

ABSTRAK

PT. Telkom Akses adalah untuk terus melakukan pengembangan jaringan broadband untuk menghadirkan akses informasi dan komunikasi tanpa batas. PT Telkom Akses, yang dimana setiap pegawai harus mengoptimalkan kinerjanya. Maka dari itu, untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki karyawan perusahaan melakukan evaluasi dengan cara berkala pada pegawainya khususnya Teknisi IOAN (Assurance). Teknisi IOAN memiliki tanggung jawab langsung kepada PT. Telkom Akses karena terikat langsung dengan perusahaan. Teknisi IOAN memiliki masalah terkait dengan indikator performansi dan kompetensi yang sering berubah. Selain itu, teknisi IOAN mengalami pembagian work order yang tidak merata. Pada Tugas Akhir ini membuat penilaian dengan metode 360 dan menentukan skala prioritas dengan metode AHP. Didapatkan lima kriteria dan 15 sub-kriteria baru berdasarkan studi literatur yang disesuaikan lagi dengan penilaian pada perusahaan. Kriteria tersebut adalah produktivitas, kehadiran, kerjasama, kedisiplinan, dan improvisasi. Dengan masing kriteria memiliki 3 sub-kriteria. Pada produktivitas mendapatkan nilai 3.1 ; kerjasama mendapatkan nilai 2.9 ; kehadiran mendapatkan nilai 3.25 ; kedisiplinan mendapatkan nilai 2.9 ; improvisasi mendapatkan nilai 2.9. penilaian ini berdasarkan metode 360 derajat yang membuat skala diantara 1-4. Sedangkan penilaian dengan metode AHP untuk mencari prioritas penilaian tertinggi, dengan hasil-hasil sebagai berikut untuk prioritas tertinggi antar kriteria adalah improvisasi dengan nilai 0.4877. Untuk prioritas tertinggi masing-masing sub-kriteria adalah kuantitas kerja sebagai sub-kriteria produktivitas, pembagian tugas untuk sub-kriteria kerjasama, reliabilitas untuk sub-kriteria kehadiran, taat pada regulasi perusahaan untuk sub-kriteria kedisiplinan, memiliki inisiatif dalam bekerja untuk sub-kriteria improvisasi. Untuk simulasi penilaian kinerja dengan 5 kriteria dan 15 sub-kriteria didapatkan hasil ranking penilai tertinggi pada site manager dengan nilai 0.548. Perbandingan penilaian menggunakan AHP dan 360 derajat, untuk metode AHP prioritas utama dalam penilaian adalah improvisasi dibuktikan dengan hasil tertinggi. Sedangkan metode 360 prioritas utama ialah kerjasama, kedisiplinan, dan improvisasi karena mendapat nilai terendah. Untuk perbedaan rekomendasi

penilaian dari masing-masing metode ialah AHP untuk prioritas tertinggi, sedangkan 360 derajat dari penilaian terburuk atau terbawah. Maka penilaian kinerja akhir adalah 3.01 atau baik, dengan beberapa rekomendasi perbaikan untuk improvisasi.

Kata kunci: Penilaian Kinerja, Pekerja, Metode 360, AHP