

ABSTRAK

PT. Pikiran Rakyat merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang media cetak dan *online* asal Bandung, Jawa Barat. Saat ini PT. Pikiran Rakyat sedang mengalami permasalahan yang berkaitan dengan *take home pay* yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, yaitu sistem pemberian *take home pay* yang berlaku saat ini di PT. Pikiran Rakyat belum berdasarkan nilai relatif jabatan. Hal ini dirasa belum memberikan keadilan kepada karyawannya, dikarenakan pada setiap jabatan memiliki *job description* yang berbeda, tingkat kesulitan yang berbeda dan berbagai permasalahan yang berbeda. Untuk merancang sistem kompensasi yang dibutuhkan oleh PT. Pikiran Rakyat saat ini, maka yang harus dilakukan terlebih dahulu adalah dengan melakukan evaluasi jabatan. Evaluasi jabatan harus dilakukan dengan menggunakan metode yang tepat, sehingga dapat menghasilkan nilai relatif jabatan yang nantinya dijadikan sebagai dasar untuk pemberian *take home pay* yang sesuai.

Metode evaluasi jabatan yang tepat untuk menyelesaikan permasalahan yang ada di PT. Pikiran Rakyat saat ini adalah metode Cullen Egan Dell. Metode Cullen Egan Dell memiliki tiga faktor utama dan delapan subfaktor yang harus diperhatikan dalam menentukan sistem kompensasi berdasarkan evaluasi jabatan pada sebuah perusahaan. Faktor-faktor dan subfaktor-subfaktor tersebut muncul berdasarkan pendekatan sistem atas pemahaman suatu jabatan sebagai rangkaian *input*, proses dan *output*.

Hasil dari evaluasi jabatan dengan menggunakan metode Cullen Egan Dell adalah nilai relatif jabatan dari berbagai jabatan yang akan dinilai. Kemudian nilai relatif jabatan tersebut menjadi salah satu variabel yang digunakan dalam perancangan formula menghitung *take home pay* yang menjadi tujuan dari penelitian ini. Dari sudut pandang faktor dan subfaktor serta keakuratan penilaian jabatan yang akan dilakukan membuat PT. Pikiran Rakyat dapat memanfaatkan metode Cullen Egan Dell untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi saat ini dalam hal pemberian *take home pay*.

Berdasarkan nilai relatif jabatan yang telah dihasilkan maka didapatkan nilai *take home pay* yang baru. Nilai *take home pay* yang dihasilkan mengalami kenaikan dibandingkan sebelumnya. Yaitu dengan kenaikan total anggaran *take home pay* sebesar 4.9%. Dengan nilai *take home pay* yang dihasilkan untuk level jabatan kepala Bagian SDM adalah sama dengan sebelumnya yaitu Rp. 7.815.146,00. Level jabatan Kepala Urusan memiliki *range take home pay* sebesar Rp. 6.094.500,00 sampai Rp. 6.490.983,00. Untuk level jabatan Kepala Seksi memiliki *range take home pay* sebesar Rp. 4.011.337,00 sampai Rp. 4.686.031,00.

Kata kunci : Sumber Daya Manusia, *Take home pay*, Evaluasi Jabatan, Cullen Egan Dell