# Abstrak

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

Penilaian performansi kerja karyawan ini mengambil lokasi pengamatan di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. (Telkom). Posisi/jabatan karyawan yang dijadikan objek penilaian adalah *Account Manager* (AM). Yang mana AM merupakan ujung tombak Telkom dalam menjual produknya kepada *Corporate Customer* (CC). Adapun yang dikategorikan sebagai CC oleh Telkom adalah pelanggan yang memberikan kontribusi pendapatan diatas 500 juta rupiah kepada Telkom per tahunnya. Maka dari itu, kedudukan AM menjadi sangat krusial bagi Telkom dalam upaya memenangkan pasar Infokom di Indonesia.

Dalam tugas akhir ini, aspek penilaian performansi kerja AM dikhususkan pada bidang pencapaian kemenangan pasar dan finansial. Adapun proses dalam menilai kinerja AM diperoleh yaitu; (i) penjabaran sasaran kerja unit, (ii) perumusan program kerja dan subprogram kerja, (iii) pemberian target pencapaian AM, (iv) penilaian SKI AM. Nilai akhir diperoleh dari total nilai seluruh program kerja.

**Kata Kunci:** Penilaian Performansi Kerja *Account Manager, Management By Objective, Rank Inclusion Criteria Hierarchies*