

ABSTRAK

CV Nakhoda Nusantara merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konfeksi. Permasalahan yang terjadi pada CV Nakhoda Nusantara adalah penurunan pendapatan yang disebabkan oleh beberapa elemen. Dimulai dari Elemen *Information*, perusahaan tidak mempunyai toko *online* di *marketplace* sehingga mengakibatkan rendahnya tingkat *brand awareness*. Elemen *Machine*, terdapat beberapa mesin jahit yang sudah aus karena sudah terlalu lama digunakan dan tidak ada pembaharuan. Elemen *Material*, terdapat karakteristik bahan yang tidak sesuai. Elemen *Man*, penilaian kinerja di perusahaan tersebut kurang maksimal sehingga para karyawan kekurangan motivasi untuk bekerja. Pada penilaian kinerja saat ini, terdapat aspek yang kurang jelas dan tidak tepat sasaran khususnya untuk para karyawan di bagian produksi. Selain itu, tidak terdapat pedoman dalam memberikan penilaian kepada karyawan yang menyebabkan penilaian menjadi subjektif. Setelah dilakukan persentase akar masalah, Elemen *Man* dipilih sebagai potensi solusi, yaitu perancangan penilaian kinerja karyawan produksi CV Nakhoda Nusantara. Elemen *Man* merupakan salah satu faktor penting yang akan memberi dampak besar untuk perusahaan. Selain itu, realisasi produksi juga sangat berpengaruh terhadap pendapatan yang akan dihasilkan oleh perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk merancang penilaian kinerja berdasarkan perilaku karyawan bagian produksi dengan menggunakan metode *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS). Metode BARS memiliki beberapa tahapan yaitu penentuan faktor utama penilaian kinerja, *Critical Incident Technique* (CIT), *Performance Dimension*, *Retranslation*, *Scaling Incident* dan *Final Instrument*. Metode BARS menghasilkan penilaian kinerja yang objektif, akurat, dan adil untuk para karyawan. Tahapan penelitian ini dimulai dari pengumpulan data, perancangan solusi, verifikasi, validasi, dan penyusunan *template* penilaian kinerja untuk CV Nakhoda Nusantara.

Berdasarkan hasil dari perancangan penilaian kinerja dengan metode BARS, terdapat lima faktor utama penilaian yang memengaruhi kinerja karyawan produksi. Diantaranya adalah tanggung jawab, ketepatan waktu, kualitas, kuantitas, dan kerja sama tim. Dengan menggunakan penilaian kinerja usulan ini

dapat memudahkan perusahaan untuk menilai karyawan khususnya di bagian produksi. Penilaian dengan metode BARS sudah memiliki faktor utama penilaian dan memiliki skala yang jelas untuk menilai kinerja karyawan dalam bekerja sehingga dapat dilakukan secara objektif. Selain itu, dapat diketahui kekurangan karyawan yang perlu diperbaiki.

Dalam melakukan implementasi hasil rancangan penilaian kinerja usulan, perusahaan perlu melakukan persiapan. Melakukan pelatihan terhadap penilai merupakan salah satu langkah persiapan. Hal tersebut dilakukan untuk memastikan penilaian kinerja usulan dapat dipahami dengan baik dan menghindari kesalahan dalam melakukan penilaian. Selain itu perusahaan harus melakukan sosialisasi terhadap seluruh karyawan bagian produksi mengenai panduan, seperti indikator penilaian yang dilakukan serta skala yang dilakukan untuk penilaian kinerja. Selain itu, perusahaan perlu memberikan arahan kepada karyawan produksi mengenai adanya kemungkinan penurunan hasil penilaian terhadap rancangan penilaian kinerja usulan, yang disebabkan karena perubahan faktor penilaian. Hal ini bertujuan agar karyawan tidak khawatir pada penurunan nilai yang terjadi terhadap hasil penilaian kinerja usulan. Oleh karena itu perusahaan perlu memberikan *reward* kepada seluruh karyawan produksi, besarnya *reward* yang diberikan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri. *Reward* diberikan setelah penilaian kinerja setiap periodenya, selama dua periode triwulan seraya karyawan menyesuaikan diri untuk memaksimalkan kinerjanya.

Kata kunci: Bagian Produksi, Behaviorally Anchored Rating Scale, Penilaian Kinerja Karyawan, Penurunan Pendapatan