

**ANALISIS SISTEM PENGAJIAN RUMAH MAKAN OEMAH
TAHU SUMEDANG MANG EMAN 2016**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat
Untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Oleh :

Astri Yana Elsera

2012120036

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
(Terakreditasi berdasarkan Keputusan BAN – PT
Nomor 227/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/XI/2013)**

BANDUNG

2017

**PAYROLL SYSTEM ANALYSIS OF OEMAH TAHU SUMEDANG
MANG EMAN RESTAURANT 2016**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete the requirements of
A Bachelor Degree in Economics

By :

Astri Yana Elsera

2012120036

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMIC

MANAGEMENT STUDY PROGRAM

(Accredited by the Decree of BAN – PT

Nomor 227/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/XI/2013)

BANDUNG

2017

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN



ANALISIS SISTEM PENGGAJIAN RUMAH MAKAN OEMAH TAHU
SUMEDANG MANG EMAN 2016

Oleh
Astri Yana Elsera
2012120036

PERSETUJUAN SKRIPSI

Bandung, 9 Desember 2016
Ketua Program Studi S1 Manajemen,

Dra. Triyana Iskandarsyah, M.Si.

Pembimbing,

Dr. Fransiskus Xaverius Supriyono, Drs., M.M.

PERNYATAAN



Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (sesuai akte lahir) : Astri Yana Elsera
Tempat, tanggal lahir : Semarang, 12 Februari 1994
Nomor Pokok : 2012120036
Program studi : Manajemen
Jenis naskah : Skripsi

JUDUL

Analisis Sistem Penggajian Rumah Makan Oemah Tahu Sumedang Mang Eman 2016
Dengan,
Pembimbing : Dr. Fransiskus Xaverius Supriyono, Drs., M.M.

SAYA NYATAKAN

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut plagiat (*plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat.

Pasal 25 Ayat (2) UU. No 20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.

Pasal 70: Lulusan yang karya ilmiahnya yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademi, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 7 Januari 2017

Pembuat pernyataan :



(Astri Yana Elsera)

ABSTRAK

Purwokerto sebagai bagian dari Jawa Tengah berkembang pesat dikarenakan Purwokerto sendiri memiliki lokasi yang strategis. Hal ini merupakan peluang yang dapat ditangkap untuk menjalankan sebuah bisnis, khususnya rumah makan, *camping ground*, hotel dll. . Dalam menjalankan bisnis rumah makan dan untuk mempertahankan kehidupan bisnis, tentunya harus ada faktor pembanding dari pesaing. Faktor pembanding yang dimaksud merupakan suatu daya keunggulan yang akan kita tunjukkan baik dalam hal pelayanan, makanan, kebersihan serta fasilitas yang diberikan. Dalam bisnis rumah makan faktor pelayanan merupakan hal terpenting dan harus di dukung dengan adanya tenaga kerja yang mempunyai kemampuan, keahlian juga pengetahuan. Salah satu faktor mendapatkan karyawan sesuai dengan kriteria tersebut adalah kepuasan kompensasi yang diberikan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu peran yang berpengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai.

Kepuasan kompensasi dilihat dari internal dan eksternal. Untuk menjamin keadilan dari sisi internal penulis menggunakan *job evaluation* sebagai dasar/standar yang digunakan untuk membayar pekerjaan, sedangkan keadilan eksternal menggunakan survey dari Jobstreet.com dan dari rumah makan X yang merupakan rumah makan dengan konsep sama tetapi rumah makan X sudah berdiri terlebih dahulu dan masih bisa mempertahankan bisnisnya sampai saat ini. Setelah melakukan penghitungan dengan metode poin didapatkan hasil dari sisi internal bahwa kepala koki merupakan bagian tertinggi dengan nilai 960 dan disusul dengan koki yaitu 828,333 . Keadilan di sisi eksternal yang menghasilkan data perbandingan sebesar Rp 550.000 pada tingkat pramusaji.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rumah makan Oemah Tahu Sumedang belum mampu memenuhi hak karyawan karena omset yang belum mencukupi untuk membayar gaji sesuai dengan standar. Dibutuhkan beberapa usulan untuk membantu rumah makan mempertahankan karyawannya dan membuat termotivasi salah satunya adalah keputusan dalam menetapkan gaji harus diambil secara bersama-sama antara *owner* dan manajemen rumah makan sehingga menghasilkan keputusan dengan memperhitungkan kondisi pekerjaan dan tingkat kesulitan yang dihadapi oleh karyawan

Kata kunci : *job evaluation, point method, job grading*

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah SAW. Berkat limpahan dan rahmat-Nya penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Sistem Penggajian Rumah Makan Oemah Tahu Sumedang Mang Eman 2016.”

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian Sarjana Ekonomi. Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini terdapat banyak kendala, namun atas bantuan, bimbingan, kerjasama dan berkah dari Allah SWT, kendala-kendala tersebut dapat diatasi. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan kepada :

1. Orang tua Drs. Budi Setiyadi SH, Msi dan Dra. Lilis Dhaliwati yang selalu memberikan motivasi, mendoakan, dan merestui langkah penulis.
2. Seluruh keluarga lainnya khususnya kakak dan adik, Rastra Setya Putra Nugraha dan Rissa Listy Andini yang turut memberikan dukungan untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi.
3. Bapak Dr. Fransiskus Xaverius Supriyono, Drs., M.M. , selaku dosen pembimbing yang senantiasa berbagi waktu, memberikan arahan dan ilmu bagi penulis dalam membuat skripsi ini sehingga selesai dengan baik dan tepat waktu.
4. Ibu Dr. Maria Merry Marianti, Dra., Msi., selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.
5. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., Msi., selaku ketua jurusan Manajemen Universitas Katolik Parahyangan.
6. Bapak Agus Hasan P.A., Drs., M.Sc. selaku dosen wali selama saya menjalankan kuliah di Universitas Katolik Parahyangan.
7. Bapak dan Ibu dosen penguji, seluruh dosen pengajar, staf Tata Usaha, staf di perpustakaan, staf lab komputer, dan pakarya di Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.
8. Owner, pihak HRD *building company*, manajer, supervisor serta seluruh karyawan Rumah Makan Oemah Tahu Sumedang Mang Eman Purwokerto, yang telah bersedia membagikan informasi sebagai data untuk menyelesaikan skripsi ini.

9. Owner Rumah Makan X yang telah bersedia membagikan informasi mengenai internal rumah makan yang dijadikan *benchmark* di dalam skripsi ini.
10. Giat Sukaca, terima kasih atas perhatian dan kesediaan meluangkan waktu untuk mendengarkan berbagai cerita selama proses pembuatan skripsi
11. Teman-teman baik penulis baik yang di UNPAR maupun diluar UNPAR Eunike, Astia Putri, Karmila, Nur Prita, Diana, Stephanie, Yoseba Stella, Samira Kalkarina, Intan, Felly, Aruni, Arista, Ela, Fatiya, Agandia, Ari, Rian, Hawari, Alex, Segha terima kasih untuk pertemanan selama ini yang tidak bisa diungkapkan betapa beruntung bisa bertemu kalian, serta terima kasih atas dukungan tiada henti yang diberikan.
12. Teman-teman Teman Reuni dan Sahabat Hingga Surga, terima kasih atas dukungan yang diberikan
13. Mahasiswa/i Manajemen UNPAR khususnya angkatan 2012 yang telah menjadi teman penulis selama kuliah di UNPAR dan tempat berbagi informasi seputar perkuliahan.

Atas segala kekurangan dan ketidak sempurnaan skripsi ini, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga amal baik yang telah diberikan penulis mendapat balasan dari Tuhan yang Maha Esa.

Bandung, Desember 2016

Penulis,

Astri Yana Elsera

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Kegunaan Penelitian.....	6
1.5 Kerangka Pemikiran.....	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	1
2.1 Definisi MSDM.....	1
2.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	1
2.1.2 Fungsi MSDM	1
2.1.2 Pentingnya MSDM	1
2.2 Pengertian Sistem	2
2.2.1 Pengertian Sistem Penggajian.....	2
2.3 Pengertian Kompensasi.....	3
2.3.1 Komponen Kompensasi	3
2.3.2 Keadilan dalam Kompensasi Finansial	1
2.3.3 Tujuan Kompensasi	2
2.4 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	3
2.5 Sistem dan Kebijakan Kompensasi.....	5
2.6 Analisis Pekerjaan, Deskripsi Pekerjaan, Spesifikasi Pekerjaan.....	5

2.7 Evaluasi Pekerjaan	9
2.7.1 Metode Evaluasi Pekerjaan.....	10
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	16
3.1 Metode Penelitian.....	16
3.1.1 Jenis dan Sumber Data Penelitian	16
3.1.2 Metode Pengumpulan Data	17
3.1.3 Populasi.....	17
3.2 Teknik Analisis Data.....	18
3.3 Objek Penelitian	21
3.3.1 Struktur Organisasi	24
Bab 4 PEMBAHASAN DAN HASIL	26
4.1 Sistem penggajian di Oemah Tahu Sumedang.....	26
4.2 Sistem penggajian menurut asas keadilan.....	30
4.2.1 Keadilan internal dengan <i>Job Evaluation</i>	30
4.2.2 Survey Kompensasi Eksternal	45
4.2.3 Struktur Kompensasi dan <i>Job Grading</i>	46
4.3 Perbandingan Sistem Penggajian di Oemah Tahu Sumedang dengan Asas Keadilan	51
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	53
5.1 Kesimpulan	53
5.2 Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Fungsi HRM.....	1
Gambar 2.2 <i>Components of a total compensation program</i>	4
Gambar 3.1 Logo dan Karyawan Oemah Tahu Sumedang.....	22
Gambar 3.2 Menu Oemah Tahu Sumedang Mang Eman	23

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Banyaknya Pengunjung Objek Wisata di Wilayah Kabupaten Banyumas Tahun 2009-2013	1
Tabel 1.2 Turnover Karyawan bulan Januari sampai Agustus 2016	4
Tabel 1.3 Perbedaan Gaji Karyawan.....	5
Tabel 4.1 Pendapatan Karyawan.....	26
Tabel 4.2 Upah Lembur	27
Tabel 4.3 Potongan karyawan	28
Tabel 4.4 Gaji Bersih bulan Agustus 2016	29
Tabel 4.5 <i>Job analisis</i> kasir.....	31
Tabel 4.6 Job Analisis Administrasi	32
Tabel 4.7 Job Analisis Kepala Pramusaji.....	33
Tabel 4.8 Job Analisis Kepala Koki.....	34
Tabel 4.9 Deskripsi Faktor Layak Kompensasi	36
Tabel 5.0 Bobot faktor layak kompensasi.....	40
Tabel 5.1 Poin Pengetahuan.....	41
Tabel 5.2 Poin Pengalaman.....	41
Tabel 5.3 Poin Kompleksitas	41
Tabel 5.4 Poin Fleksibilitas.....	42
Tabel 5.5 Poin Supervisi	42
Tabel 5.6 Poin Penanggung Jawab.....	42
Tabel 5.7 Poin Kondisi Fisik.....	42
Tabel 5.8 Poin Resiko Pekerjaan	43
Tabel 5.9 Poin dan Total Poin Setiap Pekerjaan	44
Tabel 5.5 Survey gaji	46
Tabel 5.6 Job Grading	47

Tabel 5.7 Struktur Kompensasi.....	48
Tabel 5.8 Kenaikan gaji pada saat rumah makan pada kondisi sehat	49
Tabel 5.9 Kenaikan gaji pada saat rumah makan kondisi tidak baik	50
Tabel 6.0 Benchmark rumah makan X	51
Tabel 6.1 Survey eksternal.....	52

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Jika dilihat dari aspek geografi Kabupaten Banyumas yang merupakan salah satu wilayah provinsi Jawa Tengah, menempati posisi yang sangat strategis. Posisi Kabupaten Banyumas berada pada posisi sentral yang dihubungkan oleh jalur Selatan Jawa Tengah ke Jawa Barat. Dengan posisinya tersebut menjadikan Kabupaten Banyumas dengan ibu kota Purwokerto dilalui banyak berbagai transportasi antar kota antar provinsi dan juga kereta api dengan tujuan Jawa Timur atau kota besar di Jawa Tengah.

Karena posisi yang strategis ditopang dengan banyak destinasi objek wisata di Kabupaten Banyumas berdampak positif terhadap kunjungan wisatawan baik lokal dan asing ke tujuan wisata yang ada di Kabupaten Banyumas. Oleh karena itu perkembangan wisata di daerah Banyumas berkembang pesat, seperti terlihat pada tabel 1.1. Tabel tersebut menunjukkan banyaknya turis yang berkunjung ke daerah-daerah pariwisata di Banyumas.

Tabel 1.1
Banyaknya Pengunjung Objek Wisata di Wilayah Kabupaten Banyumas
Tahun 2009-2013

Obyek Wisata <i>Tourism Places</i>	Pengunjung (Orang) <i>Guest (Person)</i>				
	2009	2010	2011	2012	2013
Curug Cipendok	52349	51013	48446	50986	48450
Telaga Sunyi	3415	3020	3089	3670	4496
Pancuran Tiga	25111	38606	40634	50539	53507
Pancuran Tujuh	21894	23809	17568	38208	20714
Bumi Perkemahan Baturaden	1750	2569	1213	1359	1709
Lokawisata Baturaden	346873	352823	393291	442855	433116
Kalibacin	5988	5859	5853	5868	6002
Wanawisata Baturaden	13066	9136	10108	10550	11796
Curug Gede	22605	20714	23729	24234	24803
Curug Ceheng	12950	12234	11978	10654	8319
Museum Wyg sendang Mas	1702	1197	1989	1983	1124
THR Pangsar Soedirman	12356	11306	8833	10587	9196
Masjid Saka Tunggal	5765	8433	12573	11072	13388
Taman Rekreasi Andhang Pangrenan	0	0	273076	289486	230028

Sumber : Dinas Pemuda Olah Raga Pariwisata dan Kebudayaan

Dari data tabel 1.1, dapat digambarkan adanya peluang yang dapat ditangkap untuk menjalankan sebuah bisnis, khususnya rumah makan, *camping ground*, hotel dll. Dalam menjalankan bisnis rumah makan dan untuk mempertahankan kehidupan bisnis kita, tentunya harus ada faktor pembanding dari pesaing. Faktor pembanding yang dimaksud merupakan suatu daya keunggulan yang akan kita tunjukkan baik dalam hal pelayanan, makanan, kebersihan serta fasilitas yang diberikan. Dalam bisnis rumah makan faktor pelayanan merupakan hal terpenting karena rumah makan sendiri menjual jasa dalam kegiatannya. Pelayanan sendiri berhubungan langsung dengan penilaian terhadap rumah makan, apabila konsumen tidak puas dengan pelayanan yang diberikan hal ini akan berakibat pada citra rumah makan dan konsumen tidak akan merekomendasikan rumah makan kepada sanak saudara atau orang-orang yang dikenal.

Agar rumah makan dapat memenuhi standar pelayanan yang berkualitas, hal ini harus di dukung dengan adanya tenaga kerja yang mempunyai kemampuan, keahlian dan juga pengetahuan. Ketika sudah mendapatkan karyawan dengan kemampuan yang baik, tentunya harus kita jaga karena karyawan sendiri merupakan aset dari perusahaan. Aset yang dimaksud disini adalah karyawan sebagai sarana rumah makan dalam mencapai tujuannya karena tanpa adanya faktor karyawan, sehebat dan sebagus apapun rumah makan tidak akan berjalan dengan baik apabila karyawan yang dimiliki mengundurkan diri dari pekerjaannya dan hal tersebut akan mengakibatkan pada kerugian, baik kerugian materil dan juga waktu.

Salah satu faktor untuk membuat karyawan tetap bertahan dalam perusahaan adalah kepuasan terhadap kompensasi yang diberikan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu peranan yang berpengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai. Seseorang bekerja dengan harapan kebutuhan hidupnya terpenuhi, apabila karyawan mendapatkan imbalan yang sesuai maka kinerjanya juga akan baik dan sesuai dengan bayaran.

Di dalam teori ketidaksesuaian (*discrepancy*) mengukur kerja karyawan dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan . Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka karyawan akan menjadi lebih puas sehingga terjadi *discrepancy* positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan yang didapatkan dengan apa yang dicapai.

Kompensasi merupakan hak yang dimiliki karyawan sesuai dengan output yang telah diberikan kepada perusahaan. Menurut Mondy (2008:242) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka. Kompensasi bisa dalam bentuk finansial dan non finansial. Besaran kompensasi harus dihitung serta diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja, sehingga perusahaan harus memiliki keahlian untuk mengatur kompensasi agar sesuai dengan aturan dan juga keadilan yang berlaku.

Kompensasi finansial terbagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Gaji merupakan kompensasi langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Menurut Hasibuan (2012:118) gaji merupakan balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Jaminan pasti yang dimaksud karyawan tetap akan mendapatkan gaji walaupun karyawan tersebut tidak masuk kerja.

Setelah penulis melakukan wawancara dan observasi secara langsung terhadap seluruh karyawan, penulis mendapatkan keluhan bahwa perhitungan kompensasi berupa gaji yang kurang memperhatikan lama karyawan dalam bekerja serta perhitungan gaji yang tidak sesuai dengan jenjang pekerjaan karyawan. Penulis juga mendapatkan kenyataan bahwa tingkat *turnover* di rumah makan dikatakan tidak wajar karena dalam setengah tahun dan kurun waktu yang berdekatan karyawan mengundurkan diri karena keinginan diri sendiri dari rumah makan. Data karyawan yang mengundurkan diri periode bulan Januari sampai dengan Agustus 2016 dapat dilihat dalam tabel 1.2

Tabel 1.2
Turnover Karyawan bulan Januari sampai Agustus 2016

Bulan	Jumlah karyawan keluar
Januari	3
Februari	2
Maret	2
April	1
Mei	2
Juni	3
Juli	1
Agustus	1

Sumber : olahan penulis

Dari data di atas dapat dilihat bahwa terdapat masalah *turnover* yang mengakibatkan rumah makan mengalami kerugian yang berupa waktu dalam hal mencari pengganti karyawan dan juga materil jika ada konsumen yang komplain karena pelayanan yang lama. Jumlah karyawan keluar adalah 15 dari total akumulatif 43 karyawan periode bulan Januari sampai Agustus 2016, sedangkan tersisa 28 karyawan sampai saat ini masih menjadi karyawan tetap rumah makan.

Dari hasil wawancara antara penulis dengan *owner*, penulis mendapatkan informasi berupa standar penggajian yang ditetapkan rumah makan berdasarkan standar dari *owner* dan belum mencapai standar UMR kota Purwokerto serta perhitungan lembur yang masih menggunakan rumusan dari manajemen, bukan menggunakan rumusan yang digunakan oleh DEPNAKER.

Gaji yang dibayarkan rumah makan masih berdasarkan standar *owner* karena omset yang belum mencukupi untuk membayarkan gaji berdasarkan UMR, dan menurut *owner* untuk pekerjaan yang masih memiliki gaji di bawah standar karena pekerjaan tersebut tidak memiliki keahlian khusus. Kisaran gaji untuk pramusaji adalah Rp 700.000, sedangkan UMR kota Purwokerto sendiri adalah Rp 1.350.000 berdasarkan keputusan Gubernur Jawa Tengah NOMOR 560 / 66 TAHUN 2015 dari data tersebut terdapat perbedaan Rp 650.000.

Dari hasil wawancara dengan karyawan dan *owner*, penulis dapat menarik masalah yang terjadi bahwa standar yang ditetapkan *owner* kurang memperhatikan tanggung jawab pekerjaan karyawan serta tidak adanya perbedaan yang *significant* antara karyawan lama dan karyawan baru. Data yang menunjukkan kesimpulan ini ditunjukkan dalam tabel 1.3

Tabel 1.3
Perbedaan Gaji Karyawan

Divisi	Nama	Lama Bekerja (tahun)	Gaji	Divisi	Nama	Lama Bekerja (tahun)	Gaji
Pramusaji	Imah	1,5	Rp 750.000	Pramusaji	Dede	1	Rp 700.000
Helper	Wasiati	1	Rp 700.000	Helper	Wahyuningsih	3	Rp 808.500
Kasir	Tri Lestari	1	Rp 675.000	Pramusaji	Riska	0,5	Rp 675.000
Dapur	Kustiyah	5	Rp 1.025.000	Dapur	Susanti	5	Rp 900.000

Sumber : olahan penulis

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis ingin mengetahui bagaimana perbandingan sistem penggajian yang berlaku di Oemah Tahu Sumedang Mang Eman dengan sistem penggajian berdasarkan asas keadilan. Untuk itu penulis mengambil topik dengan judul “Analisis Sistem Penggajian Pada Rumah Makan Oemah Tahu Sumedang Mang Eman tahun 2016”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka :

1. Bagaimana sistem penggajian yang berlaku di Oemah Tahu Sumedang Mang Eman ?
2. Bagaimana sistem penggajian menurut asas keadilan ?
3. Bagaimana perbandingan sistem penggajian yang telah diberikan di Oemah Tahu Sumedang Mang Eman dengan sistem penggajian berdasarkan asas keadilan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui sistem penggajian yang berlaku di Oemah Tahu Sumedang Mang Eman
2. Mengetahui sistem penggajian yang sesuai dengan asas keadilan
3. Mengetahui perbandingan sistem penggajian yang diberikan di Oemah Tahu Sumedang Mang Eman dengan sistem penggajian berdasarkan dengan asas keadilan

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain :

1. Peneliti

Penelitian merupakan kesempatan untuk bisa mengimplementasikan teori yang telah diajarkan dan juga diharapkan dapat memperdalam ilmu, khususnya di bidang Manajemen Insani.

2. Rumah Makan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan saran bagi rumah makan Oemah Tahu Sumedang Mang Eman untuk mengetahui apakah sistem penggajian yang telah dijalankan sesuai dengan asas keadilan dan juga kemampuan perusahaan dalam membayarkannya.

1.5 Kerangka Pemikiran

Kompensasi menurut Mondy(2008:242) adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan, sedangkan menurut Hasibuan(2012:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan pengertian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan imbalan baik berbentuk uang atau barang yang diberikan perusahaan sebagai imbalan karena karyawan telah memberikan jasa kepada perusahaan.

Kompensasi sangat penting bagi pegawai karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi karyawan dan keluarganya. Selain itu kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya.

Selain sebagai sumber penghasilan bagi karyawan, kompensasi merupakan faktor penarik bagi perusahaan dalam mendapatkan karyawan yang memenuhi persyaratan. Dengan adanya karyawan yang memenuhi persyaratan, hal ini akan membuat perusahaan lebih mudah dalam mencapai tujuannya sebab perusahaan tidak harus memberikan pelatihan awal secara keseluruhan karena karyawan yang telah memiliki pengalaman dan berkeahlian. Dalam situasi yang seperti ini perusahaan haruslah memiliki strategi dan diharapkan mampu mengelola sistem kompensasi dengan adil dan benar.

Keadilan sangat diperlukan dalam menentukan besaran kompensasi, agar tidak terjadi kesalahan dalam perhitungan antara output dari karyawan dan input yang mereka dapatkan serta bagi perusahaan sendiri keadilan ini akan berimbas pada banyaknya karyawan yang bertahan lebih lama dan sesuai dengan target masing-masing divisi pekerjaan. Menurut Simamora keadilan kompensasi adalah :

1. Keadilan Eksternal

Adalah tarif upah yang pantas dengan gaji yang berlaku untuk pekerjaan-pekerjaan yang serupa di pasar tenaga kerja eksternal. Keadilan eksternal dinilai dengan membandingkan pekerjaan serupa di antara organisasi-organisasi yang dibandingkan. Keadilan eksternal senantiasa dipertahankan dalam jangka panjang karena karyawan akan keluar dari organisasi manakala keadilan itu lenyap. Dalam jangka pendek, ketidakadilan eksternal dapat menimbulkan tekanan besar terhadap organisasi karena para karyawan memutuskan apakah akan meninggalkan organisasi ataukah menunggu situasinya membaik.

2. Keadilan Internal

Adalah tingkat gaji yang pantas atau patut dengan nilai pekerjaan internal bagi perusahaan. Keadilan internal merupakan fungsi dari status relatif sebuah pekerjaan di dalam organisasi, nilai ekonomi hasil pekerjaan, atau status sosial sebuah pekerjaan, seperti kekuasaan, pengaruh, dan statusnya di dalam hierarki organisasi. Keadilan internal berhubungan dengan kemajemukan gaji di antara pekerjaan-pekerjaan yang berbeda di dalam sebuah organisasi.

3. Keadilan Individu

Adalah karyawan merasa bahwa dia diperlakukan wajar dibandingkan dengan rekan kerjanya. Keadilan biasanya ada tatkala seseorang merasa bahwa rasio hasil terhadap masukan adalah seimbang, baik secara internal berhubungan dengan dirinya sendiri maupun dalam hubungannya dengan orang lain. Individu karyawan menggunakan proses yang kompleks untuk menentukan apa itu adil. Masukan dibandingkan secara terus-menerus dengan hasil keahlian khusus dan upaya individu ditimbang-timbang terhadap gaji dan pengakuan yang diberikan oleh organisasi.