

Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan Kompetensi Pada Perum Bulog Divisi Regional Jawa Timur

Ariesta Fuji Nirmala ¹⁾ Henry Bambang ²⁾ Yoppy Mirza Maulana ³⁾

Program Studi/Jurusan Sistem Informasi
Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya
Jl. Raya Kedung Baruk 98 Surabaya, 60298

Email : 1) Ariestanirmala@gmail.com, 2) Henry@stikom.edu, 3) Yoppy@stikom.edu

Abstract: *Bulog East Java Regional Division is a government company which has a base value to mobilize all its work units and employees engaged in the total focus integrated in order to achieve the vision and mission of the company. Based on observations and interviews, the performance assessment process starts from KPI assessment, attitudes assessment, work ability assessment, management assessment subordinates if it has subordinate to the reporting of employee performance evaluation results. Human Resources and Law Section is responsible for coordinating employees to organize the performance assessment process that has some problems in performing employee performance evaluation procedures. Problems that occur today are the lack of effectivity & efficiency performance assessment procedures, resulting in reporting delays and less precise of the information produced. Based on these problems, an application of employee performance evaluation based on competence is made. This application can perform data processing, calculating the results of the assessment, thus determining the employee performance assessment results. The competence based concept may indicates a cause and effect that can be used to knowing the employees competence to determine the reward acquisition proposed in the form of a promotion. Based on test, performance assessment application can indicate the suitability and decent to use, where the performance assessment application procedures is performed less than 5 minutes and can provide valid information.*

Keywords: Application, Assessment of Employee Performance, and Competence

Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik badan usaha milik negara yang bertugas untuk melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan di bidang manajemen logistik melalui persediaan, distribusi dan pengendalian harga beras, serta usaha jasa logistic sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perum Bulog Divisi Regional Jawa Timur yang terletak di jalan A.Yani 146-148 Surabaya saat ini memiliki 69 pegawai aktif. Seksi Sumber Daya Manusia (SDM) dan Hukum mempunyai tugas yang salah satunya adalah mengendalikan pengelolaan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Pada saat ini proses penilaian kinerja pada Perum Bulog Divre Jatim menggunakan penilaian berdasarkan *Key Performance Indicator* (KPI) penilaian berdasarkan kompetensi. Penilaian berdasarkan KPI merupakan penilaian yang menggambarkan aspek pencapaian hasil kerja pegawai

berdasarkan KPI, sedangkan penilaian yang berdasarkan kompetensi merupakan penilaian yang menggambarkan kecakapan yang dimiliki oleh pegawai agar menghasilkan kinerja yang optimal.

Proses penilaian kinerja pegawai dimulai dari pendistribusian dokumen penilaian kinerja pegawai. Pendistribusian dokumen adalah proses penyaluran dokumen penilaian kinerja kepada tiap pegawai. Pendistribusian dokumen penilaian kinerja pegawai dilakukan oleh seksi SDM dan Hukum dengan menyalurkan satu persatu softcopy dokumen penilaian kinerja pada tiap pegawai. Proses tersebut membutuhkan waktu untuk mendistribusikan dokumen penilaian kinerja sehingga proses pelaksanaan penilaian kinerja mengalami keterlambatan.

Tahap selanjutnya setelah pendistribusian dokumen penilaian kinerja adalah proses penilaian kinerja pegawai yang dilakukan melalui dua tahapan yaitu penilaian pencapaian target KPI dan penilaian kinerja.

Tahapan pertama yaitu pembuatan program kerja dari KPI, program kerja yang telah disetujui selanjutnya dilakukan evaluasi oleh atasan langsung dan dilakukan penilaian pencapaian target KPI. Penilaian pencapaian target KPI dilakukan dengan memberikan nilai pada pencapaian target, hasil akhir dari penilaian selanjutnya dikonversikan dengan menggunakan rumus yang telah ditentukan. Namun saat ini seringkali terjadi kesalahan pada hasil penilaian pencapaian target KPI dikarenakan salah dalam memasukkan rumus. Dampak dari kesalahan tersebut adalah menghasilkan data yang tidak valid.

Tahap kedua yaitu penilaian kinerja pegawai yang terdiri dari penilaian hasil kerja yaitu KPI, penilaian sikap, penilaian kemampuan kerja dan penilaian pengelolaan bawahan hanya untuk yang mempunyai bawahan. Perhitungan hasil akhir diperoleh dari penjumlahan masing-masing penilaian dibagi dengan 100 jika tidak mempunyai bawahan dan dibagi dengan 130 jika mempunyai bawahan. Hasil akhir dari kedua tahap penilaian kinerja digunakan seksi SDM dan Hukum sebagai pembuatan laporan usulan pemberian *reward / punishment* pada pegawai yang bersangkutan.

Pada penjelasan di atas diketahui bahwa permasalahan yang dihadapi oleh seksi SDM dan Hukum adalah bagaimana agar dapat memudahkan proses pendistribusian dokumen penilaian kinerja pegawai pada tiap pegawai. Pendistribusian tersebut berpengaruh untuk mengurangi keterlambatan dalam penilaian kinerja pegawai. Untuk dapat mengurangi keterlambatan pendistribusian yaitu dengan cara menerapkan pengintegrasian secara langsung antara pegawai yang dinilai dengan seksi SDM dan Hukum.

Permasalahan lain yang dihadapi oleh seksi SDM dan Hukum adalah bagaimana menghasilkan perhitungan yang cepat dan tepat pada proses penilaian pencapaian target KPI. Hasil penilaian pencapaian target KPI mempengaruhi proses penilaian agar dapat menghasilkan informasi yang valid sehingga dapat digunakan sebagai pembuatan laporan usulan pemberian *reward / punishment* oleh seksi SDM dan Hukum. Untuk melakukan penilaian kinerja pegawai, Perum Bulog Dive Jatim menerapkan kunci penilaian kinerja pegawai guna menunjang keberhasilan penilaian kinerja pegawai yang berdasarkan kompetensi.

Konsep penilaian kinerja pegawai berdasarkan kompetensi menggambarkan kecakapan yang perlu dimiliki oleh tiap pegawai agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Menurut Fogg (2004:90) membagi kompetensi menjadi 2 kategori yang digunakan untuk memprediksi kinerja suatu pekerjaan yaitu kompetensi dasar (*threshold*) dan kompetensi pembeda (*differentiating*) yang digunakan. Kompetensi dasar (*threshold competency*) merupakan kompetensi yang mempunyai karakteristik utama berupa pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca. Sedangkan kompetensi pembeda (*differentiating competency*) merupakan kompetensi yang membuat seseorang berbeda dari yang lain.

Dengan demikian konsep yang akan digunakan untuk mendukung proses penilaian kinerja pegawai ini adalah berdasarkan kompetensi. Apabila konsep ini diterapkan pada proses penilaian kinerja pegawai, maka akan membantu seksi SDM dan Hukum dalam mengoptimalkan kinerja pegawai karena konsep kompetensi dapat memberikan umpan balik yang baik dari tiap pegawai pada perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang ada saat ini, dengan adanya aplikasi penilaian kinerja berdasarkan kompetensi akan membantu menghubungkan proses penilaian kinerja dari pegawai yang dinilai dengan atasan langsung sebagai penilai dan team penilai, serta membantu mengatasi kesalahan dalam perhitungan secara cepat dan tepat melalui aplikasi berbasis web. Selain itu aplikasi penilaian kinerja pegawai menghasilkan dashboard yang berguna untuk menampilkan informasi hasil penilaian kinerja pegawai per periode oleh atasan untuk memantau kinerja pegawai sebagai evaluasi pegawai dan untuk meningkatkan kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan tahapan yang dilakukan dengan terarah dan sistematis. Tahapan-tahapan tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Metode Penelitian

Tahapan awal yang dilakukan pertama kali yaitu studi literatur. Studi literatur yang dilakukan dengan cara mencari literatur di perpustakaan maupun melalui *website*. Hal ini bertujuan untuk memperoleh data dan pengetahuan yang lebih mengenai aplikasi yang dijelaskan di bawah ini:

a. Penilaian Kinerja

Untuk melakukan penilaian kinerja terlebih dahulu mengetahui 5 dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu untuk seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya pada sebuah organisasi. 5 dimensi yang dikemukakan oleh Moehariono (2012a:7) tersebut adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan menjalankan tugas (*task-skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.
2. Keterampilan mengelola tugas (*task management skills*), yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul di dalam pekerjaan.
3. Keterampilan mengambil tindakan (*contingency management skill*), yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan.
4. Keterampilan bekerjasama (*job role environment skills*), yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
5. Keterampilan beradaptasi (*transfer skills*), yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru

b. Key Performance Indicator (KPI)

Menurut Moehariono (2012:30), Indikator Kinerja Utama (IKU) atau *Key Performance Indicator* (KPI) merupakan indikator yang

menjelaskan apa yang dilakukan agar pencapaian kinerja tersebut dapat berlangsung secara berkesinambungan. Menurut David Parmenter pada buku Moehariono (2012b:42) terdapat tujuh karakteristik indikator kinerja utama antara lain sebagai berikut:

1. Ukuran pada *non-financial*, tidak dinyatakan dalam bentuk mata uang, tapi ukuran secara kualitatif.
2. Ukuran frekuensi pelaporan dituliskan secara jelas periodenya, misalnya 24 jam/7 hari, atau seminggu, atau sebulan.
3. Selalu ditindaklanjuti oleh CEO dan pihak manajemen, apabila ada koreksi atau tanggapan harus ada tindak lanjut dari Direksi dan pihak manajemen.
4. Seluruh staf ikut berpartisipasi dan memahami pengukuran dan tindakannya
5. Seluruh karyawan dan tim ikut bertanggung jawab
6. Berpengaruh signifikan
7. Berpengaruh positif, misalnya mempengaruhi ukuran kinerja yang lain.

Indikator kinerja utama dapat digolongkan menjadi tiga indikator yang sering dipakai oleh banyak organisasi, yaitu:

1. Indikator Absolut, contohnya : produktivitas karyawan dan *revenue* perusahaan per karyawan dalam waktu tertentu
2. Indikator Relatif, contohnya persentase karyawan bermotivasi tinggi, persentase karyawan berpendidikan tinggi dan persentase biaya pelatihan terhadap *revenue* perusahaan
3. Indikator Tertimbang, contohnya produktivitas karyawan berdasarkan unsur kontrol pada periode dan kondisi inflasi tertentu

Setelah dilakukan tahapan awal, tahapan selanjutnya yang dilakukan yaitu tahapan pengembangan. Tahapan pengembangan yang dilakukan sebagai berikut:

a. Software Requirement

Kebutuhan perangkat lunak merupakan piranti yang harus dipamerkan untuk memecahkan beberapa masalah yang ada (IEEE Computer Society, 2004). Kebutuhan perangkat lunak bertujuan untuk mengotomatisasi bagian dari tugas seseorang untuk mendukung proses bisnis dari sebuah organisasi, memperbaiki kekurangan dari perangkat lunak yang ada, mengontrol perangkat dari beberapa masalah

yang dapat dijadikan solusi perangkat lunak. Terdapat 4 tahapan yang dilakukan dalam melakukan kebutuhan perangkat lunak yaitu sebagai berikut

1) Elisitasi

Tahapan elisitasi merupakan tahapan awal dalam membangun pemahaman tentang perangkat lunak yang diperlukan untuk memecahkan masalah. Tahapan kegiatan elisitasi digunakan untuk mengidentifikasi darimana asal kebutuhan perangkat lunak dan bagaimana cara mendapatkannya.

2) Analisis

Pada tahap analisis menjelaskan tentang konflik antar kebutuhan, menemukan batas-batas perangkat lunak dan bagaimana interaksi dengan lingkungan sekitar, dan menguraikan kebutuhan sistem untuk mendapatkan kebutuhan perangkat lunak.

3) Spesifikasi

Tahap spesifikasi dilakukan pendokumentasian perencanaan perangkat lunak (solusi aplikasi), dan mengajukan solusi aplikasi kepada pihak stakeholder terkait.

4) Validasi

Tahapan validasi digunakan untuk memastikan bahwa kebutuhan perangkat lunak telah sesuai dengan kebutuhan pengguna.

b. Software Desain

Desain perangkat lunak merupakan aktivitas siklus hidup kebutuhan perangkat lunak yang dianalisis untuk menghasilkan struktur deskripsi internal perangkat lunak yang berfungsi sebagai dasar untuk melakukan tahapan konstruksi perangkat lunak. Desain perangkat lunak menggambarkan arsitektur perangkat lunak, yaitu bagaimana perangkat lunak disusun dalam komponen dan antarmuka antara komponen-komponen tertentu.

1) System Flow

System Flowchart merupakan bagan yang menunjukkan alur kerja secara keseluruhan dari sistem yang menunjukkan urutan-urutan dari prosedur yang ada dalam sistem dan menunjukkan apa yang dikerjakan sistem

2) Data Flow Diagram

Data flow diagram merupakan detail dari system flowchart yang digunakan untuk menggambarkan arus data di dalam sistem secara terstruktur dan jelas

c. Software Construction

Tahapan konstruksi perangkat lunak digunakan untuk melakukan konversi hasil desain ke sistem informasi yang lengkap melalui tahapan pengkodean termasuk bagaimana membuat basis data dan menyiapkan prosedur pengujian, mempersiapkan file pengujian, kompilasi pengkodean, memperbaiki dan membersihkan program serta melakukan peninjauan pengujian. (IEEE Computer Society, 2004).

1) Bahasa Pemrograman PHP

Menurut Swastika (2006), PHP merupakan bahasa pemrograman yang berbentuk script yang ditempatkan dalam server dan diproses pada server. Hasil dari pemrosesan tersebut akan dikirimkan ke client, tempat pemakai menggunakan browser.

2) MYSQL

Menurut Raharjo (2011) MySQL adalah sebuah implementasi dari sistem manajemen basis data relasional (RDBMS) yang dapat mengelola *database* dengan sangat cepat, dapat menampung data dalam jumlah yang sangat besar, dapat diakses oleh banyak user (*multi-user*), dan dapat melakukan suatu proses secara sinkron atau bersamaan (*multi-threaded*)

d. Software Testing

Uji coba perangkat lunak terdiri dari verifikasi dinamis yang menyediakan perilaku sebuah perangkat lunak yang diwakili oleh beberapa contoh kasus uji coba (IEEE Computer Society, 2004). Kasus uji coba tersebut dilakukan dengan memberikan masukan kepada perangkat lunak agar muncul reaksi sesuai yang diharapkan, dan sebaliknya.

Dalam melakukan uji coba perangkat lunak, yang pertama kali diperhatikan adalah *fundamental* dari uji coba perangkat lunak yang menjelaskan tentang *terminology* dari uji coba terkait, kunci masalah dari uji coba, dan hubungan uji coba tersebut dengan aktifitas lainnya di dalam perangkat lunak. Kedua, yang perlu diperhatikan adalah tingkatan dari uji coba yang di dalamnya menjelaskan tentang target dari uji coba dan tujuan dari uji coba tersebut. Ketiga, perlu diperhatikan dalam teknik dari uji coba yang meliputi uji coba berdasarkan intuisi dan pengalaman *tester*, diikuti oleh teknik berdasarkan spesifikasi, teknik berdasarkan kode, teknik berdasarkan kesalahan, teknik berdasarkan penggunaan, dan teknik berdasarkan

Berdasarkan data yang didapatkan maka, dilakukan perhitungan untuk mengetahui pengaruh terhadap aplikasi yang dibangun. Aplikasi penilaian kinerja pegawai yang dibangun dapat menyusun KPI, melakukan penilaian kinerja pegawai, menghitung hasil penilaian kinerja pegawai, membuat laporan penilaian kinerja pegawai dan membuat laporan daftar usulan perolehan *reward*. Untuk hasil pembuatan aplikasi penilaian kinerja pegawai pada perum Bulog Divre Jatim adalah sebagai berikut:

a. Login Pengguna

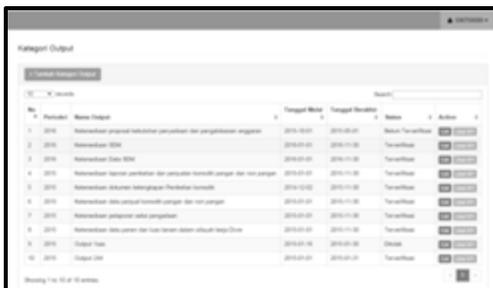
Login pengguna merupakan halaman awal yang dilakukan untuk dapat masuk ke dalam aplikasi penilaian kinerja pegawai



Gambar 4 Login Pengguna

b. Menyusun KPI

Menyusun KPI adalah kegiatan yang dilakukan untuk penyusunan KPI yang dilakukan oleh kepala seksi.



Gambar 5 Menyusun KPI

c. Penilaian Kinerja Staf

Berikut ini merupakan halaman yang digunakan kepala seksi untuk memberikan penilaian kinerja pada staf. Pada menu penilaian kinerja staf terdapat beberapa sub penilaian yang harus dilakukan yang terdiri dari melakukan penilain KPI, penilaian sikap dan penilaian kemampuan kerja.

- Penilaian KPI

Penilaian KPI merupakan halaman yang digunakan untuk memberikan penilaian

KPI yang dilakukan oleh kepala seksi kepada staf.



Gambar 6 Penilaian KPI

- Penilaian Sikap

Penilaian sikap merupakan halaman yang digunakan untuk memberikan penilaian terhadap aspek kompetensi sikap.



Gambar 7 Penilaian Sikap

- Penilaian Kemampuan Kerja

Penilaian kemampuan kerja merupakan halaman yang digunakan untuk memberikan penilaian terhadap aspek kemampuan kerja



Gambar 8 Penilaian Kemampan Kerja

EVALUASI PERHITUNGAN ANALISIS

Hasil dari analisis perhitungan penilaian kinerja pegawai pada aplikasi dibandingkan dengan hasil perhitungan manual menggunakan excel pada periode yang sama, uji coba yang dilakukan yaitu dengan menghitung hasil penilaian KPI menggunakan Microsoft Excel dengan hasil perhitungan penilaian KPI pada aplikasi penilaian kinerja pegawai. Sampel data yang digunakan pada bulan Februari 2014 adalah sebagai berikut

Tabel 2 Perhitungan menggunakan Excel Penilaian KPI

Penilaian KPI							
No.	Program Intensive	Um	Polarisasi	Target	Bobot	Actual	Pencapaian Hasil Akhir
1	Percepatan penyelesaian laporan	hari	sedang	7	25	7	100,00 25,00
2	Akurasi laporan dire	%	baik	100	20	100	100 20,00
3	Prosentase volume kegiatan sesuai target	%	baik	100	20	100	100 20,00
4	Prosentase kualitas komoditi	%	buruk	100	25	100	100 25,00
5	Prosentase kompetensi karyawan teravalasi	%	baik	100	10	100	100 10,00
Jumlah Hasil Akhir		100,000					
Nilai Konversi		295					

Tabel 3 Perhitungan menggunakan Excel Penilaian Sikap

Penilaian Sikap								
No.	Jenis Kompetensi	A	B	C	D	E	Nilai	
1	Disiplin	82-94	63-75	44-57	25-38	6-19	82	
2	Kegigihan	66-76	50-60	35-45	20-30	5-15	50	
3	Kerjasama	90-104	69-83	48-62	26-42	7-21	69	
4	Komunikasi	62-71	46-57	33-43	19-29	5-14	57	
Total Penilaian Sikap		258						

Tabel 4 Perhitungan menggunakan Excel Penilaian Kemampuan Kerja

Penilaian Kemampuan Kerja								
No.	Jenis Kompetensi	A	B	C	D	E	Nilai	
1	Penggunaan Pekerjaan	156-180	120-144	84-108	48-72	12-36	144	
2	Proses PDCA	219-252	168-202	118-151	67-101	17-50	202	
3	Prakarsa (inisiatif)	47-54	36-43	25-32	14-22	4-11	43	
4	Inovatif	130-149	100-120	70-90	40-60	10-30	120	
Total Penilaian Kemampuan Kerja		509						

Tabel 5 Perhitungan menggunakan Excel Penilaian Pengelolaan Bawahan

Penilaian Pengelolaan Bawahan								
No.	Jenis Kompetensi	A	B	C	D	E	Nilai	
1	Bimbingan dan pengarahan	130-149	100-120	70-90	40-60	10-30	153	
2	Pendelegasian tugas	95-110	73-88	51-66	29-44	7-22	88	
3	Pengambilan keputusan	166-191	127-153	89-115	51-76	13-38	120	
Total Penilaian Pengelolaan		361						

Berikut ini dijelaskan perhitungan hasil penilaian KPI menggunakan aplikasi penilaian kinerja pegawai



Gambar 9 Perhitungan aplikasi penilaian KPI

Tabel Penilaian Kinerja								
Sikap		Kemampuan Kerja		Pengelolaan Bawahan				
No	Jenis Kompetensi	Sub Kompetensi	A	B	C	D	E	Nilai
1	Disiplin	Kecakapan untuk mematuhi ketentuan jam kerja dan tepat waktu mengerjakan tugas dengan luntas sehingga menghasilkan hasil kerja yang sesuai, serta menaati prosedur kerja yang berlaku	82	63	44	25	6	82
2	Kegigihan	Kecakapan untuk melakukan proses pembelajaran dengan mandiri maupun berkelompok, menungkatkan inisiatif yang memadai untuk terus berkembang, serta mempunyai daya tahan terhadap tekanan	66	50	35	20	5	50
3	Kerjasama	Kecakapan untuk terlibat dalam melakukan koordinasi dengan berbagai pihak terkait. Berbagi tugas untuk mencapai sasaran kerja yang lebih ditetapkan, serta saling menghargai pendapat dan masukan guna peningkatan kinerja ts.	90	69	48	26	7	69
4	Komunikasi	Kecakapan untuk melakukan pertemuan rutin, serta berkeaktifan dalam menyampaikan pendapat, serta kejelasan dalam memberikan informasi	62	46	33	19	5	57
Total Penilaian = 258								

Gambar 10 Perhitungan aplikasi penilaian sikap

Tabel Penilaian Kinerja								
Sikap		Kemampuan Kerja		Pengelolaan Bawahan				
No	Jenis Kompetensi	Sub Kompetensi	A	B	C	D	E	Nilai
1	Penggunaan Pekerjaan	Kecakapan untuk menyelesaikan tugas dengan baik, menyusun rencana kerja secara sistematis, serta mempunyai keahlian dalam melaksanakan tugas tersebut	156	120	84	48	12	144
2	Proses PDCA	Kecakapan dalam menyusun perencanaan kerja secara sistematis dan terpadu, melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik, melakukan pemeriksaan terhadap pelaksanaan tugas serta cekatan dalam membenarkan tindakan penyelesaian	219	168	118	67	17	202
3	Prakarsa (inisiatif)	Kecakapan dalam mengambil inisiatif dan untuk mendapat lebih banyak informasi yang dilakukan untuk meningkatkan keberhasilan dan menggapai tercapainya permasalahan	47	36	25	14	4	43
4	Inovatif	Kecakapan dalam memberikan dan menerapkan ide-ide yang berkualitas untuk kemajuan perusahaan	130	100	70	40	10	120
Total Penilaian = 509								

Gambar 11 Perhitungan aplikasi penilaian kemampuan kerja

Tabel Penilaian Kinerja								
Sikap		Kemampuan Kerja		Pengelolaan Bawahan				
No	Jenis Kompetensi	Sub Kompetensi	A	B	C	D	E	Nilai
1	Pengambilan Keputusan	Kecakapan dalam ketepatan untuk mengambil keputusan, serta pemberian penghargaan atas prestasi dan motivasi terhadap bawahan	166	127	89	51	13	153
2	Pendelegasian Tugas	Kecakapan dalam pembagian pekerjaan dengan menyesuaikan kepada jumlah tenaga kerja yang dimiliki, mendistribusikan pekerjaan, serta mengkoordinasikan deskripsi pekerjaan kepada bawahan	95	73	51	29	7	88
3	Bimbingan Dan Pengarahan Bawahan	Kecakapan dalam memonitoring kegiatan bawahan untuk kemajuan perusahaan, memberikan pengarahan, serta memberikan konseling terhadap bawahan dalam menjalankan tugas dan kewajiban	130	100	70	40	10	120
Total Penilaian = 361								

Gambar 12 Perhitungan aplikasi penilaian pengelolaan bawahan

Dari hasil uji coba yang dilakukan, didapatkan hasil dari perhitungan menggunakan Microsoft Excel dengan perhitungan aplikasi mendapatkan hasil yang sama

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil evaluasi sistem terhadap aplikasi penilaian kinerja pegawai berdasarkan kompetensi pada Perum Bulog

Divre Jatim dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Aplikasi penilaian kinerja pegawai berdasarkan kompetensi pada Perum Bulog Divre Jatim dapat menunjukkan kesesuaian dan layak untuk digunakan. Aplikasi dapat memberikan informasi yang *valid* dan dapat membantu pihak SDM dalam melakukan pengolahan data hasil penilaian kinerja sampai dengan membuat laporan penilaian kinerja. Selain itu, atasan langsung dapat langsung memantau kinerja pegawai yang dinilai melalui grafik penilaian kinerja sehingga dapat mengambil sebuah keputusan yang tepat dan cepat.
2. Proses penilaian kinerja pegawai yang dilakukan lebih efektif dan efisien daripada proses sebelumnya. Dimana pada proses penilaian kinerja sebelumnya prosedur penilaian kinerja membutuhkan waktu yang lama sehingga mengalami keterlambatan dalam proses pelaporan dan pengambilan keputusan. Selain itu hasil dari penilaian kinerja seringkali terjadi kesalahan sehingga hasil akhir penilaian kinerja yang diperoleh menjadi tidak *valid* dan harus dilakukan perhitungan kembali. Sedangkan pada aplikasi penilaian kinerja prosedur yang dilakukan kurang dari 5 menit dan aplikasi penilaian kinerja dapat menghasilkan informasi yang *valid*

Moehariono. 2012b. *Indikator Kinerja Utama (IKU): Perencanaan, Aplikasi, dan Pengembangan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Raharjo, Budi. 2011. *Belajar Otodidak Membuat Database Menggunakan MySQL*. Bandung: Informatika

Swastika, Windra. 2006. *PHP 5 dan MySQL 4 Proyek Membuat Blog*. Dian Rakyat. Jakarta.

RUJUKAN

Bulog. 2014. *Prosedur Penilaian Kinerja Pegawai*.

Direksi Perusahaan Umum Bulog. 2011. *Peraturan Direksi Perusahaan Umum Bulog No. 02 Tahun 2011 tentang Disiplin Pegawai Perum Bulog*.

IEEE Computer Society. 2004. *Guide to the Software Engineering Body of Knowledge*. California: The Institute of Electrical and Electronics Engineers, Inc.

Fogg, Milton. 2004. *The Greatest Networker in the Workd, the Three Rivers Press*. New York

Moehariono. 2012a. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.