

ABSTRAK

SMART adalah metode penilaian kinerja pegawai yang berorientasi pada pencapaian sasaran kerja. Pada metode *SMART*, setiap individu pegawai memiliki sasaran kerjanya masing-masing, yang bersesuaian dengan sasaran kerja unitnya untuk satu periode kerja. Penilaian kinerja dalam metode *SMART* dilakukan di awal dan tengah tahun mengacu pada realisasi sasaran kerja. Adapun *Rank Inclusion in Criteria Hierarchies* (*RICH*), berperan sebagai metode pada proses pembobotan atas *Key Performance Indicator* (*KPI*) pegawai yang mencerminkan hasil pencapaian sasaran kerja pegawai yang sedang dinilai kinerjanya. Dengan metode *RICH*, sistem dapat melakukan komputasi atas performansi kerja pegawai.

Penilaian performansi kerja pegawai ini mengambil lokasi penelitian di Moonlay GROUP yang berada di equity tower SCBD 9 Jakarta. Objek penilaian yang digunakan adalah pegawai dari suatu unit. Di dunia kerja saat ini banyak perusahaan yang membutuhkan sistem *KPI* untuk menghitung kinerja pegawainya, dan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dari masa periode kerja sekarang dan yang akan datang.

Oleh karena itu, dengan metode *SMART* dan *RICH* ini dapat membantu perusahaan untuk menentukan peringkat prestasi pegawai yang meminimalisir sifat subjektif dalam penentuan peringkat pegawai dan lebih terorganisir dengan baik. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan metode *RICH*, *minimax regret* menunjukkan hasil yang paling optimal dengan nilai *ELV* bernilai 0 yang paling banyak, karena data yang didapat bersifat monoton (nilai rata-rata atas).

Kata Kunci: Penentuan Peringkat Prestasi Pegawai, *SMART*, *Rank Inclusion Criteria Hierarchies*