

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis terhadap Rumah Makan Oemah Tahu Sumedang Mang Eman Purwokerto, maka kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil dan pembahasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sistem perhitungan penggajian yang ditetapkan rumah makan adalah berdasarkan gaji pokok yang ditetapkan oleh *owner* dan merupakan hasil kesepakatan antara pekerja dengan manajemen ketika karyawan tersebut diterima dan bersedia bekerja dirumah makan. Alasan belum terpenuhinya kompensasi berdasarkan UMR karena pekerjaan yang dijalankan cukup mendapat bayaran nominal tersebut, selain itu *owner* belum memiliki kepercayaan jika karyawan dibayar sesuai UMR kinerja karyawan akan sesuai dengan harapannya.
2. Untuk mengetahui nominal gaji yang sesuai dengan asas keadilan penulis menggunakan *job evaluation* dalam menilai standar gaji untuk pekerjaan di rumah makan. Sebelum melakukan *job evaluation* penulis beserta komite *job analysis* membuat analisis jabatan terlebih dahulu sebagai dasar penilaian yang nanti akan digunakan. Setelah melakukan analisis pekerjaan selanjutnya menentukan pekerjaan yang akan dinilai, yaitu pekerjaan-pekerjaan koki, bartender, administrasi, dan kasir. Berdasarkan hasil perhitungan posisi pertama ditempati oleh kepala koki dengan 960 kemudian koki 828,333 . Langkah terakhir adalah dengan membuat *job grading* untuk mengetahui struktur level gaji untuk karyawan dengan range yang berbeda setiap kelasnya, hal ini bisa menjadi patokan untuk pihak HRD dan manajemen dalam memberikan gaji yang sesuai dan bisa menjelaskan alasan kepada karyawan mengenai gaji yang diterimanya.

3. Perbandingan yang didapatkan dari hasil survey yang dilakukan kepada rumah makan X dan masih terdapat perbedaan sebesar Rp 550.000 . Selain melakukan survey kepada rumah makan X penulis juga melakukan survey melalui Jobstreet.com dengan pekerjaan yang di evaluasi kasir, koki, dan administrasi dari hasil ketiga pekerjaan tersebut terdapat perbedaan yang tinggi karena Jobstreet sendiri merupakan lembaga survey yang berkompeten dalam bidang *salary survey* yang diambil dari sebagian besar database pelamar di JobStreet di negara sehingga standar gaji pun mengikuti dari pasar tenaga kerja dan standar dari setiap provinsi yang berbeda-beda.

5.2 Saran

Untuk memberikan gaji yang sesuai dengan standar berdasarkan hasil *job evaluation* maka rumah makan dituntut untuk memiliki omset yang sehat dalam arti kata rumah makan bisa membayar beban biaya yang ada dan *owner* mendapatkan laba bersih yang sekiranya sesuai. Dari hasil wawancara kepada *owner*, bahwa omset rumah makan masih berfluktuasi dan keuntungan tidak bisa diperkirakan sehingga dari sejak awal penetapan gaji yang masih belum sesuai dengan UMR. Berdasarkan hasil dari kesimpulan maka saran yang diberikan adalah :

1. Keputusan dalam menetapkan gaji harus diambil secara bersama-sama antara *owner* dan manajemen rumah makan sehingga keputusan yang diambil akan memperhitungkan kondisi pekerjaan dan tingkat kesulitan yang dihadapi oleh karyawan. Jika hanya *owner* saja yang menentukan maka keputusan yang di tetapkan hanya berdasarkan pemikirannya semata dan tidak melihat dari sisi karyawan karena *owner* tidak mengetahui secara detail pekerjaan-pekerjaan tersebut.
2. Menerapkan sistem penggajian berdasarkan *job evaluation*, dengan ini karyawan merasa dihargai dari sisi finansial. Jika karyawan sudah merasa puas dari sisi finansial maka output yang mereka berikan akan sesuai dengan hasil yang didupatkannya. Namun, apabila bayaran/gaji tidak sesuai dengan keadilan dan yang mereka harapkan maka akan terjadi hal sebaliknya. Kondisi ini sesuai dengan teori keadilan menurut Mondy, menyatakan bahwa seseorang menilai kinerja dan sikapnya dengan cara membandingkan kontribusinya pada pekerjaan dan keuntungan yang diperoleh dari kontribusi tersebut dengan

kontribusi keuntungan orang lain yang sebanding, yang ia pilih serta yang dalam kenyataannya bisa menyerupai atau tidak menyerupai mereka.

3. Survey eksternal yang sudah dilakukan bisa dijadikan patokan dalam membayar karyawan. Seiring dengan perkembangan waktu dan peluang yang ada penulis meyakini bahwa rumah makan akan berkembang lebih dari sekarang untuk itu perbaikan sistem penggajian sangat diperlukan karena jika tidak karyawan akan merasa jenuh sehingga mereka lebih memilih untuk keluar dan bekerja dengan orang lain yang mampu membayar sesuai dengan harapan masing-masing pekerja.

Selain dari kesimpulan penulis juga memberikan saran berdasarkan kondisi internal rumah makan. Dalam memberikan gaji terdapat faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi salah satunya yaitu faktor kemampuan membayar, pihak manajemen dan *owner* menjelaskan bahwa omset yang diterima belum cukup jika harus membayar karyawan sesuai dengan standar yang ada. Jangan sampai rumah makan menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan untuk itu penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Menentukan *budget* untuk masing-masing divisi dan membuat total *budget* yang nanti akan dibayarkan kepada karyawan. Setelah itu menghitung target harian untuk dapat mencapai target bulanan agar kondisi rumah makan sehat dan dapat membayar beban biaya gaji.
2. Jika rumah makan tidak mampu untuk memenuhi hak karyawan maka adakan *meeting* atau *sharing* antara *owner*, manajemen dan karyawan. Dalam pertemuan ini yang dibahas adalah alasan dari rumah makan belum bisa memenuhi hak karyawan serta adanya keterbukaan mengenai omset bulanan. Dengan keterbukaan ini diharapkan karyawan mengerti kondisi rumah makan saat ini dan mau turut serta untuk membangun rumah makan.
3. Buat lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin untuk karyawan bekerja dengan cara terus membangun komunikasi antar karyawan dan pihak manajemen, serta karyawan dengan karyawan. Dengan komunikasi yang sering akan terjalin hubungan baik, dimana hubungan baik ini bisa membuat karyawan itu bekerja lebih lama di rumah makan walaupun haknya masih belum bisa terpenuhi.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutahaean, J. (2014). *Konsep Sistem Informasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hutahaean, J. (2014). *Sistem Informasi* (Vol. 1). Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara. (t.thn.). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardi. (2011). *Sistem Informasi Akutansi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mondy, W. (2008). *Human Resource Management* (Vol. Tenth Edition). Malaysia: Pearson.
- Murhanindy, B. (2013). *Desain Sistem Kompensasi Strategis di Perusahaan Pertambangan XYZ*. Tesis Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi&Bisnis Universitas Airlangga.
- Ruky, A. (2001). *Manajemen Penggajian & Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan* (Vol. Edisi Pertama). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sekaran, U. (2013). *Research Methods for Business* (Vol. Sixth Edition). Italy: Printer Trento Srl.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. Edisi Ketiga). Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Tyoso, J. S. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Zainal, M. M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Vol. Edisi Ketiga). Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Pustaka Internet :

<http://www.jatengprov.go.id/id/profil/kabupaten-banyumas>

<https://banyumaskab.bps.go.id>

<http://myjobstreet-id.jobstreet.co.id/>