

ABSTRAK

PDAM adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyediaan air bersih. Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bangkalan terdapat 2 jenis karyawan. Diantaranya adalah karyawan tetap dan karyawan kontrak, penilaian kinerja karyawan tetap dilakukan dengan menggunakan sistem DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan). Sedangkan pada karyawan kontrak belum terdapat sistem yang terukur sehingga penilaian dilakukan sesuai dengan hasil kerja yang telah dilakukan. Penilaian karyawan kontrak dapat dilakukan dengan mengukur menggunakan kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan. Penilaian kriteria-kriteria kompetensi tersebut dan pengambilan keputusan yang tepat dapat dilakukan pengujian dengan metode AHP. Karena penggunaan AHP dapat menjelaskan secara grafis dan mudah dipahami. Penskorangan dapat dilakukan dengan menggunakan sistem BARS (*Behaviorally Anchor Rating Scale*). Didalam kriteria kompetensi spencer didapatkan 8 kriteria dan 16 subkriteria yang digunakan untuk melakukan penilaian. Kriteria semangat berprestasi memiliki bobot (0,358), kriteria proaktif memiliki bobot (0,182), kriteria kesadaran berorganisasi (0,139), kriteria kerjasama kelompok (0,113), kriteria berpikir konseptual (0,085), kriteria keahlian teknis/professional memiliki bobot (0,057), kriteria fleksibilitas memiliki bobot (0,038), kriteria komitmen pada organisasi memiliki bobot (0,027).

Kata kunci : Penilaian Kinerja, Kompetensi Spencer, *Analytical Hierarchy Process*, BARS, Perhitungan Upah

ABSTRACT

PDAM is a company engaged in water supply services. At Bangkalan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) there are 2 types of employees. Among them are permanent employees and contract employees, employee performance appraisal is still done by using the DP3 system (Daftar Pelaksanaan Penilaian Pekerjaan). While on contract employees there has not been a measured system so that the assessment is done in accordance with the work that has been done. Assessment of contract employees can be done by measuring using the competencies possessed by each employee. Assessment of these competence criteria and appropriate decision-making can be tested using the AHP method. Because the use of AHP can explain graphically and easily understood. Scoring can be done using the BARS (Behaviorally Anchor Rating Scale) system. In the criteria of spencer competence, 8 criteria and 16 subcriteria were used for the assessment. The criteria of achievement spirit have weight (0,358), proactive criterion has weight (0,182), organizational awareness criteria (0,139), group cooperation criterion (0,113), conceptual thinking criterion (0,085), technical / professional skill criteria have weight (0,057), criterion Flexibility has weight (0,038), criterion of commitment at organization has weight (0,027).

Keyword : *Performance Assessment, Spencer Competency, Analytical Hierarchy Process, BARS, Wage Calculation*