

ABSTRAK

BPR XYZ merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di sektor jasa keuangan yang berdiri sejak 1988 dan berlokasi di Denpasar Selatan, Bali. Perusahaan ini menyadari pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Namun, saat ini karyawan di BPR XYZ mengalami kesulitan dalam memenuhi target penjualan layanan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara bersama dengan kepala divisi sumber daya manusia diungkapkan bahwa terjadi penurunan performa karyawan. Penurunan performa ini disebabkan oleh beberapa karyawan yang cenderung menunda pekerjaan dan tidak menyelesaikan tugas yang diberikan dan seringkali membebani rekan kerja lain. Selain itu, kurangnya ketelitian karyawan juga berkontribusi pada kesalahan dalam pengolahan transaksi yang mengakibatkan penurunan pencapaian target perusahaan. Karyawan divisi operasional BPR XYZ merasa tidak puas dengan sistem penilaian kinerja yang ada karena kriteria yang digunakan tidak sesuai dengan pekerjaan mereka. Hal ini berpotensi mengakibatkan penurunan pencapaian target perusahaan karena kesalahan dan kelalaian karyawan yang tidak mendapat perhatian yang cukup. Ini mengakibatkan kurangnya motivasi untuk meningkatkan kualitas kerja. Karyawan juga merasa penilaiannya kurang objektif serta menghasilkan hasil akhir yang tidak mencerminkan kinerja yang sebenarnya.

Kriteria penilaian kinerja eksisting mencakup kemampuan dasar, kualitas dan kuantitas kerja, sikap dan etika, loyalitas kepada perusahaan, dan disiplin dengan bobot tertentu. Namun, kriteria tersebut dianggap terlalu umum dan tidak cocok untuk divisi operasional sehingga perlu ada kriteria yang lebih sesuai. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan diskusi bersama dengan kepala divisi operasional dan sumber daya manusia, telah ditetapkan 7 kriteria baru untuk penilaian kinerja di BPR XYZ dengan rincian dan deskripsi yang jelas menggunakan metode *rating scale* dan *weighted product*. Kriteria ini mencakup disiplin (16%), bekerjasama (13%), pengetahuan tentang peraturan dan regulasi (14%), mengutamakan kepuasan pelanggan (13%), sikap dan etika (16%), inisiatif, proaktif, dan cepat tanggap (11%), kompeten dan bertanggung jawab (18%). Hasil penilaian kinerja berdasarkan penilaian kinerja usulan menunjukkan peringkat karyawan terbaik di divisi operasional BPR XYZ. Dengan demikian, rancangan perbaikan sistem penilaian kinerja divisi operasional BPR XYZ menggunakan metode *rating scale* dan *weighted product* ini diharapkan dapat mengatasi rasa tidak adil yang dirasakan karyawan akibat sistem penilaian kinerja eksisting dan kriteria yang digunakan dalam penilaian kinerja usulan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh divisi operasional.

Kata kunci – Penilaian Kinerja, Kriteria Penilaian Kinerja, Rating Scale, Weighted Product (WP).