Bogor, (2) menjadi bagian dari terciptanya penyediaan lapangan kerja bagi warga sekitar khususnya umumnya untuk yang membutuhkan, dan (3) menjadi tempat yang nyaman dan enak untuk makan dan minum serta nongkrong baik untuk keluarga keluarga, kolega bisnis maupun teman. Restoran XYZ memiliki pegawai sebanyak 20 orang dan menjadikan Restoran ini masuk ke dalam kategori Usaha Kecil Menengah. Berikut merupakan struktur organisasi yang berlaku pada Restoran XYZ yang tertera pada gambar 2.



Gambar 2. Struktur Organisasi Restoran XYZ

Analisis Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari hasil wawancara dan kuesioner yang dilakukan terhadap Manajer Operasional, Karakteristik responden yang berada pada Restoran XYZ dapat dilihat pada tabel 1.

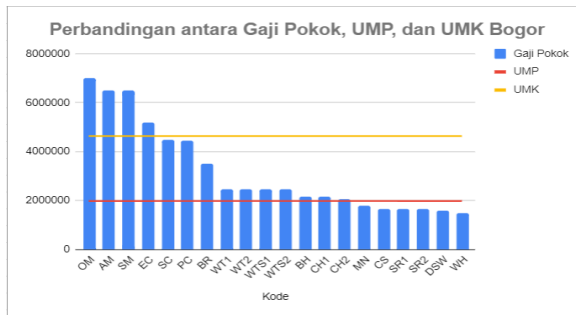
Tabel 1 Karakteristik Karyawan

Responden	Pendidikan		
	SMA/SMK	Diploma	Sarjana
Manajer Operasional			1
Manajer Admin			1
Manajer Sales			1
Head Chef			1
Senior Cook		1	
Pastry Cook	1		
Barista	1		
Waiter	2		
Waitress	2		
Bar Helper	1		
Cook Helper	2		
Maintenance	1		
Cleaning Service	1		
Security	2		
Dish Washer	1		
Warehouse Helper	1		
Total		20	

Berdasarkan data karakteristik yang didapatkan, dapat disimpulkan bahwa pada restoran XYZ, faktor pendidikan faktor utama dalam merekrut karyawan. Hal tersebut dikarenakan sebagian besar karyawan yang dimiliki oleh restoran XYZ berada pada jenjang pendidikan SMA/SMK.

Analisis Perbandingan Gaji Pokok dengan Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Kabupaten Bogor

Pada restoran XYZ, terdapat beberapa rentang gaji pokok yang diberikan kepada masing-masing jabatan. Hal tersebut dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Perbandingan Gaji dengan UMP dan UMK Bogor

Pada gambar 3, terlihat perbandingan antara gaji pokok restoran XYZ dengan UMP dan UMK Bogor. Berdasarkan gambar 3 tersebut, dapat disimpulkan terdapat 6 jabatan yang memiliki gaji pokok dibawah UMP Bogor dan UMK Bogor.

Analisis Compensable Factors Menggunakan Metode Hay System

Dalam merancang sistem kompensasi yang ideal maka diperlukan pengetahuan mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pemberian kompensasi yang adil dan tepat. Faktor-faktor tersebut merujuk pada *compensable factor*. Pada penelitian ini, *compensable factor* yang digunakan mengacu pada metode Hay dimana dalam metode ini terdapat tiga kategori utama yaitu *know-how*, *problem solving*, dan *accountability*. Berikut merupakan analisis *compensable factor* yang mempengaruhi sistem kompensasi pada restoran XYZ berdasarkan hasil wawancara dan telah disesuaikan dengan metode hay.

Tabel 2. *Compensable Factor* pada Restoran XYZ

Kategori	Sub-Faktor	Jumlah Level	Bobot (%)
Know How	Pendidikan	5	1.77
	Pengalaman	6	2.93
	Komunikasi	4	6.83
Problem Solving	Orientasi Pelayanan Pelanggan	6	18.63
	Supervisi	5	9.11
	Inisiatif	5	10.21
	Kerja Sama	4	14.85
	Pemberian Layanan	4	18.25

Accountability	Kompleksitas Pekerjaan	8	17.41
y	Tanggung Jawab terhadap Catatan dan Laporan	5	29.08

Berdasarkan hasil analisis *compensable factors* yang telah dilakukan, maka dapat ditentukan prioritas *compensable factors* yang terdapat pada restoran XYZ pada tabel 3.

Tabel 3. Urutan Tingkat Kepentingan *Compensable Factor*

Faktor	Prioritas
Tanggung Jawab Terhadap Catatan dan Laporan	1
Orientasi Pelayanan Pelanggan	2
Impact	3
Kompleksitas Pekerjaan	4
Kerjasama	5
Inisiatif	6
Usaha Fisik	7
Komunikasi	8
Pengalaman	9
Pendidikan	10

Berdasarkan urutan prioritas *compensable factors* yang telah disusun, maka dapat diketahui bahwa prioritas utama restoran XYZ dalam merekrut karyawan adalah berdasarkan tanggung jawab terhadap catatan dan laporan, orientasi pelayanan pelanggan, dan *impact* yang dimiliki dari karyawan itu sendiri.

Penyusunan *Job Value* dan *Job Grading*

Langkah berikutnya dalam menyusun sistem kompensasi yang ideal, yaitu menentukan *job value* yang dimiliki oleh masing-masing *job title*. Dalam penentuan ini, Manajer Operasional selaku pakar menentukan pembobotan *compensable factor* yang telah ditentukan sebelumnya dengan metode *pairwise comparison*. Metode tersebut bertujuan untuk memberikan pembobotan dengan rentang (1) Sama Penting, (3) Sedikit Lebih Penting, (5) Lebih Penting, (7) Sangat Lebih Penting, (9) Mutlak Lebih Penting, dan nilai (2,4,5,8) sebagai nilai tengah.

Selanjutnya, nilai jabatan yang telah ditentukan dilakukan pengalihan dengan bobot *compensable factor* yang telah ditentukan sebelumnya. Sehingga, didapatkanlah akumulasi dari nilai jabatan yang akan disusun berdasarkan nilai tertinggi hingga ke rendah yang dapat dilihat pada tabel 3.

No	<i>Job Title</i>	Job Value ($\Sigma N \times B$)
1.	Operational Manager	1298
2.	Admin Manager	1265
3.	Sales Manager	1265

4.	Head Chef	1094
5.	Senior Cook	983
6.	Pastry Cook	969
7.	Barista	778
8.	Waiter	670
9.	Waitress	670
10.	Bar Helper	606
11.	Cook Helper	579
12.	Maintenance	573
13.	Cleaning Service	562
14.	Security	562
15.	Dishwasher	446
16.	Warehouse Helper	411

Tabel 4. Job Value

Setelah mendapatkan nilai jabatan yang dimiliki oleh masing-masing *job title*, langkah selanjutnya yang dilakukan yaitu menyusun *job value* tersebut ke dalam *grade* yang telah ditentukan yang dinamakan sebagai metode *given grade*. Metode *given grade* dilakukan dengan cara perhitungan mengurangi jumlah total bobot tertinggi dengan total bobot terendah. Hasil pengurangan kemudian akan dibagi dengan jumlah tingkatan atau level yang ada di Restoran XYZ yaitu lima. Hasil *Job Grading* dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Job Grading

No	Job Title	Job Value ($\Sigma N \times B$)		Given	Grade
1.	Operational Manager	1298	1121	1298	V
2.	Admin Manager	1265			
3.	Sales Manager	1265			
4.	Head Chef	1094	943	1121	IV

5.	Senior Cook	983	766	943	III
6.	Pastry Cook	969			
7.	Barista	778			
8.	Waiter	670	588	766	II
9.	Waitress	670			
10.	Bar Helper	606			
11.	Cook Helper	579			
12.	Maintenance	573	411	588	I
13.	Cleaning Service	562			
14.	Security	562			
15.	Dishwasher	446			
16.	Warehouse Helper	411			

Berdasarkan tabel 5 berikut, dapat disimpulkan bahwa Manajer Operasional memiliki nilai jabatan tertinggi, yaitu sebesar 1265. Sedangkan, nilai jabatan terendah dimiliki oleh *warehouse helper* sebesar 411.

Salary Mapping Awal Restoran XYZ

Sistem kompensasi yang diterapkan pada restoran XYZ dianalisis lebih lanjut dengan menggunakan metode *salary mapping* yang dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. *Salary Mapping*

Level	Total Person	Total Salary	Actual			Actual		Criteria
			Min	Average	Max	Mid to Mid	Spread	
V	3	Rp20.000.00	Rp6.500.00	Rp6.666.67	Rp7.000.00	28,21%	8%	X
IV	1	Rp5.200.00	Rp5.200.00	Rp5.200.00	Rp5.200.00	25,40%	0%	X

III	3	Rp12.440.000	Rp3.500.000	Rp4.146.667	Rp4.500.000	78,52 %	29%	X
II	7	Rp16.260.000	Rp2.050.000	Rp2.322.857	Rp2.470.000	41,49 %	20%	X
I	6	Rp9.850.000	Rp1.500.000	Rp1.641.667	Rp1.800.000		20%	
Total	20	Rp63.750.000						

Berdasarkan tabel didapatkan bahwa seluruh *grade* memiliki nilai yang tidak ideal. Hal ini disebabkan karena nilai *Mid to Mid* yang lebih besar dibandingkan dengan nilai *spread*. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi pada Restoran XTZ tidak ideal. Karena sistem kompensasi yang kurang ideal, dibutuhkannya pembenahan gaji. Metode yang digunakan untuk pembenahan gaji yaitu metode *adhered* dan metode *overlapping*.

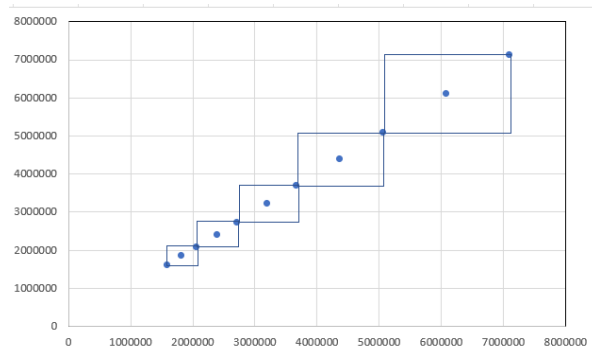
Salary Mapping dengan Metode Adhered

Pembenahan gaji dengan metode *adhered* dilakukan dengan menentukan *spread* gaji dalam rentang 15%-40%. Reformasi gaji minimum pada *grade* I dilakukan dengan melakukan *benchmarking* terhadap gaji yang dimiliki oleh *job title* yang sama melalui internet. Hasil perhitungan dengan metode *adhered* dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. *Salary Mapping* Metode *Adhered*

Level	Total Person	Total Salary	Actual			Actual		Criteria
			Min	Average	Max	Mid to Mid	Spread	
V	3	Rp20.000.000	Rp5.075.706	Rp6.090.847	Rp7.105.989	39,16%	40%	V
IV	1	Rp5.200.000	Rp3.678.048	Rp4.376.877	Rp5.075.706	36,72%	38%	V
III	3	Rp12.440.000	Rp2.724.480	Rp3.201.264	Rp3.678.048	33,71%	35%	V
II	7	Rp16.371.044	Rp2.064.000	Rp2.394.240	Rp2.724.480	30,69%	32%	V
I	6	Rp10.506.667	Rp1.600.000	Rp1.832.000	Rp2.064.000		29%	
Total	20	Rp64.517.711						

Berdasarkan pembenahan gaji menggunakan metode *adhered*, didapatkan sistem kompensasi yang ideal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Mid to Mid* yang lebih kecil dibandingkan dengan nilai *spread*. Terdapat penambahan jumlah gaji pokok sebesar Rp767.711 atau 1,20% dari gaji awal.



Gambar 4. *Salary Mapping* Metode Adhered

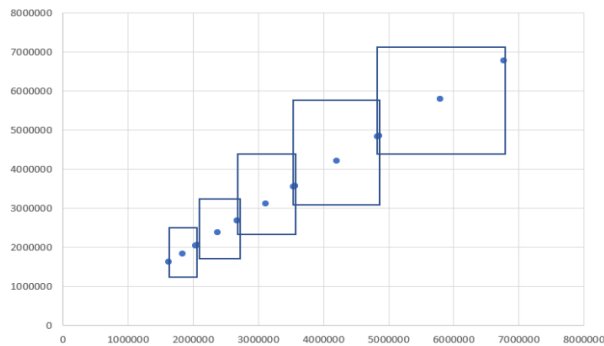
Salary Mapping dengan Metode Overlapping

Selanjutnya dilakukan perhitungan sistem pembenahan kompensasi menggunakan metode *overlapping*. Diawali dengan mengatur spread dalam rentang 15% sampai 40%. Dilanjutkan dengan menentukan nilai *average* dari masing-masing *grade*. Hasil perhitungan dengan metode *overlapping* dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. *Salary Mapping* Metode *Overlapping*

Level	Total Person	Total Salary	Actual			Mid to Mid	Spread	Criteria
			Min	Average	Max			
V	3	Rp20.000.000	Rp4.833.333	Rp5.800.000	Rp6.766.667	38,10%	40%	V
IV	1	Rp5.200.000	Rp3.544.304	Rp4.200.000	Rp4.855.696	34,62%	37%	V
III	3	Rp12.440.000	Rp2.678.112	Rp3.120.000	Rp3.561.888	32,77%	33%	V
II	7	Rp16.208.271	Rp2.043.478	Rp2.350.000	Rp2.656.522	28,56%	30%	V
I	6	Rp10.670.104	Rp1.624.889	Rp1.828.000	Rp2.031.111	23,51%	25%	
Total	20	Rp64.518.375						

Berdasarkan pembenahan gaji menggunakan metode *overlapping*, didapatkan sistem kompensasi yang ideal. Sama seperti metode *adhered*, metode *overlapping* menunjukkan nilai *Mid to Mid* yang lebih kecil dibandingkan dengan nilai *spread*. Terdapat penambahan jumlah gaji pokok sebesar Rp768.375 atau 1,21% dari gaji awal.



Gambar 5. *Salary Mapping* Metode Overlapping

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian *job value* untuk setiap jabatan, maka penempatan *job grading* yang telah diakumulasikan bahwa Operational Manager, Admin Manager dan Sales Manager menempatkan posisi pada Grade V dan posisi Maintenance, Cleaning service, security, dishwasher, warehouse helper menempatkan posisi pada Grade I. Berdasarkan hasil analisis *salary mapping*, bahwa sistem kompensasi pada usaha kuliner xyz termasuk sistem yang kurang ideal. Maka dari itu, perlu melakukan pembenahan gaji untuk menunjukkan keadilan bagi karyawan usaha kuliner xyz. Peneliti melakukan analisis dengan menggunakan metode *adhered* dan *overlapping*. Berdasarkan hasil perhitungan, kedua metode yang digunakan dalam pembenahan kompensasi usaha kuliner xyz dikatakan ideal, namun terdapat adanya penambahan gaji pokok. Maka peneliti merekomendasikan metode *adhered* sebagai metode pemetaan gaji pada usaha kuliner xyz. Hal ini didasari karena metode *adhered* sebagai metode yang lebih dapat menekan biaya lebih rendah dengan penambahan biaya 1,20% dibandingkan dengan metode *overlapping*.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Kadarisman, D. M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kartika, L., Jayawinangun, R., & Mangkuprawira. 2016. *Manajemen Kompensasi*. Bogor: IPB Press.
- Munajah, S. 2019. *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: Putra Media Nusantara (PMN).
- Notoadmojo, S. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Ruky, D. A. S. .2016. *Strategi, Kebijakan & Cara Penataan Upah, Gaji dan Remunerasi*. Jakarta: PT. Intipesan Pariwara.
- Sofiyanti, M., Aksobya, S., Thomas, H. R., Cahyaningtyas, E. U., & Helmelia, A. F. 2022. Penerapan Metode Job Value Dalam Perencanaan Sistem

- Kompensasi Pada UKM Kedai Minuman XYZ Kota Solok. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*. 1 (9): 667-682.
- Sukwadi, R., & Oktevany, L. (2016). Analisis dan Evaluasi Jabatan pada Perusahaan Tekstil. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*. 5(1): 1-6.
- Syahidah, S., & Trisnayulianti, E. 2020. Evaluasi Jabatan Berbasis Eckenrode System pada PT Perkebunan Nusantara VIII. *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)*. 11 (1): 45-46.