

Abstrak Prosiding Seminar Nasional SMIPT 2019

Sinergitas Multidisiplin Ilmu Pengetahuan dan Teknologi



Makassar, 26 - 27 Juli 2019



Published by
Yayasan Pendidikan dan Research Indonesia

Kumpulan Abstrak Keynote Speeches

SEMINAR NASIONAL 2019

SINERGITAS MULTIDISIPLIN ILMU PENGETAHUAN
DAN TEKNOLOGI

MAKASSAR, 26 -27 JULI 2019

PROSIDING SEMINAR NASIONAL 2019 SINERGITAS MULTIDISIPLIN ILMU PENGETAHUAN DAN TEKNOLOGI (SMIPT)

Hak Cipta ©2019 pada penulis,

Hak Cipta dilindungi undang-undang. Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku dalam bentuk apa pun, secara elektronik maupun mekanis, termasuk menfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman lainnya, tanpa izin tertulis dari penerbit.



Diterbitkan Oleh:

Yayasan Pendidikan dan Research Indonesia

Jalan Perintis Kemerdekaan Km 12 Daya Makassar, Indonesia

Email: yayasan.yapri@gmail.com

TIM REVIEWER

- Apriana Toding, ST., MEngSc., PhD.
Universitas Kristen Indonesia Paulus Makassar (UKIP)
- Dr. Lydia Melawaty, M.Si.
Universitas Kristen Indonesia Paulus Makassar (UKIP)
- Dr. Andi Asrina, SKM., M.Kes
Universitas Muslim Indonesia (UMI)
- Dr. Iradhatullah Rahim, SP., M.P
Universitas Muhammadiyah Parepare
- Dr. Slamet Widodo, S.Pd., M.Kes
Universitas Negeri Makassar (UNM)
- Dr. Wahidah, S.Pi, M.Si
Politeknik Pertanian Negeri Pangkajene Kepulauan

**SUSUNAN PANITIA PELAKSANA
SEMINAR NASIONAL KEDUA
SINERGITAS MULTIDISIPLIN ILMU PENGETAHUAN DAN TEKNOLOGI
(SMIPT) 2019
FORUM RISET MULTIDISIPLIN INDONESIA (FORMIN)**

I. Pengarah : 1. Dr. Andi Asrina, SKM., M.Kes
2. Dr. Wahidah, S.Pi., M.Si
3. Dr. Lydia Melawaty, M.Si
4. Apriana Toding, S.T., M.Eng.Sc., Ph.D.
5. Dr. Iradhatullah Rahim, S.P., M.P.

II. Penanggung Jawab : Tim FORMIN

III. Pelaksana

Ketua : Dr. Slamet Widodo, S.Pd., M.Kes
Sekretaris : Dr. A. Rizki Amelia AP., SKM., M.Kes
Bendahara : Dr. Iradhatullah Rahim, S.P., M.P.
Anggota : 1. Mansur Sididi, SKM., M.Kes
2. Suherman, S.P., M.P.
3. Sufianti Munirman, S.T.
4. Idhar

KATA PENGANTAR

Pertumbuhan ekonomi dan peningkatan daya saing suatu bangsa di setiap Negara sangat erat kaitannya dengan kemampuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) yang dimiliki oleh setiap bangsa itu sendiri. Peran Perguruan Tinggi dalam menghasilkan riset-riset yang inovatif dan produktif yang dapat menjadi salah satu faktor pendorong penting dalam kemajuan IPTEK.

Dalam kaitan dengan penguatan peran Perguruan Tinggi dalam menghasilkan riset-riset yang produktif dan inovatif, dimana Forum Riste Multidisiplin Makassar sebagai penyelenggara Seminar Nasional 2019 yang mengambil tema “Sinergitas Multidisiplin Ilmu Pengetahuan dan Teknologi di Era Industrialisasi 4.0 yang dilaksanakan di Makassar pada tanggal 26-27 Juli 2019. Pelaksanaan Seminar Nasional 2019 ini sebagai media untuk mempresentasikan hasil penelitian para pendidik, penelitian, akademisi, dan praktisi dalam multidisiplin untuk membangun atau mengembangkan hubungan kerjasama antar peserta. Hasil penelitian dan gagasan ini selanjutnya didokumentasikan dalam bentuk prosiding yang diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai perkembangan dan inovatif teknologi di multidisiplin.

Akhir kata, Panitia Penyelenggara menyampaikan terima kasih yang sebenarnya kepada semua pihak yang telah ikut berpartisipasi dalam kegiatan Seminar Nasional 2019 hingga sampai penerbitan prosiding ini.

Makassar, Juli 2019

Panitia Penyelenggara

DAFTAR ISI

SAMPUL ABSTRAK PROSIDING	i
TIM REVIEWER	iii
SUSUNAN PANITIA	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK KEYNOTE SPEECHES	vi
Keynote Speech I:	
SOCEITY 5.0 DAN MASA DEPAN REALITAS SOSI PERSPEKTIF	
THE SOCIAL CONSTRUCTION OF REALITY	
<i>Prof. Dr. H. Burhan Bungin, B.Sc., S.Sos., M.Si., PhD.</i>	ix
Keynote Speech II:	
PEMANFATAN SISTIM KEKAYAAN INTELEKTUAL UNTUK	
MENDUKUNG PENGEMBANGAN PENELITIAN DI PERGURUAN	
TINGGI	
<i>Prof. Dr. Ir. Abu Bakar Tawali</i>	x
Keynote Speech III:	
DINAMIKA PERILAKU SEKSUAL BAGI HOMOSEKSUAL MUDA	
<i>Dr. Andi Asrina, SKM., M.Kes</i>	xi
Keynote Speech IV:	
PERKEMBANGAN TEKNOLOGI MIMO MULTI-RELAY DALAM	
MENUNJANG INTERNET OF THINGS UNTUK MENDUKUNG	
SMART CITY	
<i>Apriana Toding, ST, MEngSc, PhD.</i>	xii

PESONA : SISTEM INFORMASI PEMESANAN SALON ONLINE BERBASIS LOCATION BASED SERVICE <i>Ani Setianni, Rahmalia Syahputri</i>	1
PENGARUH PENGEMBANGAN SDM, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN PADA POLITEKNIK MARITIM AMI DI MAKASSAR <i>Marzuki</i>	2
TRANSPARANSI DAN AKUNTABILITAS PENDAFTARAN TANAH DALAM SISTEM HUKUM INDONESIA <i>Deselfia DNM Sahari</i>	3
HUBUNGAN PEKERJAAN DAN DUKUNGAN KELUARGA DENGAN STRES PADA PASIEN DM TIPE 2 DI DAERAH PESISIR KOTA MAKASSAR <i>Sri Syatriani</i>	4
HUBUNGAN PERILAKU KELUARGA TERHADAP PENCEGAHAN PENYAKIT MENULAR TUBERKULOSIS PARU DI WILAYAH KERJA PUSKESMAS KALUKU BODOA TAHUN 2019 <i>A. Rizki Amelia, Mita Yunita Sari</i>	6
GAMBARAN STRES KERJA PADA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP JIWA RUMAH SAKIT KHUSUS DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN <i>A. Rizki Amelia, Ella Andayanie , Andi Nisa Alifia</i>	7
KEMAMPUAN PRODUKSI ENZIM SELULOTIK OLEH CENDAWAN ENDOFIT PADI LOKAL SULAWESI SELATAN <i>Syamsia Syamsia, Abubakar Idhan dan Amanda Patappari</i>	8
PENGARUH METODE DISKUSI TERHADAP PENGETAHUAN DAN SIKAP TENTANG KEBERSIHAN DIRI (Studi Pada Santriwati Pondok Pesantren Darul Abrar) <i>Ernawat, Andi Asrina, Suhar</i>	9
INFERTILITAS PADA PASANGAN SUAMI ISTRI DI KOTA MAKASSAR <i>Muhamad Ikhsan, Andi Muh. Multazam, Andi Asrina</i>	10
EFEKTIVITAS MEDIA AUDIO VISUAL DALAM PENINGKATAN PERILAKU INISISASI MENYUSU DINI (IMD) PADA IBU HAMIL DI WILAYAH KERJA TINGGIMONCONG TAHUN 2019 <i>Fairus Prihatin Idris, Fatmah Afrianty Gobel</i>	12

GAMBARAN PENGETAHUAN TENTANG PENCEGAHAN KEKERASAN SEKSUAL PADA ANAK REMAJA AWAL DI SD ISLAM TERPADU NURUL FIKRI MAKASSAR <i>Nurbaya, Nurhaedar J, Andi Asrina</i>	13
HUBUNGAN PENGETAHUAN DAN SIKAP IBU HAMIL TENTANG PELAYANAN ANTENATAL CARE (ANC) DI PUSKESMAS TABARINGAN KOTA MAKASSAR TAHUN 2018 <i>Sri Rahayu Suparman, Nurmiati Muchlis, Andi Muhammad Multazam, Nasrudin, Samsualam</i>	14
PENERAPAN STANDAR PROSEDUR OPERASIONAL (SPO) HAND HYGIENE PADA TENAGA KESEHATAN DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT DR. TADJUDDIN CHALID KOTA MAKASSAR <i>Nurbaety, Alfina Baharuddin , Andi Rizki Amelia ,Syafriia Julianti.....</i>	15
ANALISIS HUBUNGAN PRILAKU PENDERITA KUSTA DALAM PENCARIAN PENGobatan DI WILAYAH KERJA PUSKESMAS TAMALANREA KOTA MAKASSAR <i>A. Rizki Amelia, Ella Andayanie</i>	16
ASPEK PENILAIAN HYGIENE SANITASI DEPOT PADA AIR MINUM ISI ULANG <i>Alfina Baharuddin, A.Rizki Amelia AP, Nurbaety</i>	17
URGENSI INFORMASI VOCATIONAL DALAM BIMBINGAN KONSELING BERBASIS IT <i>Muh. Syakir</i>	19
PERTUMBUHAN DAN KANDUNGN KARAGINAN RUMPUT LAUT (<i>Euchema cottonii</i>) DENGAN MENGGUNAKAN METODE RAKIT GANTUNG PADA KEDALAMAN YANG BERBEDA <i>Waode safia, Budiyanti, Musri</i>	20
PENINGKATAN KEAKTIFAN SISWA KELAS X PADA MATA PELAJARAN K3 DAN SANITASI HYGIENE MELALUI MODEL PEMBELAJARAN PROBLEM BASED INSTRUCTION(PBI) DI SMK NEGERI 1 MAJENE <i>Nasriani, Slamet Widodo, Syamsidah</i>	21
PENERIMAAN BISKUIT PENAMBAHAN TEPUNG IKAN SARDEN, IKAN MUJAIR, DAN BERAS MERAH PADA SISWA SMP <i>Slamet Widodo, Gawarti</i>	22

PENGELOLAAN SANGGAR BUSANA BERBASIS TEACHING FACTORY PADA JURUSAN TATA BUSANA SMK NEGERI 6 MAKASSAR <i>Syarifah Suryana, Gufran D. Dirawan, Jokebet Saludung, Slamet Widodo</i>	23
PENGARUH SUHU GELATINISASI DAN WAKTU SAKARIFIKASI TERHADAP TINGKAT KEMANISAN SIRUP GLUKOSA SAGU <i>Rissa Megavitry, Amran Laga, Adiansyah Syarifuddin, Slamet Widodo</i>	24
ANALISIS SISTEM MULTI-INPUT MULTI-OUTPUT 3X3 RELAY UNTUK MENINGKATKAN TRANSMISI DATA <i>Apriana Toding, Rismawaty Arunglabi dan Charnia Iradat Rapa.....</i>	25
MODEL PELATIHAN MENDESAIN TEKSTIL MENGGUNAKAN ADOBE PHOTOSHOP UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU SMK TATA BUSANA <i>Nurhijrah, Husain Syam , Syamsidah, Slamet Widodo.....</i>	26
RESULTAN BERAT BENIH DAN LAMA PERENDAMAN ASAM GIBERELIN (GA3) TERHADAP PERKECAMBAHAN BENIH PADI (<i>Oryza sativa</i> L.) <i>Irda Idris, Muh. Akhsan Akib, Iradhatullah Rahim, Suherman.....</i>	27
PENGARUH PENGUNGKAPAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR) TERHADAP NILAI DAN SALES GROWTH PERUSAHAAN DENGAN FAMILY CONTROL SEBAGAI VARIABEL MODERATING DI INDONESIA <i>Ivana Teddy Kusumawati dan Yie Ke Feliana.....</i>	28
IDENTIFIKASI TAHAPAN PROSES PERSONAL SELLING DAN CRITICAL SUCCESS FACTOR YANG Mendukung KINERJA SALES FORCE DALAM INDUSTRI PERBANKAN <i>Anita Wongso , dan Verina Halim Secapramana.....</i>	29
MIKORIZA INDIGINOUS DI AREA YANG TERKONTAMINASI LOGAM Cr dan Cu <i>Muhammad Akhsan Akib, Andi Nuddin, Retno Prayudyaningsih.....</i>	30
RANCANGAN SISTEM REMUNERASI PADA RESTORAN ABC <i>Samuel Handy Wijaya, dan Verina Halim.....</i>	31

DESAIN PERFORMANCE MANAGEMENT CV STAR SWALAYAN DI KALIMANTAN UTARA <i>Adella Wahyuni dan Noviaty Kresna Darmasetiawan</i>	32
PEMODELAN BISNIS UNTUK USAHA KECIL MIKRO DAN MENENGAH (UMKM) DI BIDANG KULINER PADA ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0 <i>Angelina Natasya Angdika Bonnie Soeherman</i>	33
STUDI INTERPRETATIF IMPLIKASI SPIRITUALITAS TERHADAP KUALITAS LAYANAN PENGEMUDI GRAB SURABAYA <i>Sugiharto Gunawan</i>	34
PENGARUH SERVICE QUALITY TERHADAP PUBLIC SATISFACTION PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN MALUKU TENGGARA BARAT <i>Evelin Watumlawar</i>	35
PENGARUH KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG TERHADAP KUALITAS LAYANAN PADA MASYARAKAT KABUPATEN BELU, NUSA TENGGARA TIMUR <i>Leonardus Joy Phinky Seran</i>	36
PERANCANGAN SISTEM PENILAIAN KINERJA DI RESTORAN ABC <i>Yogi Purnomo, Verina Halim</i>	37
INTEGRASI SISTEM PT. XYZ SURABAYA DENGAN MICROSOFT DYNAMIC NAVISION <i>Frederik Christian Hadi</i>	38
FAKTOR YANG BERTINGKAT BERHUBUNGAN DENGAN KELELAHAN KERJA PADA PEKERJA PT MARUKI INTERNATIONAL INDONESIA MAKASSAR TAHUN 2018 <i>Susi Susanti, A. Rizki Amelia AP</i>	39
RANCANGAN KONSEPTUAL GAMIFIKASI UNTUK MENGATASI MASALAH TURNOVER KARYAWAN DAN KETERLIBATAN KARYAWAN DI RESTORAN ADELIA CAFE 'N RESTO <i>Felicia Susanto dan Bonnie Soeherman</i>	40
PERILAKU SEKSUAL BERISIKO GWL-MUDA KOTA MAKASSAR <i>Andi Asrina, Arman, Sri Nurjianti, Mirna</i>	41

PELAKSANAAN ADVOKASI DALAM MEREDUKSI PERILAKU BERISIKO LAKI-LAKI SEKS LAKI-LAKI (LSL) DI KABUPATEN BULUKUMBA <i>Andi Asrina, Fairus Prihatin, Intan Deasy Agmaitry, Sukirawati, Sri Salmawati</i>	42
POTENSI JAMUR TRICHODERMA SP DALAM PENGENDALIANPHYTOPHTORA PALMIVORA SECARA IN VITRO <i>Zelvi Armila, Abdul Azis Ambar, Nur Ilmi, Harsani, Iradhatullah Rahim</i>	43
APLIKASI DATA PENGINDERAAN JAUH DAN GIS UNTUK DINAMIKA TEMPORAL TUTUPAN LAHAN DAN LAJU PERUBAHAN PENGGUNAAN TERHADAP FUNGSI LINDUNG DAS (STUDI KASUS FUNGSI LINDUNG KAWASAN DAS DI KABUPATEN SINJAI TAHUN 2013-2018) <i>Muhlis , Fatmawati , Iradhatullah Rahim ,Syamsia</i>	44
TEKNIK TELEKOMUNIKASI PADA PEREKAYASAAN TEKNOLOGI PENGAWASAN WILAYAH KONSERVASI LAUT <i>Salasi Wasis Widyanto, Muhammad Agus, Susilo Wisnugroho</i>	45
UJI ORGANOLEPTIK DAN NILAI pH BAKSO DAGING KERBAU YANG DITAMBAHKAN KARAGENAN (Eucheuma cottonii) <i>Rul Yashari, Nurhaedah, Fitriani, Intan Dwi Novieta.....</i>	46
ANALISIS KUALITAS JARINGAN MIMO MULTI-RELAY DALAM MENDUKUNG SMART CITY <i>Apriana Toding dan Nicolaus Allu</i>	47
PRODUKSI HORMON GIBERELIN DARI CENDAWAN PELAPUK ASAL TANAMAN KAKAO <i>Iradhatullah Rahim, Suherman, Hakzah</i>	48
PENINGKATAN NILAI TAMBAH LIMBAH KULIT KAKAO MELALUI AGENSIA LARVA BLACK SOLDIER FLY (HERMELIA ILLUCENS) <i>Fatmawati, Abdul Munim, Iradhatullah Rahim.....</i>	49
BASIS DATA BORANG AKREDITASI PROGRAM STUDI TEKNIK ELEKTRO UKI PAULUS <i>Jahra, Nur Ilmi, Iradhatullah Rahim</i>	50

PERTUMBUHAN DAN PRODUKSI TOMAT YANG DIBERI HORMON TUMBUH ALAMI EKSTRAK JAGUNG DAN EKSTRAK BAWANG MERAH <i>Ade Rinaldi, Abdul Azis Ambar, Iradhatullah Rahim</i>	51
BASIS DATA BORANG AKREDITASI PROGRAM STUDI TEKNIK ELEKTRO UKI PAULUS <i>Sudianto Lande, Chirs Batara</i>	52
ANALISIS KINERJA FIBER-OPTIK MENGGUNAKAN METODE LINK POWER BUDGET PADA STO PANAKUKANG DAN SUDIANG <i>Agnes Rante, Pricilia Adritasani, Charnia Iradat Rapa, Apriana Toding</i>	53
ANALISIS KUALITAS JARINGAN LTE MENGGUNAKAN APLIKASI CELL TOWER LOCATOR DAN OPEN SIGNAL PADA AREA BIRING ROMANG <i>Marvin Parorong, Nicolaus Allu dan Apriana Toding</i>	54
RANCANG BANGUN ALAT PENDETEKSI KETEBALAN DEBU DENGAN MENGGUNAKAN MICROCONTROLLER ARDUINO MEGA 2560 <i>Crisna Mariangga, David S. Bunga, Erick Dephtios dan Charnia I. Rapa</i>	55
ANALISIS KADAR PROTEIN DAN KADAR LEMAK BAKSO DAGING KERBAU PADA PENAMBAHAN KARAGENAN (<i>Kappaphycus alvarezii</i>) DENGAN LEVEL BERBEDA SEBAGAI BAHAN PENGENYAL <i>Juhariah, Intan Dwi Novieta, Irmayani</i>	56
PENAMBAHAN KARAGENAN (<i>Kappaphycus alvarezii</i>) SEBAGAI BAHAN PENGENYAL TERHADAP KADAR AIR DAN KADAR GARAM BAKSO DAGING KERBAU <i>Eka Syapitriani, Intan Dwi Novieta, Irmayani</i>	57
PENAMBAHAN EKSTRAK DAUN JAMBU (<i>Psidium guajava</i>) TERHADAP pH DAN KADAR PROTEIN TELUR ITIK ASIN <i>Zulfikar, Intan Dwi Novieta, Rasbawati, Fitriani</i>	58
UJI ORGANOLEPTIK DAN TINGKAT KESUKAAN NUGGET AYAM BROILER DENGAN PENAMBAHAN SUSU BUBUK SKIM PADA LEVEL YANG BERBEDA <i>Dewi Sinta, Nurhaeda, Rasbawati, Fitriani</i>	59
ANALISIS KADAR PROTEIN DAN LEMAK TELUR ITIK ASIN DENGAN PENAMBAHAN EKSTRAK KULIT BUAH NAGA MERAH (<i>Hylocereus polyrhizus</i>) <i>Nur Asdianti HM Akib, Intan Dwi Novieta, Fitriani</i>	60

DESAIN PID CONTROLLER PADA MOTOR DC DENGAN MENGGUNAKAN SIMULINK MATLAB <i>Gustria Emanuela , Rismawaty Arunglabi, Nicolaus Allu</i>	61
PENGEMBANGAN PERANGKAT PEMBELAJARAN KONSEP DASAR IPA BERBASIS POE (PREDICT- OBSERVE- EXPLAIN) UNTUK MEREMEDIASI MISKONSEPSI SISWA SEKOLAH DASAR DI KABUPATEN TANA TORAJA <i>Susanna Vonny N. Rante, Perdy Karuru, Zatman Payung, Harmelia Tulak</i>	62
DESAIN MODEL PEMBELAJARAN PENDIDIKAN KARAKTER PADA SISWA SDN 189 MALIMBONG TANA TORAJA <i>Zatman Payung , Theresyam Kabanga, Lutma Rante Allolinggi , Susanna Vonny</i>	63
DUKUNGAN REKAN KERJA TERHADAP PERILAKU BERISIKO ANAK BUAH KAPAL (ABK) TERTULAR HIV/AIDS <i>Idhar Darlis, Yusriani, Mansur Sididi</i>	64
KONSENTRASI DAN LAMA PERENDAMAN EKSTRAK JAHE MERAH (Zingiber officinale R) YANG BERBEDA TERHADAP NILAI pH DAN SUSUT MASAK DAGING ENTOK (Cairina moschata) <i>Mustika Anas, Intan Dwi Novieta, Fitriani</i>	65
HUBUNGAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKSI KOPI DI PROVINSI SULAWESI SELATAN <i>Nurhapsa, Andi Nuddin, Suherman, Nurliyah.....</i>	66
KANDUNGAN SELULOSA, HEMISELULOSA DAN LIGNIN SERBUK GERGAJI KAYU JATI (Tectona granditsL.F)DAN DAUN MURBEI (Morus alba) YANG DIKOMBINASIKAN SEBAGAI PAKAN TERNAK <i>Mursalim, Munir, Fitriani, Intan Dwi Novieta.....</i>	67
ANALISIS KADAR ZAT PEWARNA (RHODAMIN B) DAN PEMANIS (SAKARIN) PADA JAJANAN DAN DAMPAK TERHADAP STATUS GIZI SISWA SEKOLAH DI SD INPRES BATUA 1 KOTA MAKASSAR <i>Hasriwiani Habo Abbas, Andi Nulrlinda, Sulfiani</i>	68
IMPLEMENTASI TINDAKAN ADMINISTRATIF KEIMIGRASIAN OLEH PEJABAT ADMINISTRATIF NEGARA DI KANTOR IMIGRASI KELAS I MAKASSAR <i>Liberthin Palullungan dan Marini Olivia Pandean</i>	69

PEMBERDAYAAN BERPIKIR TINGKAT TINGGI (HIGH ORDER THINKING SKILLS) MELALUI STRATEGI PEMBELAJARAN BERBASIS KONSTRUKTIVIS

Henny Setiawati, Sari Rahayu Rahman, Jusmiati Jafar

70

RANCANGAN SISTEM REMUNERASI PADA RESTORAN ABC

Samuel Handy Wijaya¹, dan Verina Halim Secapramana²

Universitas Surabaya, Surabaya, Indonesia

Email: samuelhandyw@gmail.com¹, verina@staff.ubaya.ac.id²

Corresponding author: samuelhandyw@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan membuat Rancangan Sistem Remunerasi Pada Restoran ABC. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode *action research* yang merupakan metode yang didesain dengan tujuan guna untuk memperbaiki sebuah proses pelaksanaan dan terdiri dari beberapa tahap yakni *plan, act, observe*, dan *reflect* selain itu penelitian ini menggunakan objek penelitian yakni salah satu restoran di kabupaten Bojonegoro. Penelitian ini menemukan bahwa ada isu ketidakpuasan karyawan dan ketidakadilan di kalangan karyawan khususnya pada isu *distributive justice* yakni kompensasi yang diterima karyawan selama bekerja di restoran, dimana persepsi tersebut menyebabkan beberapa masalah di restoran ABC. Rancangan remunerasi yang dihasilkan, disusun berdasarkan *job analysis* dan *job evaluation* menggunakan Hay metode dengan menggunakan *compensable factor* yakni *know-how, accountability* dan *problem solving* sehingga sebisa mungkin didapat hasil yang objektif. Hasil/rancangan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk perbaikan dan pengembangan sistem remunerasi bagi restoran ABC.

Kata Kunci : *Remunerasi, Job Analysis, Job Evaluation, Distributive Justice*

PENDAHULUAN

Perkembangan industri kuliner khususnya di Indonesia semakin hari semakin menjanjikan. Menurut data Badan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia mencatat bahwa pada 2017 subsektor kuliner meningkat dari periode sebelumnya sebesar 9,23% dimana secara keseluruhan industri makanan dan minuman berkontribusi sebesar 34,33% terhadap PDB non migas di Indonesia. Selain itu data Badan Pusat Statistik (2017) menunjukkan bahwa selama 10 tahun terakhir rata-rata pengeluaran per kapita digunakan untuk makanan dan minuman yakni sebesar 51% dari total pengeluaran. Industri kuliner merupakan industri yang menjanjikan. Namun perlu diperhatikan juga bahwa industri kuliner juga merupakan industri yang sangat dinamis dikarenakan menuntut para pengelola restoran/organisasi untuk lebih berinovasi dalam menjalankan bisnisnya.

Meningkatnya persaingan juga dirasakan oleh Restoran ABC, yang terletak di daerah Jawa tepatnya di Bojonegoro dan dapat dikatakan merupakan salah satu restoran terbesar di daerah tersebut dengan omset berkisar antara 400 hingga 500 juta/bulan. Restoran ABC memiliki beberapa cabang restoran di Indonesia. Lingkungan bisnis saat ini menjadi sangat dinamis dan begitu kompetitif, setiap pelaku usaha berjuang keras untuk bersaing guna mempertahankan keberlangsungan bisnisnya. Dalam mencapai kestabilan usaha banyak faktor yang diperhatikan salah satunya yakni sumber daya manusianya (SDM). Selain profit, organisasi saat ini juga harus mempertimbangkan sasaran lain yakni bagaimana organisasi merekrut, mempertahankan karyawan dan mengelola (merangsang) karyawan untuk dapat memberikan kinerja terbaiknya guna mencapai tujuan organisasi.

Kinerja seseorang dapat menjadi optimal jika didukung oleh kemampuan yang baik dan motivasi yang kuat. Keberhasilan kinerja pegawai sebuah organisasi dipengaruhi pula oleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Rothwell (2000) dalam VanYperen, *et., al* (2000) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu data dan informasi, sumber daya, peralatan dan lingkungan, motivasi serta insentif dan imbalan.

VanYperen, *et., al* (2000) juga mengungkapkan bahwa munculnya tingkat kepuasan karyawan terjadi apabila karyawan menganggap sebuah keputusan adil/*fair*. Hasil wawancara beberapa karyawan Restoran ABC

menunjukkan bahwa terdapat isu ketidakadilan/*fairness* yang terjadi di karyawan yang membuat karyawan merasa kurang puas. Karyawan merasa bahwa apa yang dilakukan ini tidak sebanding dengan apa yang didapat apabila dibandingkan dengan rekan mereka yang berbeda jabatan. Menurut beberapa karyawan apa yang didapat seharusnya lebih besar dari apa yang dikerjakan apabila dibandingkan dengan jabatan lainnya, dari hasil wawancara tersebut terdapat indikasi bahwa adanya persepsi ketidakadilan/*injustice* dilingkungan kerja, khususnya dalam dimensi *distributive justice* yang mencakup gaji.

Menurut Carpita dan Golia (2012) keadilan/*fairness* memiliki 3 aspek yakni, *distributive justice/fairness*, *procedural justice*, dan *interactional justice*. *Distributive justice/fairness* berbicara mengenai hubungan kesesuaian antara input dan output yang dirasakan oleh karyawan dalam proses organisasional. Sementara itu, *Procedural justice* lebih menekankan pada penilaian karyawan terhadap prosedur yang sedang berlangsung/digunakan untuk mendapatkan hasil dalam organisasi tersebut. Yang terakhir, *Interactional justice/fairness* lebih berfokus pada penilaian karyawan itu sendiri akan keadilan dalam kualitas perlakuan informal dari atasan mereka ataupun rekan kerja didalam organisasi.

Menurut Mcfarlin dan Sweeney (1992) dalam Schappe (1998) mengungkapkan bahwa *distributive justice/fairness* merupakan prediktor yang lebih kuat yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang rendah akibat dari ketidakadilan yang dirasakan karyawan akan berdampak pada rendahnya motivasi karyawan untuk menghasilkan performa kerja yang lebih baik dikarenakan lingkungan kerja yang dianggap tidak efektif untuk mengembangkan potensinya (Freedman dalam Danish & Usman, 2010; Khalid, Salim & Loke, 2011); Galanou, *et., al* (2014). Danish dan Usman (2010) mengungkapkan bahwa penghargaan terhadap karyawan baik itu dalam bentuk *financial* yang mencakup gaji, tunjangan dan bonus merupakan aspek penting guna membentuk kepuasan kerja karyawan, dimana karyawan akan merasa semakin *engage* dengan organisasi ketika pekerjaan dianggap sebagai hal yang dapat memberikan mereka kepuasan karena adanya penghargaan dan pengakuan kerja. Galanou (2010) juga mengungkapkan bahwa setiap level jabatan karyawan, penghargaan merupakan hal penting dimana penghargaan

tersebut dapat memberikan dampak yang signifikan bagi kepuasan serta juga meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi

Rancangan sistem remunerasi yang baik dan baku bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan semangat kerja karyawan, dimana selama ini Restoran ABC belum memiliki sistem remunerasi yang baku. Bessette (2016) dalam Urbancova dan Snyderova (2017) mengatakan bahwa kebijakan remunerasi yang dirancang dengan tepat dan baik dapat memberikan dampak yang signifikan dan positif pada kemampuan organisasi guna menarik serta mempertahankan karyawan yang sangat penting bagi perusahaan yang berguna untuk meningkatkan daya saing organisasi di *market*. Namun, perlu diperhatikan bahwa remunerasi menjadi hal yang cukup kompleks baik itu bagi organisasi maupun karyawan. Di satu sisi bahwa organisasi tentu ingin meminimalisasi dari segi finansial dan di sisi lainnya karyawan ingin selalu mendapat sesuatu yang maksimal dari organisasi. Area remunerasi adalah area sumber daya manusia yang menantang dan kompleks yang harus mengikuti tren yang ada.

Kebijakan upah memang berbeda-beda disetiap organisasi. Salah satunya dipengaruhi oleh keberadaan organisasi tersebut yang berada di daerah/wilayah-wilayah yang berbeda-beda, dimana setiap daerah peraturan mengenai upah minimum telah diatur dan ditetapkan oleh pemerintah melalui menteri tenaga kerja.

Maka dari itu, membuat sistem remunerasi yang objektif sangat diperlukan dimana sesuai dengan jabatan dalam restoran, yang diukur dan dikelompokkan dari pengetahuan/kemampuan dan tanggung jawab masing-masing jabatan yang terkandung didalam *job analysis* dan *job evaluation*. Maka dari itu, suatu organisasi atau perusahaan, sangatlah penting untuk melakukan *job analysis* dimana adanya identifikasi yang jelas mengenai jenis pekerjaan apa saja diperlukan dalam perusahaan tersebut, lengkap dengan deskripsi dari masing-masing pekerjaan (Chaneta, 2014). Selanjutnya tentu melakukan *job evaluation* dimana menurut

Cushway (2003) dalam Chaneta (2014) mengatakan bahwa evaluasi pekerjaan diperlukan sebagai proses untuk menilai ukuran relatif pentingnya suatu pekerjaan dalam organisasi sebelum melakukan *grading*/peringkat. Maka dari itu tujuan penelitian ini yakni merancang sistem remunerasi pada Restoran ABC dimana didahului dengan proses *job analysis dan job evaluation*., menggunakan Hay metode yang diharapkan nantinya dapat membantu pihak restoran memperbaiki sistem remunerasinya.

METODE PENELITIAN

Penelitian kali ini berfokus pada merancang sistem remunerasi pada sebuah restoran. Pada rancangan sistem remunerasi ini perlu dilakukan rangkaian proses evaluasi setiap jabatan di Restoran ABC dan akan dilaksanakan pula analisis jabatan/*job analysis* sebagai dasar dari pelaksanaan evaluasi jabatan. Penyusunan analisis jabatan nantinya akan dilakukan pada setiap level jabatan (16 jabatan) yang ada pada restoran ABC. Hasil yang diperoleh dari hasil analisa jabatan/*job analysis* akan dijadikan dasar dalam menganalisa proses evaluasi jabatan/*job evaluation* dalam bentuk penentuan peringkat/*grading* sehingga nantinya dapat bersifat merata, lebih adil serta juga bisa seobjektif mungkin.

Desain yang digunakan dalam penelitian ini yakni *action research*. *Action Research* merupakan metode yang didesain dengan tujuan guna untuk memperbaiki sebuah proses pelaksanaan. *Action Research* merupakan proses yang terdiri dari *plan, act, observe* dan juga *reflect* dimana itu semua merupakan sebuah *cycle* (Patricia, 2016). Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan-karyawan yang bekerja di restoran ABC yang ada disetiap divisi ataupun disetiap jabatannya. Penelitian ini juga nantinya berisi evaluasi dari sistem yang sudah ada di restoran ABC sehingga nantinya dapat diperoleh data mengenai kebutuhan restoran. Penelitian yang dilakukan nantinya adalah merancang sistem remunerasi restoran ABC berdasarkan *job analysis* dan *job evaluation* (*hay method*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil *plan*, diketahui bahwa terdapat beberapa hal permasalahan di Restoran ABC dimana sistem remunerasi yang masih sangat subjektif dan belum sesuai dengan analisa jabatan yang seharusnya berisikan uraian pekerjaan serta spesifikasi pekerjaan tersebut.

Dalam merancang sistem remunerasi, peneliti akan melakukan dua langkah kerja yakni yang pertama peneliti akan melakukan analisa jabatan yang terdiri/mencakup uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Dengan adanya penyusunan analisa jabatan ini diharapkan nantinya karyawan

dapat mengetahui tugas, tanggung jawab serta batasan-batasan kewenangannya. Kedua, merancang sistem remunerasi berbasis sistematika logis yang terukur, yakni dengan melakukan *job evaluation/evaluasi* pekerjaan sebagai salah satu langkah dalam menentukan struktur penggajian. *Job evaluation/evaluasi* pekerjaan yang dilakukan berguna untuk menghasilkan nilai *relative worth* ataupun *size* dari sebuah jabatan dalam suatu organisasi khususnya dalam hal ini restoran untuk menentukan relativitas internal jabatan. Peneliti dalam mengevaluasi pekerjaan akan menggunakan metode Hay yang dimana metode ini telah dilengkapi dengan *compensable factor*, nilai-nilai, serta juga cara perhitungan. *Compensable factor* yang akan digunakan dalam metode Hay ini terdiri dari 3 dimensi yakni dimensi *know-how*, akuntabilitas dan *problem solving*. Penyusunan uraian pekerjaan dan juga spesifikasi pekerjaan pada penelitian ini menggunakan tahapan-tahapan dari Dessler (1997) dalam Patricia (2016) yakni :

Tahap I peneliti harus mengumpulkan informasi awal terkait dengan pekerjaan setiap jabatan, struktur organisasi, standar operasional prosedur, visi dan misi. Pada tahap II peneliti meninjau data-data restoran yang relevan misalnya saja struktur organisasi, standar operasional prosedur, dan uraian pekerjaan yang dimiliki restoran ABC. Tahap III : peneliti memilih jabatan (terdapat 16 jabatan) yang akan dilakukan analisa jabatan ulang. Setelah peneliti mengumpulkan data yang diperlukan selanjutnya pada tahap IV peneliti melakukan analisis terhadap data yang didapatkan dari pihak restoran terkait dengan kegiatan jabatan. peneliti menyiapkan format untuk analisis pekerjaan yang mencakup uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang dikutip dari Dessler (1997) dalam Patricia (2016) dan tentu saja menyesuaikan sesuai dengan kebutuhan restoran ABC. Setelah peneliti menyusun uraian pekerjaan setiap jabatan di restoran ABC, selanjutnya pada tahap V peneliti melakukan klarifikasi hasil analisis jabatan dengan pihak-pihak terkait.

Setelah selesai melakukan penyusunan analisa jabatan selanjutnya peneliti sampai pada tahap mengevaluasi pekerjaan dengan menggunakan metode Hay. Hay (2010) langkah-langkah dalam melakukan pembobotan jabatan (Patricia, 2016) :

(1) Mengidentifikasi kualifikasi setiap aspek pengukuran didalam sebuah jabatan atau suatu jabatan dimana setiap jabatan memiliki kualifikasinya sendiri yakni dari aspek pengetahuan, tanggung jawab dan pemecahan masalah. Pemilihan kualifikasi tersebut disesuaikan dengan tuntutan masing-masing jabatan. Definisi dari setiap kualifikasi untuk masing-masing dimensi dan faktornya. (2) menentukan kode-kode gabungan dari setiap kualifikasi tersebut yakni dalam hal ini 3 digit kode untuk dimensi *know-how* dan akuntabilitas. Serta 2 digit kode untuk aspek *problem solving*. Yang nantinya kode-kode tersebut menunjukkan besaran bobot untuk setiap aspeknya. (3) menentukan besaran nilai (angka) dari kode dimensi *know-how* dan dimensi akuntabilitas melalui Hay *guide chart*

(4) Setelah menentukan besaran nilai (angka) pada tahap ketiga, nilai (angka) aspek *know-how* tersebut digunakan juga untuk menentukan besaran presentase dari kode dimensi *problem solving* yang dapat dilihat/menurut tabel. Dalam hal ini untuk dimensi *problem solving*, presentase (%) yang didapat kemudian dikonversikan menjadi angka dengan melihat besaran nilai dimensi *know-how* di tabel serta melihat juga di tabel. (5) setelah terkumpul 3 jenis angka untuk masing-masing dimensi baik itu dimensi *know-how*, *problem solving* dan juga akuntabilitas, selanjutnya nilai-nilai tersebut harus dijumlahkan sehingga didapat nilai total, yaitu nilai *relative internal* jabatan tersebut. Setelah job evaluation selesai dilakukan dan didapat nilai *internal relative worth* nya bagi setiap jabatan didalam organisasi, maka peneliti mulai menyusun *range grade* untuk menentukan level grade untuk masing-masing level jabatan. Grade jabatan di restoran ini terdiri dari 9 grade dan 5 level yang disusun dari grade 1 untuk jabatan non-staff sampai dengan grade 9 (tertinggi) untuk jabatan general manajer. Grade jabatan juga merupakan dasar dari penggolongan gaji serta pemberian fasilitas-fasilitas kepada karyawan. cara yang digunakan oleh peneliti dalam menggolongkan jabatan di restoran ABC yakni antara lain :

Tabel.4.1 Penggolongan Jabatan di Restoran ABC

Level	Keterangan
1	Jabatan-jabatan pada grade ini menuntut persyaratan minimal : pendidikan SD/SLTP + pengalaman 2 tahun ataupun SD/SLTP + pengalaman 0 tahun
2	Pendidikan SLTA + pengalaman 0 tahun atau pendidikan SLTA + pengalaman 1 tahun
3	Pendidikan S1 + pengalaman 1 tahun; atau D3 Plus + pengalaman 2 tahun; atau SLTA Plus (tata boga/kuliner)
4	Pendidikan S2 Plus + pengalaman 0 tahun; atau S1 Plus + pengalaman 5 tahun; atau D3 Plus + pengalaman 4 tahun; atau SLTA Plus + pengalaman 8 tahun
5	pendidikan S2 Plus + pengalaman 2 tahun; atau S1 Plus + pengalaman 7 tahun; atau D3 Plus + pengalaman 8 tahun

Sumber : Data Primer dan Sekunder

Tabel.4.2 Rekapitulasi Evaluasi Jabatan pada Restoran ABC

Jabatan	<i>Compensable Factor</i>		
	<i>Know-How</i>	<i>Accountability</i>	<i>Problem Solving</i>
General Manajer	350	152	175
Staff Administrasi	230	100	115
Manajer Dapur	230	76	76
Kasir Restoran	132	43	43
<i>Cleaning Service</i>	87	43	29

Sumber : Data Primer dan Sekunder

Table 4.2 di atas menunjukkan bahwa total nilai relative dari setiap jabatan yang berada pada Restoran ABC mempunyai rentang nilai antara 159 sampai dengan 677. Rentang tersebut terbagi menjadi beberapa tingkat jabatan manajerial yakni general manajer hingga cleaning service. Nilai aspek *know-how* yang paling besar tentu saja dituntut pada jabatan general manajer dan juga pada jabatan manajerial sedangkan nilai aspek *know-how* terkecil terdapat pada jabatan security dan *cleaning service*. Nilai akuntabilitas terbesar dituntut pada jabatan general manajer dan juga jabatan manajerial lainnya, sedangkan nilai

akuntabilitas terkecil diberikan kepada jabatan keamanan dan kebersihan. Nilai problem solving terbesar dituntut pada jabatan general manajer dan jabatan manajerial lainnya, sedangkan nilai terkecil diberikan kepada jabatan keamanan dan kebersihan.

Setelah job evaluation selesai dilakukan dan didapat nilai *internal relative worth* nya bagi setiap jabatan didalam organisasi, maka peneliti mulai menyusun *range grade* untuk menentukan level grade untuk masing-masing level jabatan menggunakan basis tabel 4.1. Grade Jabatan merupakan tingkatan/level penggolongan jabatan

yang disusun berdasarkan berat ringannya tugas dan tanggung jawab jabatan-jabatan didalam organisasi di suatu perusahaan. Masing-masing grade jabatan terdiri dari jabatan-jabatan yang memiliki berat ringan tugas dan tanggung jawab jabatan yang relatif sama. Grade jabatan di restoran ini terdiri dari 9 grade dan 5 level yang disusun dari grade 1 untuk jabatan non-

staff sampai dengan grade 9 (tertinggi) untuk jabatan general manager. Masing-masing grade jabatan memiliki persyaratan pendidikan dan pengalaman kerja tertentu bagi karyawan yang berhak menduduki jabatan-jabatan grade tersebut. Grade jabatan juga merupakan dasar dari penggolongan gaji serta pemberian fasilitas-fasilitas kepada karyawan.

Tabel.4.3 *Grade Level* Jabatan pada Restoran ABC

Level	Grade	Nama Jabatan	Pangkat
I (non-staff)	1	Security & Cleaning Service	Non-staff
	2	Kepala Keamanan&Kebersihan	
II (junior staff)	3	Pramusaji	Junior staff
	4	Kasir	
III (staff)	5	Staff Dapur & Event	Staff
	6	Staff Gudang	
IV (manajer)	7	Manajer Dapur & Event	Manajer
	8	Manajer Restoran & Karaoke	
	8a	Staff Administrasi	
V (direktur)	9	General Manajer	Direktur

Sumber : Data Primer dan Sekunder

Selanjutnya, rancangan sistem remunerasi dapat dilakukan dengan proses penghitungan nominal yang dihargai pada setiap level jabatan sesuai dengan perhitungan dibawah ini agar tercipta obyektifitas. Rancangan sistem remunerasi dapat dilakukan dengan proses penghitungan nominal yang dihargai pada setiap level jabatan sesuai dengan perhitungan (Heidi, 2010) : Nilai Skor/Bobot x Rp. A = Rp. B. dimana Rp. A merupakan nilai nominal rupiah. Untuk pemberian insentif/bonus karyawan ini ditentukan dengan menggunakan metode pembagian laba 0.25%+1%, ataupun dengan rumus : (Prestasi kerja karyawan-prestasi kerja standar/prestasi kerja standar x 100%) x Dana Alokasi Khusus Bonus. Untuk tunjangan, restoran memberikan Rp.100.000 untuk jabatan manajer dan Rp. 250.000 untuk general manajer serta juga Rp. 10.000/hari (terendah) untuk uang makan dan Rp. 20.000 (tertinggi) disetiap jabatannya. Terkait dengan kenaikan gaji tiap tahunnya atau tiap periodenya dapat menggunakan perhitungan sebagai berikut sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) No. 78 Tahun 2015 atau kenaikan gaji setiap karyawan dapat ditentukan menggunakan “cara” presentase dimana owner

ataupun bersama manajer menetapkan bersama-sama kenaikan gaji secara presentase. Rancangan sistem remunerasi yang diusulkan peneliti, secara garis besar poin-poin yang dipertimbangkan untuk diberikan kepada karyawan restoran sebagian besar sama yakni misalnya gaji pokok, tunjangan jabatan, tunjangan makan, bonus, THR, BPJS. Namun tentu saja perhitungan yang diberikan berbeda. Dalam sistem remunerasi yang lama gaji pokok yang diberikan untuk karyawan dengan jabatan security hingga kasir karaoke memiliki nominal yang sama dan fasilitas yang diberikan yakni tunjangan makan, bonus, THR dan BPJS. Berbeda dengan staff dapur hingga *general manager* dimana gaji pokoknya bervariasi dan fasilitas yang diterima lengkap. Apabila melihat perbandingan gaji pokok yang lama dan yang baru, hampir disetiap jabatannya mengalami kenaikan gaji dengan rata-rata sekitar 32% (dengan asumsi menggunakan Rp. 11.686/poin) kenaikan dimana apabila melihat dari presentase kenaikan tentu yang terlihat mencolok ada di beberapa jabatan terutama pada jabatan *security* hingga kasir karaoke dengan kenaikan rata-rata sekitar 46%. Namun apabila dilihat semakin tinggi jabatan, presentase kenaikan gajinya tidak

terlalu besar. Adanya peningkatan presentase kenaikan gaji disebabkan karena perbaikan tugas, tanggung jawab serta spesifikasi jabatan yang tertuang dalam *job analysis* dimana otomatis nantinya akan mempengaruhi pembobotan dalam *job evaluasi*. Tentu saja perubahan ini perlu penyesuaian dari pihak restoran ABC dimana hal ini dapat terwujud apabila adanya kesepakatan dari semua pihak yang terlibat, misalnya saja dari pihak karyawan dimana karyawan harus dapat menyetujui *job analysis* mereka dikarenakan *job analysis* yang baru lebih detail dari yang sebelumnya. Kondisi seperti misalnya pemindahan/rotasi karyawan dimana karyawan yang sebelumnya menduduki jabatan tertentu dan dipindah tugaskan ke jabatan yang lebih rendah (secara bobot) dari sebelumnya (dikarenakan alasan transfer ilmu, ataupun mendekati masa berhenti kerja) maka perhitungan gaji pokoknya akan mengikuti struktur gaji pada jabatan yang baru, namun saja akan ditambahkan/diberikan tunjangan dari selisih gaji sebelum dan saat ini berikut perhitungannya : Gaji pokok = gaji pokok jabatan saat ini + (gaji pokok jabatan sebelumnya - gaji pokok jabatan saat ini). Apabila terjadi penambahan suatu jabatan tertentu, maka proses analisis jabatan dan evaluasi jabatan perlu dilakukan guna menentukan tugas dan tanggung jawab yang detail bagi jabatan tersebut yang nantinya akan digunakan sebagai dasar perhitungan. Tentu saja itu semua mengenai penggajian, tunjangan, bonus maupun kenaikannya tentu harus tetap atau disesuaikan dengan kondisi restoran.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap pihak Restoran ABC terdapat kesimpulan: (1) terdapat isu ketidakadilan dan ketidakpuasan karyawan di Restoran ABC. Persepsi ketidakpuasan karyawan didasari rasa ketidakadilan yang terkategori pada faktor *distributive justice*. (2) selama ini restoran dalam memberikan/menentukan sistem remunerasi belum memiliki dasar pertimbangan yang baku. (3) *job description* yang ada saat ini belum menggambarkan uraian dan tanggung jawab yang detail bahkan ada beberapa jabatan yang belum memiliki uraian pekerjaan yang tertulis secara jelas dan detail (4) *job grade* yang disusun oleh peneliti dengan menggunakan metode Hay, (5) Berdasarkan proses *job analysis* hingga *job evaluation* peneliti membuat rancangan

sistem remunerasi dimana terdiri dari beberapa komponen yakni gaji pokok, tunjangan, bonus, THR dan BPJS. Perhitungan gaji pokok peneliti menggunakan rumus dimana nilai (harga/RP) setiap poinnya dapat berubah sesuai dengan kemampuan restoran ataupun kesepakatan dalam menetapkannya. Selain itu mengenai sistem kenaikan gaji pada Restoran ABC, peneliti juga memberikan rancangan berupa kenaikannya bisa mengikuti rumus yang sesuai dengan peraturan pemerintah ataupun kenaikannya dapat didiskusikan dengan pihak terkait yang mana bisa menggunakan besaran presentase ataupun besaran nominal.

Adapun terkait dengan sara penelitian selanjutnya yakni, peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang sistem remunerasi ataupun *job evaluation* perlu memperhatikan pentingnya *job description* yang relevan dengan pekerjaan saat ini dan dapat menggambarkan jabatan tersebut dengan detail sehingga memudahkan peneliti dalam menentukan pembobotan untuk masing-masing dimensi pengukuran dalam *job evaluation*. Peneliti selanjutnya perlu membuat form *job description* yang diisi atau ditulis oleh pihak yang ingin diteliti, agar mendapatkan data yang lebih tepat dengan apa yang dikerjakan oleh objek penelitian. Peneliti juga perlu mengkaji pilihan metode dalam pelaksanaan metode *job evaluation* secara mendalam dan disesuaikan dengan kebutuhan. Untuk memperbaiki dan mengembangkan sistem remunerasi, harus ada kesungguhan dari pihak restoran untuk memperbaiki sistem remunerasinya. Apabila sistem remunerasi ini didukung dengan sistem penilaian kinerja yang baik maka secara tidak langsung manajemen Restoran secara tidak langsung dapat menginisiasi proses *talent management* dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk promosi. Dengan begitu, hal tersebut akan menjadi salah satu bentuk pemberian penghargaan secara *non-finansial* yang tentu saja akan mendukung terciptanya kepuasan kerja hingga terciptanya kualitas kehidupan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A, S, D, R, H, D, et al. (2019, Januari 8). wawancara terkait restoran ABC. (S. H. Wijaya, Interviewer).
Badan Ekonomi Kreatif Indonesia. (2018, July 4). *Badan Ekonomi Kreatif Indonesia*. Retrieved

- Oktober 20, 2018, from BEKRAF: <http://www.bekraf.go.id/berita/page/8/ekonomi-kreatif-mesin-baru-kemakmuran-ekonomi>
- Badan Pusat Statistik. (2018). *Badan Pusat Statistik (BPS)*. Retrieved Oktober 20, 2018, from Badan Pusat Statistik: <https://www.bps.go.id/statistictable/2014/12/18/966/rata-rata-pengeluaran-per-kapita-sebulan-menurut-kelompok-barang-rupiah-2013-2017.html>.
- Carpita, M., & Golia, S. (2012). Measuring The Quality of Work : The Case of The Italian Social Cooperatives . *Qualitative Quantitative* , 1659-1685.
- Chaneta, I. (2014). Effects Of Job Evaluation On Decisions Involving Pay Equity. *Asian Social Science*, 145-152.
- Danish, R. Q., & Usman, A. (2010). Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation : An Empirical Study from Pakistan. *International Journal Of Business and Management* , 159-167.
- Diekmann, K. A., Sondak, H., & Barsness, Z. I. (2007). Does Fairness Matter More to Some Than The Others ? The Moderating Role of Workplace Status On The Relationship Between Procedural Fairness Perceptions and Job Satisfaction . *Social Justice Research* , 161-180.
- Galanou, E., Georgakopoulos, G., Satiropoulos, I., & Dimitris, V. (2010). The Effect Of Reward System on Job Satisfaction in an Organizational Chart of 4 Hierarchical Level: A Qualitative Study . *Canadian Social Science*, 102-123
- Patricia, H. (2016). Job Evaluation Sebagai Langkah Pengembangan Aspek Finansial Reward Management System di PT. X. 01-19.
- Schappe, S. P. (1998). Understanding Employee Job Satisfaction : The Importance of Procedural and Distributive Justice . *Journal Of Business and Psychology*, 493-503.
- Urbancova, H., & Snyderova, M. (2007). Remuneration And Employee Benefits In Organizations In The Czech Republic. *ACTA*, 357-368.
- VanYperen, N. W., Hagedoorn, M., Zweers, M., & Postma, S. (2000). Injustice and Employee's Destructive Responses : The Mediating Role of State Negative Effect . *Social Justice Research*, 291-312.

SCHEDULE KEGIATAN SEMINAR NASIONAL KEDUA SMIPT 2019 TANGGAL 26-27 JULI 2019 DI GRAND ASIA HOTEL MAKASSAR	
Hari I: Jumat, 26 Juli 2019	
10:00-selesai	Pertemuan Komite dan Narasumber SMIPT 2019
Hari II : Sabtu, 27 Juli 2019	
08:00-09.00	Registration
09.00-10.15	Opening Ceremony
1. Opening by MC	
2. Lagu Indonesia Raya	
3. Doa	
4. Laporan Panitia	Dr. SLAMET WIDODO, S.Pd., M.Kes
5. Kata Sambutan dan Pembukaan Seminar Nasional	Dr. LIBERTHIN PALULLUNGAN, SH., MH (WAKIL REKTOR V UKI PAULUS)
10.15-10.30	Tea Break
10.30-10.45	Tarian Daerah
10.45-13.00	Keynote Speeches
Moderator/Chair:	Dr. IRADHATULLAH RAHIM, SP., M.P
1 Prof. Dr. H. Burhan Bungin, B.Sc., S.Sos., M.Si., PhD	
2 Prof. Dr. Abu Bakar Tawali	
13.00-13.15	Photo Session
13.15-14.00	Lunch
14.00-16.00	Session Presentation
	Session 1 Moderator/Chair: Dr. A. Rizki Amelia AP., SKM., M.Kes
	Session 2 Moderator/Chair: Dr. Slamet Widodo, S.Pd., M.Kes
	Session 3 Moderator/Chair: Dr. Wahidah, S.Pi., M.Si
16.00-18.00	Keynote Speeches
Moderator/Chair:	Dr. LYDIA MELAWATY, M.Si
1 APRINA TODING, ST, MEngSc, PhD	
2 Dr. ANDI ASRINA, SKM., M.Kes	
18.00-18.15	Tea Break
18.15-Selesai	Closing Ceremony

