

Perancangan Penilaian Kinerja Staf Logistik Perusahaan Ritel Dengan Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS)

Roberta H. A. Tanisri¹, Apriyani^{*2}, Sonny Nugroho Aji³, Ainun Nadia⁴

Teknik Industri Fakultas Teknik, Universitas Bhayangkara Jakarta

e-mail: ¹roberta.heni@dsn.ubharajaya.ac.id, ²apriyani@dsn.ubharajaya.ac.id,

³sonny.nugroho@dsn.ubharajaya.ac.id, ⁴ainun.nadia@dsn.ubharajaya.ac.id

* Korespondensi: apriyani@[dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:apriyani@dsn.ubharajaya.ac.id)

ABSTRACT

The retail company managed by the DKI Jakarta provincial government located on Tidung Island strives to improve the performance assessment of logistics staff. The performance assessment of logistics staff has so far followed the system of the company which only raises the criteria for employee assessment in general. The lack of a specific assessment system results in difficulties for management in measuring the performance of logistics staff objectively based on their duties and job responsibilities. This research aims to develop an objective employee performance assessment system using the Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS) method. This method focuses on the preparation of assessment criteria with anchors that are prepared by observing the actual activities of the work carried out by the logistics staff. The use of the BARS method in designing a performance assessment system for logistics staff on Tidung Island is very relevant because it can integrate specific behavioral approaches with geographical challenges. The result of this research is the design of a logistics staff performance assessment system in the form of an annual performance assessment form and is able to provide an objective assessment of the performance of logistics staff.

Keywords : Behaviorally Anchor Rating Scale, performance assessment, logistics staff, retail company BARS

ABSTRAK

Perusahaan ritel yang dikelola oleh pemerintah provinsi DKI Jakarta yang berlokasi di Pulau Tidung berusaha untuk meningkatkan kinerja staf logistik. Penilaian kinerja staf logistik selama ini mengikuti sistem dari perusahaan yang hanya mengangkat kriteria penilaian karyawan secara umum. Belum adanya sistem penilaian yang spesifik mengakibatkan pihak manajemen kesulitan dalam mengukur kinerja staf logistik secara obyektif berdasarkan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk menyusun sebuah sistem penilaian kinerja karyawan secara obyektif dengan menggunakan metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS). Metode ini berfokus pada penyusunan kriteria penilaian dengan *anchor* yang disusun dengan mencermati kegiatan aktual pekerjaan yang dilakukan oleh para staf logistik. Penggunaan metode BARS dalam merancang sistem penilaian kinerja staf logistik di Pulau Tidung sangat relevan karena dapat mengintegrasikan pendekatan perilaku spesifik dengan tantangan geografis. Hasil dari penelitian ini adalah rancangan sistem penilaian kinerja staf logistik dalam bentuk sebuah formulir penilaian kinerja tahunan dan mampu memberikan penilaian yang obyektif terhadap kinerja staf logistik.

Kata Kunci: Behaviorally Anchor Rating Scale, penilaian kinerja, staf logistik, ritel, BARS

PENDAHULUAN

Persaingan di pasar ritel dewasa ini sangat dinamis dan terus berkembang seiring dengan kemajuan teknologi, perubahan kebiasaan konsumen, serta kondisi ekonomi

dan geopolitik yang terus berubah. Manajemen kinerja memiliki hubungan yang sangat erat dan saling mendukung dengan pertumbuhan pasar ritel. Manajemen kinerja telah banyak dikembangkan oleh perusahaan untuk memaksimalkan kinerja para karyawan

(Anggraeni, Cikusin, & Hayat, 2021). Manajemen kinerja yang efektif dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan lebih responsif apabila terjadi perubahan baik di internal mau eksternal perusahaan (PD, 2024). Penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu bagian penting dari manajemen kinerja. Sumber daya manusia memiliki peranan penting di dalam perusahaan sehingga diperlukan sistem atau rancangan yang dapat mengukur kinerja para karyawan (Kustiadi & Ikatrinasari, 2018).

Perusahaan ritel yang dikelola oleh Pemerintah Daerah Khusus Ibukota Jakarta terletak di Pulau Tidung Kecil, Kabupaten Kepulauan Seribu, beroperasi dengan tujuan untuk mendukung stabilitas harga pangan dan ketersediaan barang kebutuhan pokok bagi masyarakat setempat, meliputi pedagang kecil, warung, dan pelaku usaha mikro kecil dan menengah (UMKM). Lokasi yang berada di pulau, secara geografis memiliki tantangan logistik yang tergantung pada moda transportasi laut, seperti kapal cepat atau kapal barang. Perusahaan ritel ini menyediakan barang komoditas utama dengan harga yang lebih terjangkau, seperti beras, minyak goreng, gula, telur, dan produk lainnya. Pola distribusi yang dilakukan yaitu melayani para pedagang dan pelaku usaha mikro kecil menengah (UMKM) yang berada di seluruh area Kepulauan Seribu dan menjalin kerjasama dengan penyedia jasa logistik lokal.

Sebagai salah satu wilayah operasional yang terletak di Pulau Tidung, perusahaan ritel ini memiliki tantangan dalam proses pengelolaan logistik. Kondisi geografis yang terisolasi dari daratan utama maka kegiatan logistik banyak tergantung pada moda transportasi laut (Nugroho, Aji, & Tanisri, 2022). Pengelolaan logistik di wilayah ini memerlukan efisiensi, ketepatan, dan koordinasi yang optimal, sehingga pengukuran kinerja staf logistik menjadi aspek penting dan krusial untuk memastikan kelancaran distribusi kebutuhan pokok ke masyarakat. Penilaian kinerja yang spesifik untuk staf logistik di perusahaan ritel tersebut belum diterapkan secara terstruktur. Hal ini mengakibatkan kurangnya mekanisme evaluasi yang objektif dan sistematis terhadap peran mereka dalam mendukung distribusi bahan pokok di Pulau

Tidung. Belum adanya indikator yang spesifik tersebut mengakibatkan staf logistik belum memiliki acuan yang jelas untuk menilai keberhasilan tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka. Tanpa penilaian yang transparan sulit untuk memberikan penghargaan ataupun pelatihan yang sesuai dalam upaya peningkatan kinerja.

Implementasi metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS) dapat dijadikan sebagai acuan dalam menyusun sistem penilaian kinerja yang lebih spesifik. Metode BARS merupakan salah satu cara untuk menilai kinerja karyawan dengan mengacu pada sifat pribadi, perilaku, dan pembawaan sikap karyawan pada saat melakukan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya (Suwanda & Rahadi, 2024). Metode BARS ini menggabungkan aspek kualitatif dan kuantitatif dalam evaluasi kinerja, sehingga memungkinkan penilaian yang lebih adil, relevan, dan terfokus pada perilaku nyata yang mencerminkan kompetensi dalam tugas (Hia, Hunusalela, & Sinambela, 2024). Penggunaan metode BARS dalam merancang sistem penilaian kinerja staf logistik di Pulau Tidung sangat relevan karena dapat mengintegrasikan pendekatan perilaku spesifik dengan tantangan geografis seperti fleksibilitas untuk adaptasi pada kondisi tidak terduga seperti cuaca buruk atau keterbatasan akses transportasi.

Penerapan metode BARS telah memberikan hasil yang positif pada penelitian terdahulu yang diterapkan di Perguruan Tinggi di Batam untuk menilai kinerja karyawannya. Hasil dari penelitian tersebut menghasilkan perhitungan kinerja perilaku dengan metode BARS dan memberikan masukan keputusan karyawan terbaik untuk diberikan penghargaan secara objektif (Marfuah, Afifah, & Adam, 2024). Penelitian terkait implementasi metode BARS tahun 2021 di PT. Lantara Digital Optima memberikan hasil bahwa konsep *behaviorally anchor rating scale* dapat membantu proses penilaian kinerja karyawannya secara objektif dan transparan. Sistem tersebut dapat menampilkan predikat karyawan berdasarkan nilai akhir (Setiawan, Cahyana, & Hakim, 2021).

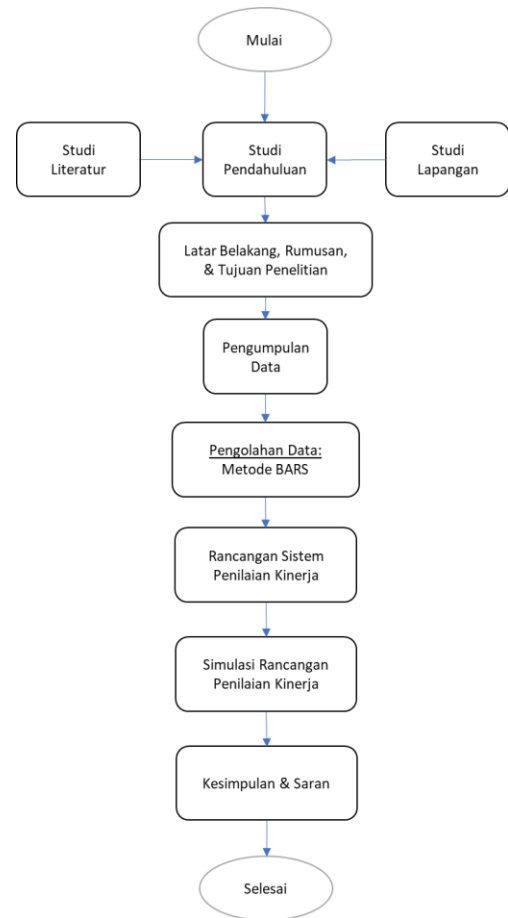
Penelitian ini bertujuan untuk merancang suatu sistem penilaian karyawan dengan menyusun indikator kinerja yang

paling sesuai dengan kondisi logistik di wilayah ini, sehingga dapat memberikan dampak positif pada efisiensi distribusi dan ketersediaan bahan pokok di wilayah Pulau Tidung. Penilaian kinerja berbasis BARS memungkinkan perancangan indikator spesifik sesuai dengan tantangan lokal, seperti pengelolaan logistik di daerah kepulauan dan juga mendeskripsikan perilaku konkret yang mencerminkan berbagai tingkatan kinerja (Tarigan & Simatupang, 2024). Hasil dari penelitian ini adalah rancangan sistem penilaian kinerja yang dapat digunakan sebagai referensi bagi perusahaan ritel di Pulau Tidung tersebut untuk mendukung pencapaian tujuan utama perusahaan terutama dalam hal efisiensi distribusi dan kepuasan masyarakat setempat.

METODE PENELITIAN

Sifat penelitian pada perusahaan ritel di Pulau Tidung ini menggunakan pendekatan kualitatif dalam pelaksanaannya. Teknik pendekatan kualitatif ini digunakan untuk menggali secara mendalam perilaku kerja, konteks operasional, dan tantangan khusus yang dihadapi oleh staf logistik di Pulau Tidung. Pendekatan ini juga bertujuan untuk membangun pemahaman mendalam yang akan menjadi dasar penyusunan dimensi kinerja dan indikator pada metode *behaviorally anchor rating scale* (BARS). Penelitian ini membutuhkan pengambilan data primer dan juga data sekunder pada perusahaan ritel tersebut (Tanisri, 2022). Alur proses pada penelitian ini secara garis besar seperti pada Gambar 1.

Tahap awal yaitu proses melakukan studi pendahuluan. Studi pendahuluan dilakukan untuk memahami lingkungan kerja dari staf logistik, termasuk juga lingkungan eksternal meliputi geografis, operasional, dan sosial di Pulau Tidung.



Gambar 1. Flowchart Penelitian

Studi pendahuluan dilakukan dengan dua cara yaitu dengan studi lapangan dan juga studi literatur untuk menentukan metode pendekatan yang paling tepat digunakan (Pribadi, Saepudin, Tanisri, & Bayu, 2023). Hasil dari studi pendahuluan tersebut yang menjadi dasar dalam mengangkat tujuan dari penelitian ini yaitu membuat usulan rancangan sistem penilaian kinerja karyawan staf logistik pada perusahaan ritel yang berada di Pulau Tidung, Kepulauan Seribu, Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

Data yang dibutuhkan dalam proses penelitian diperoleh dengan melakukan serangkaian proses baik secara langsung berhadapan dengan narasumber ataupun secara tidak langsung melalui pengamatan dan mencari data historis (Tanisri, Rizarahman, Suminar, & Nadia, 2023). Proses pengambilan dan pengumpulan data pada tahapan selanjutnya dilakukan dengan teknik observasi, dokumentasi, dan wawancara. Teknik observasi diterapkan dengan ikut serta dan memantau langsung kegiatan distribusi barang, mulai dari proses pemuatan barang, pengiriman menggunakan kapal cepat, hingga

penerimaan di lokasi tujuan. Dokumentasi yang dikumpulkan antara lain dokumen operasional seperti jadwal pengiriman, catatan keterlambatan, dan laporan kapasitas muatan. Wawancara dilakukan untuk menggali pengalaman, tantangan, dan perilaku kerja staf logistik. Wawancara terhadap responden antara lain staf logistik dan supervisor operasional, dengan panduan pertanyaan sebagai berikut:

1. Apa tugas utama Anda dalam proses distribusi barang di Pulau Tidung?
2. Bagaimanakah cara Anda untuk menangani keterlambatan akibat cuaca buruk?
3. Apa yang akan Anda lakukan untuk memastikan muatan kapal pengangkut dimanfaatkan dengan baik?
4. Apakah ada perilaku tertentu yang menurut Anda mencerminkan kinerja yang baik?

Seluruh data yang sudah terkumpul maka selanjutnya akan dipergunakan dalam pengolahan data dengan menggunakan metode *behaviorally anchor rating scale* (BARS). Tahapan penerapan dengan metode BARS, sebagai berikut (Rouza & Yanto, 2019):

1. Menentukan kriteria penilaian kinerja
2. Menentukan bobot kriteria penilaian kinerja karyawan.
3. Menentukan *anchor*
4. Menentukan keterangan nilai akhir
5. Simulasi rancangan

Dalam memproses ke-lima tahapan langkah penerapan metode BARS tersebut dilakukan dengan pendekatan *focus group discussion* (FGD) secara efektif. Pendekatan FGD dapat menggali masukan dari berbagai pihak terkait. Peserta FGD meliputi supervisor

logistik, staf logistik, staf administrasi, dan pemangku kepentingan dari manajemen.

Rancangan sistem penilaian kinerja yang dihasilkan dari penerapan metode BARS akan dipergunakan untuk mendukung efisiensi operasional dan pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan ritel Pulau Tidung. Rancangan tersebut akan dilakukan proses simulasi terhadap beberapa karyawan sebelum nantinya diterapkan secara menyeluruh pada divisi logistik perusahaan ritel tersebut.

Tahapan terakhir dari penelitian ini yaitu menarik kesimpulan dan memberikan saran. Saran yang dapat diberikan bisa dengan saran untuk perkembangan internal maupun eksternal perusahaan (Rosihan, Widyanoro, Tanisri, & Triawan, 2023). Kesimpulan yang didapatkan berikut saran yang diberikan diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemegang kepentingan dari manajemen perusahaan ritel di Pulau Tidung sebagai bagian dari peningkatan manajemen kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengolahan data yang telah dikumpulkan dengan menerapkan metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS). Hasil dari tahapan metode BARS sebagai berikut.

1. Menentukan Kriteria Penilaian Kinerja

Penentuan kriteria penilaian kinerja karyawan staf logistik dilakukan dengan metode *focus group discussion* (FGD) bersama dengan *supervisor* logistik dan pihak manajerial divisi ritel, gudang, dan logistik. Hasil dari FGD tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1. Kriteria Penilaian Kinerja

No	Kriteria	Deskripsi
1	Efektifitas dan Efisiensi Kerja	Kemampuan staf untuk menyelesaikan tugas logistik dengan penggunaan waktu, sumber daya, dan tenaga seminimal mungkin tanpa mengurangi kualitas hasil kerja.
2	Kemampuan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	Kemampuan staf logistik untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan secara tuntas, sesuai standar yang ditetapkan, tanpa memerlukan supervisi berlebihan.

3	Koordinasi, Kerjasama, dan Komunikasi dalam Tim	Kemampuan staf logistik untuk bekerja efektif dalam tim dengan cara berkomunikasi jelas, berbagi informasi penting, berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama, dan menjaga hubungan baik dengan anggota tim lainnya.
4	Profesionalitas	Profesionalitas mencerminkan sikap, etika kerja, dan kemampuan staf logistik untuk menjaga standar perilaku kerja yang sesuai dengan nilai-nilai perusahaan.
5	Inisiatif dalam Bekerja	Kemampuan staf logistik untuk mengambil tindakan proaktif tanpa menunggu instruksi, menawarkan ide-ide baru, atau mencari solusi alternatif untuk mengatasi masalah yang muncul dalam pekerjaan logistik.

Pada Tabel 1 tersebut menjelaskan bahwa terdapat lima kriteria penilaian bagi kinerja karyawan staf logistik. Kriteria tersebut meliputi sisi efektivitas dan efisiensi kerja, kemampuan dalam menyelesaikan masalah, koordinasi komunikasi kerjasama dalam tim, profesionalitas, dan inisiatif dalam bekerja.

2. Menentukan Bobot Kriteria

Penentuan bobot pada masing-masing kriteria penilaian kinerja dilakukan dengan cara yang sama dengan penentuan kriteria yaitu melalui proses FGD. Bobot yang ditetapkan tersebut ditetapkan dalam satuan persentase dengan total keseluruhannya sebesar 100%. Penetapan nilai bobot terhadap masing-masing kriteria tersebut dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Nilai Bobot Kriteria

No	Kriteria	Bobot
1	Efektifitas dan Efisiensi Kerja	10%
2	Kemampuan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	30%
3	Koordinasi, Kerjasama, dan Komunikasi dalam Tim	25%
4	Profesionalitas	20%
5	Inisiatif dalam Bekerja	15%
Total Bobot		100%

Pembagian nilai bobot terhadap kriteria seperti yang disajikan pada Tabel 2 terlihat bahwa bobot terbesar yang ditetapkan oleh manajemen adalah kriteria kemampuan staf logistik dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

3. Menentukan Anchor

Berdasarkan masing-masing kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, maka langkah selanjutnya adalah menetapkan perilaku spesifik yang menjadi penanda dalam setiap

penilaian kriteria tersebut. Penanda itulah yang disebut sebagai *anchor* (Taufik, Fithri, & Prathama, 2014). Penyusunan *anchor* disertakan juga dengan skala penilaiannya bertujuan untuk memberikan standar yang jelas dan terukur untuk setiap penilaian tingkat kinerjanya. Skala penilaian yang disusun adalah mulai 1 (sangat buruk) hingga 5 (sangat baik). *Anchor* yang telah disusun seperti yang terlihat pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Penentuan Anchor

No	Kriteria	Indikator	Rating	Anchor
----	----------	-----------	--------	--------

1	Efektifitas dan Efisiensi Kerja	Efisiensi Kerja	5	Secara konsisten memaksimalkan penggunaan sumber daya seperti transportasi, tenaga kerja, dan waktu tanpa pemborosan.
			4	Hampir selalu menggunakan sumber daya dengan efisien, dengan beberpa apemborosan kecil.
			3	Kadang-kadang membuang sumber daya, tetapi masih dalam batas toleransi operasional.
			2	Sering membuang sumber daya, mengakibatkan biaya operasional meningkat.
			1	Mengabaikan efisiensi, menyebabkan kerugian besar akibat pemborosan sumber daya.
2	Kemampuan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	Akurasi Perencanaan dan Inventaris	5	Selalu memastikan barang tersedia dalam jumlah yang tepat tanpa overstock atau kekurangan, berdasarkan analisis data yang akurat.
			4	Hampir selalu menjaga keseimbangan stok, dengan beberapa kekurangan kecil yang segera ditangani.
			3	Kadang-kadang terjadi kekurangan atau kelebihan barang, tetapi tidak berdampak signifikan.
			2	sering terjadi kesalahan perencanaan stok, mengakibatkan gangguan operasional.
			1	Tidak pernah memantau stok dengan baik, menyebabkan kekurangan atau penumpukan yang merugikan perusahaan.
3	Kemampuan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	Ketepatan Waktu Pengiriman	5	Selalu mengirim barang tepat waktu atau lebih cepat dari jadwal, meskipun menghadapi hambatan operasional.
			4	Hampir selalu tepat waktu, dengan keterlambatan yang jarang terjadi dan dapat dijelaskan.
			3	Kadang-kadang terlambat, tetapi masih dalam toleransi yang tidak berdampak signifikan pada operasional.
			2	Sering terlambat tanpa alasan jelas, menyebabkan gangguan pada distribusi.
			1	Selalu terlambat, mengakibatkan pelanggan kecewa dan merusak reputasi perusahaan.

4		Akurasi dan Keamanan Barang Selama Pengiriman	5	Barang selalu sampai dalam kondisi sempurna dan jumlah sesuai pesanan tanpa kesalahan.
			4	Barang hampir selalu sampai dengan aman, tetapi pernah terjadi kerusakan kecil yang segera diperbaiki.
			3	Kadang terjadi kerusakan kecil atau kekurangan barang, tetapi dapat segera ditangani.
			2	Sering terjadi kerusakan atau kekurangan barang tanpa solusi yang jelas.
			1	Barang sering hilang atau rusak parah dalam pengiriman, menyebabkan kerugian besar.
5		Kemampuan Penyelesaian Masalah	5	Cepat dan efektif dalam menyelesaikan masalah logistik, dengan solusi kreatif yang meminimalkan dampak.
			4	Hampir selalu menyelesaikan masalah dengan baik, meskipun memerlukan waktu lebih lama.
			3	Kadang-kadang memerlukan bantuan tambahan untuk menyelesaikan masalah.
			2	sering tidak mampu menyelesaikan masalah dengan baik, sehingga mempengaruhi operasional.
			1	Tidak pernah mencoba menyelesaikan masalah, atau bahkan memperburuk situasi.
6	Koordinasi, Kerjasama, dan Komunikasi Dalam Tim	Koordinasi Antar Bagian	5	Selalu berkomunikasi proaktif dan efektif dengan pihak kapal dan gudang, memastikan kelancaran seluruh proses.
			4	Hampir selalu menjaga komunikasi yang baik, dengan beberapa miskomunikasi kecil yang tidak berdampak besar.
			3	Kadang-kadang gagal berkomunikasi dengan baik, tetapi mampu memperbaiki masalah dengan cepat.
			2	Sering gagal berkoordinasi, menyebabkan hambatan dalam proses logistik.
			1	Tidak pernah menjaga komunikasi, menyebabkan keterlambatan besar dan miskomunikasi kronis.

7		Kerjasama dan Komunikasi Tim	5	Selalu berkomunikasi dengan jelas dan menjaga kerja sama tim yang harmonis, memastikan kelancaran logistik.
			4	Hampir selalu menjaga komunikasi yang baik, dengan beberapa miskomunikasi kecil yang segera diperbaiki.
			3	Kadang-kadang kurang jelas dalam berkomunikasi, tetapi tidak berdampak besar pada tim.
			2	Sering gagal berkomunikasi, menyebabkan hambatan operasional.
			1	Tidak pernah berkoordinasi, menyebabkan kekacauan dalam tim dan proses logistik.
8	Profesionalitas	Profesionalitas	5	Selalu mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP) dengan akurat dan memastikan tim juga mematuhi prosedur.
			4	Hampir selalu mematuhi SOP, dengan pelanggaran kecil yang tidak berdampak besar.
			3	Kadang-kadang melanggar SOP, tetapi mampu memperbaikinya dengan cepat.
			2	Sering melanggar SOP, menyebabkan gangguan pada proses kerja.
			1	Mengabaikan SOP sepenuhnya, menyebabkan operasional menjadi kacau.
9	Inisiatif Dalam Bekerja	Inisiatif	5	Selalu mendeteksi potensi masalah logistik lebih awal dan menyelesaikannya tanpa perlu arahan.
			4	Memberikan solusi kreatif untuk mengatasi tantangan operasional, meskipun memerlukan sedikit bantuan dari atasan.
			3	Kadang-kadang menunjukkan inisiatif untuk menyelesaikan masalah terkait, tetapi sering menunggu arahan dari atasan.
			2	Jarang mengambil inisiatif, bahkan dalam situasi mendesak.
			1	Tidak pernah menunjukkan inisiatif.

4. Menentukan Keterangan Nilai Akhir

Anchor yang telah disusun tersebut yang akan digunakan dalam melakukan penilaian kepada staf logistik perusahaan ritel di Pulau

Tidung. Proses penilaian dilakukan dengan menggunakan persamaan (1) sampai dengan persamaan (4) (Rahmawati, 2020).

(1)

(2)

(3)

$$\text{Nilai Rata - Rata Akhir} = \frac{\text{sum of terms}}{\text{number of terms}}$$

(4)

Penilaian tersebut akan memunculkan rentang nilai yang berbeda dari satu karyawan dengan karyawan lainnya. Untuk menseragamkan persepsi penilaian, maka

ditetapkan skala penilaian. Skala penilaian tersebut disusun dengan melibatkan para pemangku kepentingan. Bentangan skala penelitian tersebut seperti pada Tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. Skala Nilai

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

Skala nilai seperti yang ditampilkan pada Tabel 4 tersebut mencantumkan lima keterangan nilai. Keterangan nilai dimulai dari yang paling terendah yaitu sangat kurang, kurang, cukup, baik, dan sangat baik.

5. Simulasi Rancangan

Tahap selanjutnya adalah menerapkan rancangan tersebut untuk menilai salah satu

staf logistik di perusahaan ritel ini. Penilai dilakukan oleh *supervisor* lapangan yang merupakan atasan langsung dari staf logistik, lalu diketahui oleh *manager* area. Adapun untuk formulir penilaian karyawan seperti pada Gambar 2 berikut ini.

Kop Surat Perusahaan

Lembar Penilaian Kinerja Staf Logistik

Periode Penilaian :
 Nama Karyawan :
 No Karyawan :
 Bagian :

Petunjuk Pengisian : Penilai memilih rating yang sesuai dengan aktual kinerja karyawan yang akan dinilai

No	Kriteria	Indikator	Anchor	Rating
1	Efektifitas dan Efisiensi Kerja	Efisiensi Kerja	Secara konsisten memaksimalkan penggunaan sumber daya seperti transportasi, tenaga kerja, dan waktu tanpa pemborosan.	5
			Hamprir selalu menggunakan sumber daya dengan efisien, dengan beberapa pemborosan kecil.	4
			Kadang-kadang membuang sumber daya, tetapi masih dalam batas toleransi operasional.	3
			Sering membuang sumber daya, mengakibatkan biaya operasional meningkat.	2
			Mengabaikan efisiensi, menyebabkan kerugian besar akibat pemborosan sumber daya.	1
2	Akurasi Perencanaan dan Inventaris	Akurasi Perencanaan dan Inventaris	Selalu memastikan barang tersedia dalam jumlah yang tepat tanpa overstock atau kekurangan, berdasarkan analisis data yang akurat.	5
			Hamprir selalu menjaga keseimbangan stok, dengan beberapa kekurangan kecil yang segera ditangani.	4
			Kadang-kadang terjadi kekurangan atau kelebihan barang, tetapi tidak berdampak signifikan.	3
			Sering terjadi kesalahan perencanaan stok, mengakibatkan gangguan operasional.	2
			Tidak pernah memantau stok dengan baik, menyebabkan kekurangan atau penumpukan yang merugikan perusahaan.	1
3	Ketepatan Waktu Pengiriman	Ketepatan Waktu Pengiriman	Selalu mengirim barang tepat waktu atau lebih cepat dari jadwal, meskipun menghadapi hambatan operasional.	5
			Hamprir selalu tepat waktu, dengan keterlambatan yang jarang terjadi dan dapat dijelaskan.	4
			Kadang-kadang terlambat, tetapi masih dalam toleransi yang tidak berdampak signifikan pada operasional.	3
			Sering terlambat tanpa alasan jelas, menyebabkan gangguan pada distribusi.	2
			Selalu terlambat, mengakibatkan pelanggan kecewa dan merusak reputasi perusahaan.	1
4	Kemampuan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	Akurasi dan Keamanan Barang Selama Pengiriman	Barang selalu sampai dalam kondisi sempurna dan jumlah sesuai pesanan tanpa kesalahan.	5
			Barang hamprir selalu sampai dengan aman, tetapi pernah terjadi kerusakan kecil yang segera diperbaiki.	4
			Kadang-kadang terjadi kerusakan kecil atau kekurangan barang, tetapi dapat segera ditangani.	3
			Sering terjadi kerusakan atau kekurangan barang tanpa solusi yang jelas.	2
			Barang sering hilang atau rusak parah dalam pengiriman, menyebabkan kerugian besar.	1
5	Kemampuan Penyelesaian Masalah	Kemampuan Penyelesaian Masalah	Cepat dan efektif dalam menyelesaikan masalah logistik, dengan solusi kreatif yang meminimalkan dampak.	5
			Hamprir selalu menyelesaikan masalah dengan baik, meskipun memerlukan waktu lebih lama.	4
			Kadang-kadang memerlukan bantuan tambahan untuk menyelesaikan masalah.	3
			Sering tidak mampu menyelesaikan masalah dengan baik, sehingga mempengaruhi operasional.	2
			Tidak pernah mencoba menyelesaikan masalah, atau bahkan memperburuk situasi.	1

Gambar 2. Formulir Penilaian Kinerja Karyawan

6	Koordinasi Antar Bagian	Selalu berkomunikasi proaktif dan efektif dengan pihak kapal dan gudang, memastikan kelancaran seluruh proses.	5	
		Hamprir selalu menjaga komunikasi yang baik, dengan beberapa miskomunikasi kecil yang tidak berdampak besar.	4	
		Kadang-kadang gagal berkomunikasi dengan baik, tetapi mampu memperbaiki masalah dengan cepat.	3	
		Sering gagal berkoordinasi, menyebabkan hambatan dalam proses logistik.	2	
		Tidak pernah menjaga komunikasi, menyebabkan keterlambatan besar dan miskomunikasi kronis.	1	
7	Kerjasama dan Komunikasi Dalam Tim	Selalu berkomunikasi dengan jelas dan menjaga kerja sama tim yang harmonis, memastikan kelancaran logistik.	5	
		Hamprir selalu menjaga komunikasi yang baik, dengan beberapa miskomunikasi kecil yang segera diperbaiki.	4	
		Kadang-kadang kurang jelas dalam berkomunikasi, tetapi tidak berdampak besar pada tim.	3	
		Sering gagal berkomunikasi, menyebabkan hambatan operasional.	2	
		Tidak pernah berkoordinasi, menyebabkan kecauan dalam tim dan proses logistik.	1	
8	Profesionalitas	Kesesuaian Menjalankan Prosedur	Selalu mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP) dengan akurat dan memastikan tim juga mematuhi prosedur.	5
			Hamprir selalu mematuhi SOP, dengan pelanggaran kecil yang tidak berdampak besar.	4
			Kadang-kadang melanggar SOP, tetapi mampu memperbaikinya dengan cepat.	3
			Sering melanggar SOP, menyebabkan gangguan pada proses kerja.	2
			Mengabaikan SOP sepenuhnya, menyebabkan operasional menjadi kacau.	1
9	Inisiatif	Inisiatif Dalam Berkerja	Selalu mendeteksi potensi masalah logistik lebih awal dan menyelesaikannya tanpa perlu arahan.	5
			Memberikan solusi kreatif untuk mengatasi tantangan operasional, meskipun memerlukan sedikit bantuan dari atasan.	4
			Kadang-kadang menunjukkan inisiatif untuk menyelesaikan masalah terkait, tetapi sering menunggu arahan dari atasan.	3
			Jarang mengambil inisiatif, bahkan dalam situasi mendesak.	2
			Tidak pernah menunjukkan inisiatif.	1
Dinilai Oleh,		Mengetahui,	Tanggal	
Atasan Langsung		Manager		

Formulir Penilaian Kinerja Karyawan yang telah diisi oleh atasan dan manager terkait akan dilakukan proses rekapitulasi. Rekapitulasi

hasil penilaian salah satu staf logistik seperti pada Gambar 3 berikut ini.

Gambar 3. Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja

Hasil proses rekapitulasi penilaian kinerja staf logistik area Pulau Tidung pada

perusahaan ritel untuk karyawan bernama Mr. X didapatkan hasil seperti pada Gambar 3. Hasil penilaian kinerja Mr. X menghasilkan

total nilai 4,25. Merujuk pada Tabel 4, maka total nilai tersebut masuk ke dalam kategori karyawan bernilai sangat baik.

KESIMPULAN

Sistem perancangan penilaian kinerja karyawan dalam bentuk formulir penilaian karyawan. Perancangan sistem penilaian kinerja karyawan untuk staf logistik dapat memberikan masukan kepada manajemen perusahaan ritel di Pulau Tidung yang lebih obyektif terhadap kinerja karyawannya. Seluruh aspek yang tercermin dalam *anchor* pada penerapan metode BARS tersebut mampu mewakili seluruh kegiatan tugas dan tanggung jawab dari lingkup pekerjaan staf logistik. Penerapan sistem penilaian tersebut dapat digunakan sebagai salah satu cara dalam memberikan apresiasi terhadap prestasi staf yang telah dicapai secara obyektif dan terhindar dari subyektifitas antar karyawan.

Simulasi penerapan sistem penilaian kinerja menggunakan metode BARS telah dilakukan kepada salah satu karyawan untuk periode penilaian tahun 2024. Rancangan sistem ini direncanakan akan diterapkan secara bertahap untuk kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, A. N., Cikusin, Y., & Hayat. (2021). Pengaruh Penerapan Manajemen Kinerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Mediasosian: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Administrasi Negara*, 29-46.
- Hia, Y. C., Hunusalela, Z. F., & Sinambela, S. (2024). Penerapan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS) Berbasis Web dan Management By Objective (MBO) Pada Penilaian Kinerja KARYAWAN Bagian Produksi CV. Bentala Java Industri. *Jurnal Ilmu Teknik dan Komputer*, 1-6.
- Kustiadi, O., & Ikatrinasari, Z. F. (2018). Perancangan Penilaian Kinerja Dengan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale di PT. Zeno Alumi Indonesia. *Jurnal Inkofar*, 2581-2920.
- Marfuah, Afifah, U. F., & Adam, S. (2024). Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Perilaku Menggunakan Metode Behaviour Anchor Rating Scale. *Jurnal Perangkat Lunak*, 207-216.
- Nugroho, O. W., Aji, S. N., & Tanisri, R. H. (2022). Manajemen Risiko Pada Aktivitas Distribusi Pangan KJP Di Kepulauan Seribu Menggunakan Metode House Of Risk. *Jurnal of Industrial and Engineering System (JIES)*, 74-84.
- PD, M. I. (2024). Pentingnya Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas dan Motivasi Karyawan. *PPIMAN : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 01-07.
- Pribadi, A. Y., Saepudin, T. H., Tanisri, R. H., & Bayu, R. (2023). Pengendalian Kualitas Produk Percetakan Buku Menggunakan Metode Six Sigma Di CV Jaya Abadi Utama. *JENIUS: Jurnal Terapan Teknik Industri*, 237-249.
- Rahmawati, Y. (2020). *Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Management By Objective (MBO) dan Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS) Pada CV Radev Solution*. Surabaya: Fakultas Teknologi dan Informatika Universitas Dinamika.
- Rosihan, R. I., Widyantoro, M., Tanisri, R. H., & Triawan, F. (2023). Analisis Perencanaan Permintaan Customer untuk Produk Rear Fender di PT MI. *Jurnal Optimalisasi*, 31-39.
- Rouza, E., & Yanto, B. (2019). Penerapan BARS (Behaviorally Anchor Rating Scale) Berbasis Web Dalam Penilaian Kinerja Karyawan. *ZONAsi Jurnal Sistem Informasi*, 115-129.
- Setiawan, R., Cahyana, R., & Hakim, P. (2021). Implementasi Konsep Behaviorally Anchor Rating Scale Pada Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis WEB. *Jurnal Algoritma*, 562-573.
- Suwanda, N. H., & Rahadi, D. R. (2024). Teknik Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS) pada PT Indomarco Prismatama. *Jurnal Krisnadana*, 166-174.
- Tanisri, R. H. (2022). Sistem Manajemen Pergudangan Untuk Meningkatkan Keakuratan Pencatatan Stock Barang Pada Perusahaan Ritel Di Jakarta. *Inaque : Journal of Industrial & Quality Engineering*, 93-102.

- Tanisri, R. H., Rizarahman, H., Suminar, R., & Nadia, A. (2023). Analisis Strategi Pemasaran Sebagai Upaya Peningkatan Penjualan Pakaian Menggunakan Analytical Hierarchy Process. *Journal of Industrial and Engineering System (JIES)*, 82-91.
- Tarigan, S. F., & Simatupang, R. (2024). Penilaian Kinerja Pegawai Honor Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS) Di Puskesmas Hulonthalangi Kota Gorontalo. *Jurnal Kesehatan Komunitas Indonesia*, 55-62.
- Taufik, Fithri, P., & Prathama, Y. E. (2014). Perancangan Aplikasi Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode MBO dan Bars (Studi Kasus PLTA Maninjau). *Optimasi Sistem Industri*, 760-770.