

Usulan Perancangan Take Home Pay Berdasarkan Evaluasi Jabatan Menggunakan Metode Cullen Egan Dell (CED)

Achmad Kartiwan*, Dewi Shofi Mulyati, Selamat

Prodi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

* achmadkartiwan@gmail.com, dewishofi@gmail.com, 2122selamat@gmail.com

Abstract. Determining salary or wages for each position in a particular company, especially in PT. X is not an easy task to do since there is no definitive, complete, exact and accurate way. There is one way to determine the salary or wages for each position that can be accepted by various parties, which is by conducting a job assessment first. Job assessment itself is one of the tools that can be used to determine the value of a job in an organization or company based on the degree of importance. The results of the job assessment can be then converted into a salary or wage. Currently, there is a turnover phenomenon at PT.X which is caused by several factors, mainly caused the salary factor. To overcome these problems, a way or method is needed to determine the salary. One of them is by conducting a job assessment using the Cullen Egan Dell point system method. Job relative value/worth (NRJ) is the result from job assessment using the point system method, one of which is the Cullen Egan Dell (CED) method. This value is generated from the sum of each position's expertise, judgement, and accountability factor. With the job relative worth, the amount of salary can be found by converting the relative worth into money nominal. Based on the comparison between the existing total take home pay and the proposed total take home pay, there was an increase of Rp3,835,127 from Rp297,309,053 to Rp301,144,184.-

Keywords: *Job Assessment, Job Evaluation, Point System, Cullen Egan Dell (CED).*

Abstrak. Dalam penentuan gaji atau upah untuk setiap jabatan di dalam suatu perusahaan terutama PT. X bukanlah pekerjaan yang mudah untuk dilakukan karena tidak ada cara yang pasti, lengkap, eksak dan akurat. Salah satu cara untuk melakukan penentuan gaji atau upah untuk setiap jabatan yang dapat diterima berbagai pihak adalah dengan melakukan penilaian jabatan dahulu. Penilaian jabatan itu sendiri yaitu salah satu alat yang dapat digunakan untuk mengetahui nilai suatu jabatan di dalam suatu organisasi atau perusahaan berdasarkan derajat kepentingannya. Hasil dari penilaian jabatan kemudian dapat dikonversi ke dalam bentuk gaji atau upah. Saat ini terjadi fenomena turnover pada PT.X yang disebabkan beberapa faktor terutama disebabkan oleh faktor gaji. Untuk mengatasi permasalahan tersebut maka dibutuhkan cara atau metode untuk menentukan gaji. Salah satunya yaitu dengan melakukan penilaian jabatan dengan dengan metode sistem poin Cullen Egan Dell. Nilai relatif jabatan (NRJ) adalah nilai yang dihasilkan dari penilaian jabatan dengan metode sistem poin salah satunya metode Cullen Egan Dell (CED). Nilai tersebut dihasilkan dari penjumlahan nilai faktor kemampuan, pertimbangan dan pertanggungjawaban dari setiap jabatan. Dengan nilai relatif jabatan, besaran gaji dapat diketahui dengan cara melakukan konversi nilai relatif jabatan tersebut ke dalam bentuk nominal uang. Berdasarkan perbandingan antara total take home pay existing dan total take home pay usulan, terjadi kenaikan sebesar Rp3.835.127 dari Rp297.309.053 menjadi Rp301.144.184.

Kata Kunci: *Penilaian Jabatan, Evaluasi Jabatan, Sistem Poin, Cullen Egan Dell (CED)..*

A. Pendahuluan

Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia dapat dipenuhi dengan cara mendapatkan penghasilan dari hasil bekerja. Maka dengan hal tersebut seseorang akan bekerja dan menunjukkan loyalitasnya pada perusahaan tempat dia bekerja dan perusahaan memberikan penghargaan berupa kompensasi. “Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka” (Mangkunegara, 2020). Sedangkan menurut Hasibuan, “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan” (Hasibuan, 2020). Menurut Hasibuan “Tujuan pemberian balas jasa atau kompensasi hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan harus ditaati, dan konsumen mendapat barang yang baik dan harga yang pantas” (Hasibuan, 2020). Hasibuan juga mengungkapkan bahwa “Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan” (Hasibuan, 2020).

Sistem penggajian di beberapa perusahaan saat ini masih banyak yang menganut sistem penggajian berdasarkan tingkat struktur organisasi dimana besarnya gaji yang diterima karyawan sesuai dengan tingkat jabatan karyawan tersebut. Sistem penggajian seperti ini biasanya memberikan dampak negatif dan kurang menguntungkan, karena untuk pegawai dengan tingkat yang sama akan menerima jumlah gaji yang sama padahal tanggung jawab dan beban kerjanya berbeda. Saat ini penentuan upah/gaji yang pasti untuk setiap jabatan dalam suatu perusahaan tidaklah mudah dilakukan karena tidak ada cara yang pasti, lengkap, eksak dan akurat untuk melakukannya. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk melakukan penentuan upah/gaji yang mendekati tepat untuk suatu jabatan adalah dengan melakukan penilaian jabatan terlebih dahulu. Penilaian jabatan adalah salah satu alat yang dapat digunakan untuk mengetahui nilai suatu jabatan di dalam suatu organisasi berdasarkan derajat kepentingannya.

PT. X merupakan perusahaan dagang yang bergerak di bidang penjualan sepatu. PT. X merupakan perusahaan yang tergolong muda yang didirikan pada tahun 2010. PT. X memiliki beberapa divisi diantaranya, divisi Supply Chain Management, Online Service, Store Outlet, Marketing, Design & Product Development, Product Management, Finance Accounting dan Human Resource Development. Pada tahun 2019 PT. X memiliki jumlah pegawai sebanyak 135 orang yang masuk ke dalam beberapa divisi. Setiap bulannya PT. X mampu menjual produknya hingga 4275 buah pasang sepatu dengan omzet mencapai 1.8 milyar rupiah. Permasalahan yang dihadapi PT. X saat ini adalah terjadinya suatu fenomena turnover yang tinggi. Selama tahun 2019 PT. X mengalami aktivitas turnover sebanyak 34 orang dikarenakan ketidakpuasan karyawan terhadap sistem penggajian yang tidak adil. Sistem penggajian di PT. X saat ini sama sekali tidak memperhatikan nilai dari suatu jabatan dan tidak ada transparansi yang jelas dalam penentuan gaji. Sistem penggajian hanya memperhatikan faktor kebijakan BPJS, PPh21, penawaran bersama, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan, permintaan dan persediaan, serta kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, PT. X memerlukan penilaian jabatan dan penentuan take home pay yang tepat bagi jabatan-jabatan yang ada. Dengan hasil dari penilaian jabatan diharapkan mampu mengeliminasi ketidakpuasan kerja karyawan karena faktor gaji, memberikan transparansi kepada karyawan, meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Beberapa metode untuk melakukan penilaian jabatan di antaranya yaitu metode Hay dan Cullen Egan Dell. “Metode Cullen Egan Dell adalah metode penilaian yang bersifat kuantitatif dan memakai faktor sebagai bahan penilaian yaitu faktor keahlian (expertise) sebagai input, faktor pertimbangan (judgement) sebagai proses dan pertanggungjawaban (accountability) sebagai output dari suatu jabatan” (Mercer, 2008). Metode CED merupakan salah satu metode sistem poin. Beberapa kelebihan metode CED yaitu CED memiliki faktor penilaian konsisten

yang telah dirancang untuk menilai pekerjaan, CED mampu menyelesaikan kasus-kasus yang berbeda serta CED menyadari bahwa kompleksitas, ruang lingkup, tantangan serta tuntutan pekerjaan bervariasi dan CED berusaha untuk mengukur setiap perbedaan tersebut. Dengan kelebihan tersebut maka untuk mengatasi permasalahan di PT. X digunakan metode Cullen Egan Dell (CED).

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Melakukan penilaian jabatan di PT. X untuk Staff hingga Managing Director pada Divisi Marketing and Technology
2. Merancang sistem penggajian di PT. X untuk Staff hingga Managing Director pada Divisi Marketing and Technology.

B. Metodologi Penelitian

Analisis Jabatan

Analisis Jabatan (*Job Analysis*) adalah “menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan. Analisis jabatan akan memberikan informasi mengenai uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan bahkan dapat memperkirakan pengayaan atau perluasan pekerjaan dan penyederhanaan pekerjaan pada masa yang akan datang” (Hasibuan, 2020).

Dale Yonder dalam Mangkunegara berpendapat bahwa “analisis jabatan adalah prosedur melalui fakta-fakta yang berhubungan dengan setiap jabatan yang diperoleh dan dicatat secara sistematis. Hal ini kadang-kadang disebut studi jabatan, yang mempengaruhi tugas-tugas, proses-proses, tanggung jawab, dan kebutuhan kepegawain yang diselidiki. Analisis jabatan harus dibedakan dengan analisis pekerja yang menitikberatkan pada karakteristik pegawai, penggunaan ujian fisik, tes-tes, wawancara dan prosedur-prosedur lainnya untuk tujuan tersebut” (Mangkunegara, 2020).

Tahapan Proses Analisis Jabatan

Menurut Hasibuan (2016), tahapan atau langkah-langkah proses analisis jabatan adalah sebagai berikut:

1. Menentukan penggunaan hasil informasi analisis jabatan, adalah penganalisis harus mengetahui secara jelas apa kegunaan hasil informasi analisis jabatannya.
2. Mengumpulkan informasi tentang latar belakang, Adalah penganalisis harus mengumpulkan, mengkualifikasi data, dan meninjau informasi latar belakang.
3. Menyeleksi muwakal jabatan yang akan dianalisis, adalah penganalisis harus memilih beberapa muwakal jabatan yang harus dianalisis.
4. Mengumpulkan informasi analisis jabatan, adalah penganalisis kemudian mengadakan analisis jabatan secara aktual dengan menghimpun data tentang aktivitas pekerjaan, perilaku karyawan yang diperlukan, kondisi kerja, dan syarat-syarat personel yang akan melaksanakan pekerjaan.
5. Meninjau informasi dengan pihak-pihak yang berkepentingan, adalah analisis jabatan menyediakan informasi tentang hakikat dan fungsi pekerjaan.
6. Menyusun deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan, adalah penganalisis pekerjaan kemudian menyusun deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan.
7. Meramalkan perkembangan perusahaan, adalah penganalisis harus juga memperhitungkan atau meramalkan perkembangan deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan, apakah di kemudian hari diperlukan pengayaan pekerjaan dalam perusahaan (Hasibuan, 2020).

Objek Yang Akan Dinilai

Setelah menentukan maksud dan tujuan untuk melakukan suatu kegiatan penilaian jabatan, kemudian menentukan jenis serta macam jabatan yang akan dinilai. Jabatan-jabatan yang akan dinilai dibuat terlebih dahulu deskripsi jabatan serta perumusan faktor-faktor penilaian dari pembobotan faktor-faktor. Hal ini dimaksudkan untuk memudahkan pelaksanaan perhitungan nilai jabatan.

Komite Penilai

Para penilai biasanya merupakan suatu kelompok yang terdiri dari perwakilan staf atau pimpinan serta orang luar yang dianggap ahli dalam pekerjaan tersebut. Mereka memberikan penilaian berdasarkan faktor-faktor yang telah ditentukan sebelumnya. Penentuan bobot faktor tersebut berhubungan erat dengan kebijakan-kebijakan yang dimiliki oleh instansi atau perusahaan. Dengan kata lain hal ini masih ada beberapa segi penilaian yang sudah ditentukan oleh perusahaan tersebut. Akan tetapi sudah mulai diusahakan tentang cara perhitungan penilaian jabatan yang dapat dipertanggung jawabkan. Sehingga setiap pegawai dapat mengetahui beberapa jauh kemampuan yang dapat dilihat dari jabatan yang dimilikinya. Perbedaan yang ada antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya dapat dimengerti oleh setiap pegawai.

Evaluasi Jabatan

Menurut Hasibuan “Evaluasi jabatan (*job evaluation*) adalah menilai berat atau ringan, mudah atau sukar, besar atau kecil risiko pekerjaan dan memberikan nama, *ranking* (peringkat), serta harga atau gaji suatu jabatan (Hasibuan, 2020). Sedangkan Mangkunegara mengungkapkan bahwa “evaluasi jabatan adalah suatu proses analisis dan penilaian jabatan tertentu untuk menentukan tingkat balas jasa dengan struktur gaji/upah yang adil dan layak” (Mangkunegara, 2020).

Metode-Metode Evaluasi Jabatan

Flippo mengungkapkan bahwa “saat ini hanya terdapat empat dasar sistem pengukuran jabatan yang dibagi menjadi dua kategori. Kategori pertama yaitu kategori non-kuantitatif yang terdiri dari metode penentuan peringkat (*simple ranking method*) dan metode klasifikasi (*grading/classification method*). Kategori kedua yaitu kategori kuantitatif yang terdiri dari metode sistem poin (*the point system method*) dan metode perbandingan faktor (*the factor-comparison system method*)” (Flippo, 1961).

Cullen Egan Dell (CED)

Sistem Evaluasi Jabatan Mercer CED adalah salah satu dari sejumlah sistem yang mengukur nilai dari jabatan individual berdasarkan fungsinya ke dalam- dan nilai terhadap suatu organisasi. Sistem Evaluasi Jabatan Mercer CED merupakan metode evaluasi yang bersifat kuantitatif dan memakai faktor sebagai bahan penilaian. Sistem Evaluasi Jabatan Mercer CED adalah sebuah sistem konsisten yang dirancang untuk mengukur jenis-jenis jabatan yang sama pada skor yang sangat serupa. Panel evaluasi yang berbeda dapat mereplikasi hasil dalam 99% kasus. Sistem ini mengetahui bahwa kompleksitas, ruang lingkup, tantangan dan tuntutan jabatan berbeda-beda dan berusaha mengukur perbedaan-perbedaan itu. Karena itu, penting bahwa proses tersebut melibatkan pembentukan pemahaman yang jelas mengenai sifat, dampak dan akuntabilitas jabatan yang sedang dievaluasi (Mercer, 2008).

Sistem ini didasarkan pada analisis dokumen terstruktur yang dikenal sebagai *Job Analysis Questionnaire* (JAQ). JAQ menjelaskan tugas, tanggung jawab dan akuntabilitas pekerjaan bersama dengan kualifikasi dan pengalaman yang diperlukan untuk jabatan tersebut (Mercer, 2008).

JAQ adalah sebuah sumber informasi yang dapat dipercaya yang mendokumentasikan dan menjelaskan pekerjaan dan unit kerja di mana ia ditempatkan (Mercer, 2008).

Sistem Evaluasi Jabatan Mercer CED (awalnya dikenal sebagai Cullen Egan Dell Job Evaluation System) digambarkan sebagai sistem ‘faktor poin’. CED menyatakan harga untuk suatu jabatan dalam bentuk ‘poin nilai jabatan’. Poin ini diperoleh dengan menaksir 8 sub faktor yang dianggap umum untuk semua jabatan. Sub faktor ini kemudian dapat dikelompokkan lagi menjadi 3 faktor, yaitu *expertise*, *judgement* dan *accountability* (Mercer, 2008):



Gambar 1 Hubungan ke-3 Faktor Dalam Metode CED

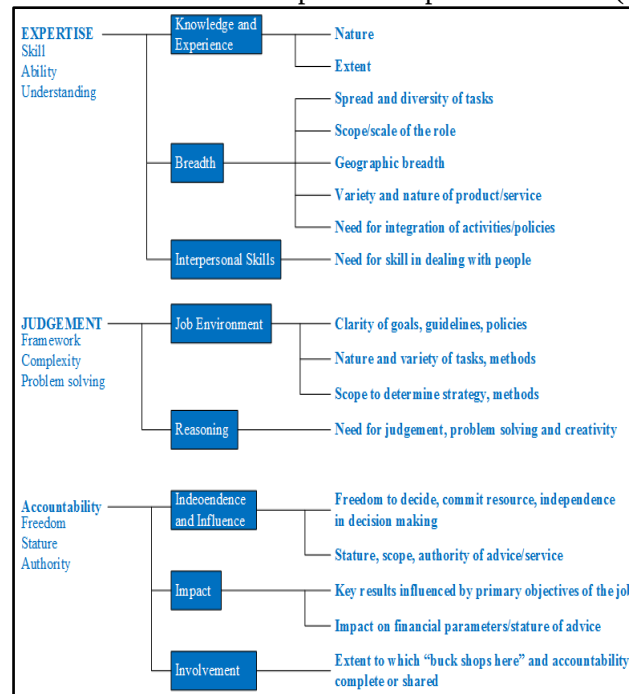
(Sumber: Mercer, 2008)

Kebutuhan Input: didefinisikan dalam bentuk *skills* (kemampuan), *knowledge* (Pengetahuan) dan *Experience* (Pengalaman) yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan.

Komponen Proses Pekerjaan: didefinisikan dalam bentuk kompleksitas pekerjaan-pekerjaan, kerangka dasar untuk mengoprasikan pekerjaan dan kebutuhan untuk menyelesaikan masalah.

Output pekerjaan: didefinisikan dalam bentuk *impact* (dampak), *freedom* (kebebasan), *Stature* (Tinggi Jabatan) dan *Authority* (Kewenangan).

Ke-delapan sub-faktor secara rinci dapat dilihat pada Gambar 2 (Mercer, 2008):



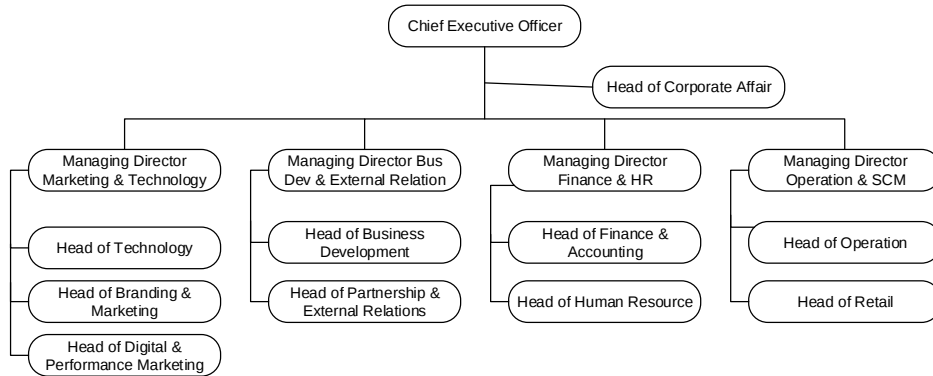
Gambar 2 delapan sub-faktor dalam metode CED

(Sumber: Mercer, 2008)

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Struktur Organisasi

Berikut adalah struktur organisasi PT. X



Gambar 3 Struktur Organisasi PT. X

(Sumber: Mercer, 2008)

Take Home Pay

Data *take home pay* yang didapatkan merupakan perkiraan berdasarkan data pengeluaran perusahaan untuk *take home pay* pada Divisi *Marketing And Technology*. Berikut data perkiraan *take home pay*:

Tabel 1. Data take home pay

No	Jabatan	Jml Karyawan	Gaji Pokok	Take Home Pay	Total
1	Chief Executif Officer	1	Rp8,800,000	Rp8,398,000	Rp8,398,000
2	Head of Corporate Affairs	1	Rp8,700,000	Rp8,307,000	Rp8,307,000
3	MD Marketing & Technology	1	Rp7,800,000	Rp7,488,000	Rp7,488,000
4	Head of Technology	1	Rp6,700,000	Rp6,487,000	Rp6,487,000
5	Head of Branding & Marketing	1	Rp6,500,000	Rp6,305,000	Rp6,305,000
6	Head of Digital Marketing	1	Rp6,400,000	Rp6,214,000	Rp6,214,000
7	Staff of Technology	18	Rp5,450,000	Rp5,349,500	Rp96,291,000
8	Staff of Branding & Marketing	6	Rp5,200,000	Rp5,122,000	Rp30,732,000
9	Staff of Digital Marketing	1	Rp5,500,000	Rp5,395,000	Rp5,395,000
10	Staff of Retail	33	Rp3,623,778	Rp3,687,638	Rp121,692,053
Total					Rp297,309,053

Penentuan Nilai Relatif Jabatan

Nilai relatif jabatan didapatkan dari penjumlahan tiga faktor *expertise*, *judgement* dan *accountability*. Nilai relatif jabatan ini kemudian dapat digunakan untuk menentukan nilai *take home pay* karyawan. Berikut tabel nilai relatif jabatan untuk setiap karyawan.

Tabel 2. Nilai Relatif Jabatan

No	Jabatan	Expertise	Judgement	Accountability	Nilai Relatif Jabatan
1	Chief Executif Officer	357	204	439	1000
2	Head of Corporate Affairs	357	204	410	971
3	MD Marketing & Technology	304.7	163.2	351.2	819.1
4	Head of Technology	285.6	122.4	263.4	671.4
5	Head of Branding & Marketing	266.5	122.4	263.4	652.3
6	Head of Digital Marketing	247.4	122.4	263.4	633.2
7	Staff of Technology	214.2	100.6	210.4	525.2
8	Staff of Branding & Marketing	214.2	100.6	175.6	490.4
9	Staff of Digital Marketing	233.3	100.6	210.4	544.3
10	Staff of Retail	147.8	40.8	111.8	300.4

Pengkonversian Nilai Relatif Jabatan

PT. X terletak di Kota Bandung sehingga ketentuan gaji yang digunakan oleh PT.X mengacu pada upah minimum kota Bandung. UMK Kota Bandung pada tahun 2020 yaitu sebesar Rp3.623.778,00.

- Rasio = 2.65
- Menentukan Index (persamaan II.13):

$$\begin{aligned}
 \text{Index uang} &= \frac{\text{Harga UMK}}{\text{NRJ Terkecil}} \\
 &= \frac{\text{Rp3.623.778,00}}{300.4} \\
 &= \text{Rp12.063,2}
 \end{aligned}$$

Contoh perhitungan untuk Managing Director Marketing & Technology dengan (persamaan II.14), maka $819.1 \times 12457.6 = \text{Rp9.880.967}$

Setelah semua gaji untuk setiap jabatan dihitung maka dilakukan rekapitulasi yang dapat dilihat pada Tabel. 3.

Tabel 3 Rekapitulasi Hasil Perhitungan Gaji Pokok dengan Index

No	Jabatan	NRJ	Upah Pokok	Rasio
1	Chief Executif Officer	1000	Rp12.063.176	Rp31.967.416
2	Head of Corporate Affairs	971	Rp11.713.344	Rp31.040.361
3	MD Marketing & Technology	819,1	Rp9.880.947	Rp26.184.510
4	Head of Technology	671,4	Rp8.099.216	Rp21.462.923
5	Head of Branding & Marketing	652,3	Rp7.868.810	Rp20.852.345
6	Head of Digital Marketing	633,2	Rp7.638.403	Rp20.241.768
7	Staff of Technology	525,2	Rp6.335.580	Rp16.789.287
8	Staff of Branding & Marketing	490,4	Rp5.915.781	Rp15.676.821
9	Staff of Digital Marketing	544,3	Rp6.565.987	Rp17.399.864
10	Staff of Retail	300,4	Rp3.623.778	Rp9.603.012
Total Upah			Rp79.705.021	Rp211.218.306

Perancangan Gaji Pokok

Penentuan gaji pokok dilakukan dengan menggunakan interpolasi yang terdapat dalam persamaan II.15 terlebih dahulu dihitung upah maksimum dan upah minimum yaitu:

- Perhitungan Upah

$$\text{Upah Min} = 1 \times \text{Rp}3.623.778$$

$$= \text{Rp}3.623.778,00$$

$$\text{Upah Max} = 2.65 \times \text{Rp}3.623.778$$

$$= \text{Rp}9.603.012$$

Perhitungan upah lainnya dengan cara interpolasi menggunakan persamaan II.16 dengan contoh untuk jabatan *Managing Director Marketing and Technology* yaitu:

$$\frac{819.1 - 300.4}{1000 - 300.4} = \frac{U - 3.623.778}{9.603.012 - 3.623.778}$$

$$\text{Upah} = \frac{(819.1 - 300.4)(5.979.234)}{699.6} + 3.623.778$$

$$\text{Upah} = \text{Rp}8.056.923 \approx \text{Rp}21.350.847$$

Setelah semua upah untuk setiap jabatan dihitung berdasarkan interpolasi maka dilakukan rekapituasi yang dapat dilihat pada Tabel. 4.

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Perhitungan Gaji Pokok dengan Interpolasi

No	Jabatan	NRJ	Upah Pokok	Rasio
1	Chief Executif Officer	1000	Rp9.603.012	Rp25.447.981
2	Head of Corporate Affairs	971	Rp9.355.159	Rp24.791.171
3	MD Marketing & Technology	819,1	Rp8.056.923	Rp21.350.847
4	Head of Technology	671,4	Rp6.794.584	Rp18.005.647
5	Head of Branding & Marketing	652,3	Rp6.631.343	Rp17.573.058
6	Head of Digital Marketing	633,2	Rp6.468.102	Rp17.140.470
7	Staff of Technology	525,2	Rp5.545.064	Rp14.694.420
8	Staff of Branding & Marketing	490,4	Rp5.247.641	Rp13.906.248
9	Staff of Digital Marketing	544,3	Rp5.708.305	Rp15.127.008
10	Staff of Retail	300,4	Rp3.623.778	Rp9.603.012
Total Upah			Rp67.033.910	Rp177.639.862

Perancangan Take Home Pay

Take home pay merupakan jumlah uang yang dapat diterima karyawan setelah ditambahkan tunjangan dan dikurangi asuransi juga pajak. Usulan take home pay dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Take Home Pay Usulan

No	Jabatan	Jml Karyawan	Gaji Pokok	Take Home Pay	Total
1	Chief Executif Officer	1	Rp9,603,012	Rp9,128,741	Rp9,128,741
2	Head of Corporate Affairs	1	Rp9,355,159	Rp8,903,195	Rp8,903,195
3	MD Marketing & Technology	1	Rp8,056,923	Rp7,721,800	Rp7,721,800
4	Head of Technology	1	Rp6,794,584	Rp6,573,071	Rp6,573,071
5	Head of Branding & Marketing	1	Rp6,631,343	Rp6,424,522	Rp6,424,522
6	Head of Digital Marketing	1	Rp6,468,102	Rp6,275,973	Rp6,275,973
7	Staff of Technology	18	Rp5,545,064	Rp5,436,008	Rp97,848,149
8	Staff of Branding & Marketing	6	Rp5,247,641	Rp5,165,353	Rp30,992,119
9	Staff of Digital Marketing	1	Rp5,708,305	Rp5,584,558	Rp5,584,558
10	Staff of Retail	33	Rp3,623,778	Rp3,687,638	Rp121,692,053
Total					Rp301,144,181

Perbandingan Take Home Pay Existing dengan Take Home Pay Usulan

Untuk mengetahui perbedaan *take home pay existing* dengan *take home pay* usulan maka dilakukan perbandingan. Perbandingan antara *take home pay existing* dengan *take home pay* dapat dilihat pada Tabel 6

Tabel 6 Perbandingan *Take Home Pay*

N o	Nama Jabatan	Jml Karyawan	THP Existing	Total	THP Usulan	Total
1	Chief Executif Officer	1	Rp8.398.00 0	Rp8.398.000	Rp9.128.74 1	Rp9.128.741
2	Head of Corporate Affairs	1	Rp8.307.00 0	Rp8.307.000	Rp8.903.19 5	Rp8.903.195
3	MD Marketing & Technology	1	Rp7.488.00 0	Rp7.488.000	Rp7.721.80 0	Rp7.721.800
4	Head of Technology	1	Rp6.487.00 0	Rp6.487.000	Rp6.573.07 1	Rp6.573.071
5	Head of Branding & Marketing	1	Rp6.305.00 0	Rp6.305.000	Rp6.424.52 2	Rp6.424.522
6	Head of Digital Marketing	1	Rp6.214.00 0	Rp6.214.000	Rp6.275.97 3	Rp6.275.973
7	Staff of Technology	18	Rp5.349.50 0	Rp96.291.000	Rp5.436.00 8	Rp97.848.149
8	Staff of Branding & Marketing	6	Rp5.122.00 0	Rp30.732.000	Rp5.165.35 3	Rp30.992.119
9	Staff of Digital Marketing	1	Rp5.395.00 0	Rp5.395.000	Rp5.584.55 8	Rp5.584.558
10	Staff of Retail	33	Rp3.687.63 8	Rp121.692.05 3	Rp3.687.63 8	Rp121.692.05 3
Total				Rp297.309.05 3		Rp301.144.18 1
Perbedaan				Rp3.835.127		

D. Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian dan hasil pengolahan data maka dapat disimpulkan:

1. Penilaian jabatan menghasilkan nilai relatif jabatan yang kemudian dapat dikonversi ke dalam bentuk mata uang. Setelah dilakukan penilaian jabatan pada divisi Marketing and Technology dapat diketahui bahwa nilai relatif jabatan terkecil sebesar 490.4 terdapat pada Staff of Branding and Marketing. Sedangkan nilai relatif jabatan terbesar sebesar 819.1 terdapat pada Managing Director Marketing and Technology.
2. PT. X saat ini sama sekali tidak memperhatikan nilai dari suatu jabatan dan tidak ada transparansi yang jelas dalam penentuan gaji. Sistem penggajian hanya memperhatikan faktor kebijakan BPJS, PPh21, penawaran bersama, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan, permintaan dan persediaan, serta kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan. Hasil perancangan sistem penggajian berdasarkan UMK Kota Bandung tahun 2020 sebesar Rp3.623.778 menunjukkan terjadinya peningkatan

jumlah total take home pay sebesar 1.3% atau senilai Rp3.835.127. Terdapat peningkatan jumlah total take home pay dari Rp297.309.053 menjadi Rp301.144.181. Pada Divisi Marketing and Technology dapat diketahui nilai relatif jabatan terkecil menerima take home pay sebesar Rp5.165.353 sedangkan nilai relatif jabatan terbesar menerima take home pay sebesar Rp7.721.800. PT. X mampu menjual produknya hingga 4275 buah dengan omzet mencapai 1.8 milyar rupiah untuk setiap bulannya. Dengan metode Cullen Egan Dell (CED), total pengeluaran perusahaan untuk pembayaran gaji karyawan Rp359.537.407 yaitu sebesar 19.97% dari rata-rata omzet perusahaan per-bulan.

Acknowledge

Terima Kasih kepada ibunda, ayahanda, kakak, para dosen dan PT. X yang telah membantu dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Flipppo, E. B., 1961. Principles of Personnel Management. New York: Mc.Graw Hill Book Company Inc. Tersedia pada: HathiTrust Digital Library <<https://hdl.handle.net/2027/mdp.39015004555838>>.
- [2] Hasibuan, M. S., 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [3] Mangkunegara, A. A., 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [4] Mercer. 2008. Job Evaluation System. [pdf] Tersedia pada: Northern Territory Government <<https://ocpe.nt.gov.au/publications-policy-and-guidelines/job-evaluation-system>>
- [5] Putri, Cathlen Rezeky. (2021). *Perencanaan Persediaan Bahan Baku dengan Penerapan Konsep Decoupling Point untuk Mereduksi Lead Time*. Jurnal Riset Teknik Industri, 1(2). 172-179