

ABSTRAK

PT. XYZ merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi telekomunikasi. Selama ini, perusahaan telah melakukan penilaian performansi terhadap karyawannya dengan metode *rating scale*. Penilaian yang dilakukan perusahaan kurang objektif karena penilaian tersebut dilakukan oleh dua orang atasan dari objek yang dinilai. Selain itu, hasilnya hanya digunakan untuk pertimbangan promosi jabatan. Format yang dibuat oleh perusahaan pun tidak ada KPI ataupun minimum nilai yang digunakan dalam menilai. Berdasarkan hal tersebut, maka diperlukan sebuah format penilaian dan juga sistem penilaian yang lebih objektif dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana kompetensi personal para manajer. Pengukuran kompetensi personal dilakukan pada level manajer proyek dengan format penilaian berdasarkan PMCDF®, 360 *feedbacks* sebagai sistem penilaian, dan AHP sebagai pembobotan pada enam kompetensi PMCDF®. Dari hasil penelitian, didapatkan hasil prioritas pada variabel enam kompetensi PMCDF® adalah *Managing* dengan bobot 40%, *Leading* dengan bobot 23%, dan *Communicating* dengan bobot 11%. Nilai kompetensi personal manajer perencanaan dan pengendalian proyek ialah 25 dengan nilai tertinggi pada kompetensi *Professionalism*. Nilai kompetensi personal manajer instalasi jaringan ialah 26 dengan nilai tertinggi pada kompetensi *Leading*. Dan nilai performansi manajer administrasi teknik ialah 25 dengan nilai tertinggi pada kompetensi *Professionalism*.

Kata Kunci : Penilaian kompetensi personal, metode 360 *feedbacks*, metode AHP, PMCDF®.