

ABSTRAK

PT Telkom di dalam menilai kinerja karyawannya menggunakan 2 sistem penilaian yang pertama disebut dengan SKI (Satuan Kinerja Karyawan) yang disingkat dengan (P) atau *performance*. SKI adalah penilaian dari segi *performance* dimana setiap karyawan dituntut untuk membuat program kerja disertai dengan target waktu dan juga target *output*. Sementara untuk penilaian yang ke 2 adalah penilaian berdasarkan kompetensi, yaitu menilai berdasarkan kompeten karyawan dan indikator lain yang ditentukan.

Untuk SKI Di dalam pelaksanaannya ditemui beberapa hal yang kurang begitu baik. Penetapan bobot program kerja yang belum mempunyai metode dan hanya didasarkan kepada intuisi karyawan serta adanya kesulitan untuk memberikan bobot program kerja di dalam kondisi program kerja yang kompleks. Permasalahan lain yang terjadi adalah terkait dengan pemberian nilai untuk tugas tambahan. Di mana pemberian nilai tugas tambahan belum terdefinisi dengan jelas, dan juga tidak seluruh tugas tambahan di jadikan penilaian tambahan bagi karyawan. Padahal pemberian nilai tugas tambahan dapat menambah penilaian karyawan pada hasil akhir. Untuk bobot program kerja nantinya akan menggunakan metode AHP yang akan di bantu menggunakan software expert choice untuk memudahkan di dalam pemberian nilai tugas tambahan dan lebih praktis. Pendefinisian nilai tugas tambahan secara detail untuk menjelaskan besaran nilai yang di dapat oleh karyawan. Sehingga karyawan mengetahui dengan jelas nilai yang akan diberikan untuk tugas tambahan yang akan diberikan. Evaluasi kinerja berbasis hasil membantu karyawan di dalam mengidentifikasi setiap kebutuhan yang diperlukan di dalam mencapai target yang telah ditentukan. Evaluasi kinerja berbasis hasil membantu dengan memberikan 6 indikator seperti : *input, process, output, outcome, benefit, dan impact*.

Usulan perbaikan SKI terkait dengan bobot program kerja hasil yang didapat pada existing dan juga usulan di dapati hasil yang berbeda. Sebagai contoh pada SKU *customer*: kualitas pengelolaan pendidikan pasca sarjana didapati hasil sebagai berikut: untuk SKI *existing* 4 program kerja yang diberikan nilai berdasarkan intuisi karyawan adalah 10%, 5%, 5 %, dan 10%. Sementara untuk SKI usulan 9%, 3%, 2%, dan 16%. Sementara untuk tugas tambahan perbedaan antara SKI *existing* dan usulan sebagai berikut: untuk SKI *existing* terkait dengan 2 tugas tambahan diberikan nilai 2% dan yang tugas tambahan lain tidak di masukan. Sementara untuk usulan diberikan nilai 8% (untuk tugas tambahan pertama) dan 3% (untuk tugas tambahan kedua). Hal ini akan sangat penting di dalam penilaian akhir karyawan.

Kata Kunci— Penilaian Kinerja Karyawan, Analytical Hierarchy Process, expert choice, Evaluasi Kinerja Berbasis Hasil