

INTISARI

Forced Distribution Rating System (FDRS) merupakan sistem penilaian kinerja yang memaksa pengawas untuk mendistribusikan hasil pemeringkatan karyawan sesuai dengan kategori yang sudah ditentukan. FDRS bertujuan untuk membedakan karyawan yang berkinerja tinggi, rata-rata, dan rendah, sehingga karyawan dengan kinerja rendah dapat teridentifikasi. Dalam praktiknya, manajer sebagai penilai mengalami kendala dalam menilai karyawan yang berkinerja rendah karena manajer seringkali tidak memiliki data mengenai karyawan tersebut, sehingga bias dalam FDRS tidak terhindari. Dengan menggunakan Teori Perbandingan Sosial (Festinger, 1954) dan Teori Keadilan (Adams, 1964), penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi adanya sistem pengendalian akurasi informasi dan kebijakan transparansi hasil dalam meminimalisir adanya bias penilaian FDRS. Penelitian menggunakan metode eksperimen berbasis web dengan desain 2x2 antarsubjek dengan dua perlakuan akurasi informasi (tinggi dan rendah) serta dua perlakuan transparansi hasil (tinggi dan rendah). Hasil penelitian menunjukkan bahwa akurasi informasi yang tinggi berpengaruh pada intensi manajer dalam menghindari bias penilaian FDRS. Hasil penelitian juga mengindikasikan adanya transparansi hasil yang tinggi memperkuat intensi manajer dalam menghindari bias penilaian kinerja FDRS ketika akurasi informasi relatif tinggi. Kecenderungan tertinggi manajer dalam melakukan bias penilaian kinerja FDRS berada dalam kondisi ketika terdapat akurasi informasi rendah dengan tingkat transparansi yang tinggi.

Kata kunci: Akurasi Informasi, Transparansi Hasil, Bias Penilaian Kinerja, *Forced Distribution Rating System*

ABSTRACT

Forced Distribution Rating System (FDRS) is a performance appraisal system that forces supervisor to distribute employee rating results according to predetermined categories. FDRS aims to distinguish high, average, and low performing employees, so that low-performing employees can be identified. In practice, supervisor experiences problems in assessing low-performing employees because supervisor often does not have any data about these employees, so that bias cannot be avoided. By using the Equity Theory (Adams, 1964) and Social Comparison Theory (Festinger, 1954), this study aims to investigate the existence of information accuracy as management control and a policy of outcome transparency in minimizing bias in FDRS. This study used a web-based experimental method with a 2x2 design between subjects with two information accuracy treatments (high and low) and two outcome transparency treatments (high and low). The results showed that high information accuracy have an effect on supervisor' intentions to avoid bias in FDRS. The results also indicate that the high outcome transparency strengthens supervisor' intentions to avoid bias in FDRS when the information accuracy is relatively high. The highest tendency for supervisor to do bias in FDRS is in a condition when there is low information accuracy with a high level of outcome transparency.

Keywords: *Information Accuracy, Outcome Transparency, Performance Measurement, Forced Distribution Rating System*