

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 EVALUASI

Secara sejarah pemikiran evaluasi, mengatakan “*evaluation is fundamentally about rendering judgments of merit, worth, and significance.*” Pada dasarnya evaluasi dilakukan untuk memeberikan penilaian prestasi, nilai, dan signifikansi. Penilaian tersebut sesuai dengan tindakan persuasi yang ditujukan kepada khalayak tertentu mengenai solusi masalah. Evaluasi tersebut harus benar, koheren, dan adil. Penulis mengandalkan pandangan yang diterima umum (luas) bahwa evaluasi suatu proses penyelidikan, penilaian dan intervensi atas program yang sedang dan atau telah berjalan [4].

Secara fungsional, evaluasi adalah proses menggambarkan, memperoleh, merekam, dan menerapkan informasi deskriptif dan menghakimi untuk memutuskan nilai, kegunaan, kepentingan, dan akurasi objek tertentu, mendukung transparansi, menyebarluaskan praktik yang efektif, dan memperjelas fenomena yang kompleks [5].

Adapun tujuan evaluasi adalah untuk memperoleh informasi yang akurat dan obyektif tentang suatu program.” Informasi tersebut berasal dari perencanaan, sumber daya manusia (SDM) [6], proses atau pelaksanaan dan pencapaian suatu program atau kebijakan. proses evaluasi yang dilakukan pada suatu program dibagi menjadi tiga tahap, yang pertama dapat dibagi lagi menjadi penilaian kebutuhan,

evaluasi tujuan, dan evaluasi desain, sedangkan yang kedua mengacu pada evaluasi pelaksanaan dan ketiga untuk evaluasi hasil. memberikan tiga elemen kunci dalam evaluasi program.

- a. evaluasi program membutuhkan penilaian sistematis yang diatur oleh metode penelitian ilmu sosial yang berorientasi pada nilai-nilai empiris sehingga hasilnya dapat memandu keputusan masa depan,
- b. evaluasi tidak hanya berkaitan dengan efektivitas program tetapi juga proses penyampaian program seperti metode organisasi yang digunakan untuk menyampaikan program, input program (misalnya, 22 sumber daya), output program (misalnya, ukuran nyata program), dan efektivitas biaya dan
- c. evaluasi program digunakan untuk membantu membuat program bekerja secara efisien dan efektif [4]

2.2 PENILAIAN KINERJA

Banyak pandangan mengenai definisi penilaian kinerja atau performance appraisals. Penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai berikut: *“Performance appraisal means evaluating an employee’s current and / or past performance relative to his / her performance standards”* [7]. Selain definisi penilaian kinerja, Dessler (2013, 310) juga mengemukakan, bahwa: *“Effective appraisal also requires that the supervisor set performance standards. And it requires that the employee receives the training, feedback, and incentives required to eliminate performance deficiencies.”* Adapun pendapat lain mengenai pengertian penilaian kinerja (*performance appraisals*) [8], yaitu sebagai berikut: “Penilaian kinerja adalah

proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan”.

Dari beragam definisi yang telah diutarakan oleh para ahli sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa, penilaian kinerja karyawan (performance appraisal) adalah serangkaian aktivitas evaluasi yang dilakukan secara sistematis mengenai performa seorang karyawan, dengan cara membandingkan antara kinerja aktual dengan kinerja standar yang sebelumnya telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan dengan disertai pemberian umpan balik (feedback) dalam rangka pengembangan karyawan.

Alasan Melakukan Penilaian Kinerja Ada beberapa alasan mengapa perusahaan melakukan penilaian kinerja bagi karyawannya. Alasan perusahaan melakukan penilaian kinerja bagi karyawannya, yaitu sebagai berikut [7]:

- a. Berdasarkan pandangan praktis, sebagian besar keputusan pembayaran dan promosi karyawan diambil melalui penilaian kinerja karyawan tersebut.
- b. Penilaian memainkan peran integral dalam performa manajemen proses perusahaan. Penilaian dapat menerjemahkan tujuan strategis perusahaan ke dalam tujuan spesifik karyawan.
- c. Penilaian memberikan atasan dan bawahan mengembangkan sebuah rencana untuk mengoreksi berbagai kekurangan, dan untuk memperkuat hal-hal yang telah dilakukan bawahan dengan baik dan benar.

- d. Penilaian akan membantu sebuah tujuan perencanaan karir yang berguna. Penilaian menyediakan sebuah kesempatan untuk mengulas perencanaan karir (career plan) karyawan dalam cakupan kekuatan dan kelemahan tersebut.

Metode-metode Penilaian Kinerja Terdapat beberapa metode yang dapat diterapkan oleh perusahaan dalam melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. metode-metode dalam penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut [7]:

- a. **Metode Skala Penilaian Grafik** (Graphic Rating Scale Method) adalah sebuah skala yang mencatatkan sejumlah ciri-ciri (seperti kualitas dan kepercayaan) dan jangkauan nilai kinerja (dari tidak memuaskan sampai luar biasa) untuk setiap ciri.
- b. **Metode Peringkat Alternasi** (Alternation Ranking Method), dilakukan dengan cara membuat peringkat karyawan dari yang terbaik sampai yang terburuk pada satu atau banyak ciri.
- c. **Metode Perbandingan Berpasangan** (Paired Comparison Method) merupakan metode yang dilakukan dengan cara memberi peringkat pada karyawan dengan membuat peta dari semua pasangan karyawan yang mungkin untuk setiap ciri dan menunjukkan mana yang lebih baik dari pasangannya.
- d. **Metode Distribusi Paksa** (Forced Distribution Method) adalah sistem penilaian kinerja yang mengkalsifikasikan karyawan menjadi 5 hingga 10 kelompok kurva normal dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Manajer atau supervisor terlebih dahulu mengobservasi kinerja karyawan, kemudian memasukannya ke dalam klasifikasi karyawan.

- e. **Metode Insiden Kritis** (Critical Incident Method), dalam metode ini penilai membuat catatan yang berisi contoh-contoh kebaikan yang tidak umum dan tidak dilakukan dengan waktu yang pasti kemudian penilai mengulasnya dengan karyawan pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya.
- f. **Behaviorally Anchor Rating scale** (BARS) adalah metode penilaian kinerja yang membidik pada kombinasi insiden kritis dan peringkat (quantified ratings) dengan menggunakan skala yang menggambarkan secara spesifik tentang kinerja yang baik dan buruk.
- g. **Management by Objectives** (MBO), dilakukan dengan cara menetapkan tujuan spesifik setiap karyawan yang dapat diukur perkembangannya secara periodik. Electronic Performance Monitoring, dilakukan melalui pengawasan secara elektronik. Dengan metode ini, dihasilkan data terkomputerisasi seorang karyawan per hari dan kinerjanya.

2.2.1 KINERJA ORGANISASI

Kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif [9][10]. Dari definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu:

- a. Hasil kerja dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok.

- b. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.
- c. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.

2.2.2 KINERJA PERUSAHAAN

Definisi Perusahaan menurut keputusan pimpinan perusahaan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Kinerja perusahaan difokuskan pada pengukuran kinerja terhadap satuan kerja atau entitas dilingkungan perusahaan. Fokus pengukuran kinerja dapat untuk setiap satuan kinerja atau entitas yang mencakup [11]:

- 1) Visi, misi, tujuan dan sasaran
- 2) Tugas pokok dan fungsi
- 3) Struktur organisasi dan personalia
- 4) Program kerja
- 5) Anggaran.

2.3 BEHAVIORALLY ANCHOR RATING SCALE (BARS)

Metode penilaian kinerja dengan model *Behaviorally Anchor Rating scale* merupakan metode penilaian yang menggabungkan pendekatan perilaku kerja dengan sifat pribadi. Metode *Behaviorally Anchor Rating scale* terdiri atas suatu seri, 5 hingga 10 skala perilaku vertikal untuk setiap indikator kinerja. Untuk setiap dimensi, disusun 5 hingga 10 Anchor. *Anchor* yang dimaksud, yaitu perilaku yang menunjukkan kinerja untuk setiap dimensi. Anchor tersebut disusun dari yang nilainya yang paling tinggi hingga yang nilainya paling rendah. Anchor tersebut dapat berupa *critical incident* yang diperoleh melalui analisa jabatan [3].

Metode ini pada umumnya disusun oleh suatu tim yang terdiri atas spesialis Sumber Daya Manusia, manajer, dan pegawai. Tim ini bertugas untuk mengidentifikasi karakteristik dimensi kinerja dan mengidentifikasi 5 hingga 10 kejadian khusus untuk setiap dimensi. Kemudian, kejadian khusus tersebut ditelaah dan dinilai oleh seluruh anggota tim. Kejadian khusus yang terpilih kemudian ditempatkan dalam skala yang paling tinggi sampai dengan skala yang paling rendah. Metode *Behaviorally Anchor Rating scale* dalam pelaksanaannya paling tidak membutuhkan lima tahapan, yaitu:

- a. Membuat *critical incident*. Hal ini dilakukan dengan cara bertanya seseorang yang mengetahui pekerjaan (pemegang jabatan dan / atau penyelia) untuk menjelaskan ilustrasi khusus (kejadian kritis) kinerja yang efektif dan tidak efektif ataupun bisa dilakukan dengan cara analisis jabatan.

- b. Mengembangkan dimensi kinerja dimana dalam tahap ini kejadian tersebut dikelompokkan ke dalam kelompok yang lebih kecil dimensi kerja dan didefinisikan setiap dimensi, seperti “keterampilan menjual”.
- c. Mengalokasikan kembali kejadian. Kelompok lain dari orang-orang yang juga mengetahui pekerjaan ini kemudian mengalokasikan kembali kejadian kritis ini dari awal. Mereka membuat definisi pengelompokan dan kejadian kritis, dan harus menugaskan kembali setiap kejadian untuk kelompok yang mereka anggap paling sesuai.
- d. Membuat skala kejadian. Membuat peringkat perilaku yang dijelaskan oleh kejadian itu dengan seberapa efektif dan efisien. Setiap perilaku merepresentasikan kinerja pada dimensinya.
- e. Mengembangkan perangkat akhir. Pilih sekitar lima hingga sepuluh kejadian sebagai standar perilaku dimensi itu. Pelaksanaan penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode *Behaviorally Anchor Rating scale* memang memiliki kelemahan, yaitu menyita waktu jika dibandingkan dengan metode penilaian lainnya

Namun metode *Behaviorally Anchor Rating scale* juga memiliki beberapa sisi positif, yakni:

- a. Ukuran yang lebih akurat. Orang-orang yang mengembangkan metode *Behaviorally Anchor Rating scale* adalah mereka yang ahli di bidang SDM selain itu dilibatkan pula orang-orang yang tahu pekerjaan serta persyaratannya dengan lebih baik dari orang lain. Hal ini seharusnya menghasilkan kinerja pekerjaan dengan akurasi yang baik.

- b. Standar yang lebih jelas. Kejadian kritis di sepanjang skala menjelaskan apa yang harus dicari berkaitan dengan kinerja superior, kinerja rata-rata dan seterusnya. Umpan balik. Kejadian kritis memudahkan untuk menjelaskan peringkat pada yang dinilai
- c. Dimensi independen. Pengelompokkan secara sistematis kejadian kritis ke dalam lima hingga sepuluh dimensi kerja (seperti “keterampilan menjual”) harus membantu untuk membuat dimensi kinerja lebih tidak terkait satu sama lain. Contohnya, penilai lebih memilih untuk tidak memberikan peringkat tinggi pada karyawan di semua dimensi hanya karena dia diperingkatkan tinggi dalam “keterampilan seorang menjual”
- d. Konsistensi. Penilaian kinerja berdasarkan metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* tampaknya juga konsisten dan dapat dipercaya secara relatif, karena penilaian yang diberikan oleh penilai yang berbeda-beda terhadap orang yang sama akan cenderung sama.

2.4 PENGERTIAN RESPONDEN

Responden adalah subjek atau orang yang dipanggil untuk memberikan tanggapan jawaban dari suatu penelitian seseorang. Jenis angket yang disebarkan kepada responden penelitian adalah berupa mewakili individu, pasangan, atau organisasi. Mengutip laman The Association for Qualitative Research, selama bertahun-tahun responden telah menjadi istilah umum bagi seseorang yang mengambil bagian dalam proyek riset pasar. Akan tetapi, istilah ini kemudian sering diganti dengan ‘partisipasi’, karena peneliti dan klien menyadari nilai dari

hubungan wawancara yang lebih kolaboratif. Artinya, subjek penelitian tidak lagi dianggap sebagai objek pasif untuk dipelajari, dirahasiakan tentang penelitian dan tujuannya serta hanya merespons, tetapi sebagai mitra yang berharga dalam proses eksplorasi.

2.4.1 SYARAT MENJADI RESPONDEN

Syarat-syarat menjadi responden antara lain sebagai berikut.

a. Penelitian Kualitatif

Beberapa persyaratan umum ketika menentukan responden seperti apa yang sesuai untuk penelitian kualitatif adalah sebagai berikut: Jujur, Tidak ingkar janji, Menaati peraturan, Bersikap aktif dan responsif, Memiliki pendapat yang sejalan, Memahami topik penelitian,

b. Penelitian Kuantitatif

Sedangkan untuk penelitian kuantitatif, hanya ada 2 syarat umum yaitu: Bersifat objektif dan tidak ambigu, Representatif, Karakteristik Responden Penelitian.

2.4.2 KARAKTERISTIK RESPONDEN

Karakteristik responden adalah kriteria apa saja yang akan diberikan kepada subjek penelitian agar sumber informasi pada penelitian atau eksperimen tersebut dapat tertuju dengan tepat dan sesuai harapan. Dalam hal ini juga tergantung dengan penggunaan jenis serta metode penelitian. Sementara itu, guna mengetahui cara

menentukan jumlah responden kuesioner terdapat beberapa rumus dan teori yang dapat Anda gunakan. Misalnya seperti menggunakan rumus aaker, rumus slovin, atau teori ferdinand. Lalu, tidak ada batasan pasti untuk jumlah minimal responden kuesioner penelitian, namun kebanyakan penelitian berdasarkan rumus slovin jika populasi kurang dari 1000 termasuk populasi kecil 0,1 (10%) dan jika populasi lebih dari 1000 adalah 0,2 (20%) adalah populasi besar . Rumus $n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$

2.5 KUISIONER

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar diwilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui POS atau internet. Bila penelitian dilakukan pada lingkup yang tidak terlalu luas, sehingga kuesioner dapat diantarkan langsung dalam waktu yang tidak terlalu lama, maka tidak perlu dikirm melalui POS. Dengan adanya kontak langsung antara peneliti dengan responden akan menciptakan suatu kondisi yang cukup baik, sehingga responden dengan sukarela akan memberikan data obyektif dan cepat.

Mengemukakan beberapa prinsip dalam penulisan angket sebagai teknik pengumpulan data yaitu: prinsip penulisan, pengukuran, dan penampilan fisik [12].

a. Prinsip Penulisan

Angket Prinsip ini menyangkut beberapa faktor yaitu : isi dan tujuan pertanyaan, bahasa yang digunakan mudah, pertanyaan terbuka tertutup-negatif positif, pertanyaan tidak mendua, tidak menanyakan hal-hal yang sudah lupa, pertanyaan tidak mengarahkan, panjang pertanyaan dan urutan pertanyaan.

b. Prinsip Pengukuran

Angket yang diberikan kepada responden adalah merupakan instrumen penelitian, yang digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti. Oleh karena itu instrument angket tersebut harus dapat digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel tentang variabel yang diukur.

c. Penampilan Fisik

Angket Penampilan fisik angket sebagai alat pengumpulan data akan mempengaruhi respon atau keseriusan responden dalam mengisi angket. Angket yang dibuat di kertas buram, akan mendapat respon kurang menarik bagi responden, bila dibandingkan dengan kertas yang bagus dan berwarna. Tetapi angket yang dicetak di kertas yang bagus berwarna akan menjadi mahal dalam pembiayaan.

2.6 PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 2. 1. PENELITIAN TERDAHULU

NO	Nama	Judul	Hasil
1.	1. Annike Tri Wahyuni , 2. Christanto Triwibisono , 3. Fida Nirmala Nugraha	Peranancangan Penilaian Kinerja Karyawan pada Divisi Harventing PT XYZ Menggunakan Metode <i>Behaviorally Anchor Rating scale</i> (BARS)	Penelitian Christanto Triwibisono, Fida Nirmala Nugraha pada tahun 2020 memiliki kesamaan, yaitu pada faktor kualitas, kuantitas/target, ketepatan waktu, dan tanggung jawab. sebagai contoh: buah hasil panen tidak rusak dan matang yang memiliki kesamaan dengan produk/barang tidak mengalami kerusakan saat pengiriman. Contoh kedua yaitu karyawan menyelesaikan tugas sesuai yang ditugaskan, pada penelitian ini perusahaan menginginkan agar setiap karyawannya dapat bertanggung jawab terhadap seluruh tugas masingmasing yang diberikan agar dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Untuk faktor yang berbeda yang tidak dihasilkan penelitian Alfriyani Oktavia, Christanto Triwibisono, Fida

			<p>Nirmala Nugraha adalah efektivitas[9]. Hasil penelitian Niyama Rachel Awani, Fida Nirmala Nugraha, dan Ika Arum Puspita pada tahun 2018 memiliki kesamaan, yaitu pada faktor waktu produksi dan faktor kedisiplinan karyawan yang memiliki kesamaan dengan faktor ketepatan waktu dan tanggung jawab, sebagai contoh: setiap karyawan dapat melakukan panen sesuai waktu yang ditetapkan perusahaan sehingga tidak mengganggu waktu panen selanjutnya yang memiliki kesamaan dengan karyawan produksi yang membutuhkan waktu yang tepat untuk melakukan produksi barang. Untuk faktor yang berbeda yang tidak dihasilkan penelitian Niyama Rachel Awani, Fida Nirmala Nugraha, dan Ika Arum Puspita adalah kualitas, kuantitas, efektivitas [10].</p>
2.	<p>1. Ridwan Setiawan , 2. Rinda Cahyana ,</p>	<p>Implementasi Konsep <i>Behaviorally Anchor Rating scale</i> pada</p>	<p>Sistem informasi penilaian kinerja karyawan dengan</p>

	<p>3. Prayoga Hakim Institut Teknologi Garut</p>	<p>Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Web</p>	<p>menerapkan konsep <i>Behaviorally Anchor Rating scale</i> dapat membantu proses penilaian kinerja secara objektif dan transparan terhadap karyawan. Sistem informasi ini dapat menampilkan predikat yang berdasarkan nilai akhir jug</p>
<p>3.</p>	<p>1. Siti Noni Evita 2. Wa Ode Zusnita Muizu 3. Raden Tri Wahyu Atmojo Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Padjadjaran</p>	<p>Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode <i>Behaviorally Anchor Rating Scale</i> Dan <i>Management By Objectives</i> (Studi Kasus Pada Pt Qwords Company International) 2017</p>	<p>Sama halnya dengan perusahaan lain, PT Qwords Company International yang merupakan perusahaan jasa web hosting tentu saja melakukan penilaian kinerja kepada para karyawannya. Metode yang dipakai oleh PT Qwords Company International, yaitu <i>Graphic Rating Scale</i> serta laporan kerja harian karyawan. Namun pada pelaksanaannya kedua metode ini dinilai masih belum efektif. Hal ini dikarenakan masih banyak karyawan yang menganggap formalitas, penilaian bersifat subjektif, tidak ada standar yang jelas dan terukur, serta feedback</p>

			<p>atas capaian kinerja karyawan. Akibatnya karyawan merasa tidak nyaman dan tidak termotivasi dalam bekerja. Untuk menanggulangnya penulis menyusun metode penilaian, yakni metode Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS) dan Management by Objectives (MBO). Metode BARS bisa mengatasi masalah penilaian kinerja karyawan yang cenderung subjektif.</p>
4.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Abdul Latif Harahap1 2. Surya Perdana 	<p>Analisis Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS) Dan Management By Objectives (MBO) Di CV BRILLIANT</p>	<p>CV. Brilliant adalah salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang industri konveksi dalam pembuatan produk berbagai jenis pakaian yaitu pakaian kemeja, kaos, seragam sekolah dan seragam kantor. Dalam menjalankan usahanya dimana adanya keluhan dari karyawan produksi pada laporan kerja mengenai penilaian kinerja yang tidak memiliki standar terukur sehingga penilaian kinerja tersebut cenderung</p>

			<p>subjektif, serta belum adanya sasaran dan timbal balik atas capaian kinerja karyawan sehingga karyawan merasa tidak nyaman dan tidak termotivasi dalam bekerja yang mengakibatkan menurunnya produksi pada periode bulan Januari hingga Juni 2019. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan dan solusi untuk meningkatkan produktivitas karyawan, maka peneliti menganalisis dengan menggunakan metode Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS) dan Management By Objectives (MBO) menggunakan software SPSS.</p>
--	--	--	---

Keterangan :

Table diatas menjelaskan penelitian yang telah lebih dulu dilakukan merupakan sebuah referensi bagi peneliti dan juga sebagai perbandingan dalam teori dan hasil dari penelitian ini. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang penilaian

2.7 HIPOTESIS

Di dalam dunia kerja, penilaian kinerja karyawan mempunyai peran penting. Hal ini berkaitan dengan keputusan yang akan diambil perusahaan, terkait kinerja dari karyawannya. Sama halnya dengan perusahaan lain, JOB Pertamina-Medco E&P Tomori Sulawesi yang merupakan perusahaan besar tentu saja melakukan penilaian kinerja kepada para karyawannya. Metode yang dipakai oleh JOB Pertamina-Medco E&P Tomori Sulawesi, yaitu Graphic Rating Scale serta laporan kerja harian karyawan. Namun pada pelaksanaannya kedua metode ini dinilai masih belum efektif. Hal ini dikarenakan masih banyak karyawan yang menganggap formalitas, penilaian bersifat subjektif, tidak ada standar yang jelas dan terukur, serta feedback atas capaian kinerja karyawan. Akibatnya karyawan merasa tidak nyaman dan tidak termotivasi dalam bekerja. Untuk menanggulangnya penulis menyusun metode penilaian, yakni metode *Behaviorally Anchor Rating scale (BARS)*. Metode BARS bisa mengatasi masalah penilaian kinerja karyawan yang cenderung subjektif, dengan menggunakan metode ini diharapkan dapat menyelesaikan masalah penilaian kinerja karyawan pada JOB Pertamina-Medco E&P Tomori Sulawesi, hingga akhirnya karyawan bisa bekerja dengan nyaman dan penuh motivasi serta mendapatkan pembelajaran dan pengembangan yang termasuk terkait dengan aspek kepemimpinan, teknis, non-teknis, aspek QHSSE serta mencakup kegiatan perencanaan kebutuhan,