

RANCANGAN SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN XYZ MENGUNAKAN METODE *BEHAVIORALLY ANCHOR RATING SCALE* DAN *FUZZY TECHNIQUE FOR ORDER PREFERENCE BY SIMILARITY TO SOLUTION*

LUQMAN WAHID RAISY^{1*}, DWI KURNIAWAN¹, ABU BAKAR¹

¹Institut Teknologi Nasional Bandung

E-mail: lukmanwahidraisy@gmail.com

Received 04 09 2023 | Revised 11 09 2023 | Accepted 11 09 2023

ABSTRAK

UMKM BOSKHA merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konveksi. Produk yang dihasilkan oleh Perusahaan yaitu kaos dan topi. Perusahaan sedang menghadapi masalah yaitu terdapat karyawan yang kurang inisiatif dalam melakukan pekerjaan yang bersifat rutin dan keterlambatan karyawan saat masuk kerja. Dampak permasalahan yang terjadi di Perusahaan XYZ dikarenakan penilaian kinerja sekarang hanya bersifat parsial, Yaitu penilaian hanya menilai dari sisi kehadiran, akibatnya terjadi permasalahan pada karyawan yang menimbulkan pada penurunan produktifitas. Penilaian kinerja karyawan merupakan aspek yang penting dalam memotivasi karyawan dan menyegarkan untuk perusahaan. Kondisi perusahaan saat ini tidak adanya tindak lanjut untuk penilaian kinerja karyawan. Oleh karna itu perusahaan membutuhkan kriteria-kriteria penilaian karyawan yang sesuai kebutuhan Perusahaan. Permasalahan tersebut dapat diselesaikan menggunakan metode BARS, F-AHP, dan TOPSIS. BARS metode yang menggabungkan kriteria penilaian pendekatan perilaku kerja dengan sifat pribadi karyawan. Metode F-AHP digunakan untuk menghitung bobot kriteria berdasarkan tingkat kepentingan antara kriteria satu dengan yang lain. Metode TOPSIS digunakan untuk meranking dan memberikan penilaian pembobotan dari kriteria yang terpilih untuk menentukan solusi terbaik.

Kata kunci: Penilaian kinerja, F-AHP, BARS, TOPSIS

ABSTRACT

UMKM BOSKHA is a company engaged in the convection sector. The products produced by the Company are t-shirts and hats. The company is facing a problem, namely there are employees who lack initiative in carrying out routine work and are late when employees come to work. The impact of the problems that occur in company XYZ is because the current performance appraisal is only partial, that is, the assessment only assesses attendance, as a result there are problems with employees which cause a decrease in productivity. Employee performance appraisal is an important aspect in motivating employees and invigorating for the company.

The current condition of the company is that there is no follow-up for evaluating employee performance. Therefore, companies need employee assessment criteria that match the needs of the company. These problems can be solved using the BARS, F-AHP, and TOPSIS methods. BARS method that combines work behavior approach assessment criteria with employee personal characteristics. The F-AHP method is used to calculate the weight of criteria based on the level of importance between one criterion and another. The TOPSIS method is used to rank and provide a weighted assessment of the selected criteria to determine the best solution.

Keywords: *Performance Assessment, F-AHP, BARS, TOPSIS*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam berjalannya sistem perusahaan. permasalahan yang terjadi di perusahaan yaitu penurunan produktivitas karyawan dimana kurangnya motivasi dan semangat dalam berkerja yang menimbulkan target tidak tercapai. Dampak permasalahan yang terjadi di Perusahaan XYZ dikarenakan penilaian kinerja sekarang hanya bersifat *parsial*. Perusahaan perlu membuat penilaian kinerja yang ditunjukkan untuk setiap karyawan. Hal ini perlu dilakukan karena evaluasi mendatang dan kinerja karyawan akan mempengaruhi efektifitas dalam produk yang dihasilkan. Perlunya penilaian kinerja agar terciptanya semangat kerja karyawan, salah satu tujuan dari penilaian kinerja karyawan yaitu adanya bonus untuk karyawan yang mendapatkan nilai tertinggi dan dapat memotivasi seluruh karyawan agar mendapatkan bonus. Oleh karena itu perusahaan perlu membuat kriteria-kriteria penilaian kinerja karyawan untuk memaksimalkan kinerja. Penyelesaian dari permasalahan di UMKM BOSKHA dapat menggunakan metode *Behaviorally Anchor Rating Scale*, *Fuzzy Analytical Hierarchy Process*, dan *Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution*.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada perusahaan, maka perusahaan memerlukan penilaian kinerja karyawan dengan membuat kriteria dan sub kriteria yang diinginkan oleh perusahaan. Permasalahan tersebut dapat diselesaikan dengan metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* merupakan metode yang menggabungkan kriteria penilaian pendekatan perilaku kerja dengan sifat pribadi karyawan secara rinci dan memiliki acuan di setiap kriterianya. Metode selanjutnya, *Fuzzy Analytical Hierarchy Process* digunakan untuk menghitung bobot kriteria berdasarkan tingkat kepentingan antara kriteria satu dengan yang lain. Dilengkapi dengan metode *Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution* (TOPSIS) Dimana Proses perhitungan penilaian kinerja karyawan sehingga didapatkan karyawan terbaik dengan nilai tertinggi.

2. METODOLOGI

2.1. Studi Literatur

Studi literatur yang menjelaskan teori-teori yang digunakan selama penelitian tugas akhir di UMKM BOSKHA yaitu, Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS), *Fuzzy-Analytical Hierarchy Process*, *Technique For Order Preference By Similarity To Ideal Solution* (TOPSIS),

2.1.1 SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam suatu organisasi/perusahaan karena sumber daya manusia yang akan menentukan tercapainya tujuan organisasi. (Schuler & Jackson, 2006) dalam Mardiah (2016), menyatakan sumber daya manusia adalah aset yang harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan perusahaan. Jika perusahaan

memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi maka sangat mudah untuk perusahaan mencapai tujuannya. karena sumber daya manusia yang akan menentukan tercapainya tujuan organisasi.

2.1.2 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau bagaimana cara mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga tercapai satu tujuan. Manajemen sumber daya manusia menurut Marwansyah (2010) dalam Samsuni (2017) yaitu penggunaan sumber daya manusia didalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan, pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja serta hubungan insdustrial.

2.1.3 PENILAIAN KINERJA

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi performa atau kinerja pegawainya pada saat ini atau masa lalu sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan berdasarkan standar yang telah ditetapkan Dessler (2015) dalam Hendry (2019). Penilaian kinerja bukan hanya sebuah alat ukur terhadap kinerja pegawai, tapi lebih dari itu dianggap sebagai proses sosial dan komunikasi (Rivai dan Basri, 2005) dalam Hendry (2019).

2.1.4 BEHAVIORALLY ANCHOR RATING SCALE (BARS)

Penjelasan dari Smith dan Kendall dalam Rizky (2021). Dijelaskan secara sederhana demikian agar mudah dipahami Metode BARS merupakan metode yang menggabungkan pendekatan perilaku kerja dengan sifat pribadi karyawan. Metode ini terdiri atas satu seri, 5 hingga 10 skala perilaku vertikal untuk setiap indikator kerja. Untuk setiap dimensi disusun 5 hingga 10 *anchor*. *Anchor* tersebut yaitu perilaku yang menunjukkan kinerja untuk setiap dimensi, dan nilainya disusun dari yang nilai pealing tinggi hingga nilai paling rendah. Dalam pelaksanaan penilaian menggunakan metode *BARS* setidaknya memerlukan lima tahap menurut Thomas dalam Annikie, Cristianto, dan Fida (2021) yaitu:

1. *Critical Incident Technique* adalah teknik insiden kritis, teknik dimana orang (karyawan) yang mengetahui tentang pekerjaan yang akan diselidiki (pemegang pekerjaan dan/atau penyelia) diminta untuk menjelaskan spesifik tentang perilaku kinerja yang efektif dan tidak efektif.
2. *Performance Dimension* adalah pengembangan instrumen, mengelompokkan insiden ke dalam satu set yang lebih kecil dari dimensi kinerja yang biasanya.
3. *Retranslation* adalah terjemahan ulang dimana orang lain yang memiliki pengetahuan luas akan diinstruksikan untuk menerjemahkan ulang yang insiden kritis.
4. *Scaling Incident* adalah teknik dimana diminta untuk menilai (skala 7 atau 9 poin), perilaku akan yang dijelaskan dalam insiden yang telah ditetapkan tentang seberapa efektif atau tidak efektifnya pada dimensi yang sesuai.
5. *Final Instrument* adalah instrumen terakhir yaitu dimana insiden yang memenuhi kriteria retranslasi dan standar deviasi pada langkah sebelumnya digunakan sebagai acuan perilaku untuk dimensi kinerja.

2.1.5 FUZZY-ANALYTICAL HIERARKY PROCESS

Menurut Sutinah dan Nisa (2018), *Fuzzy Analitical Hierarky Process* merupakan kombinasi antara metode AHP dengan menggunakan pendekatan konsep *fuzzy*. Menurut Chang dalam Sutinah dan Nisa (2018) metode F-AHP sangat cocok digunakan untuk memilih

bobot kriteria yang telah ditetapkan, serta dapat meminimalisir penilaian yang subjektif dari pihak pengambil keputusan untuk menentukan tingkat kepentingan kriteria.

Fuzzy Analytical Hierarchy Process (F-AHP) dapat menutupi kelemahan yang terdapat pada AHP biasa, yaitu permasalahan terhadap kriteria yang memiliki sifat subjektif lebih banyak. Kedidakpastian direpresentasikan dengan urutan skala. Nilai intensitas AHP ke dalam skala *Fuzzy* segitiga yaitu membagi tiap himpunan *Fuzzy* dengan dua, kecuali untuk intensitas kepentingan satu (1). Skala *Fuzzy* dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. 1 Skala *Fuzzy*

Skala AHP	Skala TFN	Reciprocal (Kebalikan)	Keterangan
1	(1,1,1)	(1,1,1)	<i>Equal Strong</i>
2	(1/2, 1, 3/2)	(2/3, 1, 2)	<i>Intermediate</i>
3	(1, 3/2, 2)	(1/2, 2/3, 1)	<i>Moderately Strong</i>
4	(3/2, 2, 5/2)	(2/5, 1/2, 2/3)	<i>Intermediate</i>
5	(2, 5/2, 3)	(1/3, 2/5, 1/2)	<i>Strong</i>
6	(5/2, 3, 7/2)	(2/7, 1/3, 2/5)	<i>Intermediate</i>
7	(3, 7/2, 4)	(1/4, 2/7, 1/3)	<i>Very Strong</i>
8	(7/2, 4, 9/2)	(2/9, 1/4, 2/7)	<i>Intermediate</i>
9	(4, 9/2, 9/2)	(2/9, 2/9, 1/4)	<i>Extremaly Strong</i>

Dalam metode AHP terdapat alur kerja atau Langkah - langkahnya sebagai berikut.

Menurut Muntafa dan Mubarak (2017).

1. Mendeskripsikan masalah dan tujuan.
2. Membuat skala atau hierarki dari permasalahan yang diangkat.
3. Untuk menentukan tingkat prioritas kriteria dan alternatif atau data. Skala kepentingan dapat dilihat pada Tabel 2.2

Tabel 2.2 Skala Kepentingan

Skala atau tingkat kepentingan	Keterangan
1	Kedua elemen sama penting
3	Satu elemen satu sedikit lebih penting dibandingkan elemen lain
5	Satu elemen lebih penting dibandingkan elemen lain
7	Satu elemen sedikit mutlak penting dibandingkan elemen lain
9	Satu elemen lebih mutlak penting dibandingkan elemen lain
2, 4, 6, 8	Antara dua nilai yang berdekatan
Kebalikan	Jika x mendapat satu angka dibandingkan dengan y, maka y memiliki nilai kebalikannya dibandingkan dengan x

4. Mensintesis matriks perbandingan berpasangan.
5. Menghitung λ maks.
6. Menghitung tingkat *Consistency Index* (CI)
7. Menentukan *Index Random Consistency* (IR)
8. Menghitung tingkat Rasio Konsistensi atau *Consistency Ratio* (CR)
9. Mengecek tingkat konsistensi

2.1.6 TECHNIQUE FOR ORDER PREFERENCE BY SIMILARITY TO IDEAL SOLUTION (TOPSIS)

Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution atau yang biasa disingkat dengan sebutan TOPSIS merupakan sebuah metode agregasi kompensasi yang berfungsi

untuk membandingkan sebuah satu set alternatif berdasarkan identifikasi bobot dari setiap kriteria dan menghitung jarak geometris dari setiap masing-masing alternatif dan alternatif ideal, yang merupakan nilai terbaik di setiap kriteria, menurut Arini (2015).

Menurut Wu dan Chuang (2013) dalam Satria, Setyani, dan Subekti, (2022) dalam metode TOPSIS secara garis besar terdapat 7 langkah tahapan perhitungan metode TOPSIS yaitu:

1. Menentukan alternatif (i) dan kriteria (j) yang akan dijadikan pengambilan keputusan.
2. Menentukan bobot nilai tingkat kepentingan pada setiap kriteria (j) untuk semua alternatif (i).
3. Membuat matriks keputusan yang ternormalisasi;
4. Membuat matriks keputusan yang ternormalisasi terbobot;
5. Menentukan matriks solusi ideal positif dan solusi ideal negatif;
6. Menentukan jarak antara nilai setiap alternatif dengan matriks solusi ideal positif & matriks solusi ideal negatif;
7. Menentukan nilai preferensi untuk setiap alternatif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. PENGUMPULAN DATA

Proses pengumpulan data untuk penelitian penilaian kinerja karyawan di UMKM BOSKHA didapat dengan melakukan wawancara langsung dengan pemilik UMKM BOSKHA. Data yang dikumpulkan berupa kriteria-kriteria yang diinginkan berdasarkan kebutuhan perusahaan, nama karyawan yang akan dinilai dan pengisian kuesioner berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan. Nama karyawan dapat dilihat pada Tabel 3.1

Tabel 3.1 Nama Karyawan

No	Nama	Umur	Jobdesk
1	Karyawan 1	22	Sablon
2	Karyawan 2	21	Cutting
3	Karyawan 3	23	Gudang
4	Karyawan 4	33	Jahit
5	Karyawan 5	30	Kepala Produksi
6	Karyawan 6	35	Sablon
7	Karyawan 7	33	Cutting
8	Karyawan 8	34	Jahit

3.2. HASIL PENENTUAN KRITERIA BERDASARKAN KRITERIA *BARS*

Berikut merupakan kriteria yang menjadi penilaian untuk menentukan karyawan berkualitas yang dibutuhkan perusahaan berdasarkan permasalahan yang ada serta alasan memilih kriteria tersebut. Penentuan Kriteria Karyawan Terbaik dilihat pada Tabel 3.2 Kriteria pengukuran kinerja karyawan

Tabel 3.2 Kriteria Pengukuran Kinerja Karyawan

Kriteria	Rating	Anchor
Kualitas	1	Jumlah produk cacat mencapai > 10% dari capaian.
	2	Jumlah produk cacat yang dihasilkan mencapai 8% sampai 10% dari capaian.
	3	Jumlah produk cacat yang dihasilkan mencapai 5% sampai 7% dari capaian.
	4	Jumlah produk cacat yang dihasilkan mencapai 2% sampai 4% dari capaian.
	5	Tidak terdapat produk cacat yang dihasilkan.
Kuantitas	1	Tidak mencapai target (target 0 sampai 60%).
	2	Capaian target sangat kurang (target 61% sampai 70%).
	3	Capaian Target Kurang (target 71% sampai 95%).
	4	Target tercapai dengan baik (Target 96% sampai 100%).
	5	Target tercapai dengan baik dan melebihi yang ditentukan (Target > 100%).
Ketepatan Waktu	1	Tidak mencapai ketetapan waktu yang ditentukan (target 0 sampai 60%).
	2	Capaian ketepatan waktu sangat kurang (target 61% sampai 70%).
	3	Capaian ketetapan waktu Kurang (target 71% sampai 95%).
	4	Ketetapan waktu tercapai dengan baik (Target 96% sampai 100%).
	5	Ketetapan waktu tercapai dengan baik dan melebihi yang ditentukan (Target > 100%).

Tabel 3.2 Kriteria Pengukuran Kinerja Karyawan (Lanjutan)

Kriteria	Rating	Anchor
Kedisiplinan	1	Sering Terlambat dan record absen yang tidak jelas
	2	Tingkat kehadiran > 10% dan terlambat
	3	Hadir Tetapi suka terlambat datang dengan kondisi mendapatkan ijin
	4	Tingkat kehadiran < 95%
	5	Hadir tepat waktu secara konsisten dengan keterlambatan 0%
Sikap Kerja	1	Sangat kurang rasa tanggung jawab dan sering melakukan pelanggaran (> 3 kali satu bulan) terhadap aturan atau uraian yang diberikan oleh atasan.
	2	kurang rasa tanggung jawab dan kadang-kadang melakukan pelanggaran terhadap aturan atau uraian yang diberikan oleh atasan, pelanggaran 3 kali dalam satu bulan.
	3	Cukup tanggungjawab terhadap pekerjaan serta sering kali melakukan pelanggaran sebanyak 1-2 kali dalam satu bulan, serta menjalankan instruksi atasan dengan cukup.
	4	Baik dalam tanggungjawab terhadap pekerjaan serta tidak melakukan pelanggaran serta menjalankan instruksi atasan dengan baik.
	5	Sangat baik dalam seluruh tanggungjawab terhadap pekerjaan serta selalu mentaati peraturan yang berlaku untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 3.2 merupakan Kriteria pengukuran kinerja karyawan yang terdapat variabel, skala, dan *anchor* dari setiap faktor- faktor terpilih. Skala yang digunakan 1-5.

3.2. HASIL PEMBOBOTAN KRITERIA KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN F-AHP

Hasil pembobotan kriteria diperoleh berdasarkan perhitungan menggunakan metode F-AHP untuk setiap kriteria. Bobot yang diperoleh digunakan sebagai acuan bobot kriteria penilaian kinerja karyawan. Hasil pembobotan kriteria tersebut dimasukan kedalam perancangan sistem penilaian kinerja. Hasil nilai pembobotan kriteria setiap kriteria dapat dilihat pada Tabel 3.3

Tabel 3.3 Hasil Nilai Pembobotan Kriteria

No	Kriteria	Bobot
1	Kualitas pekerjaan	0.210
2	Kuantitas pekerjaan	0.190
3	Ketepatan waktu	0.206
4	Kedisiplinan	0.196
5	Sikap Kerja	0.198

3.4. PERANCANGAN SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN

Perancangan sistem penilaian kinerja yang diusulkan merupakan sistem penilaian yang disesuaikan dengan hasil dari kriteria dan bobot yang telah didapatkan. Gambar perancangan sistem penilaian kinerja karyawan dapat dilihat pada Gambar 3.1

Form Penilaian Kinerja Karyawan									
Jl. Alam Raya. Gln Ciwastra nomor. A1									
Nama Karyawan :		Nama Penilai		Periode Penilaian					
Jobdesk:		Keterangan: Ceklis (v) sesuai capaian kerja							
No	Kriteria	Bobot	Indikator	Nilai					Skor Kriteria
				Tidak Memuaskan	Cukup	Baik	Sangat Baik	Sangat Memuaskan	
				1	2	3	4	5	
(Nilai x Bobot)									
1	Kualitas pekerjaan	0.210	Hasil produksi sesuai kualitas standar yang ditentukan						
2	Kuantitas pekerjaan	0.190	Hasil Produksi Sesuai target						
3	Ketepatan waktu	0.206	Mengikuti standar waktu yang telah ditentukan						
4	Kedisiplinan	0.196	Ketaatan karyawan akan tata tertib						
5	Sikap Kerja	0.198	Karyawan mampu berbagi informasi dan membantu						
Tanggal:					Tanda Tangan:				

Gambar 3.1 Perancangan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan

3.5. HASIL PERANGKINGAN BERDASARKAN PENDEKATAN TOPSIS

Perangkingan untuk setiap alternatif dengan cara mengurutkan hasil nilai preferensi setiap alternatif. Hasil perangkingan ini digunakan untuk mengetahui alternatif mana yang pantas untuk menjadi karyawan terbaik. Tabel 3.4 hasil perangkingan dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 3.4 Hasil Perangkingan

No	Hasil Usulan			Rangking	Hasil Perusahaan			
	Alternatif	Jumlah Kriteria	Nilai		Alternatif	Jumlah Kriteria	Nilai	Rangking
1	Karyawan 7	5	0.62	1	Karyawan 8	1	25	1
2	Karyawan 8		0.57	2	Karyawan 7		24	2
3	Karyawan 2		0.57	3	Karyawan 6		24	3
4	Karyawan 1		0.50	4	Karyawan 5		24	4
5	Karyawan 5		0.48	5	Karyawan 4		23	5
6	Karyawan 6		0.40	6	Karyawan 3		23	6
7	Karyawan 4		0.34	7	Karyawan 2		23	7
8	Karyawan 3		0.23	8	Karyawan 1		23	8

3.6. ANALISIS RANCANGAN SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN

UMKM BOSKHA memiliki 8 karyawan yang akan dinilai untuk dipilih menjadi karyawan terbaik. Perusahaan menentukan 5 kriteria yang dibutuhkan untuk melakukan penilaian kinerja karyawan. Kriteria yang dipilih yaitu Kualitas dengan indikator hasil produksi dan penjualan baik serta tidak rusak, Selanjutnya Kuantitas dengan indikator Mencapai target penjualan, Selanjutnya Ketepatan Waktu dengan indikator Proses produksi tepat waktu, Selanjutnya Kedisiplinan dengan indikator Ketaatan karyawan akan tata terbit, dan yang terakhir Sikap Kerja dengan indikator Karyawan mampu berbagi informasi dan membantu. Hasil urutan perangkingan 8 alternatif yang diseleksi sebagai karyawan terbaik berdasarkan urutan nilai preferensinya dari yang terbesar ke terkecil. Karyawan 7 menempati rangking pertama dengan nilai preferensi 0.84, Lalu urutan kedua adalah Karyawan 8 dengan nilai preferensi 0.50, Urutan ketiga diperoleh Karyawan 2 dengan nilai preferensi 0.49, Urutan keempat diperoleh Karyawan 1 dengan nilai preferensi 0.44, Urutan kelima diperoleh Karyawan 5 dengan nilai preferensi 0.41, Urutan keenam diperoleh Karyawan 6 dengan nilai preferensi 0.38, Urutan ketujuh diperoleh Karyawan 4 dengan nilai preferensi 0.36, Urutan terakhir diperoleh Karyawan 3 dengan nilai preferensi 0.22.

Salah satu output hasil penilaian kinerja karyawan dengan TOPSIS adalah peringkat karyawan. Data perangkingan tersebut dapat digunakan dan di analisis untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Berdasarkan hasil keputusan penilai, pihak penilai memutuskan untuk satu orang teratas merupakan karyawan yang harus mempertahankan kinerjanya dan dapat direkomendasikan untuk mendapatkan penghargaan dan karyawan terbawah dilakukan evaluasi hasil kinerjanya terkhusus karyawan yang memperoleh nilai kriteria di bawah standar.

Usaha peningkatan kinerja karyawan tersebut bisa dilakukan dengan melakukan analisis terhadap keahlian karyawan yang dimiliki sesuai dengan potensi yang mereka punya. Upaya tersebut berguna untuk mengalokasikan potensi SDM yang dimiliki agar sesuai dengan bidang keahliannya. Upaya yang kedua adalah peningkatan kinerja karyawan dengan mengadakan pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan yang perlu dievaluasi. Cara untuk mendapatkan materi kebutuhan karyawan adalah dengan melakukan analisis data hasil penilaian kinerja karyawan. Upaya *monitoring* di lantai produksi juga bisa dilakukan untuk meningkatkan kualitas karyawan. *Monitoring* dilakukan dengan cara mengawasi serta memberikan arahan terhadap karyawan yang sedang bekerja. Kegiatan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh hasil rancangan usulan sistem penilaian kinerja karyawan dengan pendekatan BARS dan FAHP-TOPSIS. Hasil tersebut juga lebih baik dari sebelumnya berdasarkan standar yang terdapat pada analisis. Hasil ini juga memperbaiki sistem penilaian kinerja sebelumnya yang berfokus pada absensi kehadiran saja, sehingga kriteria yang digunakan disesuaikan dengan karyawan. Hasil dari perangkingan karyawan dapat digunakan oleh perusahaan untuk memberikan penghargaan dan upaya peningkatan kinerja karyawan operator untuk menjaga stabilitas kualitas karyawan yang diharapkan oleh perusahaan.

4.2 SARAN

Saran ditujukan kepada perusahaan berdasarkan hasil perancangan sistem penilaian yang diusulkan. Upaya perbaikan sistem penilaian perlu dilakukan evaluasi secara berkala untuk dapat menciptakan dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Sistem yang diusulkan dapat dievaluasi secara berkala dengan rekomendasi selama satu hingga dua tahun sekali yang disesuaikan dengan tujuan perusahaan. Sistem penilaian kinerja yang diusulkan diharapkan dapat membantu perusahaan untuk memperbaiki sistem penilaian kinerja. Perusahaan juga bisa Hal tersebut untuk memberikan kemudahan dalam penilaian dan meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar Imani Y, Edy Santoso, Yuita Arum S. (2020) Implementasi *Fuzzy Analytical Hierarchy Process* Untuk Menentukan Berita Utama (*Headline News*) Di Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer 2130-2143
- Annike, T.W, Christianto, T. Fida, N.N. (2021). Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan pada divisi *harvesting* PT XYZ Menggunakan Metode *Behaviorally anchor rating scales* Vol.8 Page 776
- Arini, D. (2015). Analisis Pemilihan Vendor Dengan Menggunakan Pendekatan Metode *Fuzzy TOPSIS* DI PT. TRIPATRA ENGINEERS AND CONTRACTORS. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, Vol. 3 No. 1, 53 – 58
- Hendry, T. (2019). Perancangan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Produksi Di CV Racak Furniture.
- Mardiah, N. (2016). Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Kajian Ekonomi Islam* . Vol. 1
- Munthafa, A. E., & Mubarak, H. (2017). Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process Dalam Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Mahasiswa Berprestasi. *Jurnal Siliwangi*, 3(2), 192 – 201.
- M, Rizky, S. (2021). Penilaian Kinerja Karyawan (Tinjauan metode BARS) Di PT DAGANGAN KARYA INDONESIA
- Samsuni. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Imiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, vol. 17 114-120
- Satria, Hanadwiputra, S., Setyani, E., & Subekti, Z. M. (2022). Penerapan Metode Topsis Dalam Pengambilan Keputusan Pemilihan Karyawan Berprestasi di PT Midi Utama Indonesia. *Jurnal ICT : Information Communication & Technology*. Vol.5 287-294
- Sutinah E., & Nisa, K. (2018). Kombinasi Metode *Fuzzy Analitical Hierarky Process* Dan *Technique For Order Preference By Similarity To Ideal Solution* Dalam Pemilihan Supplier. *Jurnal Informatics For Educators And Professionals*, 2(2), 115-124.