

## Penerapan BARS (*Behaviorally Anchor Rating Scale*) Berbasis Web Dalam Penilaian Kinerja Karyawan

Erni Rouza<sup>1</sup>, Budi Yanto<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Teknik Informatika, Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Pasir Pengaraian  
Email: <sup>1</sup>ernirouzait@gmail.com, <sup>2</sup>budiyantost@gmail.com

### Abstrak

Universitas Pasir Pengaraian (UPP) adalah salah satu kampus yang terletak di kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau, sebagai instansi yang bergerak dibidang pendidikan, tentunya UPP membutuhkan suatu model baru untuk penilaian kinerja karyawan dalam mengevaluasi dan mengukur kinerja karyawan sehingga harapan dari yayasan dapat tercapai dengan baik. Saat ini proses penilaian dan pengukuran kinerja karyawan masih menggunakan sistem yang manual, belum adanya teknologi IT ataupun sistem informasi sebagai alat bantu yang digunakan untuk proses pengarsipan, pencarian data dan mempercepat proses pelaporan penilaian kinerja karyawan baik itu perbulan, pertiga bulan, bahkan pertahun. Selain itu penyebab lainnya adalah belum ada pengarsipan pelanggaran yang telah dilakukan oleh pegawai, sehingga pimpinan baik itu di Prodi, Dekan dan lembaga yang ada di Universitas Pasir Pengaraian tidak mempunyai data yang jelas untuk penegasan punishment pelanggaran pegawai tersebut. Maka dari itu, tujuan penelitian ini sendiri yaitu menganalisa, merancang, dan membangun suatu sistem informasi baru untuk penilaian kinerja karyawan menggunakan teknik penilaian BARS ( *Behaviorally Anchor Rating Scale*) berbasis web. Hasil penelitian berupa suatu sistem informasi yang dinamakan SIPENTAJA, yang menggunakan metode penilaian *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS). Dengan sistem informasi penilaian kinerja karyawan (SIPENTAJA) ini dapat mempermudah para pimpinan dalam menilai dan melaporkan kinerja pegawai dengan cepat dan tepat.

**Kata kunci:** *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS), Penilaian Kinerja, SIPENTAJA, Universitas Pasir Pengaraian

### Abstract

University of Pasir Pengaraian (UPP) is one of the campuses located in Riau Province's Rokan Hulu Regency, as an institution engaged in education, of course UPP needs a new model for employee performance evaluation in evaluating and measuring employee performance so that the expectations of the foundation can be achieved well. Currently the process of assessing and measuring employee performance still uses a manual system, the absence of IT technology or information systems as a tool used for archiving, data search and speeding up the reporting process for evaluating employee performance both monthly, third month and even yearly. In addition, another cause was that there has been no filing of violations committed by employees, so that the good leaders in the Study Programs, Deans and institutions in University of Pasir Pengaraian did not have real data to affirm the punishment of violators of these employees. So from that the purpose of this research is to analyze, design, and build a new information system for employee performance assessment using web-based *Behaviorally Anchor Rating Scale* valuation techniques. The results of the study were in the form of an information system called SIPENTAJA, using the rating method of the *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS). With the employee performance appraisal information system (SIPENTAJA), it could facilitate leaders in assessing and reporting on employee performance quickly and precisely.

**Keywords:** *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS), Performance Assessment, SIPENTAJA, University of Pasir Pengaraian

## 1. Pendahuluan

Saat ini dunia tengah memasuki era Revolusi industri 4.0 yang akan mengubah semua aspek kehidupan mulai dari perubahan pola pikir dan gaya hidup manusia yang disebut juga sebagai peristiwa global. Hal tersebut memaksa semua pihak untuk dapat menyikapi tantangan dengan cepat dan tepat mulai dari pemerintah, perguruan tinggi, dunia industri dan masyarakat.

Universitas Pasir Pengaraian (UPP) merupakan salah satu universitas yang ada di kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau yang terdiri dari enam fakultas dan enam belas program studi, saat ini Universitas Pasir Pengaraian dikelola oleh suatu Yayasan yang dinamakan Yayasan Pembangunan Rokan Hulu (YPRH), dengan harapan menjadi kontribusi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia baik itu di sektor industri, pendidikan, pemerintahan dan jasa serta kewirausahaan pada skala regional, nasional dan internasional.

Seperti universitas ataupun kampus pada umumnya, Universitas Pasir Pengaraian tentunya menginginkan karyawan yang memiliki kinerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh kampus. Dengan dilakukannya evaluasi penilaian dan pengukuran kinerja, maka akan memberikan gambaran pada pihak kampus seperti apa perilaku karyawan berkaitan dengan pekerjaannya serta informasi perihal penetapan kompensasi, pelatihan pengembangan, promosi karyawan, dan lain-lain. Seperti yang dikemukakan oleh (Mathis & Jackson, 2006) dalam (Evita & KK, 2017), bahwa penilaian kinerja karyawan adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan. Untuk itu diperlukan suatu penilaian kinerja, dimana menurut Glen dalam (Suradiraja, 2015) penilaian kerja merupakan suatu proses mengidentifikasi, mengukur, mengelola dan mengembangkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi.

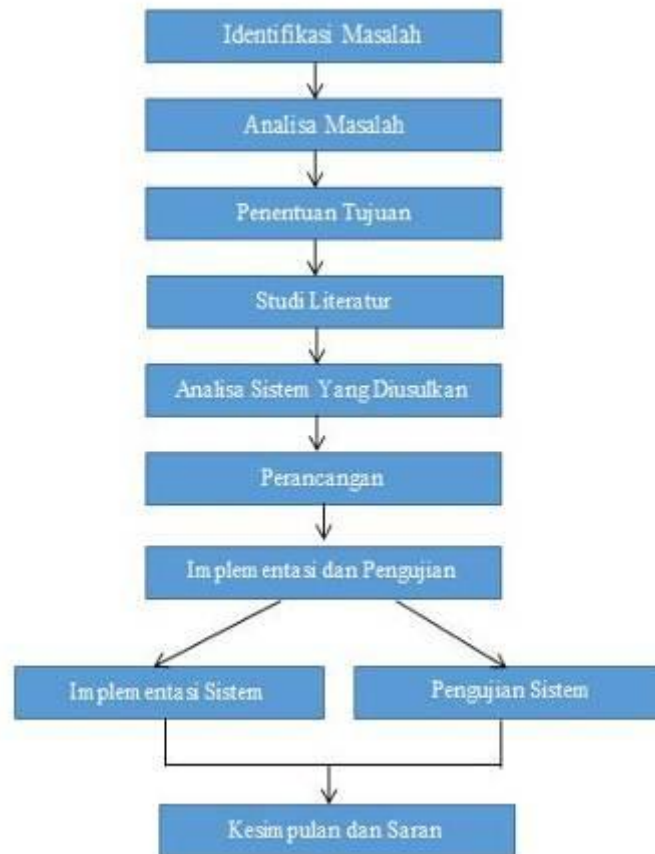
Saat ini proses penilaian dan pengukuran kinerja karyawan di Universitas Pasir Pengaraian masih menggunakan sistem yang manual, belum adanya teknologi IT ataupun sistem informasi sebagai alat bantu yang digunakan untuk proses pengarsipan, pencarian data dan mempercepat proses pelaporan penilaian kinerja karyawan baik itu perbulan, pertiga bulan, bahkan pertahun. Selain itu penyebab lainnya adalah belum ada pengarsipan pelanggaran yang telah dilakukan oleh pegawai, sehingga pimpinan baik itu di Prodi, Dekan dan lembaga yang ada di Universitas Pasir Pengaraian tidak mempunyai data yang jelas untuk penegakan *punishment* pelanggaran pegawai tersebut.

Menanggapi masalah tersebut, maka dibuatlah suatu sistem baru yang dapat membantu pihak manajemen ataupun pimpinan dalam menangani pengukuran, atau menilai, dan melaporkan kinerja karyawan menggunakan teknologi web dengan menggunakan bahasa pemrograman PHP dan database MySQL. Sistem yang akan dikembangkan disingkat dengan nama SIPENTAJA (Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan).

Adapun metode yang digunakan pada sistem SIPENTAJA (Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan) ini dalam mengukur kinerja karyawan adalah metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* yang disingkat menjadi BARS. Yang mana menurut Dessler dalam (Evita & KK, 2017), metode BARS merupakan suatu metode teknik penilaian yang membidik pada kombinasi insiden kritis dan peringkat (*quantified ratings*) dengan menggunakan skala yang menggambarkan secara spesifik tentang kinerja mana yang baik dan mana yang buruk. Lain halnya dengan metode Management by Objectives (MBO), metode MBO hanya mengakomodasi kebutuhan perusahaan atau instansi terkait terhadap standar dan feedback dalam penilaian kinerja karyawan. Pada penelitian ini hanya difokuskan terhadap insiden kritis dengan menggunakan skala-skala kinerja mana yang baik dan mana yang buruk. Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian yang menggunakan metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* (Evita & dkk, 2017), (Suradiraja, 2015), (Taufik, 2014) dapat dijadikan solusi yang tepat. Hal ini disebabkan karena metode BARS ini sangat akurat dalam menilai perilaku kerja setiap karyawan, dan dapat mengatasi masalah yang sifatnya objektif terhadap penilaian kinerja karyawan, sehingga pimpinan dapat menilai sejauh mana produktifitas dan semangat kerja setiap karyawannya secara efektif.

## 2. Metode Penelitian

Agar penelitian jelas, logis, dan sistematis, maka disusun sebuah kerangka kerja penelitian yang dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini :



**Gambar 1.** Kerangka Kerja

Berdasarkan gambar 1 diatas, maka setiap langkah atau tahapan dari kerangka kerja penelitian diuraikan sebagai berikut :

**a. Identifikasi Masalah**

Secara umum masalah yang ada pada penelitian ini adalah belum tersedianya suatu aplikasi berbasis teknologi informasi Web yang dikhususkan dalam proses penilaian kinerja menggunakan metode BARS.

**b. Analisa Masalah**

Dalam menganalisa masalah dalam penelitian ini, penulis melakukan pendekatan, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan tentang ilmu-ilmu penilaian kinerja karyawan, yaitu menggunakan teori-teori metode BARS dalam menganalisa data-data yang ditemukan didalam penelitian.

**c. Penentuan Tujuan**

Setelah dilakukan analisa, maka langkah selanjutnya adalah menentukan tujuan dari penelitian, yaitu membangun sistem informasi penilaian kinerja karyawan berbasis web sehingga dapat mempermudah menilai kinerja karyawan dengan cepat dan tepat menggunakan metode BARS.

**d. Studi Literatur**

Sesuai dengan tujuan untuk mencapai hasil yang ingin dicapai dari penelitian maka dilakukan kajian literatur yang berkaitan dengan literatur. Adapun literatur yang

dipelajari diambil dari berbagai sumber seperti buku, hasil seminar, media internet, dan jurnal.

**e. Pengumpulan Data**

Dalam hal pengumpulan data, data penelitian ini berasal dari tiga model pengumpulan data, yaitu studi pustaka, metode observasi dan wawancara.

**f. Analisa Sistem**

Analisa ini dilakukan untuk mengetahui dan mempelajari proses ataupun prosedur awal dalam studi kasus yang sedang diteliti, sehingga dapat dibangun sistem baru yang sesuai dengan pengguna dan diharapkan dapat menyempurnakan sistem yang lama.

**g. Perancangan**

Setelah tahapan analisa selesai, baik itu analisa sistem lama maupun untuk analisa sistem baru yang diusulkan, maka proses selanjutnya dilakukan perancangan sistem penelitian, mulai dari Analisa sistem lama, *context diagram*, DFD, perancangan *database*, hingga perancangan *interface*.

**h. Implementasi dan Pengujian**

Implementasi sistem pada penelitian ini menggunakan bahasa pemrograman PHP dan *database* MySQL. Sedangkan untuk pengujian lebih difokuskan untuk kondisi *input* perangkat lunak yang dinamakan pengujian *Black Box*.

**i. Kesimpulan dan Saran**

Setelah tahapan pengujian selesai, maka tahapan yang harus dilakukan yaitu tahapan penarikan kesimpulan, yang mana kesimpulan diperoleh berdasarkan dari semua tahapan sebelumnya yang telah dilakukan.

### **3. Hasil dan Pembahasan**

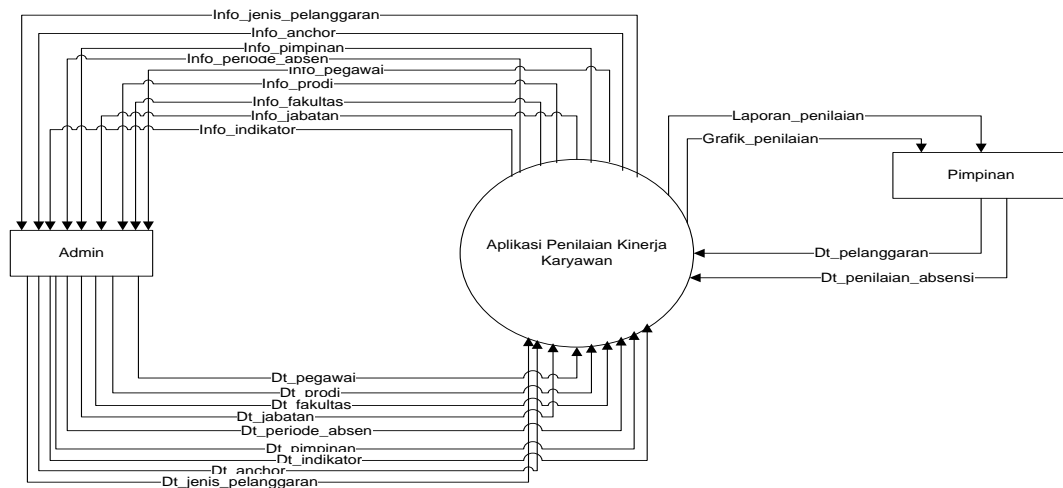
#### **3.1 Analisa Sistem**

Saat ini proses penilaian dan pengukuran kinerja karyawan di Universitas Pasir Pengaraian masih menggunakan sistem yang manual, belum adanya teknologi IT ataupun sistem informasi yang digunakan sebagai alat bantu untuk proses pengarsipan, pencarian data dan mempercepat proses pelaporan penilaian kinerja karyawan baik itu perbulan, pertiga bulan, bahkan pertahun. Selain itu penyebab lainnya adalah belum ada pengarsipan pelanggaran yang ada di Universitas Pasir Pengaraian tidak mempunyai data yang jelas untuk penegasan *punishment* pelanggar pegawai tersebut. Maka dari itu dirancang suatu sistem baru yang dapat membantu pihak manajemen ataupun pimpinan dalam menangani pengukuran, atau menilai, dan melaporkan kinerja karyawan menggunakan teknologi web. Sistem yang akan dikembangkan disingkat dengan nama SIPENTAJA (Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan). Dalam mengembangkan SIPENTAJA ini ada beberapa tahapan dari metode BARS, karena metode BARS ini menilai kinerja karyawan atau pegawai berdasarkan perilaku kinerja maka, dilakukan proses dibawah ini;

1. Merancang dan merumuskan indikator-indikator yang akan digunakan untuk menilai kinerja pegawai sebagai dimensi perilaku kerja dari pegawai.
2. Mendefenisikan Anchor
3. Merancang dan merumuskan rating dari setiap anchor yang telah didefenisikan sebelumnya.
4. Hasil dari metode BARS, baik itu indikator, anchor dan ratingnya dapat dilihat pada tampilan aplikasi SIPENTAJA pada gambar 13 dan pada gambar 14.

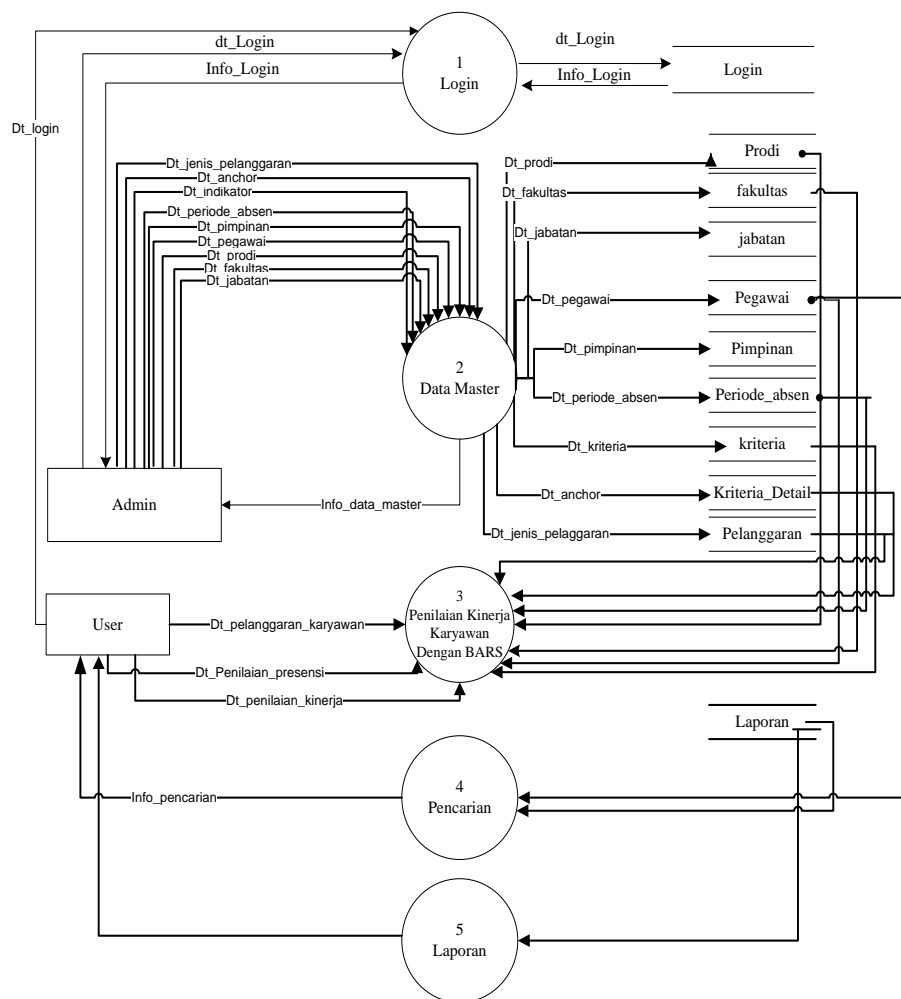
#### **3.2 Perancangan Sistem**

Setelah dilakukan perancangan dan perumusan dari kriteria, anchor dan rating metode BARS, langkah selanjutnya adalah perancangan sistem, perancangan SIPENTAJA ini menggunakan *context diagram*, dan DFD. *Context Diagram* menggambarkan hubungan *user* dengan sistem secara garis besar.



**Gambar 2.** Context Diagram SIPENTAJA

Pada context diagram diatas terdiri dari dua entitas yaitu admin dan pimpinan. Context diagram tersebut menggambarkan *user* admin bertugas sebagai pengelola data, mulai dari data *login* pimpinan, data-data master, data kriteria dan data anchor dan mengelola laporan, sedangkan pada *user* pimpinan hanya menilai karyawan. Untuk DFD dari SIPENTAJA ini di gambar 3.



**Gambar 3.** *Data Flow Diagram SIPENTAJA*

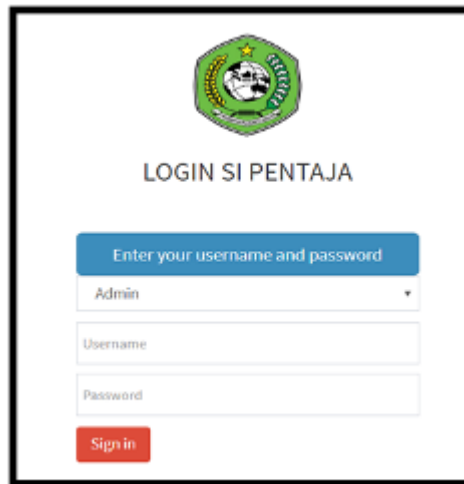
### 3.3 Perancangan *Interface*

Setelah dilakukan tahap identifikasi masalah dan menawarkan alternatif solusi kepada Universitas Pasir Pengaraian, maka langkah selanjutnya yaitu membuat rancangan sistem yang sesuai dengan sistem yang ditawarkan. Desain sistem ini sangat penting untuk mempermudah dalam pembuatan program sistem informasi yang baik. Untuk mendapatkan desain sistem yang baik dibutuhkan identifikasi kebutuhan informasi agar informasi yang dihasilkan sesuai

### 3.4 Implementasi Sistem

Suatu sistem yang telah dianalisa dan dirancang, maka sistem baru yang diajukan akan diimplementasikan, tahapan implementasi ini merupakan tahap dimana sistem informasi sudah siap digunakan oleh pengguna. Berikut Gambar hasil implementasi dari sistem baru yang dibangun:

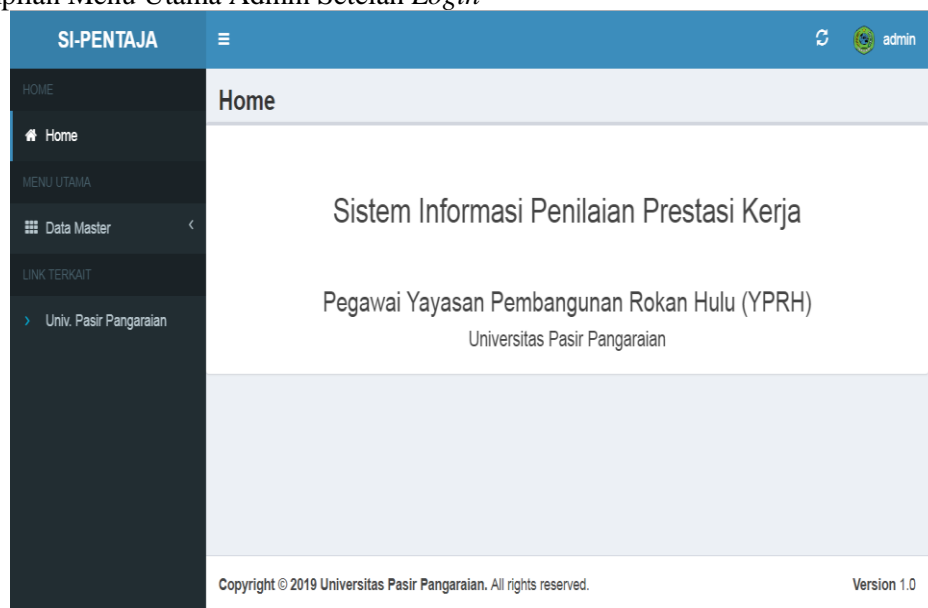
a. Tampilan Menu *Login*



**Gambar 4.** Tampilan Login SIPENTAJA

Tampilan *login* merupakan tampilan awal dari Sistem Informasi Penilaian Prestasi Kerja ini, *user* harus *login* terlebih dahulu dengan memasukkan *username* dan *password* sesuai dengan tingkatan akunnya dari masing-masing *user*.

b. Tampilan Menu Utama Admin Setelah *Login*



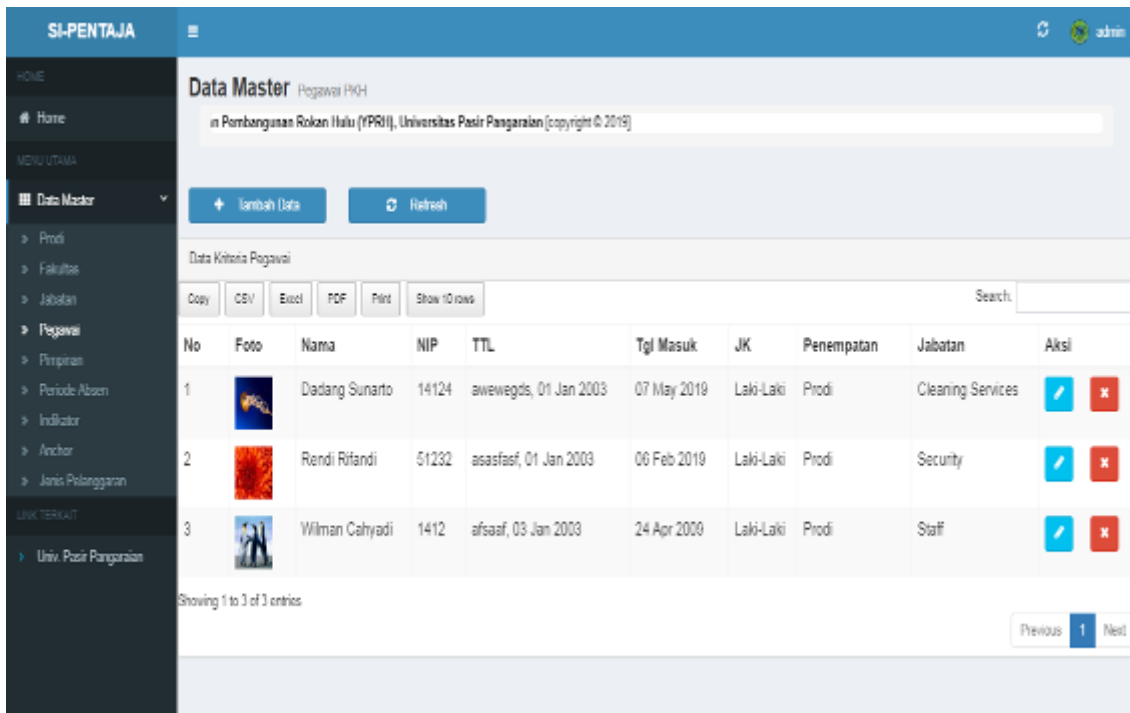
**Gambar 5.** Tampilan setelah *Login* Admin SIPENTAJA

Pada halaman utama admin ini, admin dapat menambah data master, mulai dari data master pegawai, pimpinan, jabatan, prodi, fakultas, kriteria maupun anchor.

c. Menu Data Master Pegawai

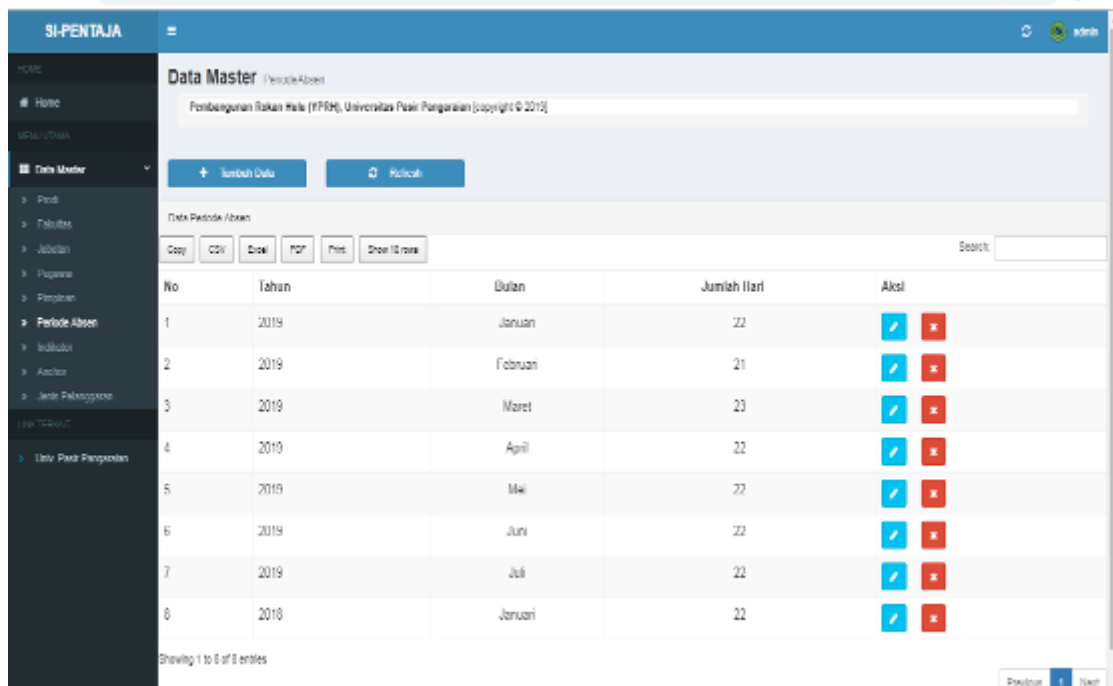
Pada halaman menu data master pegawai ini, admin dapat mengelola data pegawai mulai dari menambah data pegawai baru, mengedit serta menghapus data.





**Gambar 6.** Tampilan Menu *Input Data Pegawai*

d. Menu Data Master Periode Absen



**Gambar 7.** Tampilan Menu *Input Periode Absen*

e. Menu Penilaian Presensi

Pada menu ini, *user* yang dapat mengakses hanya yang berstatus sebagai pimpinan, pimpinan bertugas sebagai penilai dari presensi karyawan. Tampilannya dapat dilihat pada gambar 8 dibawah ini;



The screenshot shows the 'Data Master' page of the SI-PENTAJA system. It features a sidebar with navigation options like Home, Menu Utama, Penilaian Kinerja, Laporan, and Link Terkait. The main content area displays a table of employee attendance data with columns for No, Tanggal, Nama, Penempatan, Jabatan, Presensi, Kinerja, Pelanggaran, Nilai, Hasil, and Aksi. Two data entries are visible, and there are buttons for 'Tambah Data' and 'Refresh'.

No	Tanggal	Nama	Penempatan	Jabatan	Presensi	Kinerja	Pelanggaran	Nilai	Hasil	Aksi
1	2019-07-15	Wilman Cahyadi	Prodi Teknik Informatika	Staff	25	65	11	79	C	
2	2019-07-18	Dadang Sunarto	Prodi Teknik Informatika	Cleaning Services	0		0	0	E	

**Gambar 8.** Tampilan Menu Penilaian Presensi

f. Menu Tambah Penilaian Presensi

Gambar 9 tampil jika, pimpinan mengklik tombol tambah yang ada di gambar 8,

The screenshot shows the 'Form Penilaian Presensi' (Attendance Evaluation Form). It contains several input fields: 'Pegawai' (Employee) with a dropdown menu showing 'Pegawai - Wilman Cahyadi', 'Periode' (Period) with a dropdown menu showing 'Mei 2019', 'Jumlah Hari' (Number of Days) with a text input field containing '22', 'Jumlah Hadir' (Number of Present) with an empty text input field, and 'Jumlah Hadir Tepat Waktu' (Number of Present on Time) with an empty text input field. At the bottom right, there are two buttons: 'Simpan' (Save) and 'Batal' (Cancel).

**Gambar 9.** Tampilan Menu Penilaian Presensi Karyawan

g. Menu Penilaian Kinerja

Pada gambar 10, karyawan akan dinilai oleh pimpinannya. Metode yang digunakan dalam proses penilaian kinerja ini menggunakan metode BARS (*Behaviorally Anchor Rating Scale*).

Form Kriteria Penilaian

Tanggal Penilaian

28/07/2019

Pegawai

Pegawai - Wilman Cahyadi [Prodi]

No	Indikator	Rating	Anchor
1	Disiplin	5	Secara konsisten, selalu hadir tepat waktu, dengan tingkat absensi 0%
		4	Selalu hadir tepat waktu, dengan tingkat absensi < 5%
		3	Selalu hadir tetapi terkadang terlambat dan sesekali absen di beberapa kondisi yang bisa diberi toleransi
		2	Tingkat absensi > 10% dan datang kadang terlambat
		1	Sering datang terlambat dan absen tanpa alasan yang jelas
2	Tanggung Jawab	5	Selalu mengerjakan tugas yang diberikan, mengumpulkan tepat waktu, serta mengerjakan sesuai dengan instruksi yang diberikan
		4	Selalu mengerjakan tugas yang diberikan dengan tepat waktu meskipun sesekali kesalahan
		3	Mengerjakan tugas yang diberikan terkadang terlambat dan kurang sesuai dengan instruksi yang diberikan namun masih dalam batas yang wajar
		2	Tugas yang diberikan dikerjakan namun kerap kali terlambat dan banyak ditemui kesalahan
		1	Sering kali tidak mengerjakan tugas yang diberikan
		5	Mampu berkoordinasi dan berkomunikasi dengan berbagai pihak, serta menghargai pendapat serta

Tutup

**Gambar 10.** Tampilan Menu Penilaian Kinerja Karyawan

#### h. Hasil Laporan Penilaian Kinerja Karyawan

Hasil akhir Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan (SIPENTAJA) berupa laporan yang mengkalkulasikan hasil penilaian presensi dan penilaian kinerja yang ada pada kriteria penilaian serta dikurangi jumlah pelanggaran yang dilakukan karyawan per periode penilaian. Laporan hasil penilaian kinerja karyawan ini dapat diprint dan dapat didownload dengan format pdf. Untuk hasil laporan terdapat pada mulai dari gambar 11 . Dimana jumlah halaman yang ada pada laporan ini terdiri dari 8 halaman.

### Laporan Hasil Penilaian Kinerja

Universitas Pasir Pangaraian	Form Penilaian Kinerja	Tanggal Penilaian : 15-07-2019 Periode Penilaian : 3 Bulan
Nama	Wilman Cahyadi	
Jabatan	Staff	
Penempatan	Prodi Teknik Informatika	

**Bagian 1. Penilaian Presensi**

No	Standart Kinerja	Nilai Sebenarnya	Persentase	Nilai Konversi
1	Jumlah Kehadiran	66/66	100	10
2	Hadir Tepat Waktu	62/66	93	10
3	Masa Kerja	10	-	5
Total Nilai Presensi				<b>25</b>

**Bagian 2. Standart Penilaian Kriteria Kinerja**

No	Indikator	Rating	Anchor
1	Disiplin	5	Secara konsisten, selalu hadir tepat waktu, dengan tingkat absensi 0%
		4	Selalu hadir tepat waktu, dengan tingkat absensi < 5%
		3	Selalu hadir tetapi terkadang terlambat dan sesekali absen di beberapa kondisi yang bisa diberi toleransi
		2	Tingkat absensi > 10% dan datang kadang terlambat
		1	Sering datang terlambat dan absen tanpa alasan yang jelas

**Gambar 11.** Tampilan Laporan SIPENTAJA Halaman 1

No	Indikator	Rating	Anchor
2	Tanggung Jawab	5	Selalu mengerjakan tugas yang diberikan, mengumpulkan tepat waktu, serta mengerjakan sesuai dengan instruksi yang diberikan
		4	Selalu mengerjakan tugas yang diberikan dengan tepat waktu meskipun sesekali kesalahan
		3	Mengerjakan tugas yang diberikan terkadang terlambat dan kurang sesuai dengan instruksi yang diberikan namun masih dalam batas yang wajar
		2	Tugas yang diberikan dikerjakan namun kerap kali terlambat dan banyak ditemui kesalahan
		1	Sering kali tidak mengerjakan tugas yang diberikan
3	Teamwork	5	Mampu berkoordinasi dan berkomunikasi dengan berbagai pihak, serta menghargai pendapat serta masukan orang secara konsisten
		4	Mengetahui tugas orang lain yang berhubungan dengan tugasnya serta bersedia mempertimbangkan usulan dari orang lain
		3	Mengetahui garis besar tugas orang lain yang berhubungan dengan tugasnya dan sesekali harus diyakinkan terlebih dahulu untuk menyesuaikan pendapatnya

**Gambar 12.** Tampilan Laporan SIPENTAJA Halaman 2

No	Indikator	Rating	Anchor
		2	Enggan menerima keputusan bersama apabila bertentangan dengan pendapatnya serta tidak mengetahui secara pasti tugas orang lain yang berhubungan dengannya
		1	Sama sekali tidak mampu berkoordinasi dan berkomunikasi dengan berbagai pihak dan tidak mampu menghargai pendapat orang
4	Planning Skills	5	Selalu membuat perencanaan sebelum bekerja serta melakukan monitoring untuk memastikan rencana berjalan dengan baik
		4	Membuat perencanaan kerja dan mengeksekusinya dengan baik
		3	Terkadang tidak mengeksekusi perencanaan kerja dengan baik
		2	Sering membuat perencanaan dalam bekerja namun sering kali tidak mampu dieksekusi dengan baik
		1	Bekerja tanpa rencana sama sekali
5	Leadership	5	Bertindak tegas dan tidak memihak serta menjadi teladan
		4	Bertindak tegas dan tidak memihak serta mampu mengemukakan pendapatnya dengan jelas
		3	Bersikap sedikit memihak namun masih dalam batasan yang wajar
		2	Kadang mudah dipengaruhi

Gambar 13. Tampilan Laporan SIPENTAJA Halaman 3

No	Indikator	Rating	Anchor
		1	Tidak mampu bertindak tegas dan tidak memihak
6	Problem Solving and Decision Taking Skill	5	Mampu merumuskan alternatif solusi yang relevan dan applicable guna menyelesaikan masalah
		4	Menciptakan solusi temporer atas masalah yang terjadi
		3	Mampu membuat keputusan tanpa pertimbangan reaksi dari bawahan
		2	Mementingkan kepentingan pribadi saat membuat keputusan
		1	Menolak membuat keputusan saat dibutuhkan
7	Kepatuhan	5	Selalu mentaati aturan-aturan dan prosedur kerja serta menepati instruksi yang diberikan atasan
		4	Sesekali tidak mentaati aturan-aturan dan prosedur kerja serta menepati instruksi yang diberikan atasan
		3	Tidak mentaati aturan-aturan dan prosedur kerja serta menepati instruksi yang diberikan atasan namun masih dalam batas yang wajar
		2	Kadang-kadang melakukan pelanggaran atas aturan-aturan dan prosedur kerja serta instruksi dari atasan
		1	Sering melanggar aturan-aturan dan prosedur kerja juga instruksi aturan yang diberikan atasan

Gambar 14. Tampilan Laporan SIPENTAJA Halaman 4

No	Indikator	Rating	Anchor
8	Kejujuran	5	Selalu melaporkan hasil kerja kepada atasannya menurut keadaan yang sebenarnya
		4	sesekali tidak melaporkan hasil kerjanya kepada atasan berdasarkan keadaan yang sebenarnya
		3	Hasil kerja yang dilaporkan tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya namun masih pada batas toleransi
		2	Terkadang hasil kerja yang dilaporkan pada atasannya lebih baik dari keadaan yang sebenarnya
		1	Sering melaporkan hasil kerjanya tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya
9	Inisiatif	5	Dalam keadaan yang mendesak, tanpa menunggu petunjuk atau perintah dari atasan mampu mengambil keputusan atau melakukan tindakan yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas, tetapi tidak bertentangan dengan kebijakan umum perusahaan
		4	Di tengah keadaan yang genting, mempertimbangkan terlebih dahulu keputusan yang akan diambil atau tindakan yang akan dilakukan dalam melaksanakan tugas
		3	Menunggu petunjuk atau perintah dari atasan dalam mengambil keputusan atau tindakan yang akan dilakukan di tengah keadaan yang mendesak

Gambar 15. Tampilan Laporan SIPENTAJA Halaman 5

No	Indikator	Rating	Anchor
		2	Panik ketika dituntut untuk mengambil keputusan atau melakukan tindakan yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas di tengah keadaan yang mendesak
		1	Apatis
10	Self Motivation	5	Mengerjakan tugas dengan effort yang luar biasa dengan menerima segala konsekuensi (heroic and extraordinary effort)
		4	Mengerjakan tugas lebih dari yang diharapkan
		3	Mengerjakan tugas sesuai dengan yang diharapkan
		2	Membutuhkan dorongan tambahan agar melaksanakan tugasnya
		1	Mengabaikan tugas yang diberikan
11	Analythical Thinking	5	Membuat analisis atau rencana yang kompleks
		4	Melihat hubungan yang kompleks antar masalah
		3	Mampu melihat hubungan dasar antar masalah
		2	Mampu menguraikan masalah
		1	Tidak mampu menguraikan masalah sama sekali
12	Achievement Orientation	5	Menyusun tujuan yang menantang
		4	Meningkatkan performa kerja

Gambar 16. Tampilan Laporan SIPENTAJA Halaman 6

No	Indikator	Rating	Anchor
13	Inovatif	3	Memenuhi standar yang ditetapkan manajemen
		2	Ingin bekerja dengan baik
		1	Hanya fokus bekerja tanpa memiliki target yang ingin dicapai
		5	Melakukan hal baru di tingkat organisasi yang menyebabkan perusahaan memiliki kinerja yang lebih baik lagi
		4	Melakukan hal baru di tingkat departemen sehingga meningkatkan performa departemen
		3	Melakukan hal baru di tingkat divisi sehingga meningkatkan performa divisi
		2	Melakukan hal baru untuk meningkatkan performa kerja
		1	Tidak melakukan hal baru
<b>Total Nilai Kinerja</b>			<b>65</b>

Bagian 3. Standar Penilaian Pelanggaran

No	Nama Pelanggaran	Jumlah (N)	Rating (P)	Value (NxP)
1	Surat Peringatan ke 3	0	-10	0
2	Surat Peringatan ke 2	0	-7	0
3	Surat Peringatan ke 1	0	-5	0
4	Teguran Lisan	1	-3	-3
5	Mangkir Tidak Masuk Kerja	2	-2	-4
6	Terlambat Masuk Kerja	4	-1	-4
<b>Total Pelanggaran</b>				<b>-11</b>

Gambar 17. Tampilan Laporan SIPENTAJA Halaman 7

Nilai Total Keseluruhan			
Total Nilai Presensi	Total Nilai Penilaian Kinerja	Total Nilai Pelanggaran	Total Nilai Akhir
25	65	-11	79

Prediket Penilaian Kinerja				
E Sangat Kurang	D Kurang	C Cukup	B Baik	A Sangat Baik
0 - 55	56 - 69	70 - 79	80 - 85	86 - 100
		✓		

Rekomendasi
Pegawai atas nama Wilman Cahyadi dengan jabatan Staff pada Prodi Teknik Informatika mendapatkan Punishment sesuai dengan kebijakan masing-masing kepala unit bagian

Gambar 18. Tampilan Laporan SIPENTAJA Halaman 8

### 3.5 Pengujian Sistem

Setelah aplikasi selesai diimplementasikan, maka langkah selanjutnya yang dilakukan adalah proses pengujian kepada sistem yang telah dibangun, pada penelitian ini menggunakan pengujian UAT (User Acceptance Test) yang dapat digunakan sebagai bukti apakah software yang dibangun sudah diterima dan sudah memenuhi kebutuhan yang diminta oleh user. Hasil pengujian menunjukkan bahwa SIPENTAJA sudah dapat diterima dengan baik oleh Universitas Pasir Pengaraian dan dapat memberikan kemudahan bagi pimpinan untuk menilai kinerja pegawainya dengan cepat dan tepat.

#### 4. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu;

1. Sistem informasi penilaian kinerja karyawan (SIPENTAJA) menggunakan metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS) telah berhasil dianalisa, dirancang dan diimplementasikan dalam bentuk aplikasi berbasis web untuk mengevaluasi dan menilai kinerja karyawan.
2. Dengan membangun sistem informasi penilaian kinerja karyawan (SIPENTAJA) ini dapat mempermudah para pimpinan di Universitas Pasir Pengaraian dalam menilai kinerja pegawai dengan cepat dan tepat.

#### Daftar Pustaka

- [1.] Evita, S.N, & KK. Penilaian Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management By Objectives (Studi Kasus pada PT Qwords Company International), Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis, Pekbis. 2017, Vol 9.(1):18-32.
- [2.] Suradiraja, H. Penyusunan Penilaian Kinerja Model Bars Untuk Meningkatkan Persepsi Karyawan Terhadap Objektivitas Penilaian Kinerja. Jurnal SosioHumaniora. 2015, Vol 6(1).
- [3.] Taufik, Prima Fitri, Yudhi Erman Prathama. 2014. Perancangan Aplikasi Sistem Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode MBO dan BARS (Studi Kasus: PLTA Maninjau). Jurnal Optimasi Sistem Industri, Vol 13 No.2
- [4.] AA. Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, 2013, Bandung
- [5.] Harry Murti, Veronika Agustini Srimulyani. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun". Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi. 2013, Vol. 1 No. 1, Hal 10-17
- [6.] Dessler, Gery. Human Resource Management. 2008. Edisi sebelas, New Jersey: Pearson. Education, Inc
- [7.] Alexander F.K. Sibero. Web programming power pack. 2013. MediaKom, Yogyakarta
- [8.] Betha Sidik and I. M. E. I. P. Husni. Pemrograman Web dengan PHP, 2012 Bandung: Informatika
- [9.] Hasibuan, Malayu S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia, 2011. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- [10.] Yuli Suwati, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda " eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2013, 1 (1): 41-55 ISSN 0000-0000