



Prototype Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Web dengan Metode *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS) untuk Peningkatan Objektivitas dan Transparansi

Marta Ardiyanto ^{1*}, Ridwan Dwi Irawan ², dan Kresna Agung Yudhianto ³

¹ Sistem Informasi, Universitas Duta Bangsa Surakarta, Surakarta, Jawa Tengah; e-mail : marta.ardiyanto@udb.ac.id

² Sistem Informasi, Universitas Duta Bangsa Surakarta, Surakarta, Jawa Tengah; e-mail : ridwan_dwiirawan@udb.ac.id

³ Keperawatan, Universitas Duta Bangsa Surakarta, , Surakarta, Jawa Tengah, Indonesia; e-mail: kresna_agung@udb.ac.id

* Corresponding Author : marta ardiyanto

Abstract: This study develops a web-based employee performance evaluation prototype using the Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS) method in higher education institutions. The system reduces evaluator subjectivity through behavior-specific indicators and weighted scoring. Rapid Application Development (RAD) was applied, supported by continuous stakeholder feedback. Reliability testing of the questionnaire showed a Cronbach's Alpha of 0.850, indicating strong consistency. Core features include behavior indicator management, evaluation visualization, and weighted score calculation. Findings show the system enhances objectivity, transparency, and accountability in performance appraisal.

Keywords: Performance Appraisal; Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS); Rapid Application Development (RAD); Employee Performance Evaluation; Human Resource Management;

Abstrak: Penelitian ini mengembangkan prototipe sistem evaluasi kinerja pegawai berbasis web dengan metode Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS) di perguruan tinggi. Sistem dirancang untuk mengurangi subjektivitas penilai melalui indikator perilaku spesifik dan pembobotan nilai. Metode Rapid Application Development (RAD) digunakan dengan umpan balik berkelanjutan dari pengguna. Uji reliabilitas kuesioner menghasilkan nilai Cronbach's Alpha 0,850 yang menunjukkan konsistensi tinggi. Fitur utama sistem meliputi pengelolaan indikator perilaku, visualisasi hasil, dan perhitungan nilai berbobot. Hasil penelitian menunjukkan sistem ini meningkatkan objektivitas, transparansi, dan akuntabilitas dalam penilaian kinerja pegawai.

Kata kunci: Penilaian Kinerja; Skala Penilaian Berjangkar Perilaku (BARS); Rapid Application Development (RAD); Evaluasi Kinerja Pegawai; Manajemen SDM;

Received: September 6, 2025

Revised: September 8, 2025

Accepted: September 17, 2025

Published: November 24, 2025

Curr. Ver.: November 24, 2025



Copyright: © 2025 by the authors.
Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

1. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif berperan strategis dalam mendukung keunggulan kompetitif organisasi, khususnya perguruan tinggi di tengah transformasi digital. Salah satu instrumen penting dalam manajemen SDM adalah sistem penilaian kinerja yang objektif, terstruktur, dan terukur. Penilaian kinerja berperan tidak hanya sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial seperti promosi, kompensasi, atau pelatihan, tetapi juga sebagai indikator akuntabilitas dan peningkatan kualitas layanan institusi.

Meskipun telah menjadi praktik umum dalam manajemen sumber daya manusia, pelaksanaan penilaian kinerja di banyak organisasi masih menghadapi berbagai tantangan krusial. Penggunaan metode tradisional seperti *Graphic Rating Scale* (GRS) dan *checklist appraisal* sering kali menghasilkan penilaian yang bersifat subjektif, karena tidak didasarkan pada indikator perilaku yang terukur secara kuantitatif maupun kualitatif. Ketiadaan standar evaluasi yang

baku memperbesar potensi bias kognitif dari penilai, seperti *leniency bias*, *halo effect*, atau *central tendency*, yang pada akhirnya mengaburkan akurasi dan konsistensi hasil evaluasi [19]. Selain itu, keterbatasan dalam merumuskan parameter perilaku yang konkret dan relevan dengan tujuan organisasi menyebabkan proses evaluasi tidak hanya kehilangan transparansi, tetapi juga sulit diaudit secara objektif.

Implikasi dari permasalahan ini tidak hanya mencakup penurunan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, tetapi juga berdampak pada rendahnya kualitas pengambilan keputusan strategis oleh manajemen, khususnya dalam aspek pengembangan karier, pemberian kompensasi, dan perencanaan suksesi [20]. Berbagai penelitian sebelumnya menekankan perlunya sistem penilaian berbasis bukti dengan indikator perilaku yang spesifik dan terukur. Metode Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS) diakui sebagai pendekatan yang efektif karena menghubungkan level kinerja dengan uraian perilaku nyata, sehingga dapat meminimalkan bias penilaian melalui standar evaluasi yang lebih konsisten [21]. Namun, sebagian besar penelitian hanya berfokus pada pengembangan instrumen atau validasi skala BARS di sektor industri seperti perbankan, kesehatan, atau manufaktur [23][24].

Di sisi lain, penerapan BARS dalam konteks perguruan tinggi masih terbatas, terlebih dalam bentuk sistem informasi berbasis web. Penelitian terdahulu umumnya belum mengintegrasikan BARS ke dalam sebuah sistem yang mendukung pengelolaan kuisioner berbasis indikator perilaku, pembobotan jabatan, serta visualisasi hasil penilaian secara interaktif. Dengan demikian, terdapat kesenjangan antara kebutuhan akan penilaian kinerja yang objektif di perguruan tinggi dengan ketersediaan sistem teknologi informasi yang mendukung transparansi, akuntabilitas, dan kemudahan pelaporan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan merancang dan mengembangkan prototipe sistem penilaian kinerja karyawan berbasis web dengan metode BARS. Sistem ini dilengkapi dengan fitur pengelolaan indikator perilaku, pembobotan sesuai jabatan, serta visualisasi hasil penilaian untuk mendukung pengambilan keputusan manajerial yang lebih objektif, transparan, dan akuntabel di lingkungan perguruan tinggi.

2. Kajian Pustaka atau Penelitian Terkait

Penilaian kinerja merupakan proses sistematis yang digunakan organisasi untuk menilai kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Fungsi utama dari penilaian kinerja adalah sebagai dasar pengambilan keputusan administratif, pengembangan pegawai, serta akuntabilitas organisasi [11]. Untuk meningkatkan objektivitas, diperlukan metode penilaian yang tidak hanya mengandalkan persepsi subjektif penilai, melainkan berbasis indikator perilaku yang jelas.

Metode *Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS)* dikembangkan untuk mengurangi bias dalam penilaian kinerja dengan menyediakan deskripsi perilaku nyata pada setiap tingkat penilaian [12]. Dengan adanya acuan perilaku konkret, penilaian menjadi lebih konsisten, objektif, dan dapat memberikan umpan balik yang lebih relevan bagi pengembangan kompetensi pegawai. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penggunaan BARS mampu mengurangi halo effect dan meningkatkan keakuratan evaluasi [13]. Meski demikian, sebagian besar penerapan BARS masih dilakukan dalam bentuk manual, sedangkan pengembangan berbasis digital, khususnya di lingkungan perguruan tinggi, masih sangat terbatas [17].

Sementara itu, metodologi *Rapid Application Development (RAD)* muncul sebagai pendekatan yang efektif dalam membangun sistem informasi karena menekankan prototyping cepat, iterasi berulang, dan keterlibatan pengguna secara intensif [14]. RAD memungkinkan pengembangan menyesuaikan sistem dengan kebutuhan organisasi dalam waktu yang relatif singkat, sehingga sangat relevan untuk pengembangan aplikasi di sektor pendidikan dan manajemen sumber daya manusia [15].

Dalam konteks instrumen penelitian, reliabilitas merupakan faktor penting yang harus diperhatikan. Cronbach's Alpha menjadi ukuran yang paling umum digunakan untuk menguji konsistensi internal suatu instrumen [16]. Nilai $\alpha \geq 0,70$ dianggap dapat diterima, sedangkan nilai 0,85 menunjukkan reliabilitas yang sangat baik [6]. Hal ini mendukung validitas sistem

evaluasi kinerja berbasis BARS, karena instrumen yang digunakan terbukti konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti.

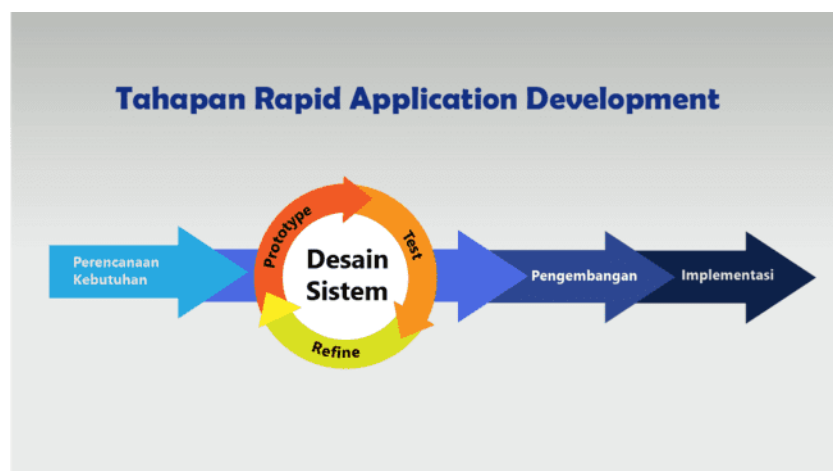
Penelitian lain juga menekankan bahwa bias dalam penilaian kinerja sering muncul akibat faktor subjektivitas penilai. Yu dan Murphy menemukan bahwa bias dalam penilaian manual dapat diminimalkan melalui metode berbasis sistem yang lebih objektif [17]. Di sisi lain, Dessler menyebutkan bahwa pembobotan berdasarkan jabatan dan status kerja sangat penting agar evaluasi lebih adil dan proporsional [18]. Namun, penerapan mekanisme pembobotan secara otomatis dalam sistem digital masih jarang ditemukan.

Selain itu, perkembangan terkini menunjukkan bahwa visualisasi hasil evaluasi berperan penting dalam mendukung pengambilan keputusan. Tziner et al. mengemukakan bahwa visualisasi interaktif dalam sistem penilaian kinerja dapat membantu manajer memahami hasil dengan lebih cepat dan akurat [19]. Dengan demikian, integrasi fitur visualisasi ke dalam sistem evaluasi kinerja berbasis web menjadi salah satu elemen penting untuk mendukung transparansi dan akuntabilitas di perguruan tinggi.

Berdasarkan kajian pustaka tersebut, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan penelitian dengan mengembangkan prototipe sistem evaluasi kinerja berbasis web yang mengintegrasikan metode BARS, mekanisme pembobotan otomatis, validasi reliabilitas instrumen dengan Cronbach's Alpha 0,850, serta metodologi RAD yang memungkinkan pengembangan cepat melalui keterlibatan intensif pengguna. Hal ini diharapkan dapat mendukung pengambilan keputusan yang lebih objektif, transparan, dan akuntabel dalam pengelolaan kinerja pegawai di perguruan tinggi.

3. Metode yang Diusulkan

Penelitian ini menggunakan metode Rapid Application Development (RAD) sebagai pendekatan pengembangan sistem. Pemilihan RAD didasarkan pada kemampuannya dalam mempercepat proses pembangunan sistem melalui siklus iteratif yang melibatkan kolaborasi intensif dengan pengguna. Setiap tahap menitikberatkan pada partisipasi aktif pengguna dalam proses perancangan dan penyempurnaan, sehingga sistem yang dihasilkan lebih relevan dengan kebutuhan sebenarnya. Tahapan utama RAD mencakup perencanaan kebutuhan, perancangan sistem berbasis prototipe, pembangunan aplikasi, dan tahap implementasi, sebagaimana ditampilkan pada Gambar 1.



Gambar 1 Metode RAD
Sumber : (Profita et al., 2022)

3.1. Identifikasi Masalah dan Studi Literatur

Pada tahap ini penulis melakukan studi literatur terkait metode BARS (*Behaviorally Anchored Rating Scale*) untuk memahami konsep, penerapan, serta keunggulannya dibandingkan metode penilaian konvensional. Tahap ini juga meliputi analisis kebutuhan pengguna melalui wawancara dan observasi guna mengidentifikasi indikator perilaku yang relevan serta

memahami karakteristik dan kebutuhan sistem penilaian kinerja di lingkungan perguruan tinggi.

3.2. Perancangan Model Penelitian

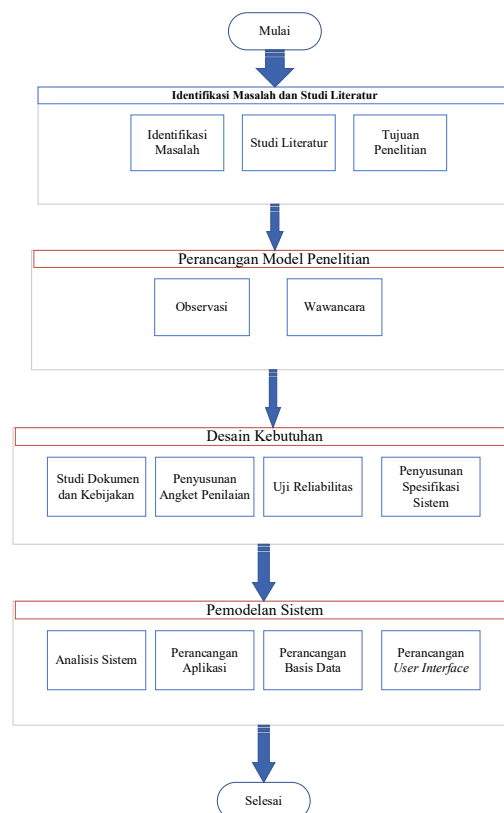
Menyusun indikator perilaku pada skala BARS yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab di lingkungan perguruan tinggi. Merancang prototipe sistem penilaian kinerja berbasis BARS yang mencakup penyusunan kuesioner, pembobotan indikator, dan desain alur proses penilaian yang terintegrasi secara digital.

3.3. Requirement Planning

Mengumpulkan dan merangkum kebutuhan fungsional dan non fungsional sistem melalui wawancara, observasi, dan studi dokumen. Merancang spesifikasi kebutuhan sistem secara detail agar pengembangan selanjutnya sesuai harapan pengguna. Kegiatan ini memastikan kesepakatan antara tim pengembang dan pihak pengguna sebelum implementasi.

3.4. Pemodelan Sistem

Tahap ini bertujuan menyusun desain rinci serta struktur dan arsitektur teknis sistem penilaian kinerja berbasis web atau aplikasi. Kegiatan meliputi pemodelan proses bisnis, perancangan antarmuka pengguna (UI), perancangan dan struktur basis data, penentuan arsitektur sistem, alur interaksi pengguna, serta penyusunan diagram UML untuk mendukung implementasi sistem. Rancang bangun ini menjadi acuan utama dalam tahap pengembangan selanjutnya untuk memastikan sistem yang dibangun sesuai dengan kebutuhan yang telah dirumuskan sebelumnya.



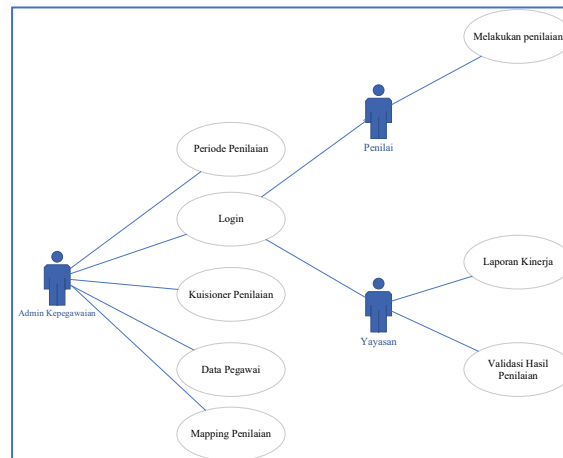
Gambar 2. Alur sistem penilaian kinerja

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Analisis dan Desain Sistem

Berdasarkan analisis kebutuhan dan observasi yang dilakukan, sistem penilaian kinerja karyawan berbasis BARS diusulkan untuk mengatasi berbagai masalah yang ditemukan, seperti subjektivitas penilaian dan kurangnya indikator perilaku terukur. Sistem ini dirancang untuk membantu penilai memilih indikator perilaku yang relevan dengan jabatan, memberikan bobot sesuai beban kerja, dan menghasilkan laporan evaluasi yang akurat dan transparan. Aplikasi berbasis web ini juga memungkinkan untuk menyajikan laporan penilaian kinerja

serta konversi kinerja pada skala likert untuk memudahkan pihak institusi untuk mengambil Keputusan tentang pegawai baik meliputi promosi, pelatihan, kompensasi, dan pengembangan profesional karyawan dengan tujuan institusional secara objektif dan akuntabel. Alur sistem penilaian kinerja menggunakan metode BARS dijelaskan pada gambar 3.



Gambar 3. Alur sistem penilaian kinerja

Diagram ini memperlihatkan hubungan antara tiga aktor utama dengan sistem penilaian kinerja berbasis web. Admin Kepegawaian berperan mengelola periode penilaian, kuesioner, data pegawai, serta melakukan pemetaan penilaian. Penilai bertanggung jawab melakukan pengisian kuesioner berdasarkan indikator perilaku yang telah ditentukan. Sementara itu, Yayasan bertugas sebagai pihak pengendali yang dapat mengakses laporan kinerja serta melakukan validasi terhadap hasil penilaian. Dengan rancangan ini, alur proses penilaian menjadi lebih terstruktur, transparan, dan mendukung pengambilan keputusan yang objektif.

4.2. Perancangan Model Penelitian

Berdasarkan hasil analisis kebutuhan, penelitian ini mengusulkan proses penyusunan kuesioner penilaian kinerja berbasis BARS yang memuat indikator perilaku sesuai tugas dan tanggung jawab jabatan di perguruan tinggi. Kuesioner dirancang dengan pembobotan indikator yang disesuaikan dengan tingkat beban kerja dan kompleksitas tugas untuk memastikan keadilan dan proporsionalitas dalam evaluasi. Selain itu, dilakukan uji reliabilitas kuesioner guna memastikan konsistensi hasil pengukuran dan validitas instrumen sebagai dasar penilaian yang objektif dan terukur.

Tabel 1. Butir pertanyaan kuisisioner

Butir Pertanyaan
Pendidikan
Pelaksanaan laporan kerja
Kepuasan pelayanan kepada mahasiswa
Jumlah hari masuk dalam 1 tahun
Loyalitas terhadap pimpinan
Menghargai pendapat orang lain
Mempunyai wawasan yang luas di bidang tugasnya
Inisiatif
Keteladanan dan konsistensi dalam kata dan tindakan
Mempunyai kecakapan dan keterampilan di bidang tugasnya
Kemampuan mengendalikan diri dalam berbagai situasi dan kondisi
Ketidaksiapan menerima kritik, saran dan pendapat orang lain
Pergaulan dengan teman sejawat, karyawan, mahasiswa dan masyarakat

Kuesioner ini dirancang untuk menerjemahkan indikator perilaku tersebut ke dalam format pertanyaan yang dapat diukur, memastikan setiap aspek kinerja yang relevan dapat terekam secara sistematis. Penyusunan kuesioner mencakup penentuan format respons dan pengorganisasian butir-butir pertanyaan berdasarkan dimensi kinerja yang telah ditetapkan.

Kuesioner inilah yang kemudian akan menjadi instrumen utama dalam proses pengumpulan data penilaian.

Setelah butir penilaian ditetapkan, kemudian dilakukan pengujian reliabilitas kuisisioner dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS 22 dengan hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas Kuisisioner

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pendidikan	42,08	18,154	0,106	0,900
Pelaksanaan laporan kerja	41,01	18,653	0,387	0,847
Loyalitas kepada pimpinan	40,72	17,029	0,787	0,827
Mempunyai wawasan yang luas di bidang tugasnya	40,82	16,579	0,68	0,824
Inisiatif	41,01	17,965	0,682	0,827
Keteladanan dan konsistensi dalam kata dan tindakan	40,89	16,362	0,768	0,829
Mempunyai kecakapan dan keterampilan di bidang tugasnya	40,79	16,755	0,727	0,824
Kemampuan mengendalikan diri dalam berbagai situasi dan kondisi	40,72	16,272	0,731	0,822
Kesiapsiagaan menerima kritik, saran, dan pendapat orang lain	41,43	19,463	0,603	0,831
Kemampuan berkomunikasi lisan dan tulisan	41,04	16,225	0,683	0,827
Pergaulan dengan teman sejawat, karyawan, mahasiswa dan masyarakat	40,71	17,408	0,574	0,835

Hasil uji reliabilitas menunjukkan sebagian besar butir kuisisioner memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation $> 0,5$, sehingga konsisten dalam mengukur kinerja. Namun, item "*Pendidikan*" memiliki korelasi terendah (0,106) dan nilai Cronbach's Alpha if Item Deleted = 0,900, yang berarti penghapusan atau revisi indikator ini dapat meningkatkan reliabilitas instrumen. Temuan ini menunjukkan perlunya evaluasi lebih lanjut agar kuisisioner tetap valid dan konsisten sebagai alat penilaian kinerja.

Tabel 3. Nilai Cronbach Alpha

Cronbach's Alpha	N of Items
0.850	11

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha 0,850, yang termasuk kategori "Reliabilitas Baik" sehingga instrumen dinyatakan konsisten dan dapat diandalkan. Setelah itu, dilakukan pembobotan penilaian berbasis BARS sesuai jabatan dan status kepegawaian, dengan acuan standar kepegawaian dan SOP yang telah disepakati, sehingga proses evaluasi lebih objektif dan terukur.

Tabel berikut menunjukkan pembobotan yang ditetapkan berdasarkan status kepegawaian:

Tabel 4. Pembobotan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Bobot Penilaian
Dosen	0.3
Dosen dengan jabatan manajerial	0.7
Tendik	0.4
Penempatan kerja tendik	0.6

Skala penilaian kemudian dikonversi menjadi bobot persentase yang menjadi parameter dalam perhitungan kinerja masing-masing karyawan pada kuesioner penilaian. Nilai akhir diperoleh dari skor skala likert yang sudah disesuaikan dengan bobot status kepegawaian yang melekat pada setiap individu. Simulasi Perhitungan Penilaian Kinerja Berbasis Beban Kerja dan Penempatan Tugas.

Tabel 5. Perhitungan Penilaian Kinerja Berbasis Beban Kerja dan Penempatan Tugas

Status Kepegawaian	Penempatan Kerja	Nilai		Nilai Akhir	Penempatan Manajerial	Status Kepegawaian	
		Nilai Kinerja	Penempatan Kerja				
Dosen	Rektor	80	5	275	Dosen 1	Tendik	0.4
Dosen	Wakil Rektor	80	5	275	Unit/Lab 2	Dosen	0.3
Dosen	Penugasan Rektorat	80	4	268	Sekretaris Progdi 3	Penempatan Tendik	0.6
Dosen	Dosen	80	1	247	Kaprodi 4	Manajerial Dosen	0.7
Dosen	Kaprodi	80	4	268	Wakil Dekan 4		
Dosen	Dekan	80	4	268	Dekan 4		
Dosen	Sekretaris Progdi	80	3	261	Wakil Rektor 5		
Tendik	Tendik di Bawah Rektor dan Wakil Rektor	80	4	268	Rektor 5		
Tendik	Tendik Rektorat	80	3	261	Penugasan Rektorat 4		
Tendik	Tendik Fakultas	80	2	254	Tendik di Bawah Rektor dan Wakil Rektor 4		

	Tendik	3
	Rektorat	
	Tendik	2
	Fakultas	

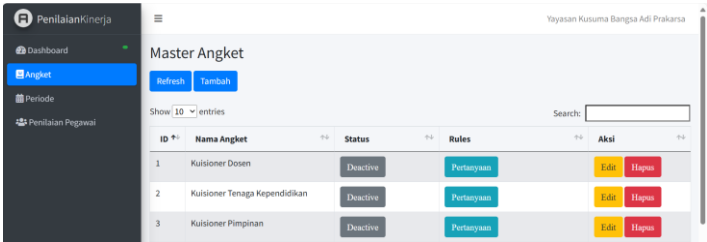
Tabel di atas menggambarkan kerangka penilaian kinerja yang mengombinasikan nilai kinerja individu dengan bobot penempatan kerja sesuai status kepegawaian. Setiap kategori memiliki bobot berbeda, misalnya Dosen dengan bobot 0,3, Tendik 0,4, Dosen dengan jabatan manajerial 0,7, serta Tendik dengan penempatan kerja khusus 0,6. Bobot ini berfungsi sebagai faktor penyesuaian agar hasil evaluasi mencerminkan perbedaan tanggung jawab dan kompleksitas jabatan. Dengan demikian, penilaian tidak hanya menilai capaian kinerja mentah, tetapi juga konteks peran dan beban kerja, sehingga menghasilkan nilai akhir yang lebih adil, objektif, dan representatif untuk dosen maupun tenaga kependidikan.

4.2. Perancangan Desain Antarmuka

Perancangan antarmuka sistem dilakukan dengan tujuan mendukung kemudahan penggunaan, konsistensi tampilan, dan pengalaman pengguna yang optimal. Dalam pengembangan ini digunakan HTML5 sebagai teknologi utama karena mendukung struktur halaman yang semantik, kompatibilitas lintas peramban, serta kemudahan integrasi dengan CSS dan JavaScript.

Antarmuka dirancang agar responsif dan intuitif, mencakup formulir input penilaian berbasis BARS, tampilan daftar karyawan, dan visualisasi hasil evaluasi. Elemen-elemen semantik HTML5 seperti *header*, *nav*, *section*, dan *article* dimanfaatkan untuk meningkatkan keterbacaan struktur kode dan pemeliharaan sistem. Dengan pendekatan ini, sistem diharapkan mampu menyediakan layanan penilaian kinerja berbasis web yang ramah pengguna, terstandar, dan mendukung pelaksanaan penilaian kinerja yang lebih efektif.

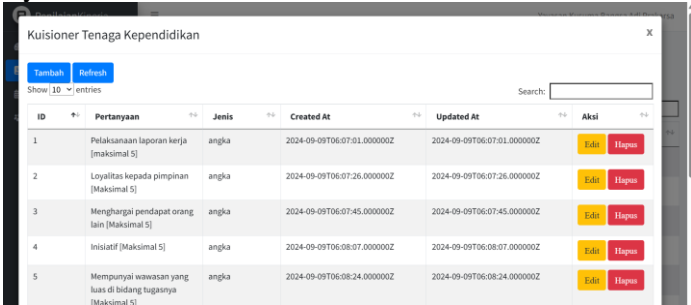
a. Halaman Kuisiонер



Gambar 4. Tampilan Halaman Kuisiонер

Gambar di atas menampilkan halaman administrator kuisiонер pada sistem penilaian kinerja. Melalui halaman ini, administrator dapat mengelola data kuisiонер, mulai dari menambahkan kuisiонер baru, mengedit, menghapus, hingga mengatur status aktif atau nonaktif. Disediakan pula tombol untuk mengatur pertanyaan dan fitur pencarian agar memudahkan pengelolaan data. Dengan antarmuka ini, penyusunan instrumen evaluasi dapat dilakukan secara lebih terstruktur, efisien, dan sesuai kebutuhan institusi.

b. Halaman Pertanyaan Kuisiонер



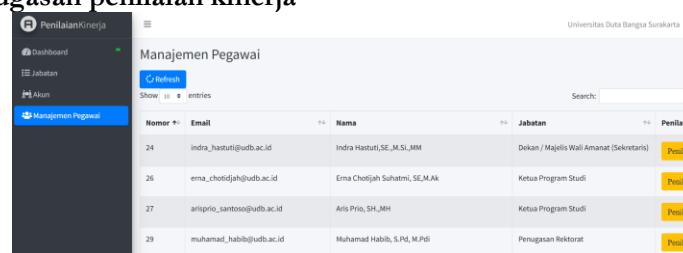
Gambar 5. Tampilan Halaman Butir Pertanyaan

Pada halaman tersebut menampilkan pengelolaan item pertanyaan kuisioner untuk kategori Tenaga Kependidikan dalam sistem informasi Penilaian Kinerja. Halaman ini berfungsi sebagai antarmuka bagi administrator untuk menambahkan, memperbarui, atau menghapus butir-butir pertanyaan yang akan digunakan dalam proses evaluasi kinerja.

Fungsi Tambah disediakan untuk menambahkan butir pertanyaan baru ke dalam sistem, sementara tombol Refresh digunakan untuk memperbarui tampilan data secara *real-time*.

Keberadaan halaman ini sangat penting dalam menjamin kesesuaian dan kualitas instrumen evaluasi yang digunakan. Dengan sistem yang terstruktur, proses penyusunan angket penilaian kinerja menjadi lebih efisien, transparan, dan mudah ditelusuri dalam konteks akuntabilitas institusi.

c. Halaman Penugasan penilaian kinerja



Nomor	Email	Nama	Jabatan	Penilai
24	indra_hastuti@udb.ac.id	Indra Hastuti, SE, M.Si, MM	Dekan / Majelis Wali Amanat (Sekretaris)	Tambah
26	erna_chotijah@udb.ac.id	Erna Chotijah Suhatri, SE, MAk	Ketua Program Studi	Tambah
27	arisprio_santoso@udb.ac.id	Aris Prio, SH, MH	Ketua Program Studi	Tambah
29	muhamad_habibi@udb.ac.id	Muhamad Habibi, S.Pd, M.PdI	Penugasan Rektorat	Tambah

Gambar 6. Tampilan Halaman Manajemen Pegawai

Gambar di atas menampilkan halaman pengelolaan item pertanyaan kuisioner untuk kategori *Tenaga Kependidikan* dalam sistem penilaian kinerja. Administrator dapat menambah, memperbarui, atau menghapus butir pertanyaan melalui fitur yang tersedia, termasuk tombol Tambah untuk memasukkan pertanyaan baru dan Refresh untuk memperbarui tampilan data. Halaman ini memastikan instrumen evaluasi selalu relevan, terstruktur, dan mudah ditelusuri, sehingga mendukung proses penilaian kinerja yang lebih efisien, transparan, serta akuntabel bagi institusi.

d. Halaman Pembobotan kinerja

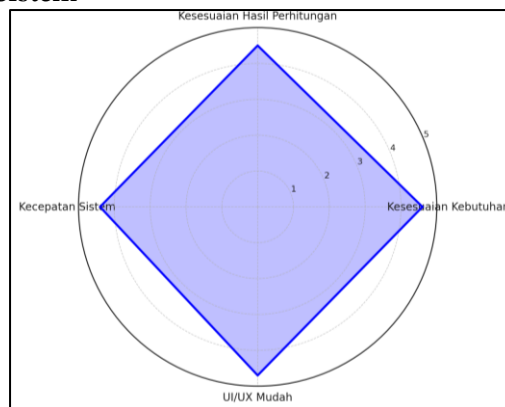


ID	Nama Jabatan	Bobot	Aksi
1	Dosen	1	Tambah
2	Unit/Lab	2	Tambah
3	Sekretaris Program Studi	3	Tambah
4	Ketua Program Studi	3	Tambah
5	Wakil Dekan	4	Tambah
6	Dekan / Majelis Wali Amanat (Sekretaris)	4	Tambah

Gambar 7. Tampilan Halaman Pembobotan Kinerja

Gambar di atas menampilkan halaman Master Jabatan dalam sistem penilaian kinerja, yang berfungsi untuk mendefinisikan daftar jabatan pegawai beserta bobot evaluasinya. Kolom bobot menunjukkan nilai yang merepresentasikan tingkat tanggung jawab atau kontribusi setiap jabatan, hasil dari klasifikasi menggunakan metode Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS). Informasi ini menjadi acuan utama dalam perhitungan nilai akhir penilaian kinerja, karena bobot jabatan digunakan untuk menyesuaikan hasil evaluasi agar proporsional dengan posisi dan tanggung jawab. Dengan demikian, halaman ini berperan penting dalam mendukung penilaian yang objektif, terukur, serta selaras dengan prinsip *good governance*.

e. Pengujian Prototype Sistem



Gambar 8. Grafik Pengujian Pengguna dengan menggunakan skala likert

Diagram spider menunjukkan hasil Pengujian Pengguna Sistem Penilaian Kinerja BARS. Skor tertinggi diperoleh pada Kesesuaian Kebutuhan (4.6) dan UI/UX Mudah (4.4), menandakan sistem sesuai kebutuhan dan mudah digunakan. Aspek Kesesuaian Hasil Perhitungan (4.5) serta Kecepatan Sistem (4.3) juga mendapat penilaian positif, meski masih ada ruang peningkatan kinerja.

5. Kesimpulan

Penelitian ini berhasil mengembangkan prototipe sistem penilaian kinerja berbasis web menggunakan metode *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS) untuk perguruan tinggi. Sistem ini dirancang untuk mengatasi subjektivitas penilaian tradisional melalui perilaku terukur. Pendekatan *Rapid Application Development* (RAD) memastikan pengembangan yang cepat, fleksibel, dan melibatkan pengguna aktif, selaras dengan kebutuhan organisasi.

Fitur utama meliputi pengelolaan indikator perilaku, pembobotan jabatan, dan visualisasi hasil. Kuesioner menunjukkan reliabilitas tinggi (*Cronbach's Alpha* 0,850). Pembobotan spesifik diterapkan berdasarkan status kepegawaian dan jenis penempatan tugas, seperti Dosen (0.3), Dosen dengan jabatan manajerial (0.7), Tendik (0.4), dan Penempatan kerja tendik (0.6). Hal ini menjamin sistem yang lebih adil dan komprehensif.

Hasil uji coba pengguna juga memperkuat keberhasilan prototipe ini. Skor diperoleh pada Kesesuaian Kebutuhan (4.6) dan UI/UX Mudah (4.4), menunjukkan bahwa sistem sesuai kebutuhan dan mudah digunakan. Sementara itu, aspek Kesesuaian Hasil Perhitungan (4.5) dan Kecepatan Sistem (4.3) mendapat penilaian positif, meski masih ada ruang untuk peningkatan performa. Secara keseluruhan, prototipe ini berkontribusi pada penilaian yang lebih objektif, transparan, dan akuntabel, sejalan dengan prinsip *good governance* di perguruan tinggi.

Kontribusi Penulis :

Dalam penelitian ini, **Marta Ardiyanto (1)** berperan dominan pada tahap konseptualisasi penelitian, mulai dari perumusan ide awal hingga perancangan model penelitian. Ia juga bertanggung jawab pada penyusunan requirement, pemodelan sistem, serta implementasi prototipe sistem berbasis web. Selain itu, turut menyusun draf awal naskah penelitian sebagai dasar publikasi.

Ridwan Dwi Irawan (2) berkontribusi terutama pada aspek metodologi, khususnya penerapan pendekatan *Rapid Application Development* (RAD) serta metode *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS). Ia juga berperan dalam validasi instrumen penelitian melalui uji reliabilitas, melakukan analisis formal terhadap hasil pengolahan data, serta memberikan supervisi dalam penyusunan kerangka penelitian.

Kresna Agung Yudhianto (3) berfokus pada pengembangan instrumen kuesioner dengan indikator perilaku yang relevan, serta berkontribusi dalam proses validasi instrumen. Selain

itu, ia terlibat aktif dalam peninjauan dan penyuntingan naskah untuk memastikan kualitas penyajian hasil penelitian.

Pendanaan : Penelitian ini didanai oleh Kementerian Pendidikan Tinggi Sains dan Teknologi Republik Indonesia, dengan nomor hibah 045/UDB.LPPM/A.34-HK/V/2025."

Ucapan Terima Kasih : Penulis menyampaikan apresiasi yang sebesar-besarnya kepada Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Republik Indonesia, LLDIKTI Wilayah VI Jawa Tengah, serta Universitas Duta Bangsa Surakarta atas dukungan yang telah diberikan dalam bentuk fasilitasi, bimbingan, pendanaan dan pendampingan selama proses penelitian dan penyusunan naskah ini berlangsung.

Daftar Pustaka

- [1]. Aguinis, H. (2021). *Performance Management for Dummies*. Wiley.
- [2]. Pulakos, E. D. (2020). *Performance Management Transformation: Lessons from the Trenches*. Society for Human Resource Management.
- [3]. Bernardin, H. J., & Smith, P. C. (2020). Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS): A Review and Future Directions. *Journal of Applied Psychology*, 105(3), 501–515.
- [4]. Junianto, A., Lubis, D., & Febriyanto. (2023). Meningkatkan Kinerja Petugas Kebersihan: Studi Kasus Implementasi Sistem Informasi Eksekutif (EIS) dengan Metode Behavior Anchored Rating Scale (BARS). *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(3), 564–573.
- [5]. Larman, C. (2020). *Applying UML and Patterns: An Introduction to Object-Oriented Analysis and Design and Iterative Development* (4th ed.). Pearson.
- [6]. Arias, J. M., & Solarte, H. (2022). Agile and Rapid Application Development Methodologies in Web Systems: A Comparative Study. *International Journal of Software Engineering*, 13(1), 45–57.
- [7]. Agustin, D. (2023). Design Smarthome Application with Rapid Application Development (RAD) Method Based on Hybrid Mobile. *Jurnal Teknologi Informasi Dan Pendidikan*, 16(1), 86–96. <https://doi.org/10.24036/JTIP.V16I1.698>.
- [8]. Sommerville, I. (2021). *Software Engineering* (11th ed.). Pearson.
- [9]. Satzinger, J. W., Jackson, R. B., & Burd, S. D. (2021). *Systems Analysis and Design in a Changing World* (8th ed.). Cengage Learning.
- [10]. Denisi, A. S., & Murphy, K. R. (2021). Performance Appraisal and Performance Management: 100 Years of Progress? *Journal of Applied Psychology*, 106(3), 330–348.
- [11]. Park, H., & Lee, S. (2021). AI-driven Performance Evaluation Based on BARS Methodology. *Journal of Organizational Behavior*, 42(5), 789–805.
- [12] P. C. Smith and L. M. Kendall, "Retranslation of expectations: An approach to the construction of unambiguous anchors for rating scales," *J. Appl. Psychol.*, vol. 47, no. 2, pp. 149–155, 1963.
- [13] D. J. Schleicher, H. M. Baumann, D. W. Sullivan, P. E. Levy, D. C. Hargrove, and B. A. Barros-Rivera, "Putting the system into performance management systems: A review and agenda for performance management research," *J. Manage.*, vol. 44, no. 6, pp. 2209–2245, 2018.
- [14] J. Martin, *Rapid Application Development*. New York: Macmillan Publishing, 1991.
- [15] A. Kumar and J. Singh, "Rapid application development model: A review," *Int. J. Comput. Appl.*, vol. 167, no. 9, pp. 44–47, 2017.
- [16] L. J. Cronbach, "Coefficient alpha and the internal structure of tests," *Psychometrika*, vol. 16, no. 3, pp. 297–334, 1951.
- [17] H. H. Yu and K. R. Murphy, "Modesty bias in self-ratings of performance: A test of the cultural relativity hypothesis," *Pers. Psychol.*, vol. 46, no. 2, pp. 357–363, 1993.
- [18] G. Dessler, *Human Resource Management*, 16th ed. Pearson, 2020.
- [19] A. Tziner, C. Buzea, and C. Vasiliu, "Performance appraisal: From cognitive biases to effective interventions," *Front. Psychol.*, vol. 12, p. 690041, 2021.

-
- [20] Widhiastuti, R., & Susilo, H. (2019). *Performance appraisal methods and employee motivation in organizations*. Journal of Management Development.
- [21] Sudiarditha, I. K., & Susilo, A. (2020). *Challenges in human resource performance appraisal in higher education*. International Journal of Human Resource Studies.
- [22] Gomes, D. R., & Yasin, M. (2018). *Behaviorally anchored rating scales in employee evaluation: A systematic review*. Human Resource Management Review.
- [23] Rahman, F., & Purnomo, R. (2019). *Implementation of BARS in performance assessment of employees in the manufacturing sector*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.
- [24] Sholihin, M., & Ratmono, D. (2020). *Bias reduction in employee performance appraisal using behavior-based methods*. Jurnal Akuntansi dan Bisnis.