

SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN NARKOTIKA MUARA SABAK

Akhmad Faisal Husni¹, Saut Siagian²
Institut Teknologi dan Bisnis Pelita Raya^{1,2}
Jalan Koprul Ramli No.17 Jambi
Sur-el : afaisalhusni2009@gmail.com¹, sautsiagian@gmail.com²

Abstract : *The Class Iib Muara Sabak Penitentiary fosters and provides a Rehabilitation Program for prisoners, especially users, drug addicts in collaboration with the National Narcotics Agency (BNNP) of Jambi Province and the National Narcotics Agency of East Tanjung Jabung Regency (BNNK). Currently, the capacity is 362 inmates, which is occupied by 792 inmates, which means there is an excess of occupants. This condition causes employees to work harder. Individual employee performance is very important in achieving organizational goals. Therefore we need a performance appraisal system that is reliable and will be used as a basis for performance appraisal and organizational development, employee performance follows a goal so that each employee can assess the extent to which his performance has resulted in an expected achievement following organizational goals. This information system is built by modeling the system using UML. So that the system that was built can help the Class Iib Muara Sabak Penitentiary in determining the performance appraisal.*

Keywords: *Information Systems, Employee Performance, UML*

Abstrak : *Lembaga Pemasyarakatan Kelas Iib Muara Sabak membina dan memberikan Program Rehabilitasi bagi narapidana khususnya pengguna, pecandu narkoba bekerja sama dengan Badan Narkotika Nasional (BNNP) Provinsi Jambi dan Badan Narkotika Nasional Kabupaten Tanjung Jabung Timur (BNNK). Saat ini daya tampungnya adalah 362 narapidana, yang ditempati oleh 792 narapidana, yang berarti terjadi kelebihan penghuni. Kondisi ini menyebabkan karyawan bekerja lebih keras. Kinerja individu pegawai sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu diperlukan suatu sistem penilaian kinerja yang handal dan akan digunakan sebagai dasar penilaian kinerja dan pengembangan organisasi, kinerja pegawai mengikuti suatu tujuan sehingga setiap pegawai dapat menilai sejauh mana kinerjanya telah menghasilkan suatu pencapaian yang diharapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Sistem informasi ini dibangun dengan memodelkan sistem menggunakan UML. Sehingga sistem yang dibangun dapat membantu LP Kelas Iib Muara Sabak dalam menentukan penilaian kinerja.*

Kata kunci: *Sistem Informasi, Kinerja Karyawan, UML*

1. PENDAHULUAN

Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Muara Sabak terletak di Desa Suka Maju Kecamatan Geragai, Kabupaten Tanjung Jabung Timur, membina dan menyelenggarakan Program Rehabilitasi bagi narapidana khususnya pengguna, pecandu narkoba bekerja sama dengan Badan Narkotika Nasional (BNNP) Provinsi Jambi dan Badan Narkotika Nasional Kabupaten Tanjung

Jabung Timur (BNNK). daya tampungnya adalah 362 narapidana, yang ditempati oleh 792 narapidana, yang berarti terjadi kelebihan penghuni. Kondisi ini menyebabkan karyawan bekerja lebih keras. Kinerja individu pegawai memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Penilaian kinerja pegawai merupakan salah satu proses dimana organisasi mengevaluasi hasil kinerja pegawai atau hasil kerja pegawai[1].

Penilaian kinerja pegawai berfungsi untuk mengawasi pegawai dalam melaksanakan tugas

pokoknya yaitu kegiatan pembinaan dan rehabilitasi warga masyarakat. Untuk memudahkan organisasi dalam menilai kinerja pegawai, maka perlu ditetapkan kriteria dan standar yang dapat dijadikan pedoman penilaian, selain itu juga diperlukan sistem informasi yang dapat membantu organisasi untuk melakukan penilaian secara cepat dan efektif. Berdasarkan survei awal yang dilakukan di Lembaga Masyarakat Narkotika Golongan II B Muara Sabak, lembaga ini belum memiliki sistem informasi yang baku untuk evaluasi kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini mengusulkan kriteria penilaian kinerja dan pemodelan sistem informasi penilaian kinerja karyawan. digunakan pada latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu:

- a) Apa kriteria yang ditetapkan untuk menilai kinerja karyawan?
- b) Bagaimana membuat model sistem informasi penilaian kinerja pegawai?

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Menentukan kriteria penilaian kinerja pegawai
- b) Membuat model Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai.

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Penilaian karyawan hanya terfokus pada penilaian kinerja karyawan
- b) Metode analisis dan pemodelan menggunakan pendekatan berorientasi objek
- c) Pemodelan menggunakan alat UML (*Unified Modeling Language*)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Lembaga Masyarakat Narkotika Kelas II B Muara Sabak berupa kriteria penilaian

kinerja pegawai, standar operasional prosedur penilaian, dan model sistem informasi penilaian kinerja yang dibutuhkan..

Studi literatur yang di gunakan, sebagai berikut :

a. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu komponen penting yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup, berkembang, kemampuan bersaing, dan memperoleh keuntungan [2]

b. Lembaga Masyarakat

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2013 tentang Tata Tertib Lembaga Masyarakat dan Rumah Tahanan Negara pada pasal 1 ayat 1 disebutkan masyarakat adalah kegiatan untuk melakukan pembinaan Warga Binaan Masyarakat berdasarkan sistem, kelembagaan, dan cara pembinaan yang merupakan bagian akhir dari sistem pemidanaan dalam tata peradilan pidana.[3]

c. Penilaian kinerja

Penilaian Kinerja adalah sistem formal yang digunakan dalam pemeriksaan dan evaluasi kinerja individu atau kelompok [4]. Penilaian kerja adalah evaluasi kinerja karyawan pada saat ini dan penerimaan awal pekerjaan terhadap kualitas kinerja mereka [5]

d. Faktor Penilaian Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut [6] :

1. Faktor pribadi, ditunjukkan dengan tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

2. Faktor kepemimpinan, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan dari manajer dan pemimpin tim.
3. Faktor tim, ditunjukkan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. Faktor sistem, ditunjukkan dengan adanya sistem kerja dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
5. Faktor kontekstual/situasi, ditunjukkan dengan tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

e. Pemodelan Sistem

Model tersebut kemudian dianalisis untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang sistem yang dikembangkan. Menurut *Object Modeling Group* (OMG), "Pemodelan adalah perancangan aplikasi perangkat lunak sebelum pengkodean." Dalam desain dan pengembangan perangkat lunak berbasis model, pemodelan perangkat lunak digunakan sebagai bagian penting dari proses pengembangan perangkat lunak. Model dibangun dan dianalisis sebelum implementasi sistem, dan digunakan untuk mengarahkan implementasi selanjutnya [7]

1. Gunakan Diagram Kasus

Use case diagram digunakan untuk memodelkan fungsi dasar dari sebuah sistem informasi. *Use case diagram* terdiri dari diagram *use case* dan aktor. Aktor mewakili orang-orang yang akan mengoperasikan atau berinteraksi dengan sistem aplikasi. *Use case* merepresentasikan operasi yang dilakukan oleh aktor.

2. Diagram Aktivitas

Diagram aktivitas menggambarkan komponen alur kerja langkah demi langkah bisnis dan operasional dalam sistem.

3. Diagram Kelas

Diagram kelas menunjukkan hubungan antar kelas dalam sistem yang dibangun dan bagaimana mereka berkolaborasi untuk mencapai suatu tujuan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian menggambarkan tahapan proses, metode, dan alat yang digunakan dalam penelitian agar penelitian dapat berjalan dengan baik dan tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Dalam penelitian ini penulis menggunakan tahapan kegiatan penelitian sebagai berikut :

- a. Studi Sastra, pada tahap ini penulis mempelajari dan memahami teori dan konsep yang relevan dengan masalah yang diteliti dan menjadi dasar teori dalam penelitian ini. Adapun beberapa judul buku yang menjadi bahan studi literature penelitian adalah sebagai berikut :

1. Pemanfaatan UML dalam Perancangan Sistem Informasi *E-Commerce* Jenis *Customer-To-Customer* [8]
2. Sistem informasi penilaian kinerja pegawai pada badan kepegawaian dan diklat Surabaya. [9]
3. Rancang BAngun Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode *Psychological Appraisal* (studi kasus : Kantor Wilayah Kementerian Agama DKI Jakarta).[10]

- b. Mengumpulkan data, pada tahap ini penulis mengumpulkan data yang relevan dengan masalah yang diteliti. Data tersebut bersumber dari dokumen-dokumen yang dimiliki oleh Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas II B

Muara Sabak, observasi, dan wawancara dengan pihak-pihak yang terkait dengan masalah yang diteliti

- c. Melakukan analisis kebutuhan sistem, Pada tahap ini penulis menganalisis proses evaluasi kinerja pegawai dengan tahapan kegiatan sebagai berikut:
 1. Menentukan kriteria / indikator penilaian dan cara mengukurnya.
 2. Mengembangkan prosedur operasi standar untuk sistem penilaian.
 3. Menganalisis kebutuhan sistem informasi untuk mendukung proses penilaian, termasuk analisis kebutuhan fungsional dan analisis kebutuhan data. Analisis ini dilakukan berdasarkan data yang telah dikumpulkan sebelumnya.
- d. Membuat model untuk menggambarkan kebutuhan sistem informasi penilaian kinerja dengan menggunakan model *UML* (Unified Modeling Language).
- e. Perancangan Sistem

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Kriteria Penilaian Kinerja Pegawai

Secara umum kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas II B Muara Sabak cukup baik, namun hal ini hanya dilihat secara umum dan belum diukur berdasarkan kriteria/patokan tertentu. Dalam permasalahan penilaian (evaluasi) kinerja pegawai di dalam Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas II B Muara Sabak perlu dilakukan secara menyeluruh yang meliputi seluruh aspek yaitu kehadiran, integritas, loyalitas, inisiatif, dan pelayanan. Dari komponen penilaian tersebut maka

perlu ditentukan bobot masing-masing. Penetapan bobot masing-masing komponen dapat mengacu pada bobot nilai kredit jabatan fungsional pegawai seperti terlihat pada tabel 1.

Tabel 1. Penilaian Komponen Karyawan

<i>KriteriaPenilaian</i>	<i>Bobot</i>
Kehadiran	50%
Integritas	15%
Loyalitas	10%
Inisiatif	10%
Layanan	15%

Sumber : Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas II B Muara Sabak

3.2. Analisis Kebutuhan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai

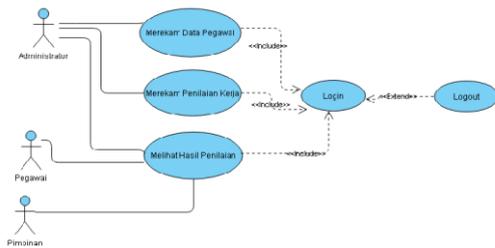
Dalam proses pengembangan suatu sistem informasi, analisis kebutuhan sistem merupakan tahapan yang sangat penting, melalui analisis kebutuhan dapat ditentukan spesifikasi sistem yang akan dibangun yang disesuaikan dengan kebutuhan lembaga, dalam hal ini Kelas Lembaga Pemasarakatan Narkotika II B Muara Sabak. Sistem informasi penilaian kinerja karyawan ini harus memenuhi persyaratan fungsional sistem dalam bentuk:

1. Sistem harus dapat merekam semua data pegawai yang ada di Lembaga Pemasarakatan Narkotika Golongan II B Muara Sabak termasuk data identitas diri dan jabatan fungsional
2. Sistem harus dapat memberikan pembobotan dan menghitung nilai kinerja pegawai setiap bulannya
3. Sistem harus dapat menghasilkan laporan penilaian kinerja karyawan.

3.3. Pemodelan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai

a) Use Case Diagram

Use case diagram merupakan diagram yang menjelaskan tentang bagaimana cara kerja dari sistem yang akan dibangun yang dilihat dari sudut pandang objek sebagai pengguna sistem. Dan menjelaskan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh aktor sebagai penggunanya. Gambar 1 adalah gambaran mengenai system.



Gambar 1. Use Case Diagram

b) Skenario Sistem

Adapun scenario sistem sebagai berikut :

1. Deskripsi Use Case Merekam data Perangkat

Usecase Name	Merekam data Perangkat
Actor	Administrator
Description	Dilakukan oleh bagian administrasi untuk menginput data pegawai
Exception	
Precondition	Bagian Penilaian telah memasuki sistem melalui fungsi login
Scenario Biasa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aktor Memilih Menu Data Assessment 2. Aktor memilih Tambah Data 3. Sistem menampilkan form untuk menambah data 4. Aktor mengumpulkan data masukan meliputi nilai kehadiran, nilai integritas, nilai loyalitas, nilai inisiatif, nilai layanan dan skor. 5. Aktor memilih tombol simpan 6. Sistem membuka koneksi Database 7. Sistem menyimpan data penilaian ke dalam database
Post Condition	Data Penilaian Karyawan sudah tersimpan di database

Gambar 3. Deskripsi Use Case Merekam data Perangkat

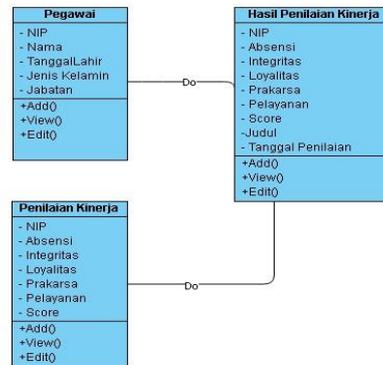
2. Deskripsi Use Case Merekam data Perangkat

Usecase Name	Melihat Penilaian
Actor	Mahasiswa
Deskripsi	Dilakukan oleh Pegawai untuk melihat hasil penilaian
Exception	.
Pre Condition	Aktor telah login dan masuk ke dalam menu pegawai
Scenario Biasa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aktor membuka Halaman user 2. Aktor memilih sub menu hasil penilaian 3. Sistem menampilkan form hasil penilaian 4. Aktor meng-klik Lihat Penilaian 5. Sistem mencetak Hasil Penilaian
Post Condition	Aktor telah melihat hasil penilaian

Gambar 4. Deskripsi Use Case Melihat Penilaian

c) Class Diagram

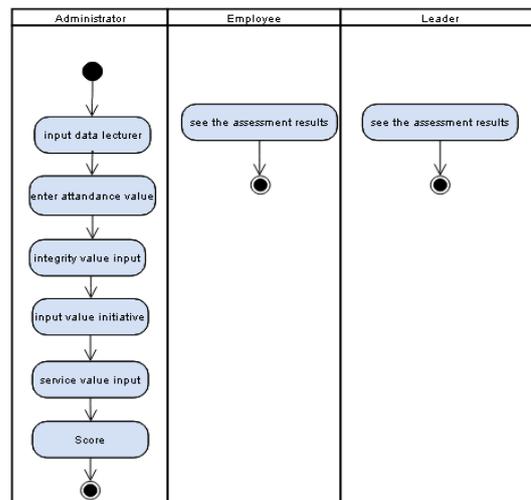
Analisis Kebutuhan data untuk perangkat lunak akan dibuat dapat digambarkan dengan class diagram seperti terlihat pada gambar 5.



Gambar 5. Class Diagram Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai

d) Activity Diagram

Diagram Aktivitas atau activity diagram menggambarkan workflow (aliran kerja) atau aktivitas dari sebuah sistem. Berikut ini activity Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai. Activity Diagram Penilaian Kinerja Pegawai menggambarkan aliran kerja proses pendaftaran Skripsi, terdapat 3 aktor yang berhubungan dengan sistem yaitu Administrator, Employee, dan Leader.



Gambar 6. Activity Diagram

e) Rancangan Program

Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai dapat dilihat sebagai berikut :

1. Tampilan Halaman Login Administrator



Gambar 7. Login Administator

Gambar 7 merupakan tampilan rancangan halaman Login yang digunakan oleh Administrator untuk masuk ke menu Administrator. Halaman ini terdiri dari input *username* dan *password*.

2. Tampilan Halaman Menu Administrator



Gambar 8. Menu Administrator

Gambar 8 merupakan tampilan rancangan halaman pengaturan yang digunakan oleh administrator untuk mengubah pengaturan sistem. Terdapat 3 jenis pengaturan yaitu data pegawai, Penilaian Pegawai dan Hasil Penilaian

3. Tampilan Isi Data Pegawai

No	NIP	Nama	Tanggal Lahir	Jenis Kelamin	Active	Umur
1	339032140217121001	EKO BUDI SANTO	1988050	Laki-laki	1	35
2	339032140217121001	DEWI ANGGRAENI	1988050	Laki-laki	2	35
3	339032140217121001	M. ALYAN BRAMA	1988050	Laki-laki	1	35
4	339032140217121001	JUMUDI SULA OMO	1988050	Laki-laki	1	35
5	339032140217121001	DEWI PERMAYATI	1988050	Laki-laki	1	35
6	339032140217121001	MURBANTO	1988050	Laki-laki	1	35
7	339032140217121001	ADRIYAN WIDYANINGRUM	1988050	Laki-laki	1	35

Gambar 9. Isi Data Pegawai

Gambar 9 merupakan tampilan rancangan halaman pengaturan yang digunakan oleh Administrator untuk mengubah pengaturan data pegawai yang terdiri dari nip, nama, jabatan, tanggal lahir dan jenis kelamin.

4. Tampilan Isi Data Penilaian Pegawai

No	NIP	Nama	Absensi	Integritas	Loyalitas	Prakarsa	Peayanan	Score
1	339032140217121001	EKO BUDI SANTO	50	13,3%	5,6	5,4	13,3%	81,7
2	339032140217121001	DEWI ANGGRAENI	24	13,3%	7,8	4,5	11,7	65,25
3	339032140217121001	DEWI ANGGRAENI	44,5	13,3%	4,5	4,8	10,25	77,5
4	339032140217121001	MURBANTO	39	8,1	6,5	8,9	8,1	70,6
5	339032140217121001	SARWATI SPM	28	13,3%	6,4	3,1	9,6	60,45
6	339032140217121001	EKO BUDI SANTO	48,89%	0,647797	9,81562	0,233568	3,24264	62,5685

Gambar 10. Isi Data Penilaian Pegawai

Gambar 10 merupakan tampilan rancangan halaman pengaturan yang digunakan oleh Administrator untuk mengubah pengaturan data penilaian pegawai yang terdiri dari absensi, integritas, loyalitas, prakarsa dan peayanan.

5. Tampilan Isi Data Penilaian Pegawai



Gambar 11. Login Pegawai

Gambar 11 merupakan tampilan rancangan halaman Login yang digunakan oleh Pegawai untuk masuk ke menu Pegawai. Halaman ini terdiri dari input *username* dan *password*.

6. Tampilan Isi Menu Pegawai



Gambar 12. Menu Pegawai

Gambar 12 merupakan tampilan rancangan halaman pengaturan yang digunakan oleh Pegawai untuk melihat Hasil Penilaian

7. Tampilan Isi Hasil Penilaian Pegawai

No	Judul	Tanggal Penilaian	Abak
1	Bulan Januari 2021	2021-01-20	Abak
2	Februari	2021-02-01	Abak
3	Maret	2021-04-01	Abak

Gambar 13. Hasil Penilaian Pegawai

Gambar 13 merupakan tampilan rancangan halaman pengaturan yang digunakan oleh Pegawai untuk melihat Hasil Penilaian.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pemodelan penilaian kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas II B Muara Sabak yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Penelitian ini mengusulkan indikator/kriteria penilaian dan metode pengukuran, dimana penilaian kinerja pegawai didasarkan pada 5 (lima) aspek yaitu absensi, integritas, loyalitas, inisiatif, dan pelayanan.
- Penelitian ini juga menghasilkan model sistem informasi penilaian kinerja karyawan yang digambarkan dengan use case diagram, class diagram, dan activity diagram sebagai tahap awal dalam mengembangkan sistem informasi penilaian kinerja karyawan.

- Penilaian kinerja karyawan setiap semester dan secara berkesinambungan penting bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Pimpinan Lembaga Pemasarakatan Kelas Iib Muara Sabak dan Pimpinan Institut Teknologi dan Bisnis Pelita Raya.

DAFTAR PUSTAKA

- LAPAS Jambi, "Sejarah Lembaga Pemasarakatan Kelas II Jambi," *Lemb. Pemas. Kelas II Jambi*, vol. 2, pp. 9–10, 2017, [Online]. Available: <https://lapassemarang.kemenkumham.go.id/profil/sejarah-satuan-kerja>.
- S. H. Senen, S. Sumiyati, and M. Masharyono, "Employee Performance Assessment System Design Based on Competence," *Innov. Vocat. Technol. Educ.*, vol. 13, no. 2, pp. 68–70, 2017, doi: 10.17509/invotec.v13i2.8268.
- Republik Indonesia, "Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2013 Tentang Tata Tertib Lembaga Pemasarakatan Dan Rumah Tahanan Negara," *Menteri Huk. Dan Hak Asasi Mns. Republik Indones.*, no. 356, p. 10, 2013.
- S. Sinollah and H. Hermawanto, "Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja," *Dialekt. J. Ekon. dan Ilmu Sos.*, vol. 5, no. 1, pp. 1–22, 2020, doi: 10.36636/dialektika.v5i1.408.
- Marhamah and Effiyaldi, "Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja PTT Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Jambi," *Manaj. Sist. Inf.*, vol. 5, no. 4, 2020, [Online]. Available: <http://ejournal.stikom-db.ac.id/index.php/manajemensisteminformasi/article/view/958>.
- W. Lestari, "PENGARUH JOB DESCRIPTION TERHADAP KINERJA

KARYAWAN DI DEPARTEMEN
TATA HIDANG PADA HOTEL
GRAND ION DELEMEN MALAYSIA,”
Manaj. Tools, vol. 12, no. 12, 2020.

- [7] H. Goma, *Software Modeling & Design*, First. United States of America: Cambridge University, 2011.
- [8] F.- Sonata, “Pemanfaatan UML (Unified Modeling Language) Dalam Perancangan Sistem Informasi E-Commerce Jenis Customer-To-Customer,” *J. Komunika J. Komunikasi, Media dan Inform.*, vol. 8, no. 1, p. 22, 2019, doi: 10.31504/komunika.v8i1.1832.
- [9] K. J. Dwi Meutia Agustina, M.J.Dewiyani Sunarto, “Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Surabaya,” *J. Sist. Inf.*, vol. 2, no. 2, pp. 1–6, 2013, [Online]. Available: <https://jurnal.dinamika.ac.id/index.php/jtika/article/view/170/134>.
- [10] Y. Adhawiyah, N. Kumaladewi, and M. Caturutami, “RANCANG BANGUN SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA PEGAWAI MENGGUNAKAN METODE PSYCOLOGICAL APPRAISAL (StudiKasus :Kantor Wilayah Kementerian Agama DKI Jakarta),” *Stud. Inform. J. Sist. Inf.*, vol. 10, no. 2, pp. 119–126, 2017.