Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi e-ISSN: 2549-4236, p-ISSN: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Vol 25, No 1 (2025): Februari, 211-214
DOI: 10.33087/jiubj.v25i1.5802

Penilaian Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* dan *Management By Objectivitas* di PT. Cahaya Riau

Athaullah Ahmad Al-Ghozy, Muhammad Nur, Suherman*, Fitriani Surayya Lubis, Muhammad Ihsan Hamdy
Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, UIN SUSKA Riau
Correspondence: ahmadalghozi20@gmail.com, muhammad.nur@uin-suska.ac.id*, suher_aje@uin-suska.ac.id, fitriani.surayya.l@uin-suska.ac.id, m.ihsanhamdy@uin-suska.ac.id

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja karyawan bagian produksi di PT. CR dengan menggunakan dua metode penilaian, yaitu *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS) dan *Management By Objectives* (MBO). PT. CR mengalami penurunan kinerja yang signifikan selama periode Maret 2023 hingga Februari 2024, di mana hasil produksi tidak mencapai target 7.000 ton per bulan. Masalah utama yang dihadapi perusahaan adalah ketidakdisiplinan karyawan, keterlambatan hadir, dan tingginya tingkat absensi tanpa keterangan yang jelas. Dalam penelitian ini, metode BARS digunakan untuk menilai perilaku kerja karyawan berdasarkan skala penilaian terstruktur, sedangkan metode MBO digunakan untuk menentukan sasaran kerja individu secara objektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan penilaian kinerja dengan kedua metode tersebut mampu memberikan evaluasi yang lebih komprehensif terhadap performa karyawan dan menawarkan solusi untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan penerapan metode ini, perusahaan dapat melakukan penilaian kinerja karyawan yang terstruktur melalui metode BARS dan strategi pencapaian target produksi bulanan melalui metode MBO.

Kata Kunci: *Behaviorally Anchor Rating Scale*, Kinerja Karyawan, *Management By Objectives*

Abstract. *This research aims to determine the performance of production employees at PT. CR uses two assessment methods, namely Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS) and Management By Objectives (MBO). PT. CR experienced a significant decline in performance during the period March 2023 to February 2024, where production did not reach the target of 7,000 tons per month. The main problems faced by the company are employee indiscipline, late attendance, and high levels of absenteeism without clear explanation. In this research, the BARS method is used to assess employee work behavior based on a structured assessment scale, while the MBO method is used to determine individual work targets objectively. The research results show that the application of performance appraisal using these two methods is able to provide a more comprehensive evaluation of employee performance and offer solutions to improve their performance. By implementing this method, companies can carry out structured employee performance assessments using the BARS method and strategies for achieving monthly production targets using the MBO method.*

Keywords: *Behaviorally Anchor Rating Scale, Employe Performance, Management By Objectives*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini, persaingan dunia usaha semakin ketat didalam berkompetisi. Setiap perusahaan berupaya agar dapat memberikan hasil terbaik sehingga perusahaan dapat bersaing dan bertahan dengan perusahaan lainnya. Dengan melakukan penilaian kinerja karyawan yang efektif, perusahaan mampu meningkatkan kompetensi karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, kinerja karyawan juga akan optimal apabila karyawan termotivasi untuk berkinerja lebih baik lagi dari hari ke hari. Hal ini berlaku pula sebaliknya, penilaian kinerja karyawan yang tidak efektif akan memberikan banyak dampak negatif bagi perusahaan. Mulai dari munculnya keluhan karyawan, turunnya motivasi kerja karyawan, hingga tingginya intensi turn over karyawan. Seperti yang telah kita ketahui bersama, bahwa sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat vital bagi sebuah perusahaan (Padhil dkk, 2022); (Sjahruddin dkk, 2024).

PT. Cahaya Riau bediri pada 14 Maret 1983 dengan nama awal CV. Cahaya Riau. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa penyedia transportasi yang pada saat ini memiliki kontrak kerja sebagai penyedia alat berat beserta man power untuk harvesting atau penyedia stok bahan baku utama di perusahaan PT. RAPP Pelalawan, Riau.

Jam kerja pada PT. Cahaya Riau terbagi menjadi dua shift yakni shift pagi dan shift malam. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara langsung kepada bagian HR Departement dari PT. Cahaya Riau didapati beberapa permasalahan yang berkenaan dengan sumber daya manusia yang terdapat pada perusahaan.

Permasalahan yang berkaitan dengan tingkah laku seperti kedisiplinan dimana para karyawan yang sering lalai dalam menerapkan standar kerja sesuai dengan SOP yang berlaku, juga keterlambatan hadir dari jam kerja yang telah ditetapkan karna suatu alasan pribadi, dan adanya bolos kerja yang dilakukan beberapa karyawan tanpa keterangan yang jelas. Permasalahan yang terjadi cukup menunjukkan kinerja karyawan yang menurun. Metode BARS (Behaviorally Anchor Rating Scales) merupakan metode penilaian kinerja karyawan yang menggabungkan pendekatan kinerja dengan sifat pribadi sedangkan untuk metode MBO (Management By Objectivitas) merupakan suatu bentuk penilaian dimana pegawai dan penilai bersama-sama menetapkan sasaran pelaksanaan kerja pegawai secara individu diwaktu yang akan datang (Wahyuni dkk, 2021); (Anggun dkk, 2024).

METODE

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan yang bekerja sebagai operator di PT. CR. Untuk menentukan sampel penelitian, digunakan teknik non-probability sampling, yang dalam hal ini dilakukan dengan pendekatan *purposive sampling*. Sampel terdiri dari 30 karyawan operator, yang dipilih secara sengaja karena dianggap mewakili karakteristik populasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Pemilihan sampel ini didasarkan pada keterlibatan langsung para karyawan dalam menjalankan proses operasional perusahaan, sehingga mereka dapat memberikan data yang paling tepat terkait dengan kinerja operasional yang sedang dievaluasi (Natasya dkk, 2023).

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilaksanakan melalui tiga tahapan utama yang dirancang untuk memperoleh informasi yang komprehensif terkait kinerja karyawan di PT. CR. Tahap pertama adalah observasi langsung, di mana peneliti melakukan pengamatan mendalam terhadap aktivitas operasional karyawan di tempat kerja. Observasi ini bertujuan untuk memahami bagaimana karyawan menjalankan tugasnya dalam konteks operasional sehari-hari serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mungkin memengaruhi kinerja mereka. Tahap kedua melibatkan wawancara terstruktur dengan pihak HRD dan operator. Melalui wawancara ini, peneliti berusaha menggali informasi lebih mendalam terkait kinerja karyawan, tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas, serta pandangan dari kedua belah pihak (manajemen dan karyawan) mengenai aspek-aspek yang memerlukan perhatian. Dengan wawancara ini, diharapkan dapat diperoleh perspektif yang lebih kaya dan mendetail mengenai kondisi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tahap ketiga adalah penyebaran kuesioner kepada sampel karyawan yang terpilih. Kuesioner ini dirancang untuk mengumpulkan data kuantitatif mengenai berbagai aspek kinerja, seperti disiplin, tanggung jawab, motivasi, dan kerjasama antar karyawan. Setelah kuesioner dirancang dan data dikumpulkan, dilakukan uji validitas untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan valid, dan uji reliabilitas untuk memastikan konsistensi alat ukur. Data yang diperoleh dari kuesioner digunakan untuk mengevaluasi kinerja secara lebih terstruktur dan sistematis (Latif & Surya, 2021).

HASIL

Tahapan Perancangan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale

Metode BARS merupakan metode yang didasarkan pada analisis kejadian kritis atau "*critical incidents*," di mana perilaku kerja karyawan diidentifikasi berdasarkan situasi yang dianggap penting dalam keberhasilan atau kegagalan pekerjaan mereka. Kejadian-kejadian ini kemudian diorganisasikan ke dalam skala perilaku yang mencerminkan performa dari yang paling rendah hingga paling tinggi (Setiawan dkk, 2021).

1. Menentukan Karyawan yang akan dinilai

Tabel 1
Menentukan Karyawan yang dinilai

Karyawan	Bagian
KCR01	Operator *Harvester*

Sumber: data olahan

2. Menentukan Rating Penilaian BARS

Tabel 2
Menentukan Rating Penilaian BARS

No	Kriteria	Bobot	Sub Kriteria	*Anchor*	Rating
1	Kedisipilinan Kerja	20%	Presensi Karyawan	Secara konsisten hadir tanpa izin	5
			Mengikuti regulasi peraturan perusahaan yang sudah ditetapkan	Mentaati peraturan namun terkadang melanggar sebagian kecil peraturan perusahaan	4
2	Tanggung Jawab	30%	Melaksanakan tugas/objek masing-masing bagian dengan sebaik-baiknya	Memiliki kemampuan dan keterampilan untuk dapat memahami seluruh *jobdesk* yang diberikan oleh perusahaan namun masih mengalami sedikit kendala dalam pelaksanaannya	4
			Mempunyai peran aktif dalam belajar menyesuaikan diri	Mempunyai peduli dalam hal belajar penyesuaian diri dan semangat tetapi tidak bergerak kecuali diperintah atasan	3
3	Sikap	15%	Mendengarkan dan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasan	Sesekali tidak melakukan perintah atasan tetapi masih dalam batasan wajar perusahaan	4
			Berbuat baik dan mempunyai sifat kooperatif dengan sesama karyawan	Mampu berkoodinasi dan berkomunikasi dan memberikan nasihat sesama karyawan tetapi hanya beberapa karyawan saja	3
4	Kuantitas	20%	Menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan	Tidak dapat menyelesaikan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tetapi tetap mengerjakan tugasnya	2
5	Kualitas	15%	Menuntaskan pekerjaan dengan kualitas yang setara atau lebih baik dari standar perusahaan	Kualitas hasil pekerjaan yang baik sesuai dengan standar perusahaan	4

Sumber: data olahan

3. Perhitungan BARS
   NV = NA/n x B
   NA = Rating Anchor; n = Jumlah Sub Kriteria; B = Bobot Kriteria
   NV = 5/2 x 20% = 0,5
   Hal yang sama dilakukan setiap perhitungan *anchor* karyawan
   NA = (NV1+NV2=NVn…)
   NA = 0,5 + 0,4 + 0,6 + 0,45 + 0,3 + 0,225 + 0,4 + 0,6 = 3,475

4. Menentukan Keterangan Nilai Akhir

Tabel 3
Keterangan Nilai Akhir

No	Keterangan	Nilai Akhir
1	Sangat Kurang	1 – 1,8
2	Kurang	1,81 – 2,6
3	Cukup	2,61 – 3,4
4	Baik	3,41 – 4,2
5	Sangat Baik	4,21 – 5

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 2 dan 3 dapat dijelaskan bahwa nilai dari kinerja karyawan KCR01 adalah "Baik" Metode BARS berhasil memberikan penilaian yang terstruktur dan rinci, yang memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi aspek-aspek kinerja yang memerlukan intervensi lebih lanjut.

Tahapan Perancangan Metode Management by Objectives (MBO)

Setelah melakukan penilaian kinerja dengan metode BARS (*Behaviorally Anchored Rating Scale*), yang berfokus pada evaluasi perilaku karyawan terkait pekerjaan, langkah selanjutnya adalah memperluas pendekatan dengan menerapkan *Management by Objectives* (MBO). MBO akan melibatkan karyawan dalam menetapkan tujuan spesifik dan terukur yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu. Pendekatan ini memungkinkan perusahaan tidak hanya mengukur kinerja berdasarkan perilaku, tetapi juga berdasarkan pencapaian hasil yang telah disepakati secara bersama, meningkatkan keterlibatan dan tanggung jawab karyawan terhadap target perusahaan. Adapun langkah-langkah yang dilakukan sebagai berikut. 1) menetapkan tujuan organisasi; 2) menetapkan tujuan departemen produksi; 3) membahas

tujuan departemen; 4) mendefinisikan hasil yang diharapkan; 5) meninjau kinerja; dan 6) memberikan umpan balik (Rustiawan dkk, 2023).

SIMPULAN

Kesimpulan yang terdapat pada penelitian ini adalah 1) untuk menentukan nilai kinerja karyawan bagian produksi dengan metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS), data yang dikumpulkan dari kuesioner umum menunjukkan bahwa metode ini memberikan pemahaman yang jelas tentang perilaku karyawan dalam berbagai aspek seperti kedisiplinan, tanggung jawab, sikap, kuantitas, dan kualitas pekerjaan. Dengan penilaian yang sistematis dan terukur, metode BARS memberikan hasil yang valid dan reliabel untuk mengevaluasi kinerja berdasarkan kriteria-kriteria tersebut. Dari hasil rekapitulasi, sebagian besar karyawan berada dalam kategori "Baik", yang menunjukkan bahwa mereka mampu mencapai standar yang diharapkan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Anggun Tri Andini, Meta Juniyanti, Ismatunniami, Anna Kholifahtul Janah, & Riki Gana Suyatna. 2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan di Kopsyah Raya Banda Madani Cabang Curug. *Jurnal Bintang Manajemen*, *2*(1), 160–168.

Latif, Abdul & Perdana, Surya. 2021. Analisis Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS) dan Management By Objctives (MBO) di CV Brilliant. *Jurnal Ikraith-Humaniora*, 5(3). 18-26.

Natasya, A., Prima, F., Budiman, R., 2023, Pengukuran Efektivitas Kinerja Sumber Daya Manusia di Masa Transisi Pandemi Covid-19 Menggunakan Metode Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS) dan Management By Objectives (MBO) (Studi Kasus Cresa Mart, Sambas, Kalimantan Barat), *Integrate: Industrial Engineering and Management System*, 7(1), 19–25.

Padhil, Ahmad & Rini, Asih & Wahyuni, A Dwi & Hafid, Muhammad. 2022. Analisis Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Profile Matching (Pada Pabrik Mie Flamboyan Makassar). *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*. 8(1). 1-5.

Rustiawan, I., Purwati, S. ., Sutrisno, S., Kraugusteeliana, K., & Bakri, A. A., 2023. Teknik Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Behaviour Anchor Rating Scale dalam Pemeringkatan Karyawan Terbaik. *Jurnal Krisnadana*, *2*(3), 403-411.

Setiawan, Reza & Widodo, Silvi & Tripariyanto, Afiff. 2021. Pengaruh Insentif, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jati Unik, *Jurnal Ilmiah Teknik dan Manajemen Industri*. 4(2). 132-140

Sjahruddin, H., Hasmawati, Kadir, F. A., Halim, A., 2024, Apakah Penilaian Kinerja dan Beban Kerja Dapat Mempengaruhi Kinerja Pegawai?, *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 495–504

Wahyuni, A. T., Triwibisono, C., Nugraha, F. N., 2021, Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan pada Divisi Harvesting PT XYZ Menggunakan Metode Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS), *e-Proceeding Engineering*., 8(5), 7767–7776