

ABSTRAK

Pegawai merupakan sumber asset yang dimiliki oleh perusahaan yang dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja pegawai antara lain dapat diwakili salah satunya oleh indikator kepuasan terhadap kompensasi yang diterima. PT XYZ sebagai perusahaan yang berdiri sejak tahun 2016 merupakan perusahaan *start-up* yang bergerak dalam bidang android / *apps developer*. Saat ini, PT XYZ sedang mengalami masalah penurunan kinerja pada Divisi Teknik. Menurut hasil wawancara Manajer Divisi Teknik dan Kepala Bagian Pengembangan Aplikasi, gaji yang mereka terima belum adil secara internal dikarenakan gaji untuk jabatan yang setara itu sama, karena dianggap beban kerjanya pun juga sama. Pada penelitian ini akan dilakukan penentuan *take home pay* dengan metode *point system*. Metode ini dianggap paling cocok digunakan, karena bersifat analitis, dimana jabatan-jabatan dinilai menurut sejumlah faktor secara terperinci, dan nilai masing-masing jabatannya dinyatakan dalam bentuk angka. Hasil dari metode ini, yaitu Nilai Relatif Jabatan (NRJ). Dengan NRJ yang dihasilkan, maka persentase nilai perubahan kenaikan *take home pay* terbesar didapatkan oleh jabatan Staf Perawatan Aplikasi sebesar 20%, perubahan kenaikan *take home pay* terkecil didapatkan oleh jabatan Supervisor Divisi Teknik dan Kepala Bagian Pengembangan Aplikasi sebesar 6%, sedangkan jabatan Staf Pengembangan Aplikasi tidak mengalami perubahan *take home pay* (persentase perubahan 0%). Penelitian ini bertujuan untuk memberikan rancangan usulan *take home pay* yang adil secara internal dan internal dengan kenaikan kurang dari 15% menjadi jumlah maksimal perubahan *take home pay* yang diberikan perusahaan.

Kata kunci: *take home pay*, evaluasi jabatan, metode *point system*