

ASISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN PERILAKU MENGUNAKAN METODE BEHAVIOUR ANCHOR RATING SCALE

¹Marfuah, ²Ummul Fitri Afifah, ³Steffi Adam

¹²³Prodi Sistem Informasi, Fakultas Komputer, Universitas Universal

Bukit Beruntung Sei Panas, Batam Kepri 29465

Email: marfuah@uvers.ac.id, ummul.fitri@uvers.ac.id, steffiadam@uvers.ac.id

ABSTRAK

Penilaian kinerja karyawan sangat penting dalam proses pengelolaan sumber daya manusia. Proses penilaian dilakukan untuk membantu dalam pengambilan keputusan. Keputusan yang diambil akan lebih baik apabila melalui penilaian secara objektif. Metode *Behaviour Anchor Rating Scale* (BARS) adalah salah satu metode pengambilan keputusan untuk menentukan perankingan alternatif terbaik secara objektif. Salah satu penilaian kinerja karyawan pada perguruan tinggi XYZ yaitu kinerja perilaku yang terdiri dari 10 kriteria penilaian yaitu kedisiplinan, komitmen, penampilan, etika kesopanan, kejujuran, loyalitas, orientasi pelayanan, integritas, kerjasama dan kepemimpinan. Penilaian melalui 3 proses yaitu diri sendiri, atasan langsung dan direktorat kepegawaian. Penelitian ini bertujuan menerapkan metode BARS dalam membantu pengambilan keputusan karyawan terbaik secara obyektif. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan 10 kriteria penilaian dan 10 alternatif karyawan pada perguruan tinggi XYZ diperoleh hasil penilaian yang dilakukan oleh masing-masing pihak yaitu Penilaian Diri sendiri dengan hasil VA2, VA3, VA6, VA7, VA8 dan VA10. Penilaian atasan langsung yaitu VA2 dan VA3. Penilaian oleh direktorat kepegawaian memperoleh hasil perankingan tertinggi yaitu VA2 dan VA6. Hasil akhir dari proses perhitungan kinerja perilaku dengan metode BARS menghasilkan keputusan karyawan terbaik VA2 dengan nilai 392,94.

Keywords: Sistem Penilaian Kinerja, Perilaku Karyawan, Metode *Behaviour Anchor Rating Scale*.

1 PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan untuk menjamin proses operasional dapat berjalan dengan baik. Sehingga pengelolaan SDM sangat penting untuk selalu meningkatkan kompetensi yang mereka miliki [1]. Hal ini menjadi suatu tantangan bagi setiap perusahaan untuk selalu merumuskan strategi baru dalam pengelolaan SDM. Salah satu strategi yang dilakukan yaitu dalam bentuk penilaian kinerja untuk mengetahui tingkat kemampuan SDM dengan demikian, pihak manajemen dapat melakukan tindak lanjut terhadap evaluasi penilaian kinerja karyawan yang didapatkan. Hal ini dapat berupa pemberian *reward* dan *punishment* untuk memberikan dorongan kepada SDM agar lebih produktif dalam bekerja [2].

Pada perguruan tinggi XYZ penilaian kinerja karyawan dilakukan setiap tahun, salah satu kinerja yang dinilai yaitu perilaku. Penilaian perilaku yang dilakukan terdiri dari beberapa kriteria yaitu kedisiplinan, komitmen, penampilan, etika kesopanan, kejujuran, loyalitas, orientasi pelayanan, integritas, Kerjasama dan kepemimpinan. Penilaian yang dilakukan saat ini berlangsung secara manual. Tanggungjawab terhadap banyaknya karyawan dan multi kriteria perhitungan kinerja perilaku menjadi tantangan tersendiri yang harus diselesaikan secara cepat dan tepat sasaran. Salah satu metode penilaian kinerja perilaku yang bersifat multi kriteria yaitu *Behaviour Anchor Rating Scale* (BARS) [3].

Metode BARS digunakan untuk mengukur kinerja perilaku kerja dengan sifat pribadi [4]. Metode ini sudah sering digunakan, salah satu kemampuan metode ini mampu mengurangi penilaian secara subjektif terhadap kinerja perilaku karyawan, sehingga menghasilkan perhitungan skala kinerja terukur guna meningkatkan objektifitas pengambilan keputusan [5].

Sebagaimana penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tarigan dan Rudolf pada tahun 2024 tentang penilaian kinerja pegawai honor menggunakan metode BARS di Puskesmas Hulonthalangi kota Gorontalo. Variabel independent yang digunakan adalah disiplin, tanggung jawab, *team work*, *problem solving and decision taking skills*, kepatuhan, kejujuran dan *self-motivation*. Manfaat penggunaan metode BARS dalam evaluasi kinerja terletak pada kemampuannya untuk menilai sikap, perilaku, dan kemampuan pegawai, sehingga memudahkan pengambilan keputusan objektif [6].

Pada tahun 2023 penelitian mengenai Teknik penialain kinerja karyawan menggunakan metode BARS dalam pemeringkatan karyawan terbaik dilakukan oleh Rustiawan, dkk. Hasil yang didapatkan yaitu penggunaan metode BARS membantu dalam pengambilan keputusan dengan hasil perengkengan yang lebih objektif [7]. Hal ini juga dilakukan oleh Sjahruddin, dkk pada tahun 2022 mengenai penentuan karyawan terbaik menggunakan metode BARS, hasil yang didapatkan metode BARS mampu menghitung nilai kinerja perilaku secara objektif dalam menghasilkan pegawai terbaik [2]. Dengan demikian pada penelitian ini bertujuan untuk menerapkan metode BARS ke dalam sebuah sistem kinerja karyawan agar menghasilkan karyawan terbaik berdasarkan penilaian kinerja perilaku di sebuah perguruan tinggi XYZ.

2 TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen adalah seni mengatur pemberdayaan SDM untuk mencapai suatu tujuan yang sama [8]. Manajemen sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam sebuah organisasi yang berperan untuk menentukan keberhasilan organisasi menghadapi dan menyelesaikan segala tantangan yang ada guna mencapai tujuan [9].

Perkembangan organisasi salah satunya bergantung pada keunggulan kompetitif yang dimiliki. Keunggulan kompetitif didapatkan melalui karakteristik dan sumber daya agar memiliki kinerja yang lebih tinggi [10]. Dalam hal ini, SDM menjadi faktor utama, dengan demikian sangat penting untuk meningkatkan kompetensi SDM yang ada. Salah satu strategi yang diterapkan yaitu melakukan evaluasi kinerja karyawan sebagai tolak ukur pengembangan karyawan. Produktifitas karyawan akan meningkat dengan adanya pengelolaan SDM yang baik dalam sebuah organisasi [11]. Organisasi yang menerapkan manajemen SDM memiliki lingkungan kerja positif yang dapat dirasakan oleh setiap individu sehingga secara efektif dan efisien membantu dalam mencapai pengembangan kompetensi secara terus menerus.

Pertama kali oleh Michael S. Scott Morton memperkenalkan gagasan tentang sistem pendukung keputusan dengan nama *Management Decision System*. *Management Decision System* merupakan sebuah sistem komputer yang dirancang untuk mendukung proses pengambilan keputusan dengan menggunakan data dan model khusus untuk menyelesaikan masalah-masalah semi terstruktur [6]. Sehingga, sistem dapat membantu dalam pengambilan keputusan dalam situasi ketidakpastian. Metode yang digunakan sangat beragam diantaranya *Multi Attribute Decision Making (MADM)* yaitu Cara mengambil keputusan untuk memilih yang terbaik dari berbagai pilihan berdasarkan kriteria tertentu dan memberikan bobot pada setiap kriteria dan subkriteria, kemudian dilakukan proses perankingan untuk memilih alternatif terpilih [12] Proses yang terjadi dalam pengambilan keputusan sering melibatkan beberapa kriteria penilaian dalam pemilihan berbagai alternatif [13].

3 METODE PENELITIAN

Penilaian Kinerja Berbasis Perilaku (BARS) merupakan metode penilaian kinerja yang berfokus pada pengamatan dan penilaian perilaku karyawan yang konkret. Metode ini menggunakan deskripsi perilaku yang jelas dan spesifik, disebut "behaviour anchors", untuk mendefinisikan perilaku yang akan dinilai [14]. BARS menggunakan skala penilaian untuk mengukur seberapa baik perilaku karyawan sesuai dengan "behaviour anchors" yang telah ditetapkan. Biasanya skala penilaian yang digunakan antara 1 – 5. 1 menandakan tidak sesuai dan 5 menandakan amat sangat sesuai. Sistem penilaian BARS memberikan gambaran yang terukur atas performa karyawan,

Marfuah, Asistem Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Perilaku Menggunakan Metode Behaviour Anchor Rating Scale

sehingga perusahaan dapat mengambil keputusan yang tepat dan mendorong semangat kerja karyawan untuk lebih optimal [7].



Gambar 1. Tahapan Pengambilan Keputusan dengan Metode BARS

Berdasarkan gambar 1, dapat dijelaskan bahwa:

1. Menetapkan terkait perilaku apa saja yang akan dinilai, *behaviour anchors*, dan skala penilaian.
2. Memberikan nilai terhadap setiap perilaku karyawan berdasarkan *behaviour anchors* dan skala penilaian yang telah ditetapkan.
3. Menghitung total skor kinerja perilaku karyawan dengan menjumlahkan skor setiap perilaku. Menggunakan persamaan (1).
4. Total skor = Skor perilaku 1 + Skor perilaku 2 + ... + Skor perilaku n (1)
5. Melakukan perbandingan total skor kinerja perilaku karyawan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.
6. Memberikan keputusan berdasarkan hasil analisis nilai yang diperoleh dan menentukan tindak lanjut.

Penilaian kinerja perilaku mempunyai beberapa kriteria yang sudah ditetapkan oleh pengambil keputusan. Hal ini dapat dikembangkan sesuai dengan kebutuhan pengambil keputusan dan terhadap proses bisnis yang berlaku di setiap organisasi dalam menilai kinerja perilaku karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan 10 kriteria sebagaimana tabel 1.

Tabel 1. Kriteria

Kriteria	Indikator
Kedisiplinan	Rendahnya frekuensi mangkir dan/ atau izin dalam jam kerja untuk urusan non kedinasan
Komitmen	Menaati peraturan yang berlaku dengan rasa tanggungjawab. Mempunyai komitmen yang tinggi terhadap pengembangan diri dan institusi
Penampilan	Penampilan fisik (cara berpakaian dan penampilan) yang selalu rapi dan sesuai aturan
Etika Kesopanan	Kemampuan dalam menerapkan standar perilaku yang sesuai dengan norma dan etika lembaga dalam berinteraksi dengan semua pihak (<i>civitas akademik</i>)
Kejujuran	Menyampaikan segala sesuatu dan berperilaku secara apa adanya (<i>truthfully</i>)

Kriteria	Indikator
Loyalitas	Konsistensi antara ucapan dan tindakan Menjalankan perintah atasan dengan segala upaya Tidak membantah, menolak atau melakukan pembangkangan perintah atasan Bangga dengan pekerjaannya dan bertanggung jawab terhadap penyelesaian pekerjaannya
Orientasi Pelayanan	Menyelesaikan tugas pelayanan sebaik-baiknya dengan sikap sopan dan sangat memuaskan, baik pelayanan internal maupun eksternal dalam perguruan tinggi
Integritas	Melaksanakan tugas bersifat jujur, ikhlas, dan tidak pernah menyalahgunakan wewenang serta berani menanggung risiko dari tindakan yang dilakukan
Kerjasama	Bekerjasama dengan rekan kerja/atasan/bawahan baik didalam maupun diluar organisasi serta menghargai dan menerima pendapat orang lain, bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama
Kepemimpinan	Bertindak tegas dan tidak memihak, memberikan teladan yang baik untuk rekan kerja maupun mahasiswa agar mencapai kinerja yang baik dengan mampu menggugah semangat dan menggerakkan rekan kerja/bawahan serta mahasiswa dalam melaksanakan tugas serta mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat

Pada Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa setiap kriteria mempunyai bobot 10. Setiap kriteria akan di isi oleh 3 orang yaitu diri sendiri, atasan langsung dan direktorat kepegawaian. Sehingga bobot yang di peruntukkan untuk masing-masing pihak yaitu sebesar 3,33. Dalam proses pengambilan keputusan, nilai bobot diberikan untuk setiap kriteria yang ditentukan oleh pengambil keputusan untuk menentukan prioritas kriteria.

Setiap kriteria penilaian memiliki skala penilaian untuk mewakili sikap atau perilaku dari setiap karyawan dalam bekerja. Skala yang diberikan yaitu 4 sangat baik dan 1 kurang. Pada skala penilaian ini tidak menyebutkan batasan jumlah pada setiap skala yang ada, misalnya Kedisiplinan pada skala 1 sangat sering mangkir namun berapa kali mangkir sehingga dapat di katakana sering tidak disebutkan, hal ini dapat memicu bias pada penilaian. Sebagaimana tabel 2.

Tabel 2. Skala Penilaian

Kriteria	1 = Kurang	2 = Cukup	3 = Baik	4 = Sangat Baik
Kedisiplinan	Sangat sering mangkir tanpa ada alasan yang jelas dan/atau izin dalam jam kerja untuk urusan non kedinasan.	Sering mangkir tanpa alasan yang kuat dan/ atau izin dalam jam kerja untuk urusan non kedinasan.	Menghargai jam kerja dan aturan sistem presensi yang berlaku.	Sangat menghargai jam kerja dan tidak pernah mangkir dan/atau izin dalam jam kerja untuk urusan non kedinasan.
Komitmen	Kurang menaati peraturan yang berlaku dengan rasa tanggungjawab.	Adakalanya menaati peraturan yang berlaku dengan rasa tanggungjawab.	Hampir selalu menaati peraturan yang berlaku dengan rasa tanggungjawab.	Selalu menaati peraturan yang berlaku dengan rasa tanggungjawab.
	Sangat tidak peduli dan acuh tak acuh terhadap	Tidak peduli terhadap upaya pengembangan	Bersedia untuk mengembangkan diri dalam rangka	Bersedia dengan kesadaran penuh untuk

Kriteria	1 = Kurang	2 = Cukup	3 = Baik	4 = Sangat Baik
Penampilan	<p>upaya pengembangan diri maupun institusi/ organisasi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sangat tidak mampu menampilkan dan membawakan diri secara baik. • Tidak pernah berpakaian dengan rapi dan sopan. • Tidak menggunakan pakaian sesuai dengan ketentuan. 	<p>individu maupun institusi/organisasi.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jarang mampu menampilkan dan membawakan diri secara baik. • Kadang-kadang berpakaian dengan rapi dan sopan. • Kadang-kadang menggunakan pakaian sesuai dengan ketentuan. 	<p>mewujudkan tujuan organisasi.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mampu menampilkan diri dan membawakan diri secara menarik dalam menjalankan tugasnya. • Sering berpakaian dengan rapi dan sopan. • Sering menggunakan pakaian sesuai dengan ketentuan. 	<p>mengembangkan diri dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Setiap saat mampu menampilkan diri dan membawakan diri secara optimal. • Selalu berpakaian dengan rapi dan sopan. • Selalu menggunakan pakaian sesuai dengan ketentuan.
Etika dan Kesopanan	<p>Tidak bisa menerapkan standar perilaku yang sesuai dengan norma dan etika lembaga dalam berinteraksi dengan semua pihak.</p>	<p>Sering tidak bisa menerapkan standar perilaku yang sesuai dengan dan etika lembaga dalam berinteraksi dengan semua pihak.</p>	<p>Sering menerapkan dengan baik standar perilaku yang sesuai dengan norma dan etika lembaga dalam berinteraksi dengan semua pihak.</p>	<p>Selalu menerapkan standar perilaku tertinggi yang sesuai dengan norma dan etika lembaga dalam berinteraksi dengan semua pihak.</p>
Kejujuran	<p>Sangat jarang menyampaikan segala sesuatu dan berperilaku secara apa adanya. Tidak pernah konsisten antara ucapan dan tindakan.</p>	<p>Jarang menyampaikan segala sesuatu dan berperilaku secara apa adanya. Jarang konsisten antara ucapan dan tindakan.</p>	<p>Sering menyampaikan segala sesuatu dan berperilaku secara apa adanya. Sering konsisten antara ucapan dan tindakan.</p>	<p>Selalu menyampaikan segala sesuatu dan berperilaku secara apa adanya. Selalu konsisten antara ucapan dan tindakan.</p>
Loyalitas	<p>Tidak pernah mematuhi perintah atasan. Selalu membantah, menolak dan</p>	<p>Jarang mematuhi perintah atasan. Sering membantah, menolak dan</p>	<p>Sering mematuhi perintah atasan. Hampir tidak pernah membantah, menolak dan</p>	<p>Selalu mematuhi perintah atasan. Tidak pernah membantah, menolak dan</p>

Kriteria	1 = Kurang	2 = Cukup	3 = Baik	4 = Sangat Baik
Orientasi Pelayanan	membangkang perintah atasan. Tidak pernah menunjukkan kebanggaan dan tanggung jawab atas penyelesaian pekerjaannya. Kurang dapat menyelesaikan tugas pelayanan sebaik-baiknya dengan sikap sopan dan sangat memuaskan baik pelayanan internal maupun eksternal dalam perguruan tinggi.	membangkang perintah atasan. Jarang menunjukkan kebanggaan dan tanggung jawab atas penyelesaian pekerjaannya. Adakalanya dapat menyelesaikan tugas pelayanan sebaik-baiknya dengan sikap sopan dan sangat memuaskan baik pelayanan internal maupun eksternal dalam perguruan tinggi.	membangkang perintah atasan. Sering menunjukkan kebanggaan dan tanggung jawab atas penyelesaian pekerjaannya. Hampir selalu dapat menyelesaikan tugas pelayanan sebaik-baiknya dengan sikap sopan dan sangat memuaskan baik pelayanan internal maupun eksternal dalam perguruan tinggi.	membangkang perintah atasan. Selalu menunjukkan kebanggaan dan tanggung jawab atas penyelesaian pekerjaannya. Selalu dapat menyelesaikan tugas pelayanan sebaik-baiknya dengan sikap sopan dan sangat memuaskan baik pelayanan internal maupun eksternal dalam perguruan tinggi.
Integritas	Kurang melaksanakan tugas bersifat jujur, ikhlas, dan tidak pernah menyalahgunakan wewenang serta berani menanggung risiko dari tindakan yang dilakukan.	Adakalanya melaksanakan tugas bersifat jujur, ikhlas, dan tidak pernah menyalahgunakan wewenang serta berani menanggung risiko dari tindakan yang dilakukan.	Hampir selalu melaksanakan tugas bersifat jujur, ikhlas, dan tidak pernah menyalahgunakan wewenang serta berani menanggung risiko dari tindakan yang dilakukan.	Selalu melaksanakan tugas bersifat jujur, ikhlas, dan tidak pernah menyalahgunakan wewenang serta berani menanggung risiko dari tindakan yang dilakukan.
Kerjasama	Kurang mampu bekerjasama dengan rekan kerja/atasan/bawahan baik didalam maupun diluar organisasi serta menghargai dan menerima pendapat orang lain, bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.	Adakalanya mampu bekerjasama dengan rekan kerja/atasan/bawahan baik didalam maupun diluar organisasi serta menghargai dan menerima pendapat orang lain, bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.	Hampir selalu mampu bekerjasama dengan rekan kerja/atasan/bawahan baik didalam maupun diluar organisasi serta menghargai dan menerima pendapat orang lain, bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.	Selalu mampu bekerjasama dengan rekan kerja/atasan/bawahan baik didalam maupun diluar organisasi serta menghargai dan menerima pendapat orang lain, bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.

Kriteria	1 = Kurang	2 = Cukup	3 = Baik	4 = Sangat Baik
Kepemimpinan	Kurang bertindak tegas dan tidak memihak, memberikan teladan yang baik untuk rekan kerja maupun mahasiswa agar mencapai kinerja yang baik dengan mampu menggugah semangat dan menggerakkan rekan kerja/bawahan serta mahasiswa dalam melaksanakan tugas serta mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.	keputusan bersama. Adakalanya bertindak tegas dan tidak memihak, memberikan teladan yang baik untuk rekan kerja maupun mahasiswa agar mencapai kinerja yang baik dengan mampu menggugah semangat dan menggerakkan rekan kerja/bawahan serta mahasiswa dalam melaksanakan tugas serta mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.	keputusan bersama. Hampir selalu bertindak tegas dan tidak memihak, memberikan teladan yang baik untuk rekan kerja maupun mahasiswa agar mencapai kinerja yang baik dengan mampu menggugah semangat dan menggerakkan rekan kerja/bawahan serta mahasiswa dalam melaksanakan tugas serta mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.	Selalu bertindak tegas dan tidak memihak, memberikan teladan yang baik untuk rekan kerja maupun mahasiswa agar mencapai kinerja yang baik dengan mampu menggugah semangat dan menggerakkan rekan kerja/bawahan serta mahasiswa dalam melaksanakan tugas serta mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam menentukan nilai akhir variabel setiap alternatif berdasarkan pembobotan pemeringkatan dari data internal yang ada yaitu 10 kandidat alternatif terbaik. Sebagaimana tabel 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9.

Tabel 3. Nilai Alternatif Penilaian Diri Sendiri

Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10
A1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
A2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
A3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
A4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
A5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
A6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
A7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
A8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
A9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
A10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Tabel 4. Perhitungan Penilaian Diri Sendiri

Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	Jum
VA1	9,99	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	9,99	126,54
VA2	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	133,2
VA3	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	133,2
VA4	13,32	13,32	9,99	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	129,87
VA5	13,32	9,99	9,99	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	126,54
VA6	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	133,2
VA7	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	133,2
VA8	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	133,2
VA9	9,99	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	129,87
VA10	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	133,2

Berdasarkan tabel 3 dan 4 dapat dijelaskan bahwa dari hasil penilaian kinerja perilaku yang dilakukan oleh diri sendiri memperoleh hasil perengkingan tertinggi yaitu VA2, VA3, VA6, VA7, VA8 dan VA10.

Tabel 5. Nilai Alternatif Penilaian Atasan Langsung

Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10
A1	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3
A2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
A3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
A4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4
A5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
A6	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
A7	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
A8	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4
A9	3	4	1	4	3	4	4	4	2	4
A10	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4

Tabel 6. Perhitungan Nilai Atasan Langsung

Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	Jum
VA1	9,99	13,32	13,32	13,32	9,99	13,32	13,32	13,32	13,32	9,99	123,21
VA2	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	133,2
VA3	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	133,2
VA4	13,32	13,32	9,99	13,32	13,32	6,66	9,99	13,32	13,32	13,32	119,88
VA5	13,32	9,99	9,99	13,32	13,32	9,99	13,32	13,32	13,32	13,32	123,21
VA6	13,32	13,32	13,32	6,66	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	126,54
VA7	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	9,99	13,32	13,32	13,32	13,32	129,87
VA8	13,32	13,32	13,32	9,99	13,32	13,32	13,32	13,32	6,66	13,32	123,21
VA9	9,99	13,32	3,33	13,32	9,99	13,32	13,32	13,32	6,66	13,32	109,89
VA10	13,32	13,32	13,32	9,99	13,32	13,32	6,66	13,32	6,66	13,32	116,55

Berdasarkan tabel 5 dan 6 dari penilaian kinerja perilaku yang dilakukan oleh atasan langsung memperoleh hasil perengkingan tertinggi yaitu VA2 dan VA3.

Tabel 7. Nilai Alternatif Penilaian Direktorat Kepegawaian

Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10
A1	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3
A2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
A3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4
A4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4
A5	4	3	3	4	4	3	4	4	1	4
A6	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
A7	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4
A8	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4

Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10
A9	3	4	1	4	3	4	4	4	2	4
A10	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4

Tabel 8. Perhitungan Nilai Direktorat Kepegawaian

Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	Jum
VA1	9,99	13,32	9,99	13,32	9,99	13,32	13,32	9,99	13,32	9,99	116,55
VA2	13,32	13,32	13,32	13,32	6,66	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	126,54
VA3	13,32	13,32	6,66	13,32	9,99	13,32	9,99	13,32	9,99	13,32	116,55
VA4	13,32	13,32	9,99	13,32	13,32	6,66	9,99	13,32	13,32	13,32	119,88
VA5	13,32	9,99	9,99	13,32	13,32	9,99	13,32	13,32	3,33	13,32	113,22
VA6	13,32	13,32	13,32	6,66	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	13,32	126,54
VA7	6,66	13,32	13,32	13,32	9,99	9,99	13,32	13,32	13,32	13,32	119,88
VA8	13,32	13,32	13,32	9,99	13,32	13,32	13,32	13,32	6,66	13,32	123,21
VA9	9,99	13,32	3,33	13,32	9,99	13,32	13,32	13,32	6,66	13,32	109,89
VA10	13,32	13,32	13,32	9,99	13,32	13,32	6,66	13,32	6,66	13,32	116,55

Tabel 7 dan 8 dapat dijelaskan bahwa dari hasil penilaian kinerja perilaku yang dilakukan oleh Direktorat Kepegawaian memperoleh hasil perengkingan tertinggi yaitu VA2 dan VA6. Setelah dilakukan perhitungan akhir penilaian kinerja perilaku sebagaimana tabel 9. Hasil perengkingan dengan nilai tertinggi yaitu VA2.

Tabel 9. Perhitungan Nilai Akhir

Alternatif	Diri Sendiri	Atasan Langsung	Direktorat Kepegawaian	Total
VA1	126,54	123,21	116,55	366,3
VA2	133,2	133,2	126,54	392,94
VA3	133,2	133,2	116,55	382,95
VA4	129,87	119,88	119,88	369,63
VA5	126,54	123,21	113,22	362,97
VA6	133,2	126,54	126,54	386,28
VA7	133,2	129,87	119,88	382,95
VA8	133,2	123,21	123,21	379,62
VA9	129,87	109,89	109,89	349,65
VA10	133,2	116,55	116,55	366,3

5 KESIMPULAN

Penilaian kinerja perilaku karyawan dapat ditentukan berdasarkan parameter sikap pada metode BARS. BARS mampu menentukan karyawan terbaik berdasarkan perilaku yang disesuaikan dengan proses bisnis yang ada dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Keputusan yang direkomendasikan oleh sistem dilakukan secara objektif yang diperuntukkan untuk menunjang keputusan terkait evaluasi penilaian kinerja terbaik seperti pemberian reward dan lain sebagainya. Keputusan yang tepat sasaran, sehingga tidak mengecewakan karyawan, sebagai upaya memberikan dorongan kepada SDM agar lebih produktif. Pada perguruan tinggi XYZ diperoleh hasil penilaian yang dilakukan oleh masing-masing pihak yaitu Penilaian Diri sendiri dengan hasil VA2, VA3, VA6, VA7, VA8 dan VA10. Penilaian atasan langsung yaitu VA2 dan VA3. Penilaian oleh direktorat kepegawaian memperoleh hasil perengkingan tertinggi yaitu VA2 dan VA6. Hasil akhir dari proses perhitungan dengan metode BARS bahwa yang memperoleh nilai kinerja perilaku tertinggi yaitu VA2 dengan nilai 392,94. Temuan yang dapat dijadikan sebagai saran yaitu perlu dilakukan tinjauan ulang terkait skala penilaian yang digunakan. Perlu adanya kebijakan top level management untuk memperjelas deskripsi dalam menentukan skala penilaian.

REFERENSI

- [1] N. N. Halisa, “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia ‘Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan’ Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review,” *ADI Bisnis Digit. Interdisiplin J.*, vol. 1, no. 2 Desember, hal. 14–22, 2020, doi: 10.34306/abdi.v1i2.168.
- [2] H. Sjahrudin, P. Hidayat, I. Moridu, I. N. T. Sutaguna, dan Suratman, “Determination of the Best Employee Using The Behavioral Anchor Rating Scale,” *J. Mantik*, vol. 6, no. 3, hal. 2685–4236, 2022.
- [3] I. G. I. Sudipa, I. M. Putra Asana, I. Wiguna, dan I. N. T. A. Putra, *Implementation of ELECTRE II Algorithm to Analyze Student Constraint Factors in Completing Thesis*. 2021.
- [4] E. Rouza dan B. Yanto, “Penerapan Bars (Behaviorally Anchor Rating Scale) Berbasis Web Dalam Penilaian Kinerja Karyawan,” *Zo. J. Sist. Inf.*, vol. 1, no. 2, hal. 115–129, 2020, doi: 10.31849/zn.v1i2.3690.
- [5] S. N. Evita, W. O. Z. Muizu, dan Raden Tri Wayu Atmojo, “Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management By Objectives (Studi kasus pada PT Qwords Company International),” *Pekbis J.*, vol. 9, no. 1, hal. 18–32, 2019.
- [6] S. F. N. & R. S. Tarigan, “Penilaian Kinerja Pegawai Honor Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS) Di Puskesmas Hulonthalangi Kota Gorontalo,” *J. Kesehat. komunitas Indones.*, vol. 20, no. 1, hal. 55–62, 2024.
- [7] I. Rustiawan, S. Purwati, S. Sutrisno, K. Kraugusteeliana, dan A. A. Bakri, “Teknik Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Behaviour Anchor Rating Scale dalam Pemingkatan Karyawan Terbaik,” *J. Krisnadana*, vol. 2, no. 3, hal. 403–411, 2023, doi: 10.58982/krisnadana.v2i3.316.
- [8] M. Jannah dan N. Mufidah, “Manajemen Rekrutmen Dan Seleksi Guru Bahasa Arab Di Pondok Tahfizh Putri Darul Mubarak Curup (Dmc),” *Manaj. Dewantara*, vol. 7, no. 1, hal. 51–59, 2022, doi: 10.26460/md.v7i1.13742.
- [9] Darmadi, “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif,” *Equator J. Manag. Entrep.*, vol. 10, no. 2, hal. 085–092, 2022, doi: 10.56445/jme.v2i1.52.
- [10] K. M. Arif, “Strategi Membangun Sdm Yang Kompetitif, Berkarakter Dan Unggul Menghadapi Era Disrupsi,” *Tahdzib Al-Akhlaq J. Pendidik. Islam*, vol. 4, no. 1, hal. 1–11, 2021, doi: 10.34005/tahdzib.v4i1.1300.
- [11] S. Septiana, R. N. Wicaksono, A. W. Saputri, N. A. Fawwazillah, dan M. I. Anshori, “Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Masa Yang Mendatang,” *Student Res. J.*, vol. 1, no. 5, hal. 447–465, 2023.
- [12] Dian Safitri Duruka, Natalis Ransi, dan La Surimi, “Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Kuota Penerimaan Mahasiswa Baru Menggunakan Metode Analytic Hierarchy Process,” *AnoaTIK J. Teknol. Inf. dan Komput.*, vol. 1, no. 1, 2023, doi: 10.33772/anoatik.v1i1.3.
- [13] I. M. D. P. Asana, I. G. I. Sudipa, dan I. M. A. Wijaya, “Decision Support System For Employee Assessment At PT. Kupu-Kupu Taman Lestari Using AHP And BARS Methods,” *J. Mantik*, vol. 4, no. May, hal. 97–106, 2020, [Daring]. Tersedia pada: <https://iocscience.org/ejournal/index.php/mantik/index>.
- [14] Y. Clara, A. Hia, F. Hunusalela, dan S. Sinambela, “Penerapan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale (Bars) Berbasis Web Dan Management By Objective (MBO) Pada Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV. Bentala Java Industri,” *J. Tek. dan Komput.*, vol. 08, no. 01, hal. 1–6, 2024, doi: 10.22441/jitkom.v8i1.001.