

RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA PEGAWAI BERBASIS WEB MENGGUNAKAN METODE SCORING SYSTEM PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR

Johanes Aditya Kurniawan¹⁾ Sulistiowati²⁾ Ignatius Adrian Mastan³⁾

S1/Jurusan Sistem Informasi

Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya

Jl. Raya Kedung Baruk 98 Surabaya, 60298

Email: 1) jojoaditya7@gmail.com, 2) sulist@stikom.edu, 3) ignatius@stikom.edu

Abstract:

Regional Employment Board or BKD is owned by the government agency in charge of implementing the preparation and implementation of regional policies in the field of employment, and can be assigned to carry out the implementation of the authority delegated by the Government to as Representative of the Government in the framework of deconcentration. BKD East Java is an agency that specialized personnel in the area of East Java. To improve the quality of human resources, then carried out the assessment process, the assessment in question is the performance appraisal.

Nowadays, the assessment using assessment form East Java BKD submitted in each city and distributed to agencies that have employees JFT. Long process of distributing a form of assessment, and the assessment results. In addition, BKD also need to collect data on JFT employees recommended for promotion. From each of the above problems, the biggest impact is employee development apparatus JFT will be hampered because the time is not in accordance with the schedule recommended training for employees. From the above problems made JFT employee performance evaluation application that can provide a good recommendation and report to the BKD East Java and related institutions with a quick and precise.

Keywords: Application, Performance Appraisal, Human Resources.

Salah satu tugas dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Jawa Timur yaitu bertanggung jawab terhadap penilaian kinerja yang dilakukan oleh instansi-instansi yang tersebar di Jawa Timur. Hal ini yang membuat BKD Jawa Timur harus bekerja keras dalam memantau dan mengoreksi setiap hasil penilaian dari instansi yang ada di Jawa Timur.

Terdapat dua jabatan fungsional yang dinilai oleh BKD Jawa Timur, dua jabatan fungsional itu antara lain Jabatan Fungsional Umum (JFU) dan Jabatan Fungsional Tertentu (JFT). Dari dua jabatan fungsional tersebut JFT-lah yang dapat diangkat menjadi permasalahan, ini dikarenakan JFT merupakan jabatan yang mempunyai wewenang, hak dan tugas yang didasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu tertentu serta bersifat mandiri berdasarkan Keputusan Kepala BNN No. 12 Tahun 2002 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP.

Bagian Formasi dan Pengembangan (Forbang) pada BKD Jawa Timur adalah bagian yang bertanggung jawab terhadap kelancaran penilaian kinerja yang diterapkan di instansi se-Jawa Timur. Bagian ini yang nantinya akan mengecek setiap instansi yang belum melakukan penilaian, memilah dan merekap nama-nama pegawai JFT yang layak direkomendasikan untuk kenaikan pangkat.

Dari proses penilaian diatas terdapat kendala yang dialami oleh BKD Jawa Timur yaitu tentang pendistribusian form penilaian ke instansi terkait serta pendistribusian hasil penilaian ke BKD Jawa Timur, pendistribusian tersebut sering mengalami keterlambatan sehingga mempengaruhi jadwal diklat untuk pegawai yang direkomendasikan. Selain itu, pihak BKD juga mengalami kesulitan dalam memilah dan merekap nama-nama pegawai JFT yang direkomendasikan.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, maka dibuatlah suatu layanan berbasis web yang digunakan untuk melakukan penilaian kinerja pegawai yang mampu memberikan rekomendasi dari hasil penilaian yang dilakukan, selain itu juga dapat mencetak laporan baik laporan hasil penilaian psikotes, laporan hasil penilaian kinerja dan laporan total penilaian beserta dengan rekomendasi. Sehingga dari pihak BKD Jawa Timur tidak perlu memilah dan merekap data-data pegawai JFT yang direkomendasikan, selain itu pihak BKD Jawa Timur juga dapat memonitor penilaian yang dilakukan instansi terkait yang sudah maupun yang belum melakukan penilaian.

PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil, penilaian kinerja pegawai adalah penilaian yang dilakukan secara periodik yang dilaksanakan setiap bulan Januari-Februari. Tujuan dilakukan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui perkembangan terkait dengan pekerjaan pegawai apakah mengalami kenaikan atau penurunan. Hasil penilaian ini digunakan untuk pembinaan pegawai jika pegawai tersebut direkomendasikan untuk naik pangkat.

KENAIKAN GOLONGAN ATAU PANGKAT

Menurut PP Nomor 99 Tahun 2000 tentang kenaikan pangkat yang diubah dengan PP Nomor 12 Tahun 2002, kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil akan naik satu tingkat berdasarkan penilaian kinerja setiap tahun. Selain itu kenaikan pangkat dapat dilakukan jika pegawai yang bersangkutan sudah menjadi Pegawai Negeri Sipil selama 2 tahun.

SCORING SYSTEM

Azwar (2003) dalam bukunya menjelaskan bahwa dalam metode *scoring system* terdapat dua macam kategori yang dibedakan berdasarkan model distribusi normal, yaitu kategori jenjang (ordinal) dan kategori bukan jenjang (nominal). Kategori jenjang (ordinal) bertujuan untuk menempatkan individu atau seseorang ke dalam kelompok-kelompok terpisah secara berjenjang. Dengan kata lain, individu dikelompokkan ke dalam kategori tertentu sesuai dengan hasil penilaian yang didapatkan.

WEBSITE

Menurut Yuhfizar dkk (2009) *website* merupakan gabungan antara halaman-halaman *web* yang terdapat dalam sebuah domain yang mengandung informasi. Di dalam sebuah *website* terdapat banyak halaman *web* yang dibangun dan memiliki hubungan antara satu dengan yang lain. Kelebihan dari *website* yaitu biaya yang dikeluarkan relative murah dan tidak perlu perangkat yang berspesifikasi tinggi untuk mengaksesnya.

METODE

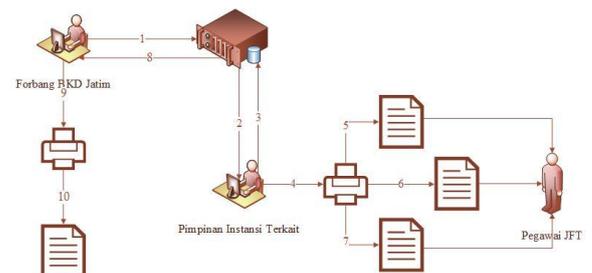
Dalam pembuatan aplikasi ini, diperlukan metode yang menunjang dan mendukung terjadinya penilaian kinerja pada BKD Jawa Timur. Metode tersebut akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Menghitung data statistik secara deskriptif
 - a. $X_{min} : 10 * 1 = 10$
 - b. $X_{max} : 10 * 5 = 50$
 - c. Luas Jarak : $50 - 10 = 40$
Sebaran
 - d. Mean Teoritis (σ) : $40 / 6 = 7$
 - e. Deviasi Standart : $10 * 3 = 30$

- (μ)
2. Menghitung p dengan menggunakan tabel distribusi normal, terlebih dahulu menentukan Z_{min} dan Z_{max}
 - a. $Z_{min} : (10 - 30) / 7 = -3,0$
 - b. $Z_{max} : (50 - 30) / 7 = 3,0$
 - c. $P_{min} : 0,00135$
 - d. $P_{max} : 0,99865$
3. Memilih p dengan nilai yang maksimal sehingga dapat ditemukan rentang skala prioritas dengan 3 kategori, yaitu :
 - a. $X < (30 - (0,99865 * 7))$ Kategori Rendah
 - b. $(30 - (0,99865 * 7)) \leq X < (30 + (0,99865 * 7))$ Kategori Sedang
 - c. $(30 + (0,99865 * 7)) \leq X$ Kategori Tinggi

PERANCANGAN SISTEM

Penggambaran alur utama penilaian kinerja pegawai dapat dilihat pada Gambar 1 berikut:



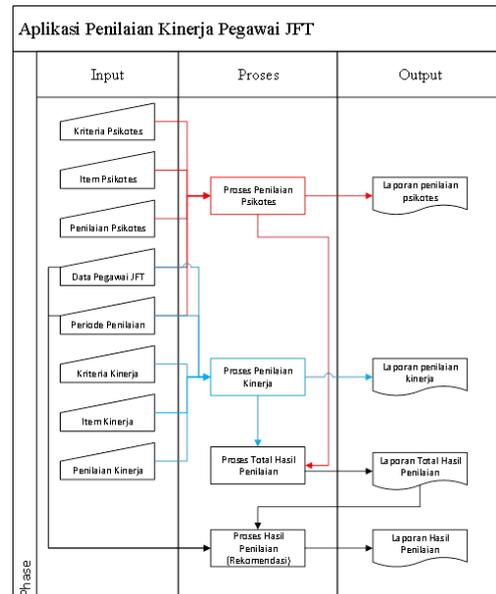
Gambar 1 Alur Utama Sistem

Gambar 1 menunjukkan bagaimana sistem ini bekerja. Kerja sistem akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Bagian Forbang BKD Jatim melakukan input data untuk proses penilaian, data yang diinputkan antara lain data pegawai, data penilaian dan data hak akses. Data pegawai meliputi data kota instansi, satker parent atau nama instansi, jabatan, kota lahir, golongan atau pangkat, tipe pegawai dan pegawai JFT. Sedangkan data penilaian meliputi data kriteria penilaian psikotes dan kinerja, data item penilaian psikotes dan kinerja dan data periode penilaian.
2. Data tersebut akan masuk dan disimpan di database. Selanjutnya *user* atau pimpinan instansi terkait yang akan melakukan *login* ke aplikasi penilaian untuk melakukan penilaian pegawai JFT, dari website tersebut akan muncul data pegawai JFT sesuai dengan instansi yang dipimpin serta data penilaian seperti kriteria penilaian, item penilaian dan periode penilaian.

3. Pimpinan instansi terkait akan melakukan penilaian psikotes dan kinerja pada setiap pegawai JFT. Setelah selesai melakukan penilaian, pimpinan instansi akan mendapatkan hasil penilaian dari setiap pegawai dan juga mendapatkan rekomendasi pegawai JFT yang berhak dinaikkan pangkat sesuai dengan hasil penilaian tersebut.
4. Selanjutnya pimpinan instansi akan mencetak laporan hasil penilaian. Laporan yang dicetak berjumlah tiga dan setiap pegawai yang dinilai akan mendapatkan laporan tersebut.
5. Laporan yang pertama yaitu laporan penilaian psikotes, laporan ini akan berisi nama, jabatan, periode penilaian dan hasil penilaian beserta kategori. Selain itu juga berisi nilai dari setiap kriteria yang dinilai.
6. Laporan yang kedua yaitu laporan penilaian kinerja, laporan ini akan berisi nama, jabatan, periode penilaian dan hasil penilaian beserta kategori. Selain itu juga berisi nilai dari setiap kriteria yang dinilai.
7. Laporan yang ketiga yaitu laporan total hasil penilaian, laporan ini akan berisi nama setiap pegawai JFT di setiap instansi beserta dengan total hasil penilaian dan pegawai yang direkomendasikan kenaikan pangkat.
8. Selanjutnya pihak Forbang BKD Jatim dapat memantau penilaian yang dilakukan oleh instansi. Selain itu juga dapat menerima hasil penilaian pegawai JFT yang direkomendasikan dari semua instansi di Jatim yang memiliki pegawai JFT.
9. Bagian Forbang akan mencetak hasil penilaian tersebut untuk mendata nama-nama pegawai JFT yang direkomendasikan. Hal ini dilakukan agar nama pegawai yang direkomendasikan sesuai dengan nama-nama yang akan diundang oleh BKD Jatim untuk kegiatan diklat pegawai.
10. Laporan tersebut akan disimpan oleh BKD sampai dilakukannya kegiatan diklat pegawai pada pertengahan tahun.

Langkah selanjutnya adalah menentukan *input*, proses, dan *output* sistem yang digambarkan dalam bentuk *block diagram* seperti Gambar 2.



Gambar 2 Block Diagram.

Input yang dibutuhkan untuk dilakukan pemrosesan data, antara lain; data pegawai JFT, data kriteria penilaian psikotes, data penilaian psikotes atau item penilaian psikotes, data kriteria penilaian kinerja dan data penilaian kinerja atau item penilaian kinerja.

Lalu pada blok proses, terdapat berbagai proses pengolahan data yang dilakukan sebagai pemrosesan data-data dari blok input, antara lain; proses penilaian psikotes, proses penilaian kinerja, proses total hasil penilaian dan proses pengambilan keputusan untuk rekomendasi.

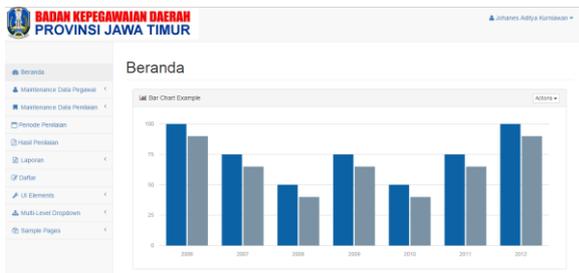
Untuk blok *output*, hasil informasi yang ditampilkan dibuat untuk memenuhi tujuan utama dari pembuatan aplikasi penilaian kinerja, yaitu untuk mempermudah baik instansi terkait dan BKD dalam memilih pegawai yang layak direkomendasikan. *Output* yang dihasilkan antara lain; laporan hasil penilaian psikotes, laporan hasil penilaian kinerja, laporan total hasil penilaian dan rekomendasi kenaikan pangkat.

Selanjutnya adalah menjelaskan aliran data yang digunakan untuk aplikasi penilaian kinerja dalam bentuk *Context Diagram* seperti Gambar 3 berikut:



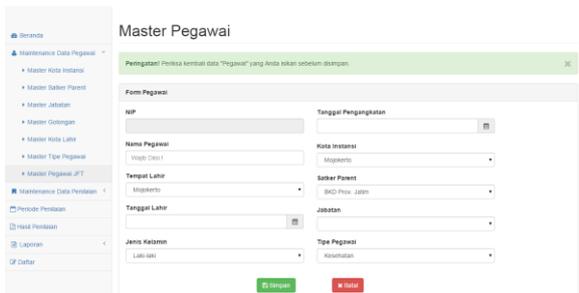
Gambar 5 Halaman Login

Halaman beranda untuk bagian admin dapat dilihat pada Gambar 6 di bawah ini. Halaman ini akan muncul jika pengguna yaitu admin melakukan proses login ke aplikasi. Melalui halaman ini, admin dapat mengetahui peringkat 1-10 nama-nama pegawai JFT yang mendapatkan hasil total penilaian terbaik, nama-nama itu dapat dilihat dalam bentuk tabel dan grafik.



Gambar 6 Halaman Beranda (Admin)

Halaman *maintenance* data pegawai yang salah satunya berisi master pegawai JFT. Melalui halaman ini bagian admin BKD Jawa Timur dapat memasukkan nama-nama pegawai JFT yang nantinya akan dinilai. Pegawai JFT ini dikelompokkan berdasarkan kota instansi, nama instansi atau satker parent dan tipe pegawai. Tampilan halaman ini seperti pada Gambar 7 di bawah ini.



Gambar 7 Halaman Maintenance Data Pegawai

Halaman *maintenance* data penilaian yang berisi master kriteria penilaian, master kriteria penilaian ini dibagi menjadi dua yaitu master kriteria penilaian psikotes dan master kriteria penilaian kinerja. Master kriteria penilaian ini berguna untuk memasukkan data kriteria untuk proses penilaian.

Kriteria inilah yang nantinya akan dinilai oleh pimpinan instansi. Tampilan halaman ini seperti pada Gambar 8 di bawah ini.



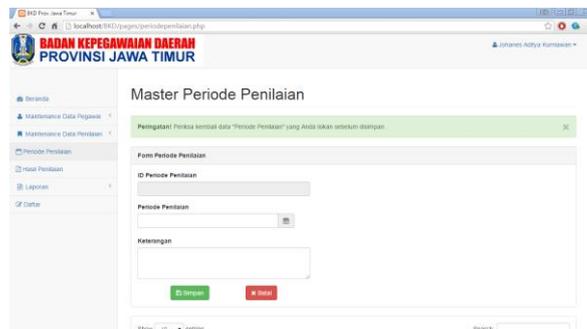
Gambar 8 Halaman Master Kriteria Penilaian

Halaman *maintenance* data penilaian yang berisi master item penilaian, master item penilaian ini dibagi menjadi dua yaitu master item penilaian psikotes dan master item penilaian kinerja. Master item penilaian ini berguna untuk memasukkan data item untuk proses penilaian. Item penilaian untuk dua jenis penilaian ini berjumlah lima, yaitu Sangat Kurang, Kurang, Cukup, Baik dan Sangat Baik. Tampilan halaman ini seperti pada Gambar 9 di bawah ini.



Gambar 9 Halaman Master Item Penilaian

Halaman periode penilaian yang berguna untuk memasukkan data periode atau waktu untuk proses penilaian. Biasanya periode dilakukan setiap awal tahun. Tampilan halaman ini seperti pada Gambar 10 di bawah ini.



Gambar 10 Halaman Periode Penilaian

Halaman beranda untuk bagian *user* dapat dilihat pada Gambar 11 di bawah ini. Halaman ini akan muncul jika pengguna yaitu *user* melakukan proses login ke aplikasi. Melalui halaman ini, *user* atau pengguna dapat mengetahui nama-nama pegawai JFT yang akan dinilai pada setiap instansi tergantung pengguna yang *login*.



Gambar 11 Halaman Beranda (User)

Halaman penilaian pegawai dibagi menjadi dua yaitu penilaian psikotes dan penilaian kinerja. Pada halaman ini terdapat tiga tahap yaitu halaman daftar pegawai JFT untuk penilaian, halaman data per pegawai JFT untuk penilaian, halaman penilaian dan halaman hasil penilaian per pegawai. Halaman daftar pegawai JFT untuk penilaian berguna untuk mengetahui daftar nama pegawai JFT per instansi yang akan dinilai. Tampilan halaman daftar nama pegawai JFT untuk penilaian seperti pada Gambar 12.



Gambar 12 Halaman Daftar Nama Pegawai JFT untuk penilaian

Halaman selanjutnya adalah halaman penilaian pegawai JFT berguna untuk melakukan penilaian pegawai. Pada halaman ini terdapat nama pegawai, periode penilaian, kriteria penilaian dan item penilaian di setiap kriteria. Tampilan halaman penilaian pegawai JFT seperti pada Gambar 13.

Penilaian Kinerja Pegawai

Form Penilaian Kinerja

NIP: 1992007204400201
 Nama: Devi Rahayu
 Periode: 2019101-001

Kriteria	Keterangan	SK	K	C	B	SB
Kesediaan	kesediaan, ketepatan, dan pengabdian kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintahan sehingga apa yang dibebankan sesuai dan sesuai dengan standar Pegawai Republik Indonesia	0	0	0	0	0
Prestasi Kerja	hasil kerja yang dicapai seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.	0	0	0	0	0
Tanggung Jawab	kebanggaan seorang Pegawai Negeri Sipil memikul tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berprestasi untuk melaksanakan tugas yang dibebankan atau tindakan yang dilakukannya.	0	0	0	0	0
Ketepatan	kebanggaan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan ketahanan yang berlaku, menaati perintah ketahanan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kebanggaan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan.	0	0	0	0	0
Kepuasan	ketepatan hasil seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.	0	0	0	0	0
Kepatiman	kebanggaan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam melaksanakan sesuatu tugas yang dibebankan, sehingga tercapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.	0	0	0	0	0

Gambar 13 Halaman Penilaian Pegawai JFT

Halaman selanjutnya adalah halaman hasil penilaian per pegawai JFT berguna untuk mengetahui hasil penilaian setelah proses penilaian pegawai JFT. Pada halaman ini terdapat nilai penilaian dan kategori dari nilai penilaian tersebut. Tampilan halaman hasil penilaian per pegawai JFT seperti pada Gambar 14.

Detail Penilaian Kinerja

Nilai Psikotes

32

Kategori

Kategori Tinggi

Gambar 14 Halaman Hasil Penilaian per Pegawai JFT

Halaman hasil penilaian pegawai dibagi menjadi tiga yaitu hasil penilaian psikotes, hasil penilaian kinerja dan total hasil penilaian. Pada halaman ini terdapat dua tahap yaitu halaman daftar pegawai JFT yang sudah dinilai dan halaman detail hasil penilaian per pegawai JFT. Halaman daftar pegawai JFT yang sudah dinilai berguna untuk mengetahui daftar nama pegawai JFT per instansi yang sudah dilakukan penilaian. Tampilan halaman ini seperti pada Gambar 15 di bawah ini.

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR

Hasil Penilaian Kinerja

Periode: 2019101-001

NIP	Periode Penilaian	Nama Pegawai	Jabatan	Nilai	Kategori	Hasil
1992007204400201	2019101-001	Devi Rahayu	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	27	Kategori Sedang	0
1992004112020011001	2019101-001	Almad Musti	Tenaga Kependidikan Cakrawala	26	Kategori Sedang	0

Gambar 15 Halaman Daftar Pegawai JFT yang Sudah Dinilai

Halaman selanjutnya adalah halaman detail hasil penilaian per pegawai JFT berguna untuk mengetahui detail dari hasil penilaian pada setiap

pegawai JFT. Pada halaman ini terdapat nama pegawai JFT, periode penilaian, nilai penilaian, kategori, kriteria dan nilai dari setiap kriteria. Tampilan halaman detail hasil penilaian per pegawai JFT seperti pada Gambar 16.

Kriteria	Keterangan	Nilai
Kesetiaan	Kesetiaan, ketepatan, dan pengabdian kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah sehingga apa yang dikerjakan sesuai dan selaras dengan dasar negara Republik Indonesia.	3
Prestasi Kerja	Hasil kerja yang dicapai seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.	3

Gambar 16 Halaman Detail Hasil Penilaian per Pegawai JFT

Halaman selanjutnya adalah halaman total hasil penilaian yang berguna untuk total dari hasil penilaian psikotes dan penilaian kinerja. Pada halaman ini terdapat NIP, nama pegawai JFT, periode penilaian, jabatan, dan total nilai. Tampilan halaman ini dapat dilihat pada Gambar 17.

NIP	Periode Penilaian	Nama Pegawai	Jabatan	Total Nilai
199208072004062001	20130101-001	Dewi Rahayu	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	29

Gambar 17 Halaman Total Hasil Penilaian

Halaman selanjutnya adalah halaman *history* penilaian yang berguna untuk melihat nama pegawai JFT yang direkomendasikan untuk kenaikan pangkat dari hasil penilaian yang sudah dilakukan. Pada halaman ini total hasil penilaian pada periode saat ini akan dibandingkan dengan total hasil penilaian pada tahun lalu, jika mengalami peningkatan dan total hasilnya lebih tinggi dari pegawai JFT lain di setiap instansi, maka akan direkomendasikan untuk kenaikan pangkat. Tampilan halaman ini dapat dilihat pada Gambar 18.

NIP	Nama Pegawai	Periode	Total Nilai	Periode	Total Nilai	Rekomendasi
199208072004062001	Dewi Rahayu	20140101-002	33	20130101-001	24	X
199208072004062001	Ahmad Muhsin	20140101-002	29	20130101-001	36	Lakukan Rekomendasi

Gambar 18 Halaman *History* Penilaian

Halaman laporan penilaian pegawai dibagi menjadi tiga yaitu laporan penilaian psikotes, laporan penilaian kinerja dan laporan total penilaian. Halaman laporan penilaian berguna untuk mencetak laporan dari hasil penilaian, laporan penilaian psikotes dan kinerja akan dicetak dan diserahkan pada pegawai JFT yang dinilai sebagai bukti. Tampilan laporan penilaian pegawai dapat dilihat pada Gambar 20.

Kriteria	Keterangan	Nilai
Kesetiaan	Kesetiaan, ketepatan, dan pengabdian kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah sehingga apa yang dikerjakan sesuai dan selaras dengan dasar negara Republik Indonesia.	3
Prestasi Kerja	Hasil kerja yang dicapai seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.	4
Tanggung Jawab	Kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul risiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.	5
Ketaatan	Kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedisiplinan yang berlaku, menaati perintah kedisiplinan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.	5
Kejujuran	Ketulusan hati seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.	4
Kerjasama	Kemampuan seseorang Pegawai Negeri Sipil untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan, sehingga tercapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.	4
Prakarsa	Kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.	3
Kepemimpinan	Kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.	4

Gambar 20 Laporan Hasil Penilaian

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil evaluasi dan dapat menjawab dari permasalahan pada BKD Jawa Timur, antara lain sebagai berikut:

1. Sistem yang dibuat dapat melakukan penilaian kinerja dan psikotes pada pegawai JFT, sehingga dapat membantu pengambilan keputusan dalam kenaikan pangkat pegawai.
2. Sistem dapat memberikan rekomendasi terhadap pegawai JFT yang mendapatkan hasil penilaian terbaik di setiap instansi. Hasil penilaian terbaik ini dilihat dari periode saat ini dan satu tahun sebelumnya.
3. Sistem dapat memberikan laporan baik laporan hasil penilaian psikotes dan kinerja setiap pegawai JFT serta laporan total hasil penilaian beserta dengan rekomendasi pegawai yang mendapatkan hasil penilaian terbaik dari setiap instansi.

SARAN

Adapun saran yang dapat diberikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sistem dapat dikembangkan tidak hanya untuk tiga item penilaian, melainkan bersifat fleksibel antara tiga sampai lima item penilaian sesuai dengan perhitungan skala kategorisasi dengan kategorisasi jenjang (ordinal).
2. Sumber daya manusia atau pegawai yang dinilai dapat dikembangkan seperti pegawai yang memiliki Jabatan Fungsional Umum (JFU).

RUJUKAN

- Azwar, Saifuddin. 2003. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Republik Indonesia. 1979. *Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta.
- Republik Indonesia. 2002. *Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta.
- Yuhefizar, dkk. 2009. *Cara Mudah Membangun Website Interaktif Menggunakan Content Management System Joomla (CMS) Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.