

## ABSTRAK

Pada saat sebuah perusahaan menjalankan aktivitasnya, perusahaan tersebut pasti menerapkan strategi masing-masing yang dimiliki untuk mencapai tujuannya masing-masing. Demi tercapainya tujuan perusahaan, perusahaan tidak bisa hanya bergantung pada teknologi dan sarana prasarana yang perusahaan miliki saja. Sebuah perusahaan sangat bergantung kepada kinerja dari masing-masing individu pegawainya. Dan untuk meningkatkan kinerja dari para pegawai yang dimiliki perusahaan maka perlu diadakannya penentuan kompensasi oleh perusahaan yang adil sebagai pendukung kelancaran proses kerja dari pegawai. PT XYZ merupakan perusahaan yang bergerak dibidang properti, perdagangan umum, pembangunan jasa (kecuali jasa bidang hukum dan pajak), percetakan, perbengkelan, transportasi, dan pengangkutan. PT XYZ memberlakukan remunerasi yang sama untuk setiap levelnya karena menganggap beban kerja yang didapatkan pada setiap levelnya itu sama. Dengan kondisi ini dirasa penggajian tidak adil karena perusahaan tidak memperhatikan bedanya beban kerja pada setiap divisi dan jabatan. Pada penelitian ini dilakukan penentuan besaran remunerasi dengan menggunakan *point system method*. Metode ini dianggap paling cocok, karena bersifat analitis, dimana nilai jabatannya dinyatakan dalam bentuk angka. Hasilnya adalah Nilai Relatif Jabatan yang menjadi dasar perubahan remunerasi. Hasilnya adalah pada level staff, manager kecuali *manager general affair* dan *general manager* mendapat perubahan. Untuk asisten manajer dan *manager general affair* tidak mengalami perubahan tunjangan.

**Kata kunci** : *point system*, evaluasi jabatan, tunjangan posisi