

ABSTRAK

Karyawan sebagai aset yang paling berharga di dalam perusahaan. Elemen utama terciptanya kepuasan kerja karyawan adalah kepuasan terhadap kompensasi yang diterima. PT. Pikiran Rakyat menginginkan suatu sistem pemberian kompensasi yang kompetitif dan tetap memegang prinsip *cost efficient*. Saat ini PT. Pikiran Rakyat sedang mengalami permasalahan yang berkaitan dengan pemberian *take home pay* kepada karyawannya. Sistem pemberian *take home pay* yang berlaku saat ini di PT. Pikiran Rakyat belum berdasarkan nilai relatif jabatan. Hal ini belum memberikan keadilan kepada karyawannya, dikarenakan pada setiap jabatan memiliki *job description* yang berbeda, tingkat kesulitan yang berbeda dan berbagai permasalahan yang berbeda.

Pada penelitian ini akan dicoba menghitung nilai relatif jabatan dengan menerapkan metode *point system*. Tahap pertama dalam metode ini adalah melakukan penilaian jabatan untuk menentukan nilai relatif jabatan untuk setiap jabatan. Langkah selanjutnya adalah membuat formula *take home pay* masing-masing jabatan. Hasil yang diperoleh adalah simulasi *take home pay* untuk seluruh jabatan di bagian sumber daya manusia PT. Pikiran Rakyat. Dengan nilai relatif jabatan yang telah dihasilkan, maka persentase nilai perubahan anggaran sumber daya manusia sebesar 11.6%. Serta *range take home pay* untuk setiap level jabatannya, pada level Kepala Urusan memiliki *range take home pay* yaitu Rp. 6.199.116 hingga Rp. 6.721.218. Sedangkan untuk level Kepala Seksi memiliki *range take home pay* yaitu Rp. 4.011.260 hingga Rp. 5.975.358.

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