

Perancangan *Compensable Factor* dan *Job Grading* pada Sistem Kompensasi UKM Kuliner (Studi Kasus UKM XYZ)

Salsabila Maulana^{1*}, Meydiana Triwidha Aryani², Eka Wulandari³, Ahmil Ajriya⁴, Ambar Lestari⁵,
Lindawati Kartika⁶, Indra Refipal Sembiring⁷

Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor
salsabilamaulana1229@gmail.com*

Received 28 Mei 2023 | Revised 11 Juni 2023 | Accepted 16 Juni 2023

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) berkontribusi pada PDB sebesar 61,97% atau sekitar Rp 8,5 triliun dan menyediakan banyak lapangan pekerjaan. Sektor kuliner memiliki kontribusi sebesar 30% dari pendapatan sektor pariwisata dan ekonomi kreatif. UKM XYZ merupakan salah satu UKM kuliner yang mengalami pertumbuhan yang pesat namun belum mengimplementasikan sistem kompensasi yang dapat menarik dan mempertahankan SDM yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *compensable factors* yang sesuai dengan UKM XYZ dan menyusun sistem kompensasi berbasis *job grading*. Metode yang digunakan yaitu analisis deskriptif melalui pendekatan Hay Method. Hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa ada 10 *compensable factor* yang diterapkan UKM XYZ, *job grading* dengan metode *given* membuat UKM XYZ memiliki lima grade jabatan. Grade I terdiri dari jabatan kasir dan waitress. Grade II terdiri dari outlet leader, staff central kitchen, dan staff admin. Kemudian untuk grade III terdiri dari jabatan staff tax, dan staf finance. Grade IV terdiri dari jabatan area manager. Terakhir, grade V terdapat jabatan general manager finance, general manager central kitchen, dan general manager operational.

Keywords: *Compensable Factor*; *Job Grading*; Kompensasi; UKM

Abstract

Small and Medium Enterprises (SMEs) contribute 61.97% or around Rp 8.5 trillion to the GDP and provide a significant number of employment opportunities. The culinary sector contributes 30% of the tourism and creative economy sector's revenue. XYZ SME is one of the culinary SMEs that has experienced rapid growth but has not implemented a compensation system that can attract and retain qualified human resources. This study aims to analyze the compensable factors suitable for XYZ SME and develop a job grading-based compensation system. The method used is descriptive analysis through the Hay Method approach. The results of this study revealed that XYZ SME implements 10 compensable factors, and the job grading method applied results in five job grades. Grade I consist of cashier and waitress positions. Grade II includes the outlet leader, staff in the central kitchen, and administrative staff. Grade III comprises tax staff and finance staff positions. Grade IV consists of the area manager position. Lastly, Grade V includes positions such as the general manager of finance, general manager of the central kitchen, and general manager of operations.

Keywords: *Compensable Factor*; *Compensation*; *Job Grading*; *SME*

PENDAHULUAN

Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat jumlah usaha kecil dan menengah pada sektor kuliner di Indonesia mencapai lebih dari 4 juta usaha di tahun 2019, dengan 86,03% jenis usaha dengan bentuk restoran atau rumah makan telah memiliki izin operasional. Perkembangan UKM di bidang kuliner dapat menjadi langkah strategis untuk memperkuat dasar perekonomian Indonesia. Sektor kuliner memiliki kontribusi sebesar 30% dari pendapatan sektor pariwisata dan ekonomi kreatif dan paling berkontribusi pada PDB (Jufra, 2020). Berdasarkan data BKPM pada tahun 2021, UKM berkontribusi pada PDB sebesar 61,97% atau sekitar Rp 8,5 triliun dan menyediakan banyak lapangan pekerjaan bagi masyarakat Indonesia. Perannya dalam penyediaan lapangan pekerjaan membuat UKM harus memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan aset utama dalam usaha secara optimal.

Perkembangan UKM di bidang kuliner dapat menjadi langkah strategis untuk memperkuat dasar perekonomian Indonesia. Sektor kuliner memiliki kontribusi sebesar 30% dari pendapatan sektor pariwisata dan ekonomi kreatif dan paling berkontribusi pada PDB (Jufra, 2020). Berdasarkan data BKPM pada tahun 2021, UKM berkontribusi pada PDB sebesar 61,97% atau sekitar Rp 8,5 triliun dan menyediakan banyak lapangan pekerjaan bagi masyarakat Indonesia. Perannya dalam penyediaan lapangan pekerjaan membuat UKM harus memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan aset utama dalam usaha secara optimal.

SDM yang berkualitas dapat membantu UKM untuk tetap bertahan di dunia bisnis dalam keadaan bisnis yang semakin kompetitif, kompleks, dan penuh ketidakpastian (Yulianto et al., 2021). Salah satu upaya untuk menarik dan mempertahankan SDM berkualitas, yaitu dengan memperhatikan sistem kompensasi karyawan (Kartika et al., 2022). Sistem kompensasi merupakan sebuah sistem yang berperan dalam pengembangan proses bisnis organisasi atau perusahaan dengan menerapkan strategi yang saling mendukung seperti analisis pekerjaan, penilaian pekerjaan, dan pelaksanaan survey berbagai sistem kompensasi (Dwianto et al., 2019). Kompensasi digunakan untuk mempertahankan *customer loyalty*, menjamin keadilan, dan apresiasi atas prestasi dan perilakunya (Pandiangan, 2017). 3P (*pay for person, pay for performance, pay for position*) harus dipertimbangkan oleh perusahaan ketika akan memberikan kompensasi kepada karyawannya (Syafuruddin et al., 2021)

Berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021, pemberian kompensasi merupakan hal yang wajib diberikan kepada karyawan dan ketentuan pemberian kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah. Kompensasi merupakan balas jasa atas pekerjaan dari perusahaan sebagai salah satu bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan (Hairani et al., 2021). Menurut Damanik (2018), kompensasi adalah imbalan maupun pembayaran dari perusahaan kepada karyawan atau pegawainya sebagai balas jasa karena kontribusinya terhadap perusahaan. Kompensasi terdiri atas kompensasi finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial terbagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Menurut Zulkarnaen and Herlina (2018) kompensasi langsung ialah kompensasi yang terikat dengan karyawan contohnya dalam bentuk upah, insentif, dan gaji. Sedangkan kompensasi tidak langsung dapat berupa asuransi kesehatan, pensiun, rekreasi, pakaian formal, kantin, mushalla, dsb (Adi, 2019)

Pemberian kompensasi kepada karyawan tentunya tidak sembarangan karena harus memperhatikan kebijakan seperti, kemampuan membayar, skala upah yang berlaku secara umum, kemampuan membayar, biaya hidup, motivasi karyawan, dan produktivitas. Kompensasi terbagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Menurut penelitian yang dilakukan Kusumawardani et al., (2020) didapatkan hasil bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai, tepat, dan adil dapat memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Fitrioso et al., (2021) *compensable factor* yaitu faktor yang memiliki peranan dalam pemberian nilai suatu jabatan secara lazim dan terkait dengan pekerjaan yang sedang dievaluasi. *Compensable factor* memiliki peranan penting dalam evaluasi jabatan karena datanya andal dan terukur sehingga mempermudah proses berikutnya terutama manajemen ketika menetapkan skala remunerasi. Pemilihan *compensable factors* yang tepat menjadi salah satu hal yang penting dalam penyusunan besaran kompensasi karyawan UKM (Kartika et al., 2022). *Compensable factor* dapat membantu dalam

penginterpretasian faktor dan mempermudah proses evaluasi *job grading*. Evaluasi dilakukan dengan menilai bobot dan tanggung jawab jabatan berdasarkan metode sistem poin dan kompetensi secara objektif (Prawitowati et al., 2022). Evaluasi jabatan memiliki peran penting dalam penentuan besaran kompensasi bagi karyawan secara layak. Evaluasi jabatan sebagai bagian *human resource* digunakan dalam penentuan bobot suatu jabatan sehingga bisa dinilai *progress* dengan kriteria yang ditentukan. Evaluasi pekerjaan merupakan sebuah tindakan yang berusaha objektif saat mengukur nilai komparatif suatu jabatan di perusahaan atau organisasi yang sejenis (Melinia et al., 2021).

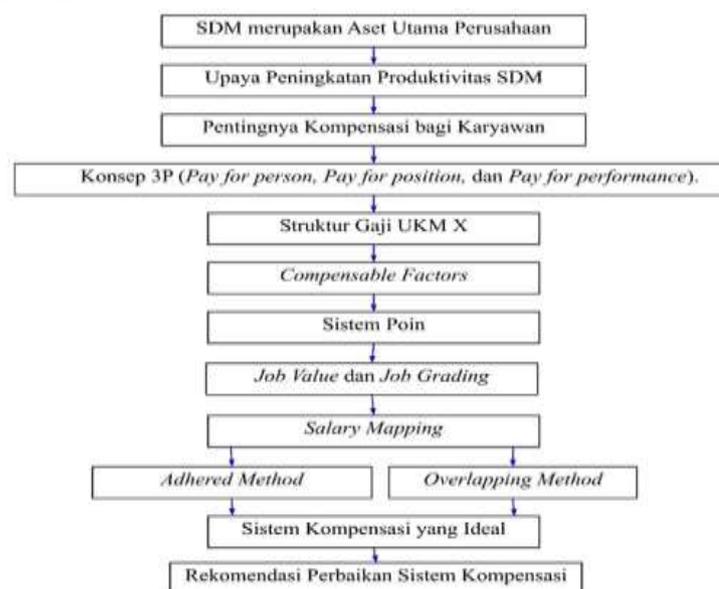
Dalam kegiatan usahanya, UKM XYZ belum mengimplementasikan sistem kompensasi berbasis *job grading*. Penggolongan grade pada UKM ini terlihat pada struktur organisasi, oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis *compensable factors* yang sesuai dengan UKM dan menyusun sistem kompensasi berbasis *job grading* serta memberikan rekomendasi untuk UKM XYZ terkait sistem kompensasi.

METODE

Penelitian dilaksanakan di UKM XYZ di Bintara, Kota Bekasi, Jawa Barat dari Februari sampai Maret 2023 dengan metode analisis deskriptif melalui pendekatan Hay Method. Metode analisis deskriptif adalah suatu metode analisis untuk mendeskripsikan suatu variabel secara individu (Hasan, 2020).

Sumber data pada penelitian diperoleh dari data primer dan data sekunder. Data primer berupa hasil kuesioner yang disebar secara langsung kepada pimpinan dan juga karyawan serta untuk data pendukung lainnya dilakukan dengan wawancara yang dilakukan secara langsung dengan CEO, COO, *Outlet Leader*, serta *Waitress* UKM X, observasi terhadap pekerjaan, serta pengumpulan dokumen dan informasi praktik pemberian upah yang telah dilakukan pada UKM X. Data sekunder diperoleh melalui literature review dan hasil salary survei karyawan.

Adapun instrumen penelitian yang digunakan berupa daftar kuesioner *salary survey*, kuesioner tentang analisis jabatan dan pedoman wawancara berupa daftar pertanyaan wawancara dengan teknik wawancara tidak terstruktur. Instrumen kuesioner dan wawancara disebar untuk mengetahui analisis jabatan dan *compensable factor* (faktor kompensasi) gaji pekerja di UKM XYZ. Faktor kompensasi diverifikasi oleh wawancara dengan CEO dari UKM XYZ. Alat pengolahan dan analisis data menggunakan Google Spreadsheet dan excel. Tahapan dalam penelitian ini termuat pada kerangka pemikiran pada gambar 1 berikut:



Gambar 1. Kerangka pemikiran
Sumber: Pengolahan data (2023)

HASIL dan PEMBAHASAN

Gambaran Umum UKM XYZ

UKM XYZ merupakan salah satu UKM kuliner yang mengalami pertumbuhan pesat. Pertumbuhan UKM ini ditunjukkan dalam meningkatkan jumlah kemitraan dalam periode 2021 hingga 2023. Pada Februari 2023 UKM ini telah memiliki 85 cabang di seluruh Indonesia, dengan sistem kemitraan untuk pengembangan cabangnya. UKM XYZ merupakan salah satu *brand* dari PT Y, yang memiliki total 7 *brand* yang bergerak di sektor kuliner. Total karyawan untuk seluruh cabang berjumlah 293 orang karyawan yang mencakup jabatan *general manager operasional*, *general manager central kitchen*, *general manager finance*, *area manager*, *staff tax*, *staff admin*, *staff finance*, *staff central kitchen outlet leader*, kasir, dan *waitress*.

UKM XYZ memiliki visi menjadi perusahaan yang menyediakan solusi komprehensif untuk partner bisnis di sektor kuliner dengan produk yang berkualitas. Nilai yang dijunjung oleh UKM ini adalah *berkah* yang mana mengandung integritas nilai (*Amanah*), *Service* (*Bersih dan Ramah*), *Continuous Development* (*Hemat dan Enak*) dan *Teamwork* (*Kompak*). Struktur organisasi dari UKM X terdapat pada gambar 2.



Gambar 2. Struktur Organisasi UKM XYZ
Sumber: Pengolahan data (2023)

Sistem Kompensasi pada UKM X

Berdasarkan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Pujono (2021), didapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di suatu restoran di Semarang. Menurut pernyataan CEO UKM XYZ, UKM XYZ belum menerapkan sistem kompensasi berbasis *job grading* pada pemberian gaji karyawan. Namun, penggolongan grade pada tiap jabatan dapat diketahui dari struktur organisasi UKM ini. Pada gambar 1 dapat diketahui bahwa *grade 1* terdiri atas jabatan kasir dan *waitress*, pada *grade 2* terdiri atas jabatan *outlet leader*, pada *grade 3* terdiri atas seluruh jabatan pada posisi staf dan area manager, dan *grade 4* terdiri atas seluruh jabatan *general manager*.

Kompensasi yang didapatkan oleh karyawan UKM XYZ berupa gaji pokok dan tunjangan yang diberikan setiap bulan. Besaran gaji pokok dan tunjangan berbeda untuk setiap jabatan. Berdasarkan hasil wawancara dengan CEO UKM XYZ, didapatkan bahwa total pengeluaran untuk membayar gaji pokok karyawan adalah Rp 844.500.000 dengan rincian gaji terdapat pada tabel 1.

Tabel 1. Salary Structure UKM

Jabatan	Jumlah Karyawan	Gaji Pokok/bulan
GM Operasional	1	Rp30.000.000
GM Central Kitchen	1	Rp20.000.000
GM Finance	1	Rp15.000.000
Area Manager	17	Rp7.000.000
Staf Finance	3	Rp5.000.000

Jabatan	Jumlah Karyawan	Gaji Pokok/bulan
Staf Tax	2	Rp5.000.000
Staf Admin	3	Rp3.500.000
Staf Central Kitchen	10	Rp3.000.000
Outlet Leader	85	Rp3.000.000
Kasir Outlet	85	Rp2.000.000
Waitress	85	Rp2.000.000

Sumber: Pengolahan data (2023)

Compensable Factor

Berdasarkan penelitian Kartika *et al.* (2023), untuk menganalisis *compensable factor* dapat dilakukan dengan menggunakan *job qualification* dan *Hay system*. Penentuan *compensable factor* merupakan langkah pertama yang harus dilakukan dalam merancang sistem kompensasi berbasis *job grading*. Sebelum menentukan subfaktor pada *compensable* ditentukan terlebih dahulu *framework* yang digunakan. Penelitian ini menggunakan *framework Hay system* dengan Subfaktor *compensable factor* yang digunakan dalam penentuan *job value* UKM XYZ adalah pendidikan, pengalaman kerja, pengetahuan dan pelatihan, komunikasi, perencanaan dan koordinasi, kondisi kerja, pengambilan keputusan, tanggung jawab terhadap catatan dan laporan, kompleksitas kerja, dan tanggung jawab terhadap alat- alat dan peralatan. *Compensable factor* pada UKM XYZ dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. *Compensable Factor* UKM

	Faktor	Level
<i>Know-How</i>	Pendidikan	3
	Pengalaman Kerja	4
	Pengetahuan dan Pelatihan	5
	Komunikasi	4
	Perencanaan dan Koordinasi	4
<i>Problem Solving</i>	Kondisi Kerja	3
	Pengambilan Keputusan	4
	Tanggung Jawab terhadap Catatan dan Laporan	4
<i>Accountability</i>	Kompleksitas Kerja	4
	Tanggung Jawab terhadap Alat- Alat dan Peralatan	5

Sumber: Pengolahan data (2023)

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa terdapat 10 *compensable factor* yang digunakan UKM XYZ. *Compensable factor* tersebut sudah disesuaikan dengan kemampuan yang menjadi kunci pertama kompensasi pada UKM XYZ.

Job Value

Job Value merupakan salah satu langkah yang harus dilakukan dalam merancang sistem kompensasi yang adil. Metode penentuan *job value* dilakukan dengan menentukan nilai untuk masing- masing tingkatan subfaktor *compensable factor*. Selanjutnya, pakar memberikan nilai pada masing- masing subfaktor setiap *job title* berdasarkan seberapa penting *subfaktor* tersebut harus dimiliki oleh setiap jabatan. *Job Value* pada masing - masing subfaktor di setiap jabatan yang terdapat pada UKM XYZ dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Job value

No	Jabatan	Know How					Problem Solving		Accountability		
		Pendidikan	Pengalaman Kerja	Penge-tahuan dan Pelatihan	Komunikasi	Perencanaan dan Koordinasi	Kondisi Kerja	Pengambilan Keputusan	Tanggung Jawab terhadap Catatan dan Komplek-sitas Kerja	Tanggung Jawab terhadap Alat – alat dan Peralatan	
1	GM Operasional	3	4	5	4	4	1	4	4	4	5
2	GM Central Kitchen	3	4	5	4	4	1	4	4	4	5
3	GM Finance	3	4	5	4	4	1	4	4	4	5
4	Area Manager	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4
5	Staff Finance	3	2	3	4	2	1	1	3	2	3
6	Staff Tax	3	2	3	4	2	1	1	3	2	3
7	Staff Admin	3	2	2	4	2	1	1	3	2	1
8	Staff Central Kitchen	2	3	2	3	1	3	1	2	2	1
9	Outlet Leader	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	Kasir	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
11	Pelayan	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1

Sumber: Pengolahan data (2023)

Pembobotan

Pembobotan dilakukan dengan melakukan penyilangan antara satu subfaktor *compensable factor* dengan sepuluh subfactor *compensable factor* yang telah dipilih dari subfactor satu hingga sepuluh. Nilai atau bobot yang diberikan yaitu antara rentang 1 hingga 9 dengan rincian sebagai berikut. Nilai 1 = sama, 3 = sedikit lebih penting, 5 = lebih penting, 7 = sangat penting, 9 = mutlak lebih penting, serta 2,4,6, dan 8 = nilai tengah. Bobot yang diberikan untuk masing masing subfaktor terdapat pada Gambar 4.

Tabel 4. Pembobotan

Hay Method	Know How					Problem Solving		Accountability		Bobot	Persentase Bobot	
Subfaktor	Pendidikan	Pengalaman Kerja	Pengetahuan dan Pelatihan	Komunikasi	Perencanaan dan Koordinasi	Kondisi Kerja	Pengambilan Keputusan	Tanggung Jawab terhadap Catatan dan Laporan	Kompleksitas Kerja	Tanggung Jawab terhadap Alat – alat dan peralatan		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Pendidikan	1	5	1	5	6	5	5	5	3	8	44,00	18,71%
Pengalaman Kerja	0,20	1	0,33	5	6	5	3	5	2	9	36,53	15,54%
Pengetahuan dan Pelatihan	1	3	1	5	6	5	3	5	2	8	39,00	16,59%
Komunikasi	0,20	0,20	0,20	1	5	3	1	2	0,20	7	19,80	8,42%
Perencanaan dan Koordinasi	0,17	0,17	0,17	0,20	1	0,20	0,20	0,17	0,14	3	5,41	2,30%
Kondisi Kerja	0,20	0,20	0,20	0,33	5	1	2	0,20	0,20	4	13,33	5,67%
Pengambilan Keputusan	0,20	0,33	0,33	1	5	0,50	1	0,50	1	9	18,87	8,02%
Tanggung Jawab terhadap Catatan dan Laporan	0,20	0,20	0,30	0,50	6	5	2	1	0,33	8	23,43	9,97%
Kompleksitas Kerja	0,33	0,50	0,50	5	7	5	1	3	1	9	32,33	13,75%
Tanggung Jawab terhadap Alat – alat dan Peralatan	0,13	0,11	0,13	0,14	0,33	0,25	0,11	0,13	0,11	1	2,43	1,04%

Berdasarkan Gambar 4, dapat diketahui bahwa subfaktor *compensable factor* yang memiliki bobot terbesar adalah pendidikan disusul dengan pengetahuan dan pelatihan, serta pengalaman kerja.



Sedangkan subfaktor *compensable factor* yang memiliki bobot terendah adalah tanggung jawab terhadap alat - alat dan peralatan.

Job Grading

Job grading merupakan langkah untuk membagi *job title* ke dalam beberapa *grade* sesuai dengan *job value* pada masing - masing *compensable factor* di setiap *job title* yang telah ditentukan sebelumnya. Terdapat dua metode yang dapat digunakan dalam merancang *job grading* yaitu metode Given dan Min Max. Metode yang digunakan untuk menentukan *job grading* pada UKM X adalah metode Given. Langkah - langkah dalam menentukan *job grading* dengan metode Given adalah sebagai berikut.

1. Menentukan *job value*. *Job value* ditentukan dengan mengalikan nilai masing - masing subfaktor dengan bobot masing - masing subfaktor kemudian hasil perkalian dari sepuluh *compensable faktor* tersebut dijumlahkan untuk setiap *job title*.
2. Menghitung *range job value*. *Range job value* dapat ditentukan dengan cara menghitung selisih antara *job value* tertinggi dengan *job value* terendah kemudian hasilnya dibagi dengan banyaknya *grade* yang ingin dibuat. Pada UKM X, *grade* yang ingin dibuat adalah sebanyak 4 *grade* dengan *job value* tertinggi adalah 898 dan *job value* terendah adalah senilai 248. Sehingga *range job value*, yaitu sebesar 162,38.
3. Menentukan batas bawah dan batas atas *grade* pertama. Batas bawah *grade* I dapat ditentukan oleh pimpinan UKM maupun dengan menggunakan nilai *job value* terendah. Pada UKM X, batas bawah *grade* I yaitu nilai *job value* terendah. Batas atas *grade* I dapat dihitung dengan menambahkan batas bawah *grade* I ditambah dengan *range job value* yang telah diperoleh sebelumnya.
4. Batas bawah *grade* II sama dengan batas atas *grade* I. Cara menentukan batas atas *grade* II yaitu dengan menghitung batas bawah *grade* II ditambah dengan *range job value* dan seterusnya hingga *grade* 4.

Job grading pada UKM XYZ terdapat pada tabel 3.

Tabel 3. Job Grading

<i>Job title/ Compensable factor</i>	$\Sigma N \times B$ (Job Value)	Jumlah Orang	Total Point	Given		Given Grade
				Min	Max	
GM Operasional	898	1	898			
GM Central Kitchen	898	1	898			
GM Finance	898	1	898	736	898	IV
Area Manager	790	17	13428			
Staff Finance Head Office	587	3	1760			
Staff Tax Head Office	587	2	1173	573	736	III
Staff Admin	543	3	1628			
Staff Central Kitchen	513	10	5132	411	573	II
Outlet Leader	514	85	43714			
Kasir	251	85	21328			
Waitress	248	85	21121	248	411	I

Sumber: Data diolah (2023)

Setelah dilakukan perhitungan *job grading*, diperoleh hasil bahwa kasir dan *waitress* masuk ke dalam *grade* I. *Outlet leader*, *staff central kitchen*, dan *staff admin* masuk ke dalam *grade* II. *Staff tax head office* dan *staff finance head office* masuk ke dalam *grade* III. *Area manager*, *GM finance*, *GM central kitchen* dan *GM Operasional* masuk ke dalam *grade* IV. Namun, karena *area manager* tidak

seharusnya berada satu *grade* dengan jabatan GM, maka dibuat *grade* baru sehingga terdapat 5 *grade* sebagai berikut.

Grade I: Kasir dan waitress.

Grade II: Outlet leader, staff central kitchen, dan staff admin.

Grade III: Staff tax head office, staff finance head office.

Grade IV: Area manager

Grade V: GM finance, GM central kitchen dan GM Operasional.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis sistem kompensasi pada UKM XYZ yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil perumusan *compensable factor* dalam menentukan nominal gaji pokok pada UKM XYZ adalah pendidikan, pengalaman kerja, pengetahuan dan pelatihan, komunikasi, perencanaan dan koordinasi, kondisi kerja, pengambilan keputusan, tanggung jawab terhadap catatan dan laporan, kompleksitas kerja, dan tanggung jawab terhadap alat-alat dan peralatan.
2. Berdasarkan perhitungan *job grading* menggunakan metode given, UKM X memiliki lima grade jabatan. Grade I terdiri dari jabatan kasir dan *waitress*. Grade II terdiri dari *outlet leader, staff central kitchen, dan staff admin*. Kemudian untuk grade III terdiri dari jabatan *staff tax, dan staf finance*. Grade IV terdiri dari jabatan *area manager*. Terakhir, grade V terdapat jabatan *general manager finance, general manager central kitchen, dan general manager operational*.
3. Adanya riset ini diharapkan dapat memberi masukan dan gambaran bagi UKM XYZ terkait sistem kompensasi yang baik, berupa adanya grade di dalam jabatan sehingga bisa dipertimbangkan kompensasi di tiap *grade*. Selain itu, manfaat adanya *job grading* bisa memberikan jenjang karir yang jelas bagi karyawan dan mengurangi angka retensi di perusahaan.
4. Penyusunan *compensable factor* untuk UKM XYZ diharapkan bisa menentukan nilai jabatan atau memberi bobot yang dapat dijadikan acuan dalam pemberian kompensasi yang sesuai, adil, dan layak bagi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, M. K. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SENTRAL SUPEL PERKASA di Surabaya* (Doctoral dissertation, Universitas Katolik Darma Cendika).
- Badan Pusat Statistik [BPS]. (2020). Profil Industri Mikro dan Kecil 2020. In *BPS RI*. <https://doi.org/10.25104/transla.v22i2.1713>
- Aulia, F. N., Sudaryono, H. N. B., Santoso, A. S., Larasati, S., & Pratama, M. I. (2021). Evaluation of XYZ Sme Compensation With Determination of Position Grade Using Hay Job Evaluation Methods. *International Journal of Social Service and Research (IJSSR)*, 1(4), 349-362.
- Damanik, A. (2018). Kajian Kompensasi Dalam Mewujudkan Karakteristik dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 8(1), 61-70.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Eriza, D. N., Rianzani, A., Indratma, H. T., Satria, K. I., & Akbar, M. (2022). Analisis Sistem Kompensasi Berdasarkan Job Value Terhadap UKM Konveksi XYZ Kabupaten Bogor. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 3(01), 167-182.
- Fitrios, A., Aritaliraga, L. T., Widhiani, M., Prima, W. Y., & Adiwidjaja, I. B. K. A. (2021). Analisis dan Perbaikan Sistem Kompensasi Pada UKM ABC dengan Metode Adhered dan Overlapping. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(12), 2229-2245.

- Hairani, A. F., Muchlisin, M. I., Salomo, J. K., Fitra, C., & Gultom, S. M. (2021). Analisis Perancangan Job Value Pekerja UKM CV Yogitas. *KOLEGIAL*, 9(2), 167-181.
- 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.
- Indonesia. (2021). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Perlindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah. Jakarta.
- Melinia, D. F., Khairi, M., Awalia, P. S., Sarifah, R. N., & Putri, S. S. D. (2021). Analisis Perbaikan Sistem Kompensasi Pada Hotel XYZ Menggunakan Metode Adhered dan Overlapping. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(12), 2275-2290.
- Pandiangan, B. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. EDP Multi Medan. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 2(1), 118-128.
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung, 225, 87.
- Syafuruddin, M. R. A., Saputri, D. A., Zahro, V. L., Zega, N. A. P., & Sugiarti, M. (2021). Analisis Sistem Kompensasi Berbasis Job Value Pada Umkm Studi Kasus: PT XY di Depok, Jawa Barat. *KOLEGIAL*, 9(2), 196-213.
- Triyono, R., Razak, R. G., Rahman, Z. R. D., Syafa'ah, L. A., & Afifah, N. N. (2021). Analisis Perancangan Sistem Kompensasi Berbasis Job Value Pada UMKM Sang Surya. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(3), 381-394.
- Zulkarnaen, W., & Herlina, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjaran. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(2), 90-114.