

**PENILAIAN KINERJA PEGAWAI HONOR MENGGUNAKAN METODE
BEHAVIORALLY ANCHOR RATING SCALE (BARS)
DI PUSKESMAS HULONTHALANGI KOTA GORONTALO**

Sylva Flora Ninta Tarigan^{1*}, Rudolf Simatupang²

^{1*}Jurusan Kesehatan Masyarakat, Fakultas Olahraga dan Kesehatan,
Universitas Negeri Gorontalo; flora.tarigan@ung.ac.id

²Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Negeri Gorontalo;
rudolfbuana@gmail.com

ABSTRAK

Sistem penilaian kinerja yang baik dapat membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai, memberikan umpan balik konstruktif, dan mendorong peningkatan keterampilan serta motivasi. Penilaian kinerja pegawai honor menggunakan metode Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS) memberikan kejelasan dan objektivitas dalam menilai berbagai aspek perilaku dan keterampilan pegawai. Tujuan penelitian untuk mengetahui Penilaian Kinerja Pegawai Honor Menggunakan Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale (Bars)* Di Puskesmas Hulonthalangi Kota Gorontalo. Metode penelitian menggunakan desain deskriptif, populasi dalam penelitian semua pegawai honor di Puskesmas Hulonthalangi dan total sampel 17 orang. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 17 orang pegawai honorer. Variabel independent dalam penelitian ini adalah disiplin, tanggung jawab, *team work*, *problem solving and decision taking skills*, kepatuhan, kejujuran, *self-motivation* yang dinilai menggunakan metode *Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS)*, sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai, yang diukur menggunakan kuesioner. Penelitian ini menemukan bahwa penilaian kinerja *Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS)* diantaranya faktor yang terbentuk adalah 3 faktor diantaranya faktor 1 disiplin dengan bobot 1.851, faktor ke 2 Tanggung Jawab dengan bobot 1.377, faktor ke 3 *Team Work* dengan bobot 1.067 mencakup. Disarankan melakukan penelitian terkait kinerja pegawai untuk menambahkan variabel penelitian yang lain.

Kata Kunci: *Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS)*, Penilaian Kinerja, Puskesmas

ABSTRACT

A good performance appraisal system can help identify employee strengths and weaknesses, provide constructive feedback, and encourage increased skills and motivation. Appraising the performance of honorary employees using the Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS) method provides clarity and objectivity in assessing various aspects of employee behavior and skills. The aim of the research is to determine the performance assessment of honorary employees using the Behaviorally Anchor Rating Scale (Bars) method at the Hulonthalangi Community Health Center, Gorontalo City. The research method used a descriptive design, the population in the study were all honorary employees at the Hulonthalangi Community Health Center and the total sample was 17 people. This research uses a descriptive design. The sample in this research was 17 honorary employees. The independent variables in this research are discipline, responsibility, team work, problem solving and decision-making skills, obedience,

honesty, self-motivation which are assessed using the Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS) method, while the dependent variable is employee performance, which is measured using the Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS) method. questionnaire. The results of this research found that the Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS) performance assessment included 3 factors, including factor 1 discipline with a weight of 1,851, factor 2 Responsibility with a weight of 1,377, factor 3 Team Work with a weight of 1,067. It is recommended to conduct research related to employee performance to add other research variables.

Keywords: Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS), Performance Assessment, Community Health Center

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan sesuatu kegiatan yang dilakukan individu atau organisasi yang dapat diukur dengan memberikan potensi dan kemampuan dalam mewujudkan tujuan organisasi.¹ Kinerja dapat diukur dengan berbagai cara, tergantung pada konteksnya. Beberapa faktor yang umumnya diperhatikan dalam penilaian kinerja adalah kualitas kerja. Hal ini dilihat dari sejauh mana hasil pekerjaan atau produk yang dihasilkan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Ini melibatkan evaluasi tentang seberapa baik pekerjaan dilakukan, sejauh mana kesalahan atau cacat ditemukan, atau tingkat kepuasan pelanggan terhadap produk atau layanan yang diberikan. Selanjutnya yaitu kuantitas. Hal ini yaitu jumlah atau volume pekerjaan yang berhasil diselesaikan dalam suatu periode waktu tertentu. Misalnya, berapa banyak tugas yang berhasil diselesaikan, berapa banyak produk yang diproduksi, atau berapa banyak pelanggan yang dilayani.

Puskesmas merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan dimana Puskesmas merupakan penunjang keberhasilan pelaksanaan program kesehatan nasional di Indonesia. Puskesmas berada pada tingkat dasar organisasi kesehatan dimana tenaga kesehatan bekerja sama untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Puskesmas harus senantiasa memperhatikan faktor-faktor yang mendorong tenaga kesehatan bekerja dengan produktif, salah satunya yaitu memperhatikan kinerja tenaga kesehatan. Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat maupun perorangan tingkat pertama, yang mengutamakan upaya promotive dan preventif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat.² Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan evaluasi kinerja pegawai Puskesmas terhadap pelayanan kepada masyarakat.

Penilaian karyawan bisa dibilang efektif apabila meliputi dua hal, yaitu: Adanya seperangkat standar, Komunikasi informasi / *Feedback* pernyataan tersebut didukung oleh Gery Dessler. Penilai kinerja dapat didefinisikan sebagai berikut "*Performance appraisal means evaluating an employee's current and / or past performance relative to his / her performance standards*".³ *Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS)* dirancang untuk menilai keterampilan yang telah ditunjukkan oleh penelitian sebelumnya penting untuk keberhasilan dalam melakukan banyak jenis dan tingkat pekerjaan. Keterampilan ini merupakan ekspresi perilaku dari konstruksi, motivasi, sikap, dan pengaturan diri yang dianggap sebagai penentu penting kinerja pekerjaan (Barrick & Mount, 1991; Harrison, Newman, & Roth, 2006; Judge & Bono, 2001; Judge & Ilies, 2002). Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS)* ini digunakan, karena keunggulan *BARS* memiliki tingkat objektivitas yang tinggi, dimana membandingkan kinerja karyawan terhadap contoh perilaku yang sudah ditetapkan. Kebanyakan penilaian kinerja pegawai honorer puskesmas dilakukan tanpa pengukuran angka yang valid. Sedangkan dengan menggunakan metode ini dapat di ketahui penilaian kinerja karyawan honorer tersebut. Penerapan penilaian kinerja karyawan menggunakan metode *BARS* lebih banyak digunakan pada organisasi swasta dibandingkan organisasi negeri, dimana nilai yang ditunjukkan beberapa organisasi swasta lebih signifikan.⁴ Berdasarkan data di atas, penelitian ini bertujuan untuk menilai kinerja pegawai honor menggunakan metode *Behavior Anchor Rating Scale (BARS)*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif. Penelitian dilakukan di Puskesmas Hulonthalangi Kota Gorontalo pada bulan November tahun 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai honor di Puskesmas Hulonthalangi. Teknik sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah total sampling yaitu mengambil semua populasi penelitian sebagai sampel, yaitu sebanyak 17 orang. Variabel independent dalam penelitian ini adalah disiplin, tanggung jawab, *team work*, *problem solving and decision taking skills*, kepatuhan, kejujuran, *self-motivation* yang dinilai menggunakan metode *Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS)* yang kemudian diukur menggunakan kuesioner. Sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Puskesmas Hulonthalangi Kota Gorontalo, didapatkan karakteristik responden berdasarkan kelompok umur adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden Di Puskesmas Hulonthalangi Kota Gorontalo

Karakteristik Responden	N = 17	%
Umur (Tahun)		
26-35 (Dewasa Awal)	11	64,7
36-45 (Dewasa Akhir)	6	35,3
Jenis Kelamin		
Laki-laki	0	0
Perempuan	17	100,0
Pendidikan Terakhir		
SMA	1	5,8
Diploma	9	53,0
Sarjana (S1)	7	41,2

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 1, sebagian besar responden berada pada kelompok usia dewasa awal (26-35 tahun) yaitu sebanyak 11 orang (64,7%), semua responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 17 orang (100%), dan memiliki Pendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 9 orang (53%).

Tabel 2. Distribusi Penilaian Kinerja Pegawai Honorar di Puskesmas Hulonthalangi Kota Gorontalo

Variabel	N = 17	%
Displin		
Baik	13	76.5
Kurang Baik	4	23.5
Tanggung Jawab		
Baik	11	64,7
Kurang Baik	6	35,3
Team Work		
Baik	12	70.6
Kurang Baik	5	29.4
Problem Solving and Decision Taking		
Baik	11	64.7
Kurang Baik	6	35.3

Kepatuhan		
Baik	10	58.8
Kurang Baik	7	41.2
Kejujuran		
Baik	13	76.5
Kurang Baik	4	23.5
Self-motivation		
Baik	15	88.2
Kurang Baik	2	11.8

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 2, didapatkan kinerja pegawai honorer di Puskesmas Hulonthalangi Kota Gorontalo rata-rata baik, dinilai dari segi kedisiplinan, tanggung jawab, *team work*, *problem solving and decision-taking*, kepatuhan, kejujuran, dan *self-motivation*, dengan perolehan persentase diatas 50%.

Tabel 3. Hasil Bobot Perhitungan Penilaian Kinerja Pegawai Honorer di Puskesmas Hulonthalangi Kota Gorontalo dengan Metode BARS

Variabel	Bobot
Faktor Disiplin	Bobot 1.851
Faktor Tanggung Jawab	Bobot 1.377
Faktor <i>Team Work</i>	Bobot 1.067
<i>Problem solving and decision taking</i>	Bobot .902
Kepatuhan	Bobot .754
Kejujuran	Bobot .681
<i>Self-Motivation</i>	Bobot .367

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 3, data yang diperoleh dari aplikasi SPSS ialah bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi dalam penilaian kinerja BARS diantaranya faktor yang terbentuk adalah 3 faktor diantaranya faktor 1 (disiplin) dengan bobot 1.851, faktor ke 2 (Tanggung Jawab) dengan bobot 1.377, faktor ke 3 (*Team Work*) dengan bobot 1.067 mencakup. Sedangkan faktor yang tidak berpengaruh ialah terdapat 4 faktor diantaranya: faktor ke 4 (*Problem Solving and Decision Talking*) dengan bobot .902, faktor ke 5 (Kepatuhan) dengan bobot .754, faktor ke 6 (Kejujuran) dengan bobot .681, faktor ke 7 (*Sel Motivation*) dengan bobot .367.

PEMBAHASAN

Penggunaan metode BARS dalam melakukan penilaian kinerja sangat

bermanfaat karena kriteria penilaian kerja cenderung menilai sikap, perilaku, ataupun kemampuan sehingga teknik BARS dapat memudahkan pengambilan keputusan yang objektif dalam menilai kinerja pegawai.⁵ Dengan menggunakan metode penilaian kinerja karyawan juga memudahkan pihak kepala puskesmas sehingga kepala puskesmas hanya memonitor hasil penilaian kinerja dan melakukan perekapan hasil akhir penilaian kinerja karyawan. Dari pihak karyawan metode ini dapat mengurangi ketidakpuasan penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode untuk memantau nilai kinerja dari masing-masing karyawan.

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang telah dilakukan menggunakan aplikasi SPSS terdapat tiga faktor variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada metode Behaviorally Anchor Rating scale (BARS) diantaranya 3 faktor diantaranya faktor 1 (Disiplin) dengan bobot 1.851 mencakup kehadiran, disiplin dan kejujuran, faktor ke 2 (Tanggung Jawab) dengan bobot 1.377 mencakup tanggung jawab, motivasi diri, inisiatif dan kerjasama, faktor ke 3 (Team Work) dengan bobot 1.067 mencakup inovatif, kemampuan perencanaan. Dari hasil tersebut bahwa faktor Disiplin paling berpengaruh dengan penilaian kinerja dengan bobot 1.851 mencakup kehadiran, disiplin dan kejujuran. Dengan adanya penelitian ini maka pihak puskesmas tidak perlu lagi menghitung nilai kinerja karyawan secara manual sehingga nilai yang ada dihasilkan oleh angka yang valid.

Hasil penelitian menunjukkan distribusi responden penilaian kinerja berdasarkan aspek disiplin paling banyak pada kategori baik yakni sebanyak 13 orang atau sebesar 76.5%. Disiplin tidak hanya mencakup ketaatan terhadap aturan dan peraturan perusahaan, tetapi juga melibatkan kesediaan untuk mematuhi jadwal kerja, norma-norma perilaku, dan etika kerja yang telah ditetapkan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dessler mengaitkan aspek disiplin dengan perilaku karyawan yang sesuai dengan norma dan aturan organisasi. Ia menekankan pentingnya manajemen disiplin yang konsisten dan adil dalam mencapai keseimbangan antara tujuan organisasi dan kebutuhan karyawan.^{3a}

Hasil penelitian menunjukkan distribusi responden penilaian kinerja berdasarkan aspek tanggung jawab paling banyak pada kategori baik yakni sebanyak 11 orang atau sebesar 64.7%. Tanggung jawab mencakup kemampuan seorang pegawai untuk mengenali dan memenuhi tugas serta kewajiban yang

melekat pada posisinya. Dalam penilaian ini, dapat diperhatikan sejauh mana seorang pegawai honor dapat mengelola tanggung jawabnya dengan efektif, termasuk dalam hal penyelesaian tugas sesuai tenggat waktu, menjaga kualitas pekerjaan, dan berkontribusi pada kesuksesan tim atau proyek. Dengan menekankan aspek tanggung jawab, penilaian kinerja dapat memberikan gambaran menyeluruh tentang dedikasi seorang pegawai honor terhadap pekerjaannya dan sejauh mana ia dapat diandalkan dalam memenuhi peran dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan distribusi responden penilaian kinerja berdasarkan aspek *team work* paling banyak pada kategori baik yakni sebanyak 12 orang atau sebesar 70.6%. Kerja tim melibatkan kemampuan individu untuk bekerja secara efektif dengan orang lain, berbagi ide, mendukung tujuan bersama, dan menjalankan tugas-tugas secara kolaboratif. Dengan menilai kinerja pegawai honor berdasarkan aspek teamwork, organisasi dapat memastikan bahwa nilai kolaborasi dan komunikasi dihargai sejajar dengan pencapaian tujuan organisasional.

KESIMPULAN

Penggunaan metode BARS dalam melakukan penilaian kinerja sangat bermanfaat karena kriteria penilaian kerja cenderung menilai sikap, perilaku, ataupun kemampuan sehingga teknik BARS dapat memudahkan pengambilan keputusan yang objektif dalam menilai kinerja pegawai. Penilaian kinerja menggunakan BARS didapatkan 3 faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai honorer yaitu disiplin, tanggung jawab, dan *team work*.

DAFTAR PUSTAKA

1. Asmike, M & Sari, P. O. (2022). *Manajemen Kinerja "Meningkatkan Keunggulan Bersaing"*. Madiun, Indonesia: UNIPMA PRESS
2. Putri, W. C. W. S., Yuliyatni, P. C. D., Aryani, P., et al. (2017). *Dasar-dasar Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas)*. Bali, Indonesia: Program Studi Pendidikan Dokter, Fakultas Kedokteran, Universitas Udayana.
3. Dessler, Gary. 2013. *Human Resource Management*, 13th Edition. London: Pearson PrenticeHall Inc.
4. Putra, Y. D., Kumara, I. N. S., Aryani, N. W. S., & Swamardika, I. B. A. (2021). Literature Review Analisis Kinerja SDM Menggunakan Metode Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS). *Majalah Ilmiah Teknologi Elektrol*, 20 (1), ISSN 1693-2951. <https://doi.org/10.24843/MITE.2021.v20i01.P12>

5. Rustiawan, I., Purwati S., Sutrisno, et al. (2023). Teknik Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Behaviour Anchor Rating Scale dalam Pemeringkatan Karyawan Terbaik. *Jurnal Krisnadana*, 2(3), ISSN 2808-3563. <https://ejournal.sidyanusa.org/index.php/jkdn>