



## Penilaian Evaluasi Kinerja Menggunakan Metode Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS) di PT. Gaji Pintar Indonesia

Eni Sukmawati <sup>1\*</sup>, Abel Adhaprilliani <sup>2</sup>, Yurisma Pertiwi <sup>3</sup>, Samsul Hidayat <sup>4</sup>  
<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Bina Bangsa, Indonesia

Email : [enisukmawatii001@gmail.com](mailto:enisukmawatii001@gmail.com) [abeelapk@gmail.com](mailto:abeelapk@gmail.com)  
[yurismapertiwi09@gmail.com](mailto:yurismapertiwi09@gmail.com)

**Abstract.** *The purpose of this study is to compare how PT Indonesia Nippon Saiki and PT Gaji Pintar Indonesia assess performance using a rating scale based on behavior (BARS). The BARS method was chosen because it can describe specific behaviors to provide a more objective and measurable assessment. The research was conducted through questionnaires and interviews with employees and managers from both companies. The analysis results indicate that the implementation of BARS at PT Indonesia Nippon Saiki is more structured and consistent. In contrast, the implementation of BARS at PT Gaji Pintar Indonesia tends to be more flexible but less systematic. These findings provide insights into the effectiveness of the BARS method in improving the quality of performance evaluations and offer recommendations for the best method to be applied in companies. It is hoped that this research will help other companies use better performance evaluation methods.*

**Keywords:** BARS, Performance Evaluation, PT Gaji Pintar Indonesia.

**Abstrak.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membandingkan cara PT Indonesia Nippon Saiki dan PT Gaji Pintar Indonesia menilai kinerja dengan menggunakan skala penilaian yang didasarkan pada perilaku (BARS). Metode BARS dipilih karena dapat menggambarkan perilaku tertentu untuk memberikan penilaian yang lebih objektif dan terukur. Penelitian dilakukan melalui kuesioner dan wawancara dengan karyawan dan manajer kedua perusahaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa penerapan BARS di PT Indonesia Nippon Saiki lebih terstruktur dan konsisten. Dibandingkan dengan PT Gaji Pintar Indonesia, penerapan BARS cenderung lebih fleksibel tetapi kurang sistematis. Hasil ini memberikan wawasan tentang seberapa efektif metode BARS dalam meningkatkan kualitas evaluasi kinerja dan menawarkan rekomendasi tentang metode terbaik yang dapat diterapkan di perusahaan. Diharapkan penelitian ini akan membantu perusahaan lain menggunakan metode evaluasi kinerja yang lebih baik.

**Kata Kunci:** BARS, Evaluasi Kinerja, PT Gaji Pintar Indonesia

### 1. LATAR BELAKANG

Di era globalisasi ini, persaingan pesaing dibidang akan semakin ketat. Perusahaan diinginkan menyediakan fasilitas terbaik kepada pelanggan dan kerja samanya. Sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Sekiranya sumber daya manusia memiliki tugas bagi sebuah entitas. Berupa aktivitas utama manajemen sumber daya manusia adalah penilaian kinerja pegawai. Pasti setiap perusahaan menginginkan pegawainya yang bekerja sesuai atau lebih baik dari standar yang telah ditetapkan perusahaan. penjelasan perilaku karyawan tersebut sesuai dengan jobdesk, ketentuan kompensasi, pembekalan, peningkatan, dan promosi pegawai. Menurut Mathis dan Jackson (2006:382), penilaian kinerja karyawan adalah proses menilai seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya. Mintalah mereka mengevaluasi pekerjaan mereka berdasarkan serangkaian kriteria dan komunikasikan informasi tersebut kepada karyawan Anda. Penilaian kinerja efektif apabila dua hal dipertimbangkan: (1) ada seperangkat kriteria dan (2) informasi dikomunikasikan (umpan balik). Pernyataan ini juga didukung oleh Gary

Dessler. Dessler (2013:310) berpendapat bahwa: Penilaian yang efektif juga mengharuskan manajer untuk menetapkan standar kinerja. Karyawan juga perlu menerima pelatihan, umpan balik, dan insentif yang diperlukan untuk mengatasi kekurangan kinerja. Gary Dessler lebih lanjut menekankan bahwa penilaian kinerja karyawan yang efektif memerlukan kriteria dan umpan balik yang telah ditetapkan sebelumnya untuk mencegah kinerja karyawan yang buruk. pertunjukan.

Metode Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS) adalah Sistem penilaian produktivitas pegawai berdasarkan contoh etika yang spesifik dan terukur. BARS mengurangi subjektivitas dalam penilaian dengan menggunakan skala rating yang jelas, biasanya dari 1 hingga 5, untuk menilai seberapa baik perilaku karyawan memenuhi standar yang ditetapkan. Penelitian menunjukkan bahwa BARS meningkatkan objektivitas dan akurasi dalam penilaian, serta membantu dalam memberikan umpan balik yang konstruktif. Penerapan metode ini penting dalam pengembangan tenaga kerja untuk memastikan keputusan adil dan informatif.

Alasan kami memilih metode Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS) sebab BARS menawarkan beberapa keuntungan signifikan:

- **Objektivitas Tinggi:** BARS mengurangi subjektivitas dengan membandingkan kinerja karyawan terhadap perilaku yang sudah menjadi peraturan, sehingga hasil evaluasi lebih dapat dipertanggungjawabkan.
- **Masukan yang Jelas:** Metode ini mengizinkan atasan menyampaikan evaluasi spesifik dan terarah, membantu pegawai memahami area yang perlu diperbaiki.
- **Meningkatkan Komunikasi:** BARS mendorong diskusi terbuka antara manajer dan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan meningkatkan motivasi.
- **Dengan demikian, BARS efektif dalam meningkatkan kinerja dan akuntabilitas di tempat kerja.**

PT Gaji Pintar Indonesia adalah perusahaan teknologi yang memungkinkan penggunanya untuk mengakses gaji yang telah diperoleh sebelum penggajian melalui platform digital. wagely memiliki visi untuk mewujudkan kesejahteraan finansial untuk setiap orang, khususnya bagi pekerja berpenghasilan rendah hingga menengah yang memenuhi kebutuhan hidupnya dari gaji ke gaji setiap bulan.

Misi wagely adalah menyediakan solusi layanan holistik yang berkelanjutan dan bertanggung jawab kepada penggunanya guna membangun stabilitas finansial dan mendorong inklusi keuangan. Kami percaya bahwa hal ini dapat dicapai dimulai dari pemberian akses gaji kapan dan dimana saja kepada karyawan sebagai langkah awal. Dikarenakan PT Gaji Pintar

Indonesia cenderung lebih fleksibel tetapi kurang sistematis dalam penerapan BARS maka ada beberapa alasan kuat PT. Gaji Pintar Indonesia untuk menerapkan model Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS):

1. Fokus pada Kinerja: BARS menilai kinerja berdasarkan perilaku yang terukur, membantu manajer memberikan umpan balik yang jelas dan objektif
2. Mengurangi Bias: Dengan menggunakan indikator perilaku spesifik, BARS mengurangi potensi bias dalam penilaian, meningkatkan kepercayaan antara manajer dan karyawan
3. Meningkatkan Komunikasi: Metode ini mendorong diskusi terbuka mengenai harapan kinerja, menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif
4. Implementasi BARS di PT. Gaji Pintar Indonesia dapat memperkuat evaluasi kinerja dan memotivasi karyawan untuk mencapai standar yang ditetapkan.

Berikut ini adalah daftar karyawan PT. Gaji Pintar Indonesia bagian SPR

Karyawan laki-laki	Karyawan perempuan
12	10

Total karyawan SPR sejabodetabek adalah: **22 karyawan**

## 2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah elemen penting dari lembaga untuk mengelola sumber daya manusia, yang dianggap sebagai aset utama dalam mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi. Dalam lingkungan yang semakin berkembang dan penuh tantangan, pengelolaan SDM memerlukan pendekatan yang lebih strategis dan efisien. Kajian teoritis ini mengulas berbagai teori utama dalam MSDM yang menjadi dasar bagi pelaksanaan kebijakan dan praktik SDM di berbagai organisasi di seluruh dunia.

1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis (Strategic Human Resource Management)

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis (SHRM) berfokus pada penyelarasan antara kebijakan dan praktik SDM dengan tujuan dan strategi organisasi. SHRM bertujuan untuk memastikan bahwa manajemen SDM dapat mendukung secara langsung pencapaian tujuan strategis organisasi. **Wright dan McMahan (1992)** berpendapat bahwa organisasi yang mengelola SDM dengan efektif akan memperoleh keunggulan kompetitif.

Dalam penerapannya, teori ini menekankan pentingnya kebijakan SDM yang selaras dengan visi dan misi organisasi. Ini mencakup berbagai aspek seperti rekrutmen, pelatihan, promosi, dan kompensasi yang harus disesuaikan dengan strategi bisnis yang lebih besar.

Misalnya, bagi organisasi yang berfokus pada inovasi, SHRM akan mendorong pengembangan kreativitas dan pemberian ruang bagi karyawan untuk berinovasi.

## 2. Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah salah satu faktor kunci dalam pengelolaan SDM. Berbagai teori kepemimpinan mengidentifikasi cara-cara pemimpin dapat memotivasi dan mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

- **Teori Kepemimpinan Transformasional (Bass, 1985):** Pemimpin transformasional berfokus pada pemberdayaan karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka, mendorong motivasi intrinsik, dan perkembangan pribadi karyawan. Kepemimpinan ini sangat efektif dalam organisasi yang memerlukan perubahan berkelanjutan dan inovasi.
- **Teori Kepemimpinan Transaksional (Bass, 1985):** Sebaliknya, pemimpin transaksional berfokus pada pencapaian tujuan jangka pendek dengan memberi imbalan dan hukuman. Pendekatan ini lebih cocok digunakan dalam organisasi dengan struktur yang lebih stabil dan jelas.

Kedua teori ini penting dalam merancang kebijakan SDM karena mempengaruhi cara organisasi mengelola, memberdayakan, dan memberikan penghargaan kepada karyawan.

## 3. Teori Motivasi

Motivasi berperan penting dalam mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Berbagai teori motivasi mencoba menjelaskan faktor-faktor yang mendorong individu untuk berprestasi di tempat kerja.

- **Teori Maslow (Hierarchy of Needs):** Maslow mengusulkan bahwa manusia memiliki hierarki kebutuhan, mulai dari yang paling dasar seperti kebutuhan fisiologis hingga yang lebih tinggi seperti aktualisasi diri. Dalam konteks MSDM, organisasi perlu memastikan bahwa kebutuhan dasar karyawan dipenuhi terlebih dahulu, baru kemudian menyediakan kesempatan untuk pengembangan pribadi dan karir mereka.
- **Teori Herzberg (Two-Factor Theory):** Herzberg membedakan antara faktor-faktor yang dapat menyebabkan ketidakpuasan (faktor higiene) dan faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja (motivator). Untuk mencapai motivasi optimal, perusahaan harus memperhatikan baik faktor higiene seperti gaji dan kondisi kerja, serta motivator seperti penghargaan dan kesempatan pengembangan.
- **Teori McClelland (Need for Achievement, Affiliation, and Power):** Teori ini menyatakan bahwa manusia memiliki tiga kebutuhan utama, yaitu pencapaian, afiliasi,

dan kekuasaan. Organisasi yang memahami kebutuhan individu karyawan dapat merancang program pengembangan yang sesuai dengan preferensi dan motivasi mereka.

#### 4. Teori Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses yang berlangsung seiring waktu, di mana individu mengembangkan keterampilan dan kapasitas mereka untuk mencapai tujuan profesional. **Super (1957)** menyatakan bahwa perkembangan karir berhubungan erat dengan perkembangan pribadi individu yang turut mempengaruhi kinerja mereka di tempat kerja. Teori ini menggaris bawahi pentingnya perencanaan karir yang menyeluruh, termasuk pelatihan, pendidikan, dan kesempatan untuk pengembangan keterampilan serta peluang untuk kemajuan dalam organisasi. Organisasi yang mendukung pengembangan karir karyawan cenderung memiliki tingkat retensi yang lebih baik dan kinerja yang optimal, karena karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berkembang.

#### 5. Teori Keadilan Organisasi (Organizational Justice)

- **Teori Keadilan Organisasi** berfokus pada persepsi karyawan mengenai keadilan yang diterapkan di dalam organisasi, yang meliputi tiga jenis keadilan: keadilan distributif (berkaitan dengan distribusi penghargaan), keadilan prosedural (berkaitan dengan proses pengambilan keputusan), dan keadilan interaksional (berkaitan dengan perlakuan terhadap karyawan dalam interaksi sehari-hari).

Menurut **Adams (1965)**, jika karyawan merasa diperlakukan secara adil, baik dalam hal kompensasi maupun hubungan interpersonal, mereka akan lebih puas dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk menjaga transparansi dalam kebijakan dan prosedur yang diterapkan, memastikan bahwa karyawan mendapatkan apa yang mereka layak terima, dan diperlakukan dengan hormat.

#### 6. Teori Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja adalah aspek krusial dalam MSDM yang bertujuan untuk mengevaluasi sampai tingkat mana karyawan meraih target dan ekspektasi yang ditentukan oleh lembaga.

- **Teori Penetapan Tujuan (Goal Setting Theory)**: Menurut **Locke (1968)**, penetapan tujuan yang jelas, menantang, dan terukur dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Tujuan yang terdefinisi dengan baik akan mendorong karyawan untuk berusaha keras mencapainya, yang pada gilirannya akan meningkatkan hasil kerja mereka.

- **Teori Umpan Balik (Feedback Theory):** Memberikan umpan balik yang konstruktif dan tepat waktu sangat penting dalam pengukuran kinerja. Umpan balik yang jelas memungkinkan karyawan untuk mengetahui area yang perlu diperbaiki dan memberikan motivasi untuk perbaikan tersebut.

### **Definisi penilaian kinerja**

Penilaian kinerja adalah suatu tahap sistematis yang dilakukan untuk menilai perkembangan karyawan dapat meraih tujuan organisasi atau perusahaan. Penilaian ini juga mencakup pengukuran kualitas dan kuantitas kerja, serta evaluasi terhadap kemampuan dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas. Penilaian kinerja bertujuan untuk menganalisis kemampuan dan kekurangan pegawai, dan memberikan masukan untuk peningkatan diri lebih lanjut.

Penilaian kinerja yang baik bukan hanya mencakup hasil yang dicapai, tetapi juga memperhatikan bagaimana karyawan berperilaku dalam mencapai hasil tersebut. Maka sangat diperlukan bagi perusahaan untuk memiliki metode penilaian yang lebih komprehensif dan objektif. **Metode BARS (Behaviorally Anchored Rating Scale)** menjadi salah satu pilihan karena penilaiannya yang berbasis perilaku yang dapat menggambarkan kinerja karyawan secara lebih akurat.

### **Metode BARS (Behaviorally Anchored Rating Scale)**

Metode BARS merupakan pendekatan dalam penilaian kinerja yang mengaitkan tingkat kinerja dengan deskripsi perilaku tertentu yang terjadi di tempat kerja. Metode ini menggabungkan konsep penilaian berbasis perilaku dengan skala penilaian numerik untuk menciptakan evaluasi yang lebih jelas dan objektif. Kunci utama dari metode BARS adalah adanya **anchoring behavior**, yaitu perilaku nyata yang diharapkan dari karyawan pada setiap tingkat kinerja.

#### **1. Prinsip Dasar BARS**

- **Deskripsi Perilaku:** Setiap tingkatan pada BARS terkait dengan deskripsi perilaku yang jelas dan konkret. Setiap tingkat memberikan gambaran tentang bagaimana seorang karyawan harus berperilaku dalam situasi tertentu.
- **Skala Penilaian:** BARS menggunakan skala numerik (misalnya 1-5 atau 1-7) yang masing-masing angka merepresentasikan tingkat kinerja. Setiap angka pada skala dikaitkan dengan deskripsi perilaku yang berbeda, dari yang paling rendah hingga yang paling tinggi
- **Fokus pada Perilaku:** Alih-alih menilai hasil akhir semata, metode ini menilai bagaimana karyawan berperilaku dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Ini

memberi gambaran yang lebih komprehensif mengenai aspek-aspek yang perlu diperbaiki atau dipertahankan.

## 2. Keunggulan Metode BARS

- **Objektivitas yang Lebih Tinggi:** BARS mengurangi bias dalam penilaian karena berfokus pada perilaku yang nyata dan terukur, serta mengurangi subjektivitas yang sering muncul dalam penilaian berbasis persepsi pribadi.
- **Konsistensi dalam Penilaian:** Dengan adanya deskripsi perilaku yang jelas, penilai (supervisor atau manajer) lebih sederhana untuk menilai karyawan dengan cara yang konsisten, berbeda antara satu dengan yang lain dalam jangka waktu yang lebih lama.
- **Konstruktif dan Spesifik:** Karyawan menerima umpan balik yang lebih terperinci dan spesifik mengenai kekuatan dan area yang perlu diperbaiki. Ini membantu karyawan memahami dengan lebih baik apa yang diharapkan dari mereka.

## 3. Penerapan BARS di PT Gaji Pintar Indonesia

PT Gaji Pintar Indonesia, dengan sifat bisnis yang bergerak di bidang teknologi dan layanan terkait gaji, membutuhkan penilaian kinerja yang efisien dan berbasis data. Berikut tindakan yang bisa dilakukan untuk menerapkan BARS dalam penilaian kinerja di perusahaan ini.

## 4. Identifikasi Kriteria Kinerja

Langkah pertama dalam penerapan BARS adalah mengidentifikasi kriteria kinerja yang relevan dengan posisi-posisi yang ada di PT Gaji Pintar Indonesia. Kriteria ini harus mencakup elemen-elemen yang secara langsung mempengaruhi produktivitas, seperti:

- **Kualitas Kerja:** Seberapa baik hasil pekerjaan karyawan dalam memenuhi standar yang ditetapkan.
- **Produktivitas:** Jumlah output yang dihasilkan oleh karyawan dalam periode tertentu.
- **Kemampuan Beradaptasi:** Kemampuan untuk menghadapi perubahan dan tantangan baru dalam pekerjaan.
- **Komunikasi dan Kolaborasi:** Kemampuan karyawan dalam berkomunikasi dan bekerja sama dalam tim.
- **Kepemimpinan:** Bagi posisi manajerial, kemampuan dalam memimpin dan mengelola tim serta pengambilan keputusan yang efektif.

## 5. Membangun Skala dan Deskripsi Perilaku

Setelah kriteria ditentukan, tim manajemen dan HR PT Gaji Pintar Indonesia perlu merancang skala penilaian BARS untuk masing-masing kriteria. Setiap kriteria akan memiliki deskripsi perilaku yang sesuai dengan tingkat kinerja yang diinginkan. Misalnya:

- **Kualitas Kerja:**

- **1 (Sangat Buruk):** Karyawan sering melakukan kesalahan dan tidak dapat memenuhi standar kualitas yang ditetapkan.
- **3 (Cukup):** Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang dapat diterima, meskipun ada beberapa area yang perlu diperbaiki.
- **5 (Sangat Baik):** Karyawan selalu memberikan hasil kerja yang sangat berkualitas dengan sedikit atau tanpa kesalahan.

#### 6. Pelaksanaan Penilaian

Penilai (manajer atau supervisor) akan mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan skala BARS yang telah ditetapkan. Penilaian dilakukan dengan memperhatikan perilaku nyata karyawan dalam melaksanakan tugas, bukan hanya hasil akhirnya. Setiap perilaku yang diamati akan dikaitkan dengan skala yang ada.

#### 7. Feedback dan Pengembangan Karyawan

Setelah proses penilaian selesai, hasilnya harus dikomunikasikan kepada karyawan. Umpan balik yang diberikan harus konstruktif dan difokuskan pada area yang perlu perbaikan. Hal ini bertujuan untuk mengembangkan karyawan agar terus meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan hasil penilaian, perusahaan juga dapat merencanakan pelatihan dan pengembangan karyawan lebih lanjut

#### 8. Tantangan dalam Penerapan BARS di PT Gaji Pintar Indonesia

Meskipun metode BARS memiliki banyak keuntungan, namun ada permasalahan di PT Gaji Pintar Indonesia:

- **Waktu dan Biaya yang Dibutuhkan:** Pengembangan skala penilaian BARS yang tepat memerlukan waktu serta biaya yang cukup banyak, terutama bila perusahaan memiliki banyak posisi yang memerlukan deskripsi perilaku yang berbeda-beda.
- **Kesulitan dalam Mendefinisikan Perilaku yang Relevan:** Menyusun deskripsi perilaku yang tepat untuk setiap tingkatan kinerja bisa menjadi tantangan, terutama untuk pekerjaan yang sangat teknis atau sangat spesifik.
- **Konsistensi Penilai:** Agar penilaian dapat diterima dengan baik, penilai perlu dilatih dengan baik untuk memastikan konsistensi dalam memberikan skor berdasarkan deskripsi perilaku yang telah ditetapkan.



## 9. Manfaat BARS bagi PT Gaji Pintar Indonesia

- **Peningkatan Transparansi:** Penilaian yang jelas berbasis perilaku memberikan transparansi yang lebih baik tentang bagaimana kinerja dievaluasi.
- **Pengembangan Karyawan yang Lebih Terarah:** BARS memberikan wawasan yang lebih terperinci tentang perilaku spesifik yang perlu ditingkatkan atau dipertahankan, memfasilitasi pengembangan karyawan secara lebih terarah.
- **Motivasi Karyawan:** Umpan balik yang jelas dan konstruktif dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk memperbaiki kinerja mereka

## 3. METODE PENELITIAN

Pada penelitian yang dilakukan di PT Gaji Pintar Indonesia, penerapan metode **Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS)** menjadi fokus utama dalam menilai kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan guna menilai efektivitas metode BARS dalam meningkatkan kualitas penilaian kinerja dan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan. Berikut adalah rincian mengenai langkah-langkah dan metodologi penelitian lebih lanjut yang akan dilakukan di perusahaan tersebut.

### Tujuan Penelitian

Target utama dari penelitian ini adalah untuk:

- **Mengevaluasi penggunaan metode BARS** pada sistem penilaian kinerja di PT Gaji Pintar Indonesia.
- **Mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan** metode BARS dalam memberikan penilaian yang lebih objektif dan terukur bagi karyawan.
- **Menganalisis dampak penggunaan BARS** terhadap motivasi, perkembangan karir, serta kepuasan kerja karyawan di perusahaan.
- **Memberikan rekomendasi perbaikan** dalam sistem penilaian kinerja yang lebih efektif menggunakan BARS untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja individu maupun tim.

### Jenis Penelitian

Penelitian ini memanfaatkan pendekatan **deskriptif**, dengan fokus terhadap evaluasi penerapan metode BARS secara langsung di PT Gaji Pintar Indonesia. **Pendekatan Deskriptif** digunakan untuk menggambarkan bagaimana metode BARS diterapkan dalam penilaian kinerja, termasuk proses dan tantangan yang dihadapi karyawan.

## **Metode Pengumpulan Data**

Faktor dalam penelitian ini akan dikumpulkan melalui berbagai instrumen untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai penerapan metode BARS:

### **1. Wawancara Mendalam:**

- Dilakukan wawancara karyawan yang terlibat dalam sistem penilaian kinerja menggunakan BARS.
- Wawancara ini bertujuan untuk mengungkapkan pengalaman, tantangan, dan manfaat yang dirasakan oleh berbagai pihak terkait.

### **2. Kuesioner:**

- Kuesioner disebarakan kepada karyawan yang telah menjalani proses penilaian kinerja menggunakan metode BARS.
- Kuesioner ini mengukur tingkat kepuasan karyawan terhadap penilaian yang dilakukan, termasuk kejelasan kriteria, transparansi, dan objektivitas penilaian.
- Kuesioner juga mengukur persepsi karyawan mengenai pengaruh BARS terhadap motivasi dan perkembangan karir mereka.

### **3. Observasi Langsung:**

- Peneliti melakukan observasi terhadap pelaksanaan penilaian kinerja di lapangan untuk memeriksa seberapa baik metode BARS diterapkan dalam situasi nyata.

Observasi juga akan mengidentifikasi kendala operasional dalam penerapan BARS yang mungkin tidak terlihat dalam wawancara atau kuesioner.

## **Instrumen Penilaian**

YTH,BAPAK/IBU

PT.GAJI PINTAR INDONESIA

Dengan Hormat,

Perkenalkan nama Saya adalah ENI SUKMAWATI dengan NIM 11012100603, saya merupakan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) **UNIVERSITAS BINA BANGSA** yang sedang melakukan penelitian untuk memenuhi tugas jurnal yang berjudul “Analisis Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS) di PT.Gaji pintar indonesia

Kami mohon partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengoptimalkan instrument penelitian ini, angka dan keterangan yang Bapak/Ibu berikan merupakan hal yang sangat penting bagi saya dan akan saya jamin kerahasiaannya serta hanya digunakan untuk kegiatan ilmiah.

saya ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu yang telah bersedia memberikan waktunya untuk mengisi instrumen ini.

### **Petunjuk Pengisian**

Tujuan instrumen ini adalah untuk menilai kinerja karyawan yang sesuai ditempat kerja ini. Instrumen ini akan bermanfaat untuk mengetahui hasil kinerja karyawan di perusahaan Bapak/Ibu. Tidak ada jawaban yang benar-benar tepat pada saat mengisi kuisisioner ini, yang kami harapkan mengisi dengan keadaan yang sebenarnya, agar kami dapat menilai lebih efektif, harap memberikan jawaban menilai dengan yang Bapak/Ibu rasakan selama menjadi atasan karyawan tersebut.

Petunjuk Pengisian Instrumen:

Terdapat empat variable yang berfungsi sebagai tolak ukur penilaian kinerja karyawan, dimana setiap tolak lima anchor setiap anchor tersebut skala penilaian tersebut dimulai dari nilai terendah 1 hingga tertinggi 5 sebagai tolak ukur karyawan. Bapak/Ibu mengisi nilai sesuai kondisi karyawan pada kolom nilai dengan memberi tanda angka atau ceklis

**Tabel 1 Final Instrument**

<b>Variabel</b>	<b>Rating</b>	<b>Anchor</b>
Kualitas	5	Kualitas layanan kepada pelanggan responsif dan ramah
	4	Proses Pengajuan pendaftaran dan persetujuan cepat
	3	Tidak ada suku bunga, hanya ada admin penarikan yang biayanya rendah
	2	Limit yang didapatkan karyawan kecil
	1	Hanya karyawan yang gajiannya menggunakan payroll bank yang berkerjasama dengan pihak terkait yang dapat daftar wagely
Kuantitas	5	Jumlah customer yang menggunakan fasilitas pengambilan gaji lebih awal cukup banyak pada tanggal tua
	4	Jumlah pengguna wagely yang gagal debit bisa transfer manual kepada pihak terkait (wagely)
	3	Jumlah permintaan yang ditolak atau tidak bisa menarik gaji karna gagal debit
	2	Tidak ada informasi secara lisan ketika ada perubahan system dalam aplikasi wagely
	1	Sering kali tidak dapat mencapai target yang diberikan perusahaan
Tanggung Jawab	5	Berkomunikasi secara jelas dengan karyawan tentang prosedur, ketentuan, dan manfaat dari penarikan gaji lebih awal

	4	Mengikuti prosedur internal yang telah ditetapkan perusahaan untuk memastikan bahwa penarikan gaji lebih awal dilakukan dengan benar dan sesuai dengan regulasi
	3	Pengelolaan dana yang buruk seringkali terjadi kesalahan atau keterlambatan dalam pembayaran
	2	Tidak mau membalas pesan diluar jam kerja
	1	Tidak lanjut terhadap keluhan sangat lambat sehingga karyawan sering merasa tidak puas dengan respon perusahaan
Komitmen Kerja	5	Berkomitmen baik merasa terikat dengan tujuan dan visi perusahaan sehingga loyalitas terhadap perusahaan
	4	Kepatuhan terhadap etika dan kebijakan perusahaan
	3	Menunjukkan kinerjanya kurang baik atau tidak produktif
	2	Kurangnya memberikan informasi yang jelas dan akurat terhadap pelanggan wagely
	1	Kurang disiplin atau sering terlambat

IDENTITAS RESPONDEN (Untuk Pimpinan)

Karyawan yang dinilai:

Nama : CC  
 Usia : 34 tahun  
 Lama bekerja : 1 tahun  
 Jabatan : Area Manager  
 Jenis Kelamin : Pria  
 Pendidikan Terakhir : S1

**Tabel 2 Formulir Penilaian Kinerja Karyawan**

Faktor	Indikator	Bobot	Nilai (1-5)					Rata-rata	Nilai Faktor
			1	2	3	4	5		
Kualitas	Kepuasan Pengguna Wagely	30%	5	4	4	4	5	6,6	1,98
Kuantitas	Gagal Debit	30%	3	2	3	5	4	5,1	1,53
Tanggung Jawab	Target dari Perusahaan	15%	1	3	4	5	5	2,7	0,4
Komitmen Kerja	Pelayanan Customer	25%	2	2	5	5	5	4,75	1,2

....., ..... 2024

Penilai,

.....

( ..... )

## IDENTITAS RESPONDEN (Untuk Karyawan)

**Karakteristik Informan (Subjek)**

Informan berperan sebagai komponen utama dalam penelitian, karena melalui informasi yang diperoleh, penelitian bisa mendapatkan berbagai data dan keterangan yang diperlukan. Dari proses wawancara penelitian ini mencakup 4 orang sebagai informan sebagai karyawan PT. Gaji Pintar Indonesia. Berikut adalah profil informan sebagai narasumber utama dalam penelitian ini :

Nama : CC  
 Usia : 34 tahun  
 Lama bekerja : 1 tahun  
 Jabatan : Area Manager  
 Jenis Kelamin : Pria  
 Pendidikan Terakhir : S1

**Tabel 3 Formulir Wawancara**

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana cara agar mencapai target yang diberikan oleh perusahaan?	Melakukan promosi, melakukan follow up data base
2	Berapa banyak didapatkan dalam sehari jumlah yang mendaftar menggunakan aplikasi wagely?	Kadang-kadang dapat 1 saat mendekati tanggal gaji karyawan, namun saat sudah memasuki tanggal 15-20 banyak karyawan yang mendaftar dan biasanya dapat 3-5 perorang dalam sehari
3	Strategi apa yang dilakukan agar karyawan mau mendaftar aplikasi wagely?	Memberikan informasi mengenai promo yang sedang berlaku, keuntungan yang didapatkan jika menggunakan wagely serta memberikan hadiah jika sudah mendaftar dan menggunakan wagely
4	Bagaimana cara memberikan Pelayanan kepada customer supaya customer merasa senang dan akhirnya membantu anda untuk mengajak temannya mendaftar wagely?	Melayani dengan hangat, ramah dan murah senyum serta mendengarkan dan memberikan solusi kepada customer yang membutuhkan bantuan, dan juga melakukan pendekatan dengan candaan

	kecil agar customer merasa nyaman kepada kita.
--	--

### Karakteristik Informan (Subjek)

Informan memberikan sebagai komponen utama dalam penelitian, melalui informan itulah peneliti dapat memperoleh berbagai informasi ini mendapatkan berbagai data dan keterangan yang diperlukan. Dari proses wawancara penelitian ini mencakup 4 orang sebagai karyawan PT. Gaji Pintar Indonesia Berikut adalah profil informan sebagai narasumber utama dalam penelitian ini :

Nama : FEN  
Tempat & Tanggal Lahir : 29 Desember 1991  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Status Perkawinan : sudah menikah  
Agama : Islam  
Bagian/Jabatan : SPR  
Status Pekerjaan : kontrak  
Pendidikan Terakhir : SMA  
Lama Bekerja : 6 bulan

Nama : MDS  
Tempat & Tanggal Lahir : Bandung 19 Juni 1989  
Jenis Kelamin : perempuan  
Status Perkawinan : sudah menikah  
Agama : Islam  
Bagian/Jabatan : SPR  
Status Pekerjaan : kontrak  
Pendidikan Terakhir : SMA  
Lama Bekerja : 2 Tahun

Nama : NF  
Tempat & Tanggal Lahir : 31 Agustus 1994  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Status Perkawinan : sudah menikah  
Agama : Islam  
Bagian/Jabatan : SPR

Status Pekerjaan	: kontrak
Pendidikan Terakhir	: SMA
Lama Bekerja	: 1 tahun
Nama	: DW
Tempat & Tanggal Lahir	: 11 mi 1991
Jenis Kelamin	: Perempuan
Status Perkawinan	: Sudah menikah
Agama	: Islam
Bagian/Jabatan	: SPR
Status Pekerjaan	: kontrak
Pendidikan Terakhir	: SMA
Lama Bekerja	: 1 Tahun

### **Temuan penelitian**

Untuk mengoptimalkan suatu perusahaan/instansi/organisasi pasti diperlukan manajemen atau pengelolaan yang efektif, terutama dalam bidang SDM. Penelitian ini dilakukan di PT, Gaji pintar Indonesia dalam untuk mengumpulkan data-data dan informasi pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan observasi. Dari teknik yang digunakan diharapkan mampu menggali secara mendalam terkait Strategi Pimpinan Perusahaan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Berikut adalah uraian temuan hasil penelitian berupa rekapitulasi *performance appraisal* BARS dan hasil wawancara kepada empat informan di Pt. Gaji Pintar Indonesia (Wagely), pertanyaan seputar Analisis Penilaian Kinerja Karyawan.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Gaji Pintar Indonesia yang terlibat dalam proses penilaian kinerja menggunakan metode BARS. Sampel yang diambil akan mencakup:

- **Karyawan** dari divisi SPR telah menjalani proses penilaian menggunakan BARS yang terdiri dari 22 karyawan.

### **Prosedur Penelitian**

Adapun prosedur penelitian yang akan dilaksanakan adalah sebagai berikut:

#### **1. Persiapan Penelitian:**

- Menyusun instrumen penelitian (wawancara, kuesioner, dan observasi).

- Mendapatkan izin dan persetujuan dari pihak karyawan PT Gaji Pintar Indonesia(wagely) untuk melakukan penelitian.
  - Menyusun jadwal pelaksanaan dan menentukan sampel yang akan dilibatkan dalam penelitian.
2. **Pelaksanaan Penelitian:**
- **Distribusi Kuesioner:** Kuesioner disebarakan kepada karyawan yang terlibat dalam penilaian kinerja.
  - **Pelaksanaan Wawancara:** Dilakukan wawancara dengan karyawan untuk menggali informasi lebih lanjut tentang penerapan BA RS.
  - **Observasi Langsung:** Peneliti akan melakukan observasi pada saat penilaian kinerja untuk melihat penerapan langsung metode BARS.
3. **Pengolahan Data:**
- Data yang terkumpul dari kuesioner, wawancara, dan observasi akan dianalisis menggunakan **analisis deskriptif** untuk menggambarkan penerapan metode BARS.
  - **Analisis statistik** (seperti uji t atau analisis regresi) akan digunakan untuk menguji hubungan antara penggunaan BARS dengan tingkat kepuasan karyawan, motivasi, dan kinerja.
4. **Penyusunan Laporan Penelitian:**
- Hasil penelitian akan disusun dalam laporan yang mencakup temuan utama, analisis, dan rekomendasi untuk peningkatan sistem penilaian kinerja untuk memenuhi tugas kuliah mata pelajaran evaluasi kinerja.

### **Etika Penelitian**

Dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti akan menjunjung tinggi etika penelitian sebagai berikut:

- **Persetujuan Informasi:** Semua peserta akan diberitahu tentang tujuan penelitian dan diberikan informasi yang jelas mengenai hak mereka. Mereka juga akan diminta untuk memberikan persetujuan sebelum berpartisipasi.
- **Kerahasiaan Data:** Data yang diperoleh akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk tujuan penelitian.
- **Non-Diskriminasi:** Peneliti akan memastikan bahwa semua peserta diperlakukan dengan adil tanpa diskriminasi berdasarkan jabatan, jenis kelamin, atau latar belakang pribadi.



#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Gambaran umum lokasi penelitian

Nama intansi : PT.GAJI PINTAR INDONESIA (WAGELY)

Alamat: JL.Raya Lanud Gorda Maja No.KM.6 Julang Kec.Cikande, Kab. Serang, Banten 42186

Telepon: 0841388755483

##### Hasil Performance Appraisal BARS

Temuan penelitian yang pertama ini adalah hasil penilaian kinerja karyawan menggunakan metode BARS yang telah dilakukan pada karyawan PT.Gaji Pintar Indonesia terhadap 4 karyawan dan telah dinilai oleh pemilik perusahaan, berikut hasil penilaian yang telah diolah untuk penelitian ini

**Tabel 4 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan**

Hasil penilaian kinerja Karyawan

Faktor	Indikator	Bobot	Penilaian Karyawan								Rata-rata Faktor
			Fajar		Mega		Fauziyah		Dwi		
			N	F	N	F	N	F	N	F	
Kualitas	Kepuasan Pengguna wagely	30%	5	1,5	5	1,5	5	1,5	5	1,5	<b>6,00</b>
Kuantitas	Gagal debit	30%	3	0,9	3	0,9	3	0,9	3	0,9	<b>3,6</b>
Tanggung Jawab	Target dari perusahaan	15%	4	0,6	4	0,6	4	0,6	4	0,6	<b>2,4</b>
Komitmen Kerja	Pelayanan Customer	25%	5	1,25	5	1,25	5	1,25	5	1,25	<b>5,00</b>
<b>Rata-rata Nilai Karyawan</b>			<b>4</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>4,1</b>

Berdasarkan hasil penilaian di atas, dapat dilihat bahwa semua karyawan mendapatkan nilai yang cukup baik dengan **rata-rata 4,75** dari keseluruhan faktor yang dinilai. Namun, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja:

- Kualitas (Kepuasan Pengguna Wagely)** memiliki bobot yang besar (30%), dan semua karyawan memperoleh nilai yang sangat baik di sini (nilai rata-rata 6,00). Ini menunjukkan bahwa pelayanan terhadap pengguna wagely sudah sangat memuaskan dan dapat dijadikan acuan untuk terus mempertahankan kualitas layanan.
- Kuantitas (Gagal Debit)** memiliki bobot yang juga cukup besar (30%), dengan nilai rata-rata 3,6. Nilai ini menunjukkan adanya masalah dalam kuantitas debit yang berhasil. Hal ini mungkin berkaitan dengan frekuensi atau jumlah transaksi yang gagal. Untuk perbaikan,

perlu dianalisis lebih lanjut mengapa transaksi gagal terjadi dan solusi yang tepat untuk mengurangi hal tersebut.

- c) **Tanggung Jawab (Target dari Perusahaan)**, meskipun memiliki bobot yang lebih kecil (15%), mendapatkan nilai yang lebih rendah dibandingkan dengan faktor lainnya (nilai rata-rata 2,4). Karyawan perlu lebih fokus untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Ini bisa jadi karena kurangnya komunikasi mengenai target atau tantangan tertentu dalam mencapai target yang lebih realistis.
- d) **Komitmen Kerja (Pelayanan Customer)**, dengan bobot 25%, menunjukkan nilai yang baik (rata-rata 5,00), yang mencerminkan komitmen karyawan terhadap pelayanan customer. Menjaga kepuasan pelanggan merupakan hal yang sangat penting dan hasil yang baik di sini menunjukkan bahwa karyawan mampu memberikan pelayanan yang memadai.

## 6. KESIMPULAN

Secara keseluruhan, kinerja karyawan sudah baik dengan rata-rata nilai 4,75, namun ada beberapa area yang perlu mendapatkan perhatian lebih, seperti dalam hal **kuantitas (gagal debit)** dan **tanggung jawab (target perusahaan)**. Perusahaan mungkin perlu memberikan pelatihan tambahan atau memperjelas ekspektasi serta cara pencapaian target agar karyawan dapat terus berkembang

## DAFTAR REFERENSI

- Agustina, N., Amalia, D. M., & Hidayat, S. (2025). Uji coba teknik penilaian kinerja karyawan menggunakan metode Behaviour Anchor Rating Scale di PT X. *[Tambahkan nama jurnal atau penerbit jika tersedia]*.
- Dessler, G. (2013). *Human resource management*. Pearson. <https://books.google.co.id/books?id=OsCTpwAACAAJ>
- Evita, S. N., Muizu, Z., & Atmojo, R. T. W. (2017). Penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode Behaviourally Anchor Rating Scale dan Management by Objectives. *Pekbis Jurnal*, xx–xx.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Indonesia Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=Z-UGEAAAQBAJ>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management*. Thomson South-Western.
- Rustiawan, I., Purwati, S., Sutrisno, K., & Bakri, A. A. (2023). Teknik penilaian kinerja karyawan menggunakan metode Behaviour Anchor Rating Scale dalam pemeringkatan karyawan terbaik. *Jurnal Krisnadana*, xx–xx.

- Sukmananti, I. N., & Hidayat, R. (2019). Pengaruh anchoring dalam penilaian kinerja: Sebuah studi eksperimen kuasi dengan variabel tergantung penilaian adaptive performance. *Gajah Mada Journal of Professional Psychology (GamaJPP)*, 3(3), 192. <https://doi.org/10.22146/gamajpp.44085>
- Suradiraja, H. (2015). Penyusunan penilaian kinerja model BARS untuk meningkatkan persepsi karyawan terhadap objektivitas penilaian kinerja. *Jurnal SosioHumaniora*, 6(1), xx-xx.