

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang masalah**

Belviu Hotel bergerak di bidang perhotelan yang berada di Kota Bandung merupakan sebuah perusahaan penyewaan kamar untuk menginap, menyediakan berbagai fasilitas, dan juga menyediakan makanan dan minuman. Hotel ini memiliki 104 pegawai diantaranya 8 pegawai tetap, 94 pegawai sebagai pegawai kontrak, dan 2 pegawai outsourcing. Dan hotel ini juga memiliki 30 jabatan diantaranya General Manager, Executive Secretary, Senior Sales Manager, Sales and Marketing, Sales and Marketing Manager, Marcom Manager, Front office Manager, Assistant Front Office Manager, Front Office Supervisor, Concierge, Executive Housekeeper, Room Atendant, Chief Engineer, Engineering Supervisor, Engineering Atendant Electrical, Chief Accounting, IT Manager, Human Resource Manager, Food and Beverage Product, Sous Chef/Head Chef, Chef De Partie Banquet, Demi Chef, Cook, Food and Beverage Service, Food and Beverage Manager, Restaurant Supervisor, Banquet Operation Manager, Restaurant Captain, Resto Waitress. Setiap harinya Hotel Belviu Bandung memberikan sebuah pelayanan untuk para tamu yang menginap. Untuk menjaga kualitas hotel dalam pelayanan, kenyamanan, kepercayaan setiap tamu, maka hotel belviu melakukan penilaian kinerja pegawai untuk meningkatkan semangat dan kualitas pekerjaan pegawai yang bertugas dalam memberikan pelayanan yang maksimal untuk para tamu hotel.

Penilaian Kinerja Pegawai di Belviu Hotel Bandung mempunyai beberapa standar yaitu Rating Profil Kesuksesan Karyawan, Kehadiran, dan juga Evaluasi Pengembangan Individu. Belviu Hotel melakukan Penilaian Kinerja Pegawai selama 6 bulan sekali untuk pegawai tetap dan 3 bulan sekali untuk pegawai kontrak. Mekanisme dan prosedur penilaian kinerja pegawai hanya di lakukan berdasarkan formulir kinerja pegawai serta hubungan antara Head Of Departement, Human Resource Manajer, dan pegawai lainnya. Proses dalam penilaian kinerja pegawai dilakukan oleh HOD (Head Of Departement) yang akan memanggil pegawai yang bersangkutan satu persatu dan hasilnya akan di berikan kepada HRM (Human Resource Manager) lalu HRM (Human Resource Manager)

mengevaluasi dan memonitoring penilaian kinerja secara keseluruhan dan menginformasikan hasil penilaian kepada GM (General Manajer). Penilaian yang dilakukan untuk merekomendasikan kenaikan status jabatan untuk pegawai kontrak menjadi pegawai tetap dan juga kenaikan gaji untuk pegawai tetap maupun kontrak. Permasalahan yang terjadi pada belviu hotel adalah HRM (Human Resource Manager) mengalami kesulitan dalam mengevaluasi dan memonitoring penilaian kinerja secara keseluruhan, di karenakan banyaknya jumlah pegawai dan juga jumlah jabatan yang cukup kompleks. HRM (Human Resource Manager) kesulitan karena hanya seorang diri, terkadang juga HRM lengah siapa saja yang sudah atau belum di evaluasi maupun di monitoring. Dan kegiatan dalam penilaian yang sedang berjalan saat ini masih kurang memperhatikan tingkat kepentingan di setiap kriteria penilaiannya yang menyebabkan kesalahan dalam penilaian maka HRM kesulitan dalam merekomendasikan kenaikan posisi jabatan untuk pegawai kontrak menjadi tetap, promosi jabatan untuk pegawai tetap dan juga kenaikan gaji untuk pegawai yang berpotensi. Perihal tersebut menjadikan pegawai yang seharusnya tidak mendapatkan kenaikan posisi jabatan untuk pegawai kontrak menjadi tetap, promosi jabatan untuk pegawai tetap, dan kenaikan gaji untuk pegawai yang berpotensi, namun mendapatkannya lalu sebaliknya yang seharusnya dapat tetapi pegawai tersebut menjadi tidak dapat.

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka untuk menangani permasalahan yang ada dibuatkan “Sistem Informasi Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai di Belviu Hotel Bandung” yang menghasilkan penilaian yang jelas dan mendapatkan hasil penilaian yang terukur. Sehingga hasil yang di dapatkan dari sistem dapat membantu Human Resource Manajer dalam mengevaluasi dan memonitoring penilaian kinerja secara efektif dan memberikan rekomendasi untuk melakukan kenaikan gaji, menempatkan kenaikan posisi jabatan, promosi jabatan, dan keanaikan gaji. Dengan demikian pembangunan sistem informasi ini dapat membantu menyelesaikan permasalahan yang di dialami oleh Belviu Hotel Bandung terkait penilaian kinerja pegawai.

## **2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan Penjelasan dari latar belakang masalah, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat di identifikasikan masalah yang ada sebagai berikut:

1. HRM mengalami kesulitan dalam mengevaluasi dan memonitoring penilaian kinerja secara keseluruhan.
2. HRM mengalami kesulitan dalam merekomendasikan pengangkatan posisi jabatan untuk pegawai kontrak menjadikan pegawai tetap dan kenaikan gaji untuk pegawai tetap yang berpotensi.
3. HRM mengalami kesulitan dalam merekomendasikan promosi jabatan untuk pegawai tetap dan kenaikan gaji untuk pegawai tetap yang berpotensi.

### **3.1 Maksud Dan Tujuan**

Maksud dari penelitian ini adalah membangun Sistem Informasi Manajemen Penilaian kinerja Pegawai pada Belviu Hotel.

Adapun tujuan dari pembangunan sistem ini adalah sebagai berikut:

1. Membantu HRM melakukan evaluasi dan memonitoring penilaian kinerja pegawai secara keseluruhan.
2. Membantu HRM mempermudah merekomendasikan pengangkatan posisi jabatan untuk pegawai kontrak menjadikan pegawai tetap dan kenaikan gaji untuk pegawai tetap yang berpotensi.
3. Membantu HRM mempermudah merekomendasikan promosi jabatan untuk pegawai tetap, dan kenaikan gaji untuk pegawai tetap yang berpotensi.

### **4.1 Batasan Masalah**

Batasan masalah Bertujuan untuk memperkecil cakupan penelitian agar penelitian menjadi terfokus pada permasalahan yang ada, maka batasan masalah untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

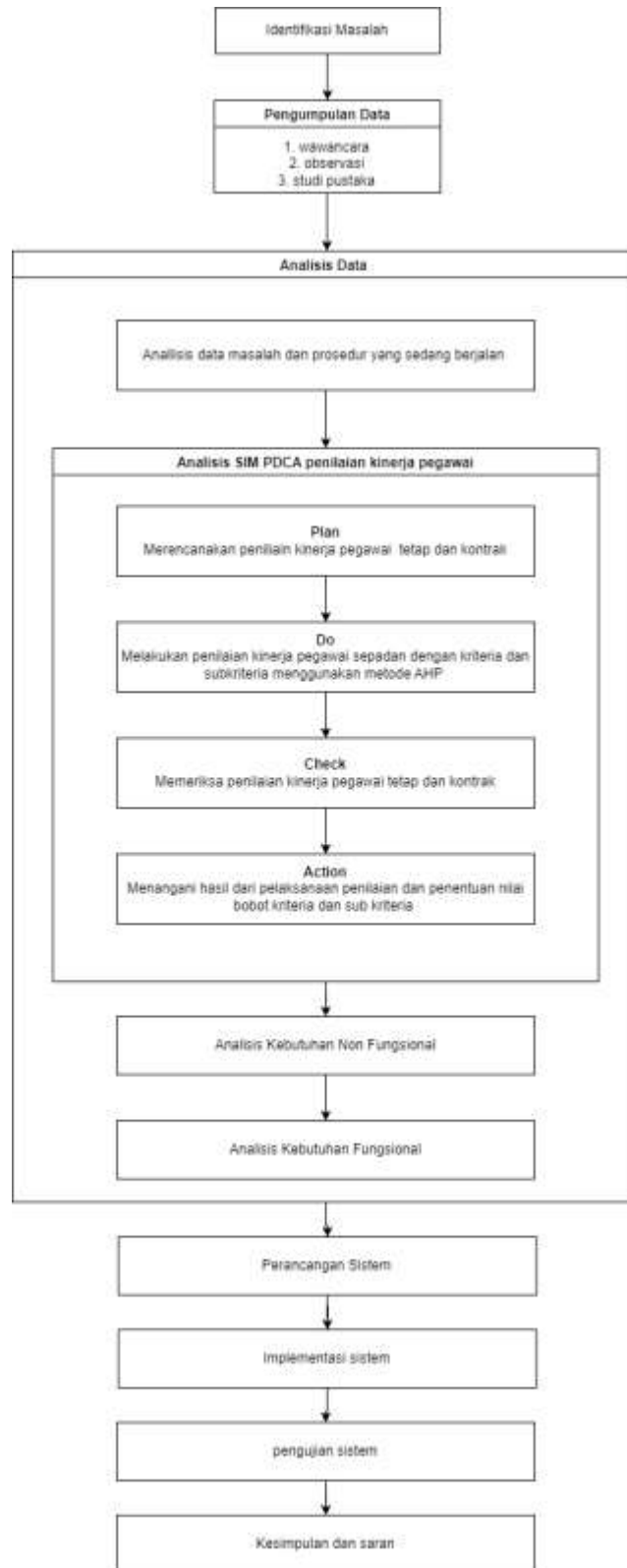
1. Data yang di gunakan yaitu data pegawai pada bulan Desember 2021. Data yang akan di olah sistem sebagai berikut :
  - a. Data Pegawai
  - b. Data Absensi
  - c. Data kriteria dan subkriteria
  - d. Data periode penilaian

- e. Data Form Penilaian Kinerja Pegawai
2. Proses pengolahan data pada Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai sebagai berikut :
  - a. Proses penilaian kinerja pegawai tetap dan pegawai kontrak
  - b. Proses penentuan data kriteria dan subkriteria
  - c. Proses monitoring penilaian kinerja pegawai
  - d. Proses penentuan merekomendasikan pengangkatan posisi jabatan untuk pegawai kontrak menjadikan pegawai tetap dan kenaikan gaji untuk pegawai tetap yang berpotensi.
    - a. Sistem untuk informasi pegawai yang akan mendapatkan kenaikan posisi jabatan untuk pegawai kontrak menjadikan pegawai tetap, promosi jabatan untuk pegawai tetap, dan kenaikan gaji untuk pegawai yang berpotensi.
3. Data yang akan dihasilkan dari sistem sebagai berikut :
  - a. Hasil laporan penilaian kinerja pegawai tetap dan kontrak.
  - b. Laporan data penilai pegawai tetap dan pegawai kontrak.
  - c. Informasi pegawai yang akan mendapatkan kenaikan posisi jabatan untuk pegawai kontrak menjadi pegawai tetap dan kenaikan gaji untuk pegawai tetap.
4. Untuk pegawai hanya dapat melihat hasil penilaian secara pribadi.
5. Formulir penilaian kinerja pegawai yang digunakan kepada pegawai tetap dan kontrak yaitu sama.
6. Penilaian dilakukan untuk pegawai tetap setiap 1 tahun 2 kali dan untuk pegawai kontrak 3 bulan sekali dalam setahun.
7. General Manager, Human Resource Manager dapat melihat hasil dari penilaian kinerja pegawai secara keseluruhan.
8. General Manager tidak akan dinilai dalam sistem penilaian kinerja pegawai.
9. Model yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Model PDCA (*Plan, Do, Check, Action*)
10. Model sistem yang digunakan adalah OOP (*Object Oriented Programming*).
11. Metode yang digunakan untuk analisis penilaian kinerja pegawai adalah metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*).
12. Metode analisis perangkat lunak yang digunakan UML (*Unified Modeling Language*)

13. Sistem yang akan di bangun berupa aplikasi berbasis Website.

### **5.1 Metodologi Penelitian**

Dalam Suatu Penelitian harus menggunakan jenis penelitian yang tepat untuk mengetahui pentingnya riset sehingga keputusan yang di ambil dapat dipikirkan dan diatur dengan baik. Hal yang di maksud agar penelitian memperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang di hadapi serta langkah langkah yang di gunakan dalam mengatasi masalah tersebut. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode deskriptif. Metode Deskriptif yaitu metode yang penelitiannya untuk memecahkan suatu permasalahan dengan menggambarkan keadaan topik berdasarkan fakta – fakta yang terlihat atau secara terstruktur serta prosedur bisnis yang terjadi. Lalu di sesuaikan dengan kebutuhan peneltian sehingga mendapatkan strategi strategi yang di lakukan dalam penelitian :



**Gambar 1. 1 Metodologi Penelitian**

### **1.5.1 Metode Pengumpulan Data**

Pada penelitian ini, penulis mengumpulkan data dan informasi terkait penelitian dengan menggunakan beberapa metode yaitu :

#### 1. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pernyataan secara langsung. Wawancara tersebut langsung ke penyandang tunanetra untuk mendapat informasi yang di butuhkan oleh user atau pengguna.

#### 2. Observasi

Observasi adalah metode penelitian dengan cara mengumpulkan data dan informasi, mengamati serta meninjau langsung ke lokasi penelitiannya.

#### 3. Studi Literatur

Studi Literatur adalah metode pengumpulan data dengan cara mencari referensi teori yang relavan dengan kasus atau permasalahan yang di temukan. Tujuannya adalah menemukan sebuah masalah daya guna teliti, mencari informasi yan relavan dengan masalah yang akan di teliti, dan juga memperdalam pengetahuan mengenai masalahnya.

### **1.6.1 Analisis data Masalah dan Prosedur yang sedang berjalan**

Pada tahap ini Peneliti menganalisis sistem yang sedang berjalan mengenai perekrutan pegawai, penilaian kinerja pegawai, penempatan posisi jabatan, absensi pegawai, promosi jabatan di hotel belviu.

### **1.7.1 Analisis Motode PDCA**

PDAC adalah suatu metode perbaikan yang berkelanjutan untuk perbaikan proses kontinu dan pengendalian, PDCA sendiri singkatan dari Plan, Do, Check, Act. Metode ini di kembangkan untuk menyatukan operasi kebutuhan konsumen dan mentitik pusatkan sumber daya semua bagian dalam perusahaan. Berikut penjelasan dari metode PDCA yaitu:

1. Plan (tahap Perencanaan), artinya menentukan proses apa saja yang akan di perbaiki. Dalam tahap ini melakukan perencanaan penilaian kinerja pegawai.
2. DO (tahap Pelaksanaan), artinya melakukan perubahan untuk di terapkan. Dalam tahap ini melakukan penilaian kinerja pegawai.

3. Check (tahap pemeriksaan), artinya menganalisis data yang sudah terkumpul untuk melakukan kesimpulan. Dalam tahap ini memeriksa penilaian pegawai.
4. Action (tahap tindakan, artinya memilih perubahan mana yang akan diterapkan. Dalam tahap ini menguji hasil kinerja pegawai.

### **1.8.1 Analisis kebutuhan Non-fungsional**

Analisis kebutuhan non-fungsional adalah tahapan analisis yang dibutuhkan untuk menentukan kebutuhan spesifikasi sistem. Adapun analisis yang diperlukan pada tahap ini, yaitu sebagai berikut:

- a. Analisis kebutuhan pengguna merupakan analisis yang berisi spesifikasi minimum pengguna untuk dapat menggunakan sistem.
- b. Analisis perangkat lunak merupakan analisis yang berisi spesifikasi minimum perangkat lunak yang dibutuhkan untuk menjalankan sistem.
- c. Analisis perangkat keras merupakan analisis yang berisi spesifikasi minimum perangkat keras yang dibutuhkan untuk dapat menjalankan sistem.

### **1.9.1 Analisis kebutuhan fungsional**

Analisis kebutuhan fungsional merupakan analisis yang dibutuhkan untuk menggambarkan aliran data, perencanaan, dan pembuatan sketsa yang akan digunakan. Adapun analisis yang digunakan pada tahap ini yaitu sebagai berikut:

- a. Use Case Diagram.
- b. Activity Diagram.
- c. Class Diagram.
- d. Sequence Diagram.

### **1.10.1 Perancangan Sistem**

Dalam tahap ini melakukan perancangan sistem, perancangan sistem merupakan metode perancangan untuk merancang suatu sistem atau memperbaiki sistem menjadi lebih



baik. Dan juga dapat mengerjakan menjadi lebih efisien dan efektif. Rancangan ini meliputi:

- a. Perancangan tabel relasi.
- b. Perancangan struktur tabel.
- c. Perancangan struktur menu.
- d. Perancangan antar muka (User Interface).
- e. Perancangan pesan.
- f. Jaringan semantik.
- g. Perancangan method

#### **1.11.1 Implementasi Sistem**

Tahap implementasi sistem merupakan tahap sistem yang telah dirancang yang nantinya akan diimplementasikan. Adapun kegiatan-kegiatan dalam proses implementasi yaitu sebagai berikut:

- a. Implementasi perangkat lunak.
- b. Implementasi perangkat keras.
- c. Implementasi basis data.
- d. Implementasi antar muka.

#### **1.12.1 Pengujian Sistem**

Dalam tahap ini melakukan pengujian sistem, pengujian sistem merupakan pengujian suatu program perangkat lunak dan juga pengujian berdasarkan perincian. Pengujian sistem ini juga menguji sebuah keberhasilan dalam pembuatan perangkat lunak, lalu menguji kinerja perangkat lunak yang di bangun. Dalam tahap ini menguji sistem penilaian kinerja pegawai di hotel belviu.

#### **1.13.1 Kesimpulan dan saran**

Pada tahapan ini adalah tahapan terakhir untuk memberikan kesimpulan dan juga saran terhadap sistem yang sudah di buat.

## **6.1 Sistematika Penulisan**

Penelitian ini ada penulisan sistematika penulisan, terdiri dari 5 BAB antara lain sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab I menjelaskan mengenai latar belakang, identifikasi masalah, maksud dan tujuan, batasan masalah, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab II ini menjelaskan mengenai profile Hotel Belviu yang meliputi visi dan misi, struktur organisasi, logo, dan job deskripsi.

### **BAB III ANALISIS DAN PERANCANGAN SYSTEM**

Bab III ini menjelaskan tahapan masalah pada sistem dan menjelaskan proses daya guna mengatasi masalah tersebut. Prosesnya meliputi analisa masalah, aturan bisnis, analisa sistem, penilaian kinerja pegawai, serta analisa fungsional meliputi diagram konteks, data flow diagram, spesifikasi proses, kamus data, analisis basis data serta perancangan antar muka.

### **BAB IV IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN SYSTEM**

Bab IV ini berisikan mengenai tahap implementasi dan pengujian sistem yang telah di buat dari perangkat lunak yang telah di bangun.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab V membahas mengenai kesimpulan dan saran yang sudah di peroleh dari hasil penelitian. Bagian kesimpulan menjelaskan hasil dari penelitian yang telah di lakukan dan saran – saran yang dapat di sajikan masukan dari hasil penelitian tugas akhir.