

## ABSTRAK

PT. Graha Sarana Duta merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. yang bergerak di bidang properti. Saat ini PT. Graha Sarana Duta mengalami suatu fenomena pada sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan yaitu tingkat *turnover* yang tinggi. Dilihat dari alasan seorang pegawai yang melakukan *turnover*, faktor kompensasi merupakan faktor terbesar tidak tercapainya kepuasan kerja pada Divisi Property Management Service PT. Graha Sarana. Saat ini sistem pemberian kompensasi yang dilakukan berdasarkan proses evaluasi jabatan terhadap posisi-posisi yang ada di PT. Graha Sarana Duta. Proses evaluasi jabatan PT. Graha Sarana Duta menggunakan metode *Point System*. Proses evaluasi jabatan yang saat ini berlaku di PT. Graha Sarana Duta, dianggap tidak memberikan rasa kepuasan dan keadilan bagi pegawai di Divisi Property Management Service. Saat ini total nilai berdasarkan proses evaluasi jabatan eksisting untuk Divisi Property Management Service sebesar 672, paling kecil dibandingkan divisi lain pada Direktorat Operation & Marketing lainnya (Divisi Security Service : 686, Divisi Operation : 704, Divisi Marketing : 718).

Dalam melakukan suatu evaluasi jabatan, pemilihan metode evaluasi jabatan secara tepat merupakan hal yang sangat menentukan tingkat keakuratan hasil dari proses evaluasi jabatan. Metode evaluasi yang belakangan populer digunakan saat ini adalah Metode Cullen Egan Dell. Pada Metode Cullen Egan Dell, dilakukan proses penilaian terhadap faktor kualitatif jabatan berupa faktor *expertise*, *judgement*, dan *accountability* yang selanjutnya ditransformasikan pada penilaian kuantitatif berupa nilai huruf dan nilai angka sehingga dapat memberikan hasil yang lebih objektif dan nyata kepada seluruh jabatan yang ada pada Divisi Property Management Service. Sebagai contoh, nilai posisi jabatan Vice President Property Management Service untuk faktor *expertise*, *judgement*, dan *accountability* berturut-turut adalah 177, 169, dan 309. Dengan nilai tersebut akan menghasilkan rancangan *fixed salary* sebesar Rp. 12.658.038,75. Selanjutnya nilai *fixed salary* tersebut akan dibagi berdasarkan komposisi yang telah ditetapkan.

Nilai komposisi yang ditetapkan untuk perbaikan sistem kompensasi pada Divisi Property Management Service adalah sebesar 60% : 40%. Alasan pemilihan komposisi ini adalah dengan komposisi ini, biaya atau beban perusahaan akan *Past Service Liability* (PSL) tidak akan melonjak secara signifikan. Di lain pihak, gaji pokok pegawai juga akan meningkat sehingga dapat menyelesaikan permasalahan fenomena yang saat ini dihadapi oleh PT. Graha Sarana Duta. Sebagai contoh, dengan komposisi yang telah ditetapkan, maka besaran antara gaji pokok dan tunjangan umum untuk jabatan Vice President Property Management Service adalah Rp. 7.594.823,25 dan Rp. 5.063.215,50. Nilai kompensasi ini naik sekitar Rp. 3.683.038,75, besaran itu dianggap sudah cukup menjawab permasalahan mengenai permasalahan sistem kompensasi eksisting yang dianggap pegawai Divisi Property Management Service tidak cukup besar.

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, Sistem Penggajian, Evaluasi Jabatan, Cullen Egan Dell.