

ABSTRAK

CV Rahma Rizki merupakan perusahaan bergerak dibidang industri *furniture* jepara. Saat ini perusahaan menghadapi kendala sehingga terjadinya permasalahan penurunan pendapatan. Pada aspek *man* terdapat adanya kekurangan tenaga kerja sebelum nya akibat terjadinya pengurangan karyawan, sehingga pada saat-saat tertentu terjadinya rangkap pekerjaan, sehingga pada proses produksi menghasilkan hasil produksi yang tidak maksimal. Kemudian pada saat hasil evaluasi pekerjaan karyawan hasil yang didapatkan baik akan tetapi hasil pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai. Kurangnya motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya karena sistem penilaian kinerja eksisting dinilai tidak memuaskan dan kurang objektif. Untuk melakukan penilaian pada kinerja karyawan dilakukan dengan cara pandangan subjektif. Pada aspek *machine* terdapat beberapa kali terjadinya kerusakan hal tersebut dapat memperlambat proses produksi karena waktu penyelesaian produk lebih lama. Di perusahaan pada sisi aspek *material* untuk saat ini bahan baku mengalami keterlambatan sehingga terjadinya keterlambatan proses produksi. Kemudian terdapat kelangkaan bahan baku karena adanya faktor kelangkaan dimensi kayu yang ditemukan dan juga faktor cuaca karena musim hujan yang terjadi. Dan pada aspek *information* pada *fishbone* untuk pengelolaan dan pencatatan data hanya dilakukan dengan cara pencatatan dengan buku catatan dan belum terkomputerisasi dengan teknologi.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk merancang penilaian kinerja dengan menggunakan metode *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS) karena metode ini lebih relevan dan akurat dan juga lebih bersifat objektif. Metode penelitian dilakukan dimulai dari tahapan *Critical Incident Technique* (CIT), *Performance Dimension*, *Retranslation*, *Scaling Incident* dan *Final Instrument*. Berdasarkan hasil dari perancangan penilaian kinerja dengan metode BARS, terdapat lima faktor utama penilaian yang mempengaruhi kinerja karyawan CV Rahma Rizki. Diantaranya adalah ketepatan waktu, tanggung jawab, kualitas, kuantitas, dan komunikasi. Dengan menggunakan penilaian kinerja usulan ini dapat memudahkan perusahaan untuk menilai karyawan CV Rahma Rizki. 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 mengetahui kekurangan karyawan yang perlu diperbaiki.

Kata kunci — *Performance Appraisal, Behaviorally Anchored Rating Scale, CV Rahma Rizki, Penilaian Kinerja, Furniture*