

ABSTRAK

Perkembangan bisnis perusahaan masa kini semakin diperketat oleh persaingan yang kompetitif, sehingga perusahaan dituntut untuk menciptakan kinerja yang optimal untuk mewujudkan tujuan serta eksistensinya. Keberhasilan untuk mewujudkan tujuan tersebut salah satunya dapat dipengaruhi oleh faktor internal, yaitu faktor sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia perlu diatur dan dikelola dengan baik, untuk mengarahkan seluruh karyawan agar memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Tindakan tersebut dapat diwujudkan dengan melakukan penilaian terhadap tingkat performansi atau *performance review* karyawan sebagaimana telah diimplementasikan oleh PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk

Pada tahun 2011, PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk menetapkan penilaian *performance review* karyawan berdasarkan dua komponen penilaian, yaitu nilai prestasi (P) dan nilai *behavior* (B) sebagaimana turut diimplementasikan oleh PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Purwokerto sebagai salah satu bagian dari PT Telkom. Berdasarkan data historis penilaian, pelaksanaan penilaian prestasi karyawan telah berjalan dengan baik melalui proses otomatisasi, sedangkan pada prosedur pelaksanaan penilaian *behavior* belum menggunakan proses otomatisasi, dan memiliki kesulitan jika nilai akhir yang diperoleh beberapa karyawan sama besar, yang disebabkan oleh tingkat subjektif penilaian yang mendominasi. Permasalahan tersebut dapat menghambat tujuan penilaian, sebagai contoh untuk pengembangan karir, pensiun dini (PENDI), dan kenaikan tunjangan posisi. Oleh karena itu, diperlukan sebuah solusi untuk mengurangi tingkat subjektif penilaian agar hasil akhir nilai relatif objektif yaitu dengan menggunakan metode AHP (*Analytical Hierarchy Proses*). Tingkat subjektif penilaian dapat dikurangi dengan cara menggunakan bobot pada kriteria penilaian. Bobot tersebut dihitung dengan cara membandingkan tingkat kepentingan antar kriteria, kemudian dilakukan pemeriksaan untuk mengetahui konsistensi logis dari tingkat kepentingan yang diperhitungkan. Jika nilai bobot sudah konsisten, artinya tingkat kepentingan telah sesuai dan nilai bobot dapat digunakan untuk menghitung nilai *behavior* karyawan. Metode AHP memberikan kemudahan perhitungan nilai bobot dan memberikan hasil yang relatif objektif, jika dibandingkan dengan nilai bobot yang ditentukan berdasarkan tingkat subjektif penilai. Dengan ditetapkannya bobot penilaian tersebut diharapkan dapat memberikan nilai tambah berupa berkurangnya tingkat subjektif pada penilaian *behavior* karyawan, sehingga karyawan memperoleh penilaian dengan nilai yang relatif objektif dibandingkan sistem penilaian sebelumnya.

Pelaksanaan penilaian *behavior* karyawan pada setiap periode memiliki jangka waktu tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan kurang lebih sekitar tiga minggu untuk menilai 114 karyawan, maka dibuatlah sistem informasi penilaian *behavior* agar pelaksanaan penilaian dapat berjalan tepat waktu sesuai target. Sistem informasi tersebut dapat menjalankan fungsi otomatisasi penilaian sehingga pelaksanaan penilaian dapat selesai sesuai target yang telah ditentukan.

Kata kunci : *performance review*, penilaian *behavior*, AHP