BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penilaian kinerja merupakan dorongan untuk meningkatkan efisiensi kepada pegawai supaya dapat membuat karyawan termotivasi terhapadap pekerjaannya. Tetapi tujuan ini sering tidak dapat dicapai dikarenakan banyak kelompok atau organisasi yang memberikan evalusi petunjuk yang kurang terhadap pegawainya. Efeknya kurangnya motivasi kerja dan pencapaian kelompok yang kurang fokus dari tahun ketahun. Penilaian kinerja adalah proses hasil karya personel dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian kinerja, penilaian kinerja untuk mengevaluasi terhadap penampilan kerja personel dengan membandingkan dengan standar baku penampilan. Dan kegiatan penilaian kinerja ini membantu pengambilan keputusan bagian personalia dan memberikan umpan balik kepada para personel tentang pelaksanaan kerja mereka (Widodo. 2015)

Penilaian kinerja pegawai dengan menggunakan Metode *Behaviorally Anchored Rating Scales* (*BARS*) merupakan sebuah evaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dalam pekerjaanya. Metode BARS bertujuan untuk mengetahui insiden kritis dalam mengukur pekerjaan yang dilakukan pegawai dalam menentukan skala kuantifikasi dengan kinerja baik, sedang, buruk. Tidak hanya itu dalam pemilihan metode BARS juga perusahaan dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan karyawan dalam menjalankan pekerjaaannya.

Metode BARS juga dianggap menjadi metode yang unggul karena memiliki kelebihan dimana pada metode ini permasalahan yang terjadi dapat dinilai secara lebih detail. Hal ini dikarenakan BARS menilai dari insiden kritis yang terjadi secara terus menerus, memperhatikan perilaku yang efektif dan tidak efektif untuk setiap dimensinya, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan perilaku khusus, dan dapat mengevaluasi hasil penialian secara obyektif (Lee, Debnath and Tandn, 2015).

PT. Laksana Aneka Sarana (LAS) adalah Solusi Properti, ICT & Perusahaan CME. Kami berkomitmen untuk mengembangkan Residence, Merancang, dan Menyampaikan solusi hari ini yang memenuhi atau melampaui persyaratan dan membawa pelanggan kami mereka maju ke generasi berikutnya dari produk dan solusi.

Permasalahan yang dihadapi oleh PT. Laksana Aneka Sarana (LAS) dengan penilaian kinerja pegawai adalah masih menggunakan metode konvensional atau belum menggunakan sistem. Oleh karena itu, PT. Laksana Aneka Sarana (LAS) mendapati permasalahan dalam hal efisiensi dan efektifitas ketika memproses penilaian kinerja pegawai, selain itu PT. Laksana Aneka Sarana (LAS) juga mengalami permasalahan manajemen arsip data penilaian kinerja pegawai yang mana berkas-berkas lama sering kali mendapatkan berkas yang tidak dalam kondisi yang baik, sehingga memperlama proses pengumpulan data ketika akan digunakan kembali. Maka dari itu, diharapkan sistem yang nantinya akan dibangun dapat memenuhi ekspetasi dan mengatasi masalah tersebut di atas.

Berdasarkan uraian penulis diatas, maka penulis akan mengangkat sebuah judul proposal skripsi yang berjudul “Implementasi Metode *BARS* (*Behaviorally Anchored Rating Scales*) Pada Sistem Penilaian Kinerja Pegawai”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang bahwa sistem informasi merupakan salah satu alternatif untuk mempercepat proses pengolahan data dalam bentuk digital. Oleh karena itu rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana merancang dan membangun sistem penilaian kinerja pegawai menggunakan metode BARS yang dapat membantu penilaian kinerja pegawai pada PT. Laksana Aneka Sarana (LAS) ?
2. Bagaimana membuat pengujian sistem yang dapat meyelesaikan masalah ?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian kali ini akan memfokuskan pada masalah-masalah yang akan dibahas, diantaranya sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini berupa sistem informasi penilaian pegawai yang diperuntukkan untuk staff pelaksana di bawah naungan manajer di PT. Laksana Aneka Sarana (LAS).
2. Hasil penilaian kinerja pegawai yaitu berupa laporan yang ditujukan kepada *Human Resources Development* (*HRD).*

1.4 Tujuan Masalah

Tujuan penelitian ini merupakan untuk menunjang efektifitas dan efisiensi dalam melakukan penilaian kinerja pegawai terhadap staff di bawah naungan manajer di PT. Laksana Aneka Sarana (LAS).

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk berbagai pihak, antara lain :

1. Membantu manajer dalam memantau kinerja pegawai dan membantu proses penilaian kinerja pegawai agar lebih efektif dan efisien;
2. Mempermudah divisi bagian *Human Resources Development* (*HRD*) dalam menentukan keputusan berdasarkan hasil penilaian dari manajer;
3. Membantu Direktur untuk mengetahui hasil dari penilaian kinerja pegawai.