BAB 3
ANALISIS DAN PERANCANGAN

3.1 Analisis Sistem

Analisis sistem dapat didefinisikan sebagai penguraian dari suatu sistem informasi yang utuh kedalam bagian-bagian komponennya dengan maksud untuk mengidentifikasikan dan mengevaluasi permasalahan-permasalahan, kesempatan-kesempatan, hambatan-hambatan, yang terjadi dan kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan sehingga dapat diusulkan perbaikan-perbaikannya.

Pada tahap ini yang perlu dilakukan adalah analisis terhadap sistem yang sedang berjalan dan bagaimana aliran dokumen yang sedang berjalan yang akan digambarkan dalam bentuk *flowmap*, analisis kebutuhan fungsional, analisis kebutuhan non-fungsional, dan analisis pengguna.

3.1.1 Analisis Masalah

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan cara *observasi* dan *interview* dengan pihak Restoran Pizza Hut area Bandung, bahwa restoran tersebut masih memiliki kendala seperti :

1. Sistem penilaian kinerja pegawai belum bisa diukur penilaiannya secara jelas, terarah dan terukur *(measurable)*.
2. Pihak Restoran Manager sulit sekali untuk mencari pegawai yang mempunyai kinerja yang baik dan prestasi.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan maka perlu dibangunnya sistem yang terkomputerisasi untuk memaksimalkan dalam proses penilaiannnya.

3.1.2 Analisis Prosedur Yang Sedang Berjalan

Analisis sistem yang sedang berjalan bertujuan mempelajari dan mengevaluasi sistem yang berjalan dan mengetahui seperti apa sistem yang sedang berjalan saat ini. Di Pizza Hut area Bandung sekarang ini hasil penilaian kinerja pegawai belum dapat dilihat secara *online*, sistem yang sedang berjalan merupakan aliran data dari data pegawai dan Manager sehingga menjadi laporan

hasil penilaian kinerja pegawai yang tercetak dan kemudian datanya digunakan untuk merekomendasikan pegawai tersebut ke jenjang jabatan yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil *observasi* yang dilakukan di restoran Pizza Hut Area Bandung, terdapat beberapa prosedur yang dilakukan diantaranya adalah prosedur penilaian kinerja pegawai, prosedur kehadiran pegawai, prosedur perhitungan kinerja pegawai, prosedur penilaian e-CER dan prosedur penilaian CMS.

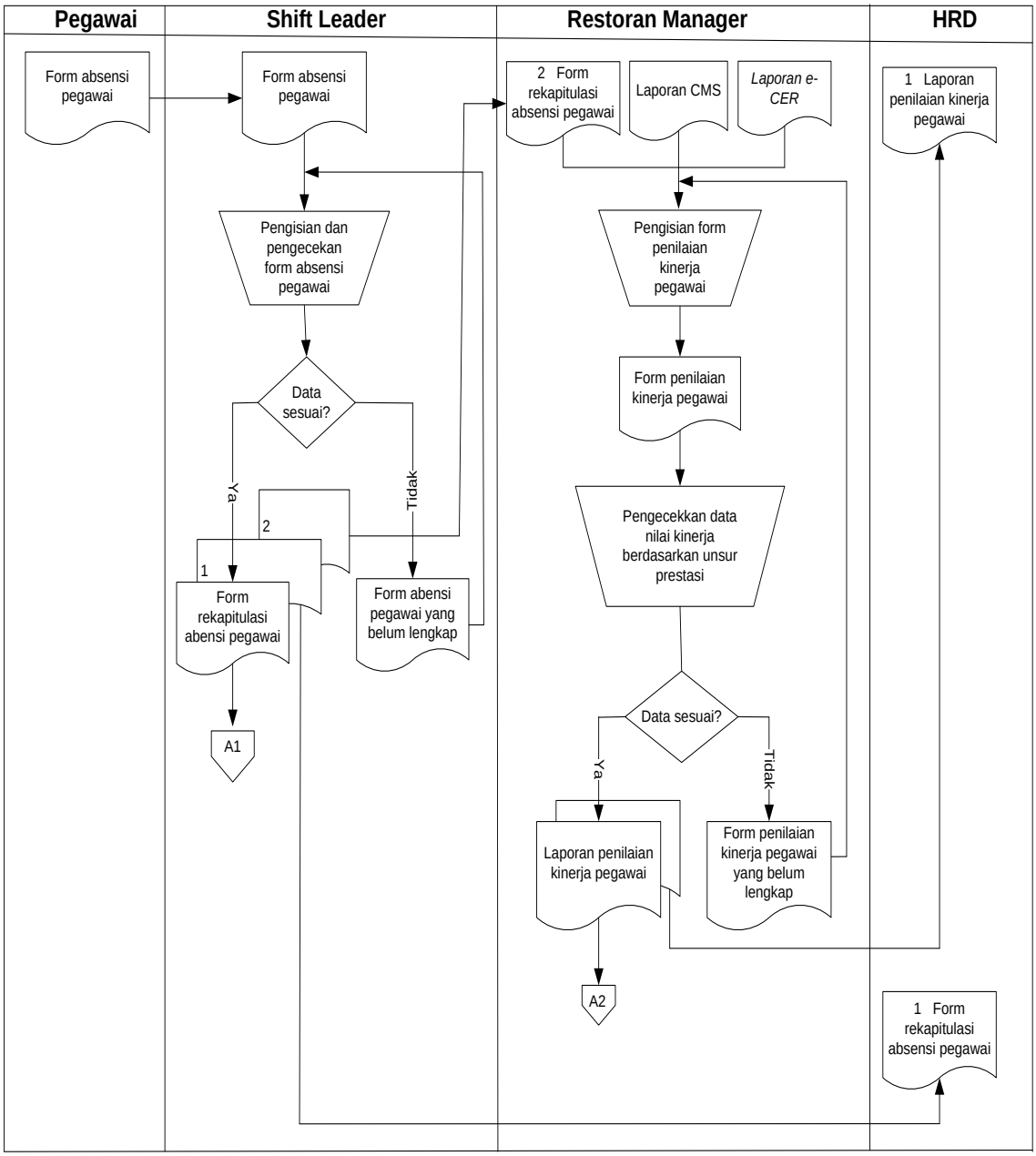
3.1.2.1 Prosedur Penilaian Kinerja Pegawai

Analisa Prosedur pada proses penilaian kinerja pegawai adalah sebagai berikut (Gambar 3.1):

1. Pegawai yang hadir/ absen kerja dicatat dan disimpan datanya oleh Shift Leader didalam buku absensi pegawai, sesuai dengan jadwal yang ditentukan oleh Manager.
2. Data absensi pegawai direkap dan dilaporkan oleh Shift Leader setiap bulan kepada pihak Restoran Manager dan HRD, untuk menilai kedisilipilinan para pegawai.
3. Restoran Manager melakukan penilaian terhadap pegawai, berdasarkan unsur prestasi kerja pegawai yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk unsur prestasi penilaian kinerja adalah mengenai pengetahuan jabatan, kualitas kerja, kualitas layanan, kuantitas kerja, kemandirian pegawai, kemampuan pribadi, daya analisa dan logika, kerjasama dan komunikasi, etika kerja, kedisilpinan pegawai, penampilan dan *grooming.* Tiap unsur mempunyai nilai yang berbeda-beda, *range* nilainya adalah antara 30 sampai dengan 100.
4. Untuk unsur dari kedisipilnan pegawai mempunyai 3 kategori, yaitu;
   a. Kategori A: Rata-rata jumlah hari terlambat dalam 1 bulan
   b. Kategori B: Jumlah hari absent (dengan/ tanpa surat pemberitahuan) dalam 1 tahun
   c. Kategori C: Jumlah hari sakit dalam 1 tahun
5. Untuk nilai unsur kedisiplinan pegawai (nilai kehadiran), jumlah nilai yang didapatkan yaitu; nilai kategori A, B dan C dijumlahkan, kemudian

dibagi dengan 3. Untuk nilai prestasi, jumlah nilai yang didapatkan yaitu; jumlah unsur yang dinilai dijumlahkan, kemudian dibagi dengan 10.

6. Laporan absensi pegawai dilakukan oleh Shift Leader, untuk memantau kedisiplinan kerja setiap harinya kecuali hari libur pegawai. Untuk pegawai yang sakit, maka harus memberikan surat dokter. Sedangkan untuk pegawai yang izin, harus memberikan keterangan yang jelas dan untuk yang alpa dan terlambat, maka akan diberikan sangsi berupa surat peringatan. Restoran Manager melakukan perhitungan kinerja pegawai dengan cara menghitung keseluruhan nilai dari unsur prestasi kerja, yang juga dikalkulasikan dengan nilai absen.
7. Seluruh hasil penilaian prestasi kerja pegawai akan diakumulasikan, kemudian nilai yang didapat akan dirubah kedalam bentuk indeks yaitu;
   a. A (Sangat Baik), dengan range nilai: 91 - 100
   b. B (Baik), dengan range nilai: 79 - 90
   c. C (Cukup), dengan range nilai: 66 - 78
   d. D (Kurang), dengan range nilai: 49 - 65
   e. E (Sangat Kurang), dengan range nilai: 0 – 48
8. Disamping laporan absensi pegawai dan unsur-unsur penilaian kinerja, Manager akan menilai kinerja pegawai tersebut dari hasil nilai *CMS* dan *e-CER* yang didapat.
9. Laporan hasil perhitungan kinerja pegawai tersebut kemudian diserahkan oleh Restoran Manager kepada pihak HRD kedalam bentuk laporan penilaian kinerja pegawai.
10. Pihak Restoran Manager akan mengarsipkan laporan penilaian kineja pegawai tersebut kedalam pembukuan.
11. Pihak HRD memasukkan data penilaian kinerja pegawai, yang kemudian menjadi data laporan penilaian kinerja.



Gambar 3.1 *Flowmap* Pengolahan Data Penilaian Kinerja Pegawai

Keterangan:

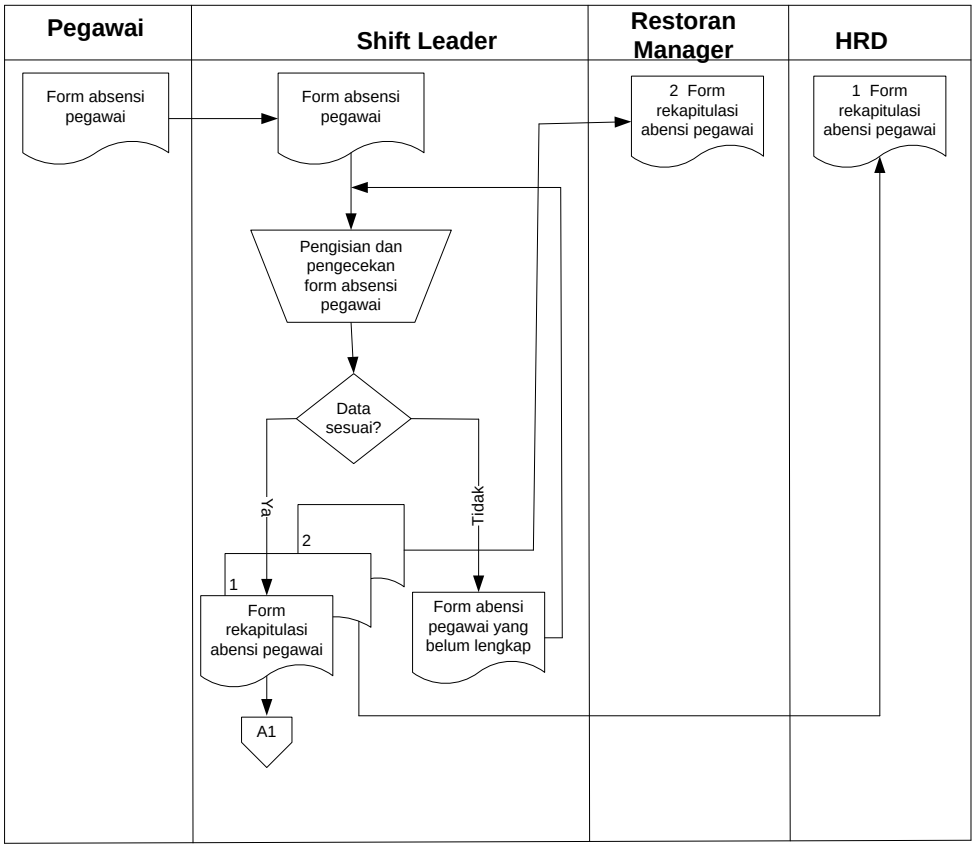
A1 : Arsip data absensi pegawai

A2 : Arsip data penilaian kinerja pegawai

3.1.2.2 Prosedur Kehadiran Pegawai

Proses-proses yang terlibat dalam perhitungan data absensi pegawai adalah sebagai berikut (Gambar 3.2):

1. Pegawai yang hadir/ absen kerja dicatat dan disimpan datanya oleh Shift Leader didalam buku absensi pegawai, sesuai dengan jadwal yang ditentukan oleh Manager.
2. Data absensi pegawai direkap dan dilaporkan oleh Shift Leader setiap bulan kepada pihak Restoran Manager dan HRD, untuk menilai kedisilipilinan para pegawai.



Gambar 3.2 *Flowmap* Pengolahan Data kehadiran Pegawai

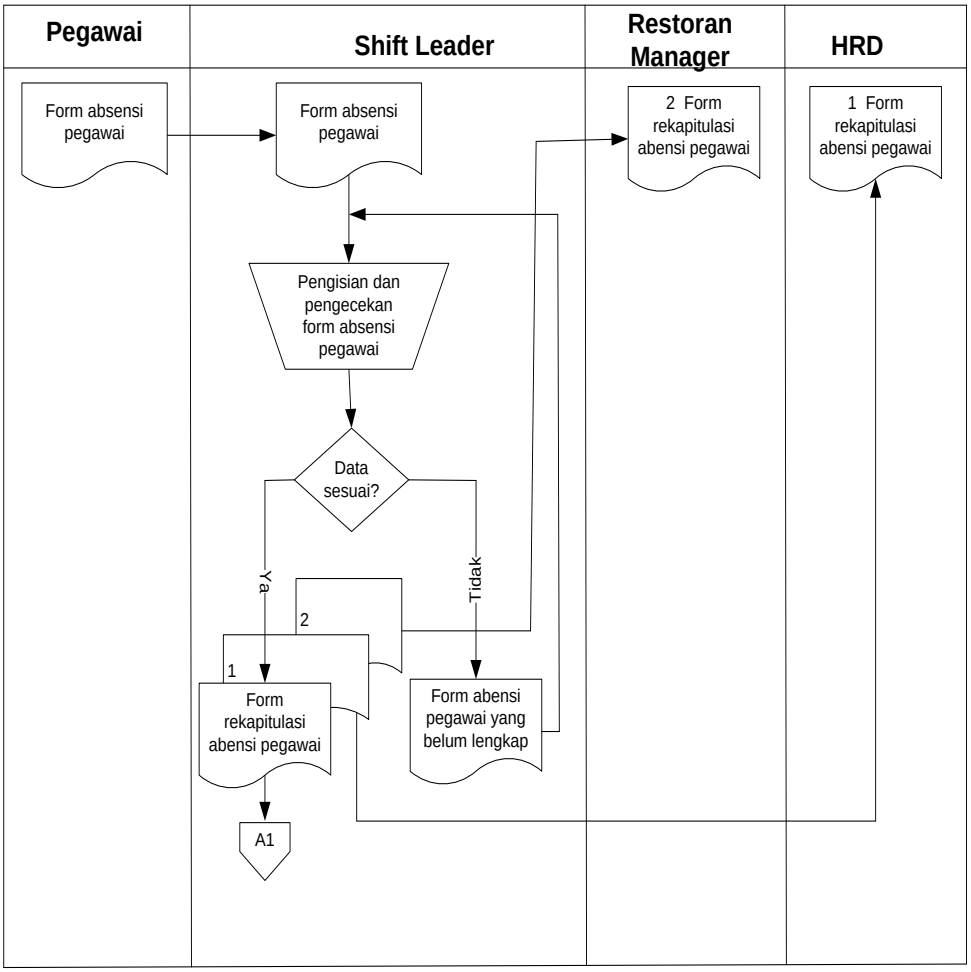
Keterangan:

A1 : Arsip data absensi pegawai

3.1.2.3 Prosedur Perhitungan Kinerja Pegawai

Proses-proses yang terlibat dalam perhitungan kinerja pegawai adalah sebagai berikut (Gambar 3.3):

1. Shift Leader memberikan arsip absensi pegawai kepada Restoran Manager dan HRD sebagai nilai tambahan dalam penilaian kinerja pegawai.
2. Manager melakukan penilaian kinerja terhadap pegawai dengan cara mengisi *form* penilaian prestasi kerja, yang berisi unsur penilaian dengan skor dan bobot yang telah ditentukan oleh perusahaan.
3. Nilai akhir prestasi kerja pegawai dikalkulasikan dengan perhitungan absensi pegawai oleh Restoran Manager, sehingga didapat skor akhir penilaian kinerja pegawai.
4. Laporan hasil akhir penilaian kinerja pegawai tersebut, kemudian diserahkan oleh Restoran Manager kepada HRD.



Gambar 3.3 *Flowmap* Pengolahan Perhitungan Kinerja Pegawai

Keterangan:

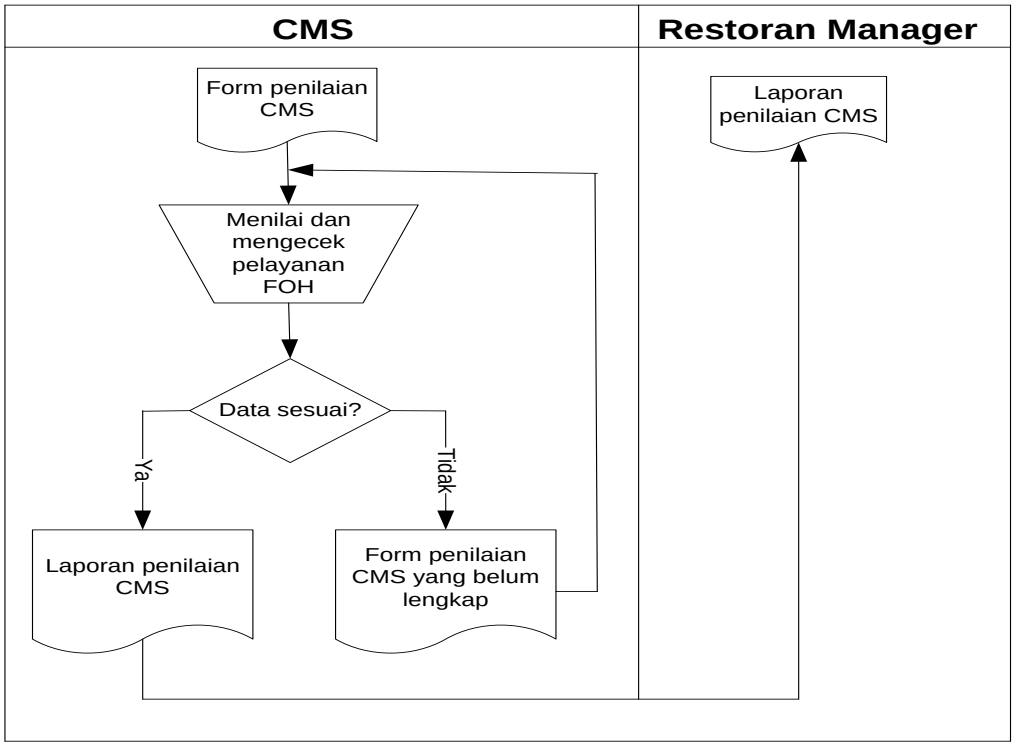
A1 : Arsip data absensi pegawai

A2 : Arsip data penilaian kinerja pegawai

3.1.2.4 Prosedur Pembuatan Laporan *CMS*

Proses-proses yang terlibat dalam pembuatan laporan *CMS* adalah sebagai berikut (Gambar 3.4):

1. Tim *CMS* datang sebagai pelanggan biasa yang tidak diketahui oleh siapapun yang bekerja di restoran Pizza Hut, karena tim *CMS* dipilih oleh pihak HRD sebagai *Mistery Customer.*
2. *Mistery Customer* tersebut bertugas untuk menilai kinerja pegawai khususnya untuk bagian *FOH* yaitu *Server*, dalam hal pelayanan terhadap pelanggan yang baik dan cepat.
3. *Mistery Customer* akan memesan produk yang sudah ditentukan oleh perusahaan, kemudian akan menilai secara keseluruhan pelayanan dari S*erver* tersebut.
4. *Mistery Customer* akan menilai kinerja S*erver* tersebut, mulai dari keramahtamahan, kebersihan dan pelayanan yang baik juga cepat dalam bentuk laporan.
5. Kemudian laporan tersebut dikirimkan kepada Restoran Manager untuk menilai pelayanan yang ada di masing-masing restoran Pizza Hut Bandung.

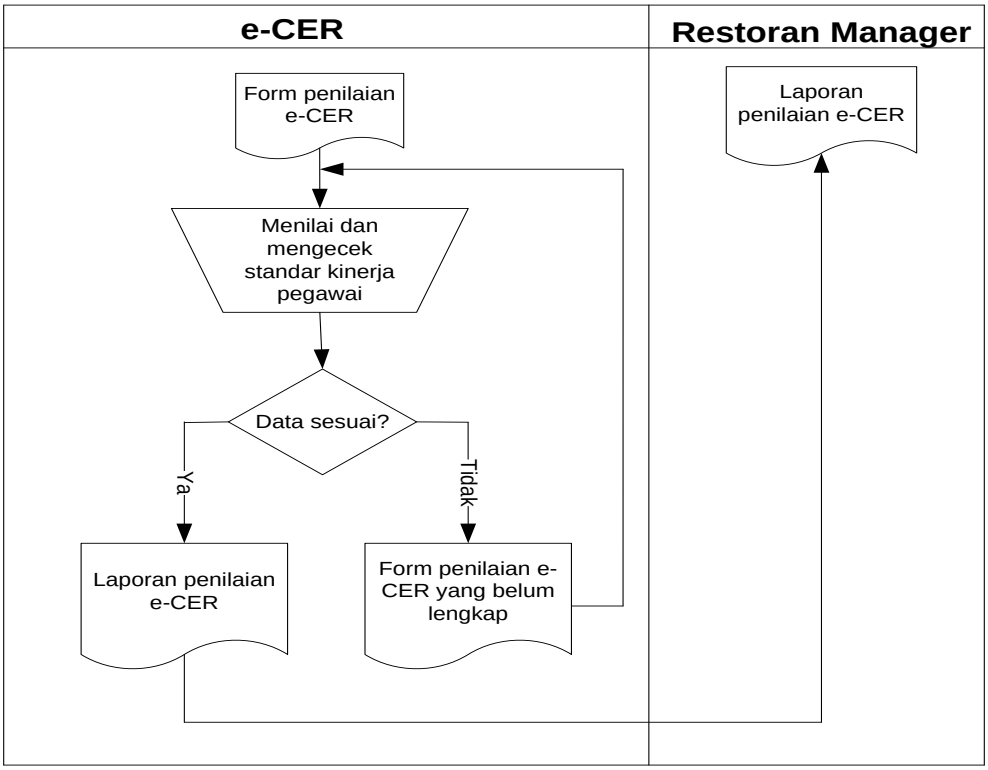


Gambar 3.4 *Flowmap* Pembuatan Laporan *CMS*

3.1.2.5 Prosedur Pembuatan Laporan *e-CER*

Proses-proses yang terlibat dalam pembuatan laporan *e-CER* adalah sebagai berikut (Gambar 3.5):

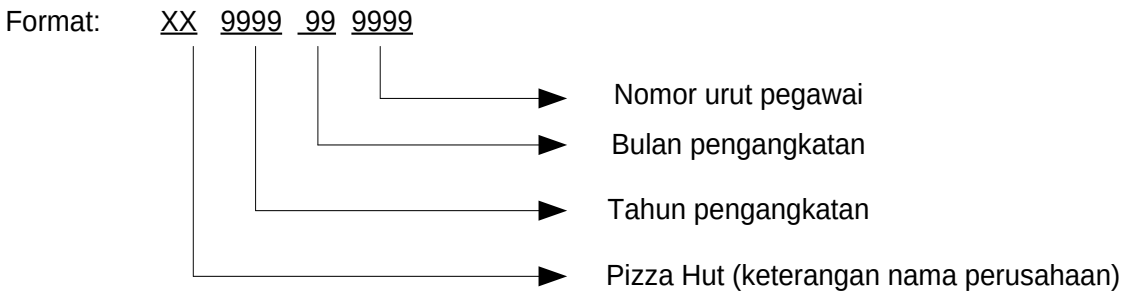
1. Tim *e-CER* akan datang mengunjungi semua restoran Pizza Hut, untuk menilai prosedur dan standarisasi restoran tersebut.
2. Penilaian dilakukan pada semua bagian, yaitu *FOH, BOH,OT* dan *Delivery*. Kategori penilaian *e-CER* meliputi kebersihan, keramahtamahan pelayanan, ketepatan produk, perawatan berbagai macam peralatan restoran, kualitas produk dan kecepatan pelayanan.
3. Bobot penilaian diberikan berdasarkan kategori penilaian *e-CER.*
4. Tim *e-CER* akan memberikan laporan penilaiannya kepada Restoran Manager.



Gambar 3.5 *Flowmap* Pembuatan Laporan *e-CER*

3.1.3 Analisis Pengkodean Pegawai

Kode yang digunakan di PT. Sari Melati Kencana (Pizza Hut Indonesia) terdiri dari :



Contoh Kode : **PH2004112500**

Keterangan: Pegawai yang bekerja di perusahaan Pizza Hut; dengan tahun pengangkatan tahun 2004, bulan pengangkatan bulan November dengan nomor urut pegawai yang ke-2500.

3.1.4 Analisis Jaringan

Aplikasi *sistem informasi* yang digunakan di restoran Pizza Hut adalah sebuah aplikasi berbasis web yang membutuhkan komputer dan koneksi jaringan *internet* untuk bisa menggunakan atau mengaksesnya. Banyaknya komputer yang ada di restoran Pizza Hut adalah sebanyak 5 unit *client* dan 1 unit *server*. Jaringan yang ada terdiri dari dua jaringan yaitu kabel (menggunakan LAN) dan nirkabel (menggunakan *wireless*).

3.1.5 Analisis Penilaian Kinerja Pegawai KPI

Pengelolaan kinerja pegawai secara efektif merupakan salah satu faktor kunci untuk meningkatkan kinerja bisnis perusahaan. Performance *appraisal* (penilaian kinerja) merupakan rutinitas yang dijalankan oleh sebuah perusahaan untuk mengevaluasi kinerja pegawainya. Dengan adanya performance *appraisal*, maka perusahaan bisa menilai kinerja masing-masing pegawainya serta sejauh mana variasi yang terdapat di dalamnya. Sejumlah keuntungan yang bisa didapatkan dari penerapan performance *appraisal* antara lain sebagai berikut:

1. Mendorong setiap karyawan bisa berprestasi lebih baik.
2. Perusahaan mengetahui potensi yang dimiliki masing-masing pegawai.
3. Adanya penghargaan terhadap pegawai yang memiliki prestasi bagus.
4. Memberikan kesempatan untuk melakukan verifikasi terhadap data yang digunakan dalam performance *appraisal.*

1. Analisis KPI untuk Penilaian Kinerja Pegawai

Unsur-unsur penilaian kinerja pegawai yang ada di restoran Pizza Hut area Bandung, terdiri dari Pengetahuan Jabatan, Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Kemandirian Pegawai, Kerjasama dan Komunikasi, Kemapuan Pribadi, Etika Kerja, Penampilan dan *Grooming* serta Kedisiplinan pegawai. Dari semua unsur-unsur tersebut, masing-masing mempunyai nilai bobot yang telah ditentukan oleh perusahaan. Bobot tersebut akan dikalikan dengan nilai yang Manager berikan kepada pegawainya masing-masing.

Untuk nilai Kedisplinan, dihitung berdasarkan nilai absensi pegawainya yang terbagi menjadi 3 kategori, yaitu kategori A (jumlah hari terlambat), kategori B (jumlah hari absent; izin dan alpha) dan kategori C (jumlah hari sakit) . Kemudian seluruh unsur-unsur penilaian dijumlahkan dan dibagi sesuai jumlah unsur penilaian, yaitu 9 (sembilan). Hasil dari total nilai unsur penilaian kinerja tersebut, kemudian akan diklasifiasikan kedalam kategori A, B, C, D atau E sesuai dengan nilai yang didapat. Bentuk rumus penilaian kinerja pegawai adalah:

Bobot Perusahaan (%) x Nilai yang diberikan Manager = Nilai Akhir

A. Pengetahuan Jabatan

Menilai tingkat penguasaan pengetahuan jabatan dan keterampilan yang diperlukan sesuai standar kebutuhan tugas.

Bobot nilai perusahaan untuk Pengetahuan Jabatan : 20%

Contoh:

Restoran Manager memberikan nilai kepada pegawainya sebesar 90, maka nilai akhir yang didapat adalah:

Bobot nilai perusahaan : 20%

Nilai yang diberikan Restoran Manager : 90

Rumus perhitungan nilai Pengetahuan Jabatan pegawai:

Bobot Perusahaan (%) x Nilai yang diberikan Restoran Manager = Nilai Akhir

20% x 90 = 18

Tabel 3.1 Pengetahuan Jabatan

Nilai	Bobot Nilai	Nilai Akhir	100	95	90	85	80	75	70	65	60	55	50	45	40	35	30
90	20%	18	Sangat menguasai pengetahuan jabatan dan dapat pula menerapkan dengan sempurna. Dalam tugas sempurna dan dapat diandalkan			Menguasai pengetahuan jabatan dengan baik sekali, kadang perlu diarahkan dalam aspek tugas yang kompleks atau tidak rutin			Menguasai pengetahuan jabatan dengan baik tetapi masih perlu dibantu dalam beberapa aspek pelaksanaan tugasnya			Memenuhi prasyarat minimum pengetahuan jabatan, masih perlu dibantu dan diarahkan dalam pelaksanaan tugasnya.			Tidak memenuhi prasyarat minimum jabatan, tidak menguasai sebagian besar aspek tugas.		

Maka, nilai **90** yang diberikan oleh Restoran Manager kepada pegawai mengenai Pengetahuan Jabatan adalah pegawai tersebut sangat menguasai pengetahuan jabatan dan dapat menerapkan dengan sempurna. Dalam tugas sempurna dan dapat diandalkan.

B. Kualitas Kerja

Menilai derajat akurasi, ketuntasan , kelengkapan dan sistematika dalam pelaksanaan tugas.

Bobot nilai perusahaan untuk Kualitas Kerja : 20%

Contoh:

Restoran Manager memberikan nilai kepada pegawainya sebesar 95, maka nilai akhir yang didapat adalah:

Bobot nilai perusahaan : 20%

Nilai yang diberikan Restoran Manager : 95

Rumus perhitungan nilai Kualitas Kerja pegawai:

Bobot Perusahaan (%) x Nilai yang diberikan Restoran Manager = Nilai Akhir

20% x 95 = 19

Tabel 3.2 Kualitas Kerja

Nilai	Bobot Nilai	Nilai Akhir	100	95	90	85	80	75	70	65	60	55	50	45	40	35	30
95	20%	19	Kualitas kerja sangat terpuji. Secara konsisten hasil kerja akurat, tuntas, lengkap, rapi, sistematis, terandalkan			Kualitas kerja baik sekali. Konsisten memenuhi standar yang ditentukan, jarang sekali dibutuhkan perbaikan/ penyesuaian			Secara konsisten kualitas kerja baik, tetapi kadangkala masih diperlukan koreksi / revisi / penyesuaian kecil			Kualitas kerja rata-rata dapat diterima. Sering dibutuhkan perbaikan dan penyesuaian sebelum hasil akhir			Kualitas kerja tidak dapat diterima. Hasil kerja selalu tidak akurat, tidak lengkap tidak rapi		

Maka, nilai **95** yang diberikan oleh Restoran Manager kepada pegawai mengenai Kualitas Kerja adalah kualitas kerja sangat terpuji. Secara konsisten hasil kerja akurat, tuntas, lengkap, rapi, sistematis dan dapat diandalkan.

C. Kuantitas Kerja

Menilai kuantitas tugas yang diselesaikan berdasarkan standar output /target yang ditetapkan untuk tugas.

Bobot nilai perusahaan untuk Kuantitas Kerja : 20%

Contoh:

Restoran Manager memberikan nilai kepada pegawainya sebesar 95, maka nilai akhir yang didapat adalah:

Bobot nilai perusahaan : 20%

Nilai yang diberikan Restoran Manager : 95

Rumus perhitungan nilai Kuantitas Kerja pegawai:

Bobot Perusahaan (%) x Nilai yang diberikan Restoran Manager = Nilai Akhir

20% x 95 = 19

Tabel 3.3 Kuantitas Kerja

Nilai	Bobot Nilai	Nilai Akhir	100	95	90	85	80	75	70	65	60	55	50	45	40	35	30
95	20%	19	Secara konsisten hasil kerja luar biasa tinggi, selalu melebihi standar yang ditetapkan. Tingkat kecepatan kerja luar biasa.			Output kerja konsisten tinggi selalu diatas rata-rata yang dihasilkan rekan karyawan lainnya.			Output kerja rata-rata dapat diterima			Output kerja sering dibutuhkan perbaikan dan penyesuaian sebelum hasil akhir.			Output kerja sangat rendah dan tidak dapat diterima		

Maka, nilai **95** yang diberikan oleh Restoran Manager kepada pegawai mengenai Kuantitas Kerja adalah secara konsisten hasil kerja luar biasa tinggi, selalu melebihi standar yang ditetapkan. Tingkat kecepatan kerja luar biasa.

D. Kemandirian Pegawai

Menilai tingginya unsur supervisi yang masih diperlukan untuk pegawi yang bersangkutan dalm pelaksanaan tugasnya.

Bobot nilai perusahaan untuk Kemandirian Pegawai : 8%

Contoh:

Restoran Manager memberikan nilai kepada pegawainya sebesar 90, maka nilai akhir yang didapat adalah:

Bobot nilai perusahaan : 8%

Nilai yang diberikan Restoran Manager : 90

Rumus perhitungan nilai Kemandirian pegawai:

Bobot Perusahaan (%) x Nilai yang diberikan Restoran Manager = Nilai Akhir

8% x 90 = 7.2

Tabel 3.4 Kemandirian Pegawai

Nilai	Bobot Nilai	Nilai Akhir	100	95	90	85	80	75	70	65	60	55	50	45	40	35	30
90	8%	7.2	Tidak membutuhkan supervisi sama sekali. Sepenuhnya mandiri dan terandalkan			Kadangkala masih perlu sedikit supervisi, khususnya selama pelaksanaan tugas yang kompleks dan rutin.			Masih diperlukan supervisi dari waktu ke waktu. Kadangkala masih diperlukan juga arahan dari atasan			Sering dilakukan supervisi dan arahan dalam pelaksanaan tugasnya			Selalu membutuhkan penjelasan dan perintah secara mendetail tentang pelaksanaan tugasnya		

Maka, nilai **90** yang diberikan oleh Restoran Manager kepada pegawai mengenai Kemandirian Pegawai adalah tidak membutuhkan supervisi sama sekali. Sepenuhnya mandiri dan terandalkan.

E. Kerjasama dan Komunikasi

Menilai tingkat kemampuan kerjasama dan komunikasi dengan rekan dan atasan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Bobot nilai perusahaan untuk Kerjasama dan Komunikasi : 7%

Contoh:

Restoran Manager memberikan nilai kepada pegawainya sebesar 80, maka nilai akhir yang didapat adalah:

Bobot nilai perusahaan : 7%

Nilai yang diberikan Restoran Manager : 80

Rumus perhitungan nilai Kerjasama dan Komunikasi pegawai:

Bobot Perusahaan (%) x Nilai yang diberikan Restoran Manager = Nilai Akhir

7% x 80 = 5.6

Tabel 3.5 Kerjasama dan Komunikasi

Nilai	Bobot Nilai	Nilai Akhir	100	95	90	85	80	75	70	65	60	55	50	45	40	35	30
80	7%	5.6	Efektif luar biasa dalam kerjasama dan komunikasi dengan karyawan lain dalam konteks pelaksanaan tugas.			Sangat efektif dalam hal kerjasama dan komunikasi dengan karyawan lain dalam konteks pelaksanaan tugas			Efektif dalam hal kerjasama dan komunikasi dengan karyawan lain dalam konteks pelaksanaan tugas.			Kadangkala belum efektif dalam hal kerjasama dan komunikasi dengan karyawan lain dalam konteks pelaksanaan tugasnya.			Tidak efektif dalam hubungan kerjasama dan komunikasi dengan karyawan lain dalam pelaksanaan tugasnya.		

Maka, nilai **80** yang diberikan oleh Restoran Manager kepada pegawai mengenai Kerjasama dan Komunikasi adalah sangat efektif dalam hal kerjasama dan komunikasi dengan karyawan lain dalam konteks pelaksanaan tugas.

F. Kemampuan Pribadi

Menilai kemampuan mengambil inisiatif, usaha perbaikan cara kerja, *problem solving*, kreatif, proakif dan pengembangan diri.

Bobot nilai perusahaan untuk Kemampuan Pribadi : 5%

Contoh:

Restoran Manager memberikan nilai kepada pegawainya sebesar 85, maka nilai akhir yang didapat adalah:

Bobot nilai perusahaan : 5%

Nilai yang diberikan Restoran Manager : 85

Rumus perhitungan nilai Kemampuan Pribadi pegawai:

Bobot Perusahaan (%) x Nilai yang diberikan Restoran Manager = Nilai Akhir

5% x 85 = 4.45

Tabel 3.6 Kemampuan Pribadi

Nilai	Bobot Nilai	Nilai Akhir	100	95	90	85	80	75	70	65	60	55	50	45	40	35	30
85	5%	4.45	Kemampuan pribadi sangat terpuji, berinisiatif, kreatif, proaktif luar biasa, konsisten dalam pengembangan diri			**Kemampuan pribadi baik sekali. Inisiatif, kreatif, proaktif tinggi, konsisten dalam mengembangkan diri.**			Kemampuan pribadi rata-rata dapat diterima. Inisiatif, kreatif, proaktif terlihat, tetapi kadangkala masih perlu bimbingan.			Kemampuan pribadi sering dibawah rata-rata. Inisiatif, kreatif, proaktif masih perlu terus dibimbing dan dikembangkan.			Tidak berinisiatif, tidak menunjukkan usaha perbaikan cara kerja, tidak dapat memecahkan masalah, pasif, tidak kreatif.		

Maka, nilai **85** yang diberikan oleh Restoran Manager kepada pegawai mengenai Kemampuan Pribadi adalah kemampuan pribadi baik sekali, inisiatif, kreatif, proaktif tinggi, konsisten dalam mengembangkan diri.

G. Etika Kerja

Menilai kemapuan untuk menjalankan etika kerja baik sesame rekan kerja atau pelanggan.

Bobot nilai perusahaan untuk Kemampuan Pribadi : 5%

Contoh:

Restoran Manager memberikan nilai kepada pegawainya sebesar 95, maka nilai akhir yang didapat adalah:

Bobot nilai perusahaan : 5%

Nilai yang diberikan Restoran Manager : 95

Rumus perhitungan nilai Etika Kerja pegawai:

Bobot Perusahaan (%) x Nilai yang diberikan Restoran Manager = Nilai Akhir

5% x 95 = 4.75

Tabel 3.7 Etika Kerja

Nilai	Bobot Nilai	Nilai Akhir	100	95	90	85	80	75	70	65	60	55	50	45	40	35	30
95	5%	4.75	Sangat memahami dan secara konsisten menjalankan etika berkualitas tinggi kepada pelanggan dan rekan kerja			Baik sekali dalam pemahaman dan pelaksanaan etika kualitas, tetapi kadangkala masih perlu pengarahan tambahan			Memahami dan melaksanakan etika secara standar. Masih perlu arahan serta bimbingan			Seringkali belum memahami dan melaksanakan etika secara baik. Masih perlu arahan dan bimbingan			Masih tidak memahami dan tidak melaksanakan etika kerja .		

Maka, nilai **95** yang diberikan oleh Restoran Manager kepada pegawai mengenai Etika Kerja adalah sangat memahami dan secara konsisten menjalankan etika berkualitas tinggi kepada pelanggan dan rekan kerja.

H. Penampilan dan *Grooming*

Menilai cara berpenampilan yang rapih dan bersih.

Bobot nilai perusahaan untuk Kemampuan Pribadi : 5%

Contoh:

Restoran Manager memberikan nilai kepada pegawainya sebesar 85, maka nilai akhir yang didapat adalah:

Bobot nilai perusahaan : 5%

Nilai yang diberikan Restoran Manager : 85

Rumus perhitungan nilai Penampilan dan *Grooming* pegawai:

Bobot Perusahaan (%) x Nilai yang diberikan Restoran Manager = Nilai Akhir

5% x 85 = 4.45

Tabel 3.8 Penampilan dan grooming

Nilai	Bobot Nilai	Nilai Akhir	100	95	90	85	80	75	70	65	60	55	50	45	40	35	30
85	5%	4.45	Penampilan dan cara berpakaian sangat terjaga dan selalu rapih, dapat dijadikan contoh ke karyawan lainnya			Hampir setiap saat menunjukan penampilan dan cara berpakaian yang rapih secara konsisten			Secara umum berpenampilan baik akan tetapi masih perlu ditegur untuk berpenampilan rapih			Kadangkala masih kurang peduli akan penampilan, cara berpakaian yang baik dan tidak konsisten			Tidak dapat berpakain bersih serta wajah tidak rapih (untuk pria berkumis/ berjenggot)		

Maka, nilai **85** yang diberikan oleh Restoran Manager kepada pegawai mengenai Penampilan dan *Grooming* adalah hamper setiap saat menunjukan penampilan dan cara berpakain yang rapih secara konsisten.

I. Kedisiplinan Pegawai

Menilai kedisiplinan pegawai berdasarkan 3 kategori, yaitu:

1. Kategori A (Rata-rata jumlah hari terlambat dalam 1 bulan)

a. Nilai 100 : 0 hari
b. Nilai 85 : 1-2 hari
c. Nilai 70 : 3-4 hari
d. Nilai 55 : >4 hari

2. Kategori B (Jumlah hari absent [dengan atau tanpa surat pemberitahuan] dalam 1 tahun)

a. Nilai 100 : 0 hari
b. Nilai 85 : 1 hari
c. Nilai 70 : 2 hari
d. Nilai 55 : >2 hari

3. Kategori C (Jumlah hari sakit dalam 1 tahun)

a. Nilai 100 : 0 hari
b. Nilai 85 : 1-6 hari
c. Nilai 70 : 7-12 hari
d. Nilai 55 : >12 hari

Bobot nilai perusahaan untuk Kedisiplinan : 10%

Contoh:

Restoran Manager mengecek dan menilai kedisiplinan pegawai A dari laporan absensi selama 1 tahun kebelakang. Pegawai A mempunyai data absensi selama 1 tahun; 1 hari terlambat, 1 hari izin dan 1 hari sakit.

Bobot nilai perusahaan : 10%

Nilai yang diberikan Restoran Manager :

→ **Kategori A :** 1 hari terlambat, nilai = 85

→ **Kategori B :** 1 hari izin, nilai = 85

→ **Kategori C:** 1 hari sakit, nilai = 85

Total nilai absensi = Kategori A + Kategori B + Kategori C + Kategori C / 3

= 85 + 85 + 85 / 3

= **85**

Rumus perhitungan nilai Kedisiplinan pegawai:

Bobot Perusahaan (%) x Nilai Absensi = Nilai Akhir Kedisiplinan

10% x 85 = 8.5

Tabel 3.9 Kedisiplinan

Nilai	Bobot Nilai	Nilai Akhir	Kategori A				Kategori B				Kategori C			
			Rata-rata jumlah hari terlambat dalam satu bulan dan atau NO PUNCH *				Jumlah hari absent (dengan/ tanpa surat pemberitahuan) dalam satu tahun				Jumlah hari sakit dalam satu tahun			
			100	85	70	55	100	85	70	55	100	85	70	55
85	10%	8.5	0 Hari	1 Hari	2 Hari	>2 Hari	0 Hari	1 Hari	2 Hari	>2 Hari	0 Hari	1-3 Hari	4 - 6 Hari	>6 Hari

Hasil penilaian kinerja secara keseluruhan adalah:

Jumlah Unsur yang dinilai = Total Nilai Akhir (A+B+C+D+E+F+G+H+I) / 9

= 18 + 19 + 19 + 7,2 + 5,6 + 4,45 + 4,75 + 4,45 + 8,5

= 90,95 ≈ 91 (dibulatkan keatas)

Maka, nilai yang didapat totalnya adalah 91 atau kita ganti dengan nilai indeks kategori A yaitu sangat baik.

Klasifikasi:

A = Nilai 91 - 10 (Sangat Baik) → Nilai pegawai yang didapat

B = Nilai 79 - 90 (Baik)

C = Nilai 66 - 78 (Cukup)

D = Nilai 49 - 65 (Kurang)

E = Nilai 0 - 48 (Sangat Kurang)

Bentuk form Penilaian Kinerja Pegawai di restoran Pizza Hut

Biodata Pegawai

NIP	:	PH2010112500
Nama	:	Vinda Lugina
Golongan	:	III
Jabatan	:	Crew Trainer
Periode Penilaian	:	November 2011 s/d November 2012
Tanggal	:	11 November 2012

Tabel 3.1 0 Tabel Penilaian Prestasi

UNSUR PRESTASI YANG DINILAI																	
Nilai	**Bobot Nilai**	**Nilai Akhir**	**100**	**95**	**90**	**85**	**80**	**75**	**70**	**65**	**60**	**55**	**50**	**45**	**40**	**35**	**30**
90	**20%**	**18**	Sangat menguasai pengetahuan jabatan			Menguasai pengetahuan jabatan dengan baik			Menguasai pengetahuan jabatan dengan baik			Memenuhi prasyarat minimum pengetahuan			Tidak memenuhi prasyarat minimum		

A. **Pengetahuan Jabatan** (Menilai tingkat penguasaan pengetahuan jabatan dan ketrampilan yang diperlukan sesuai standar kebutuhan tugas)

			dan dapat pula menerapkan dengan sempurna. Dalam tugas sempurna dan dapat diandalkan	sekali, kadang perlu diarahkan dalam aspek tugas yang kompleks atau tidak rutin	tetapi masih perlu dibantu dalam beberapa aspek pelaksanaan tugasnya	jabatan, masih perlu dibantu dan diarahkan dalam pelaksanaan tugasnya.	jabatan, tidak menguasai sebagian besar aspek tugas.

Dasar penilaian: Baik sekali

B. **Kualitas Kerja**. (Menilai derajat akurasi, ketuntasan, kelengkapan, kerapian, dan sistemetika dalam pelaksanaan tugas)

Nilai	**Bobot Nilai**	**Nilai Akhir**	**100**	**95**	**90**	**85**	**80**	**75**	**70**	**65**	**60**	**55**	**50**	**45**	**40**	**35**	**30**
95	**20 %**	19	Kualitas kerja sangat terpuji. Secara konsisten hasil kerja akurat, tuntas, lengkap,			Kualitas kerja baik sekali. Konsisten memenuhi standar yang ditentukan, jarang sekali dibutuhkan			Secara konsisten kualitas kerja baik, tetapi kadangkala masih diperlukan koreksi /			Kualitas kerja rata-rata dapat diterima. Sering dibutuhkan perbaikan dan penyesuaian			Kualitas kerja tidak dapat diterima. Hasil kerja selalu tidak akurat, tidak lengkap tidak rapi		

			rapi, sistematis, terandalkan	perbaikan/ penyesuaian	revisi / penyesuaian kecil	sebelum hasil akhir	

Dasar penilaian: Baik sekali dan tingkatkan

C. **Kuantitas Kerja**. (Menilai kuantitas tugas yang diselesaikan berdasarkan standar output / target yang ditetapkan untuk tugas)

Nilai	**Bobot Nilai**	**Nilai Akhir**	**100**	**95**	**90**	**85**	**80**	**75**	**70**	**65**	**60**	**55**	**50**	**45**	**40**	**35**	**30**
95	**20 %**	19	Secara konsisten hasil kerja luar biasa tinggi, selalu melebihi standar yang ditetapkan. Tingkat kecepatan kerja luar biasa.			Output kerja konsisten tinggi selalu diatas rata-rata yang dihasilkan rekan karyawan lainnya.			Output kerja rata-rata dapat diterima			Output kerja rata-rata dapat diterima. Sering dibutuhkan perbaikan dan penyesuaian sebelum hasil akhir.			Output kerja sangat rendah dan tidak dapat diterima		

Dasar penilaian: Baik sekali

D. **Kemandirian Karyawan** (Menilai tingginya unsur supervisi yang masih diperlukan untuk karyawan bersangkutan dalam pelaksanaan tugasnya)

Nilai	Bobot Nilai	Nilai Akhir	100	95	90	85	80	75	70	65	60	55	50	45	40	35	30
90	**8%**	7.2	Tidak membutuhkan supervisi sama sekali. Sepenuhnya mandiri dan terandalkan			Kadangkala masih perlu sedikit supervisi, khususnya selama pelaksanaan tugas yang kompleks dan rutin.			Masih diperlukan supervisi dari waktu ke waktu. Kadangkala masih diperlukan juga arahan dari atasan			Sering dilakukan supervisi dan arahan dalam pelaksanaan tugasnya			Selalu membutuhkan penjelasan dan perintah secara mendetail tentang pelaksanaan tugasnya		

Dasar penilaian: Baik sekali

E. **Kerjasama & Komunikasi** (Menilai tingkat kemampuan kerjasama dan komunikasi dengan rekan dan atasan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari termasuk kualitas layanan terhadap mereka)

Nilai	Bobot Nilai	Nilai Akhir	100	95	90	85	80	75	70	65	60	55	50	45	40	35	30
80	**7%**	5.6	Efektif luar biasa dalam kerjasama dan komunikasi			Sangat efektif dalam hal kerjasama dan			Efektif dalam hal kerjasama dan komunikasi			Kadangkala belum efektif dalam hal kerjasama			Tidak efektif dalam hubungan kerjasama dan		

			dengan karyawan lain dalam kompleks pelaksanaan tugas.	komunikasi dengan karyawan lain dalam konteks pelaksanaan tugas	dengan karyawan lain dalam konteks pelaksanaan tugas.	dan komunikasi dengan karyawan lain dalam konteks pelaksanaan tugasnya.	komunikasi dengan karyawan lain dalam pelaksanaan tugasnya.

Dasar penilaian: Komunikasi baik

F. **Kemampuan Pribadi** (Menilai kemampuan mengambil inisiatif, usaha perbaikan cara kerja, problem solving, kreatif, proaktif , pengembangan diri)

Nilai	**Bobot Nilai**	**Nilai Akhir**	**100**	**95**	**90**	**85**	**80**	**75**	**70**	**65**	**60**	**55**	**50**	**45**	**40**	**35**	**30**
85	**5%**	4.45	Kemampuan pribadi sangat terpuji, berinisiatif, kreatif, proaktif luar biasa, konsisten dalam pengembangan diri			Kemampuan pribadi baik sekali. Inisiatif, kreatif, proaktif tinggi, konsisten dalam mengembangkan diri.			Kemampuan pribadi rata-rata dapat diterima. Inisiatif, kreatif, proaktif terlihat, tetapi kadangkala masih perlu bimbingan.			Kemampuan pribadi sering dibawah rata-rata. Inisiatif, kreatif, proaktif masih perlu terus dibimbing dan dikembangk			Tidak berinisiatif, tidak menunjukkan usaha perbaikan cara kerja, tidak dapat memecahkan masalah, pasif, tidak kreatif.		

						an.	

Dasar penilaian: Lebih ditingkatkan lagi

G. **Etika Kerja** (Menilai kemampuan untuk menjalankan etika kerja baik sesama rekan kerja atau pelanggan)

Nilai	**Bobot Nilai**	**Nilai Akhir**	**100**	**95**	**90**	**85**	**80**	**75**	**70**	**65**	**60**	**55**	**50**	**45**	**40**	**35**	**30**
95	**5%**	4.75	Sangat memahami dan secara konsisten menjalankan etika berkualitas tinggi kepada pelanggan dan rekan kerja			Baik sekali dalam pemahaman dan pelaksanaan etika kualitas, tetapi kadangkala masih perlu pengarahan tambahan.			Memahami dan melaksanakan etika secara standar. Masih perlu arahan serta bimbingan			Seringkali belum memahami dan melaksanakan etika secara baik. Masih perlu arahan dan bimbingan			Masih tidak memahami dan tidak melaksanakan etika kerja .		

Dasar penilaian: Etika baik

H. **Penampilan & Grooming** (Menilai cara berpenampilan yang rapih dan bersih)

Nil	**Bob**	**Nil**	**10**	**95**	**90**	**85**	**80**	**75**	**7**	**65**	**60**	**5**	**50**	**45**	**4**	**35**	**30**

ai	ot Nilai	ai Akhir	0						0			5			0		
85	5%	4.45	Penampilan dan cara berpakaian sangat terjaga dan selalu rapih, dapat dijadikan contoh ke yang lainnya			Hampir setiap saat menunjukan penampilan dan cara berpakaian yang rapih secara konsisten			Secara umum berpenampilan baik akan tetapi masih perlu ditegur untuk berpenampilan rapih			Kadangkala masih kurang peduli akan penampilan, cara berpakaian yang baik dan tidak konsisten			Tidak dapat berpakain bersih serta wajah tidak rapih, untuk pria direstoran berkumis/ jenggot		

Dasar penilaian: Penampilan baik

I. **Kedisiplinan Karyawan**

Nilai	Bobot Nilai	Nilai Akhir	Kategori A				Kategori B				Kategori C			
			Rata-rata jumlah hari terlambat dalam satu bulan *				Jumlah hari absent (dengan/tanpa surat pemberitahuan) dalam satu tahun				Jumlah hari sakit dalam satu tahun			
			100	85	70	55	100	85	70	55	100	85	70	55
85	10%	8.5	0 Hari	1-2 Hari	3-4 Hari	>4 Hari	0 Hari	1 Hari	2 Hari	>2 Hari	0 Hari	1-6 Hari	7-12 Hari	>12 Hari

HASIL PENILAIAN PRESTASI KESELURUHAN

JUMLAH UNSUR YANG DINILAI	**SANGAT BAIK**	BAIK	CUKUP	KURANG	SANGAT KURANG
JUMLAH NILAI PRESTASI	**A**	**B**	**C**	**D**	**E**

Tabel 3.11 Analisis KPI Ukuran Kinerja Pegawai

Nama Ukuran	Frekuensi Ukuran	Perspektif KPI	Tim Pelaksana KPI	Strategi Objektif
Pengetahuan jabatan	Bulanan	Kepuasan pegawai	Semua divisi pegawai	Menilai tingkat peguasaan pengetahuan jabatan dan keterampilan yang diperlukan sesuai standar kebutuhan tugas.
Kualitas kerja	Bulanan	Kepuasan pegawai	Semua divisi pegawai	Menilai derajat akurasi, ketuntasan, kelengkapan, kerapian dan sistematika pelaksaan tugas.
Kuantitas kerja	Harian	Kepuasan pegawai	Semua divisi pegawai	Menilai kuantitas kerja yang diselesaikan

				berdasarkan standar output / target yang ditetapkan untuk tugas.
Kemandirian	Harian	Kepuasan pegawai	Semua divisi pegawai	Menilai tingginya unsur supervisi yang masih diperlukan untuk pegawai bersangkutan dalam pelaksanaan tugasnya.
Kerjasama dan komunikasi	Harian	Kepuasan pegawai	Semua divisi pegawai	Menilai tingkat kemampuan kerjasama dan komunikasi dengan rekan dan atasan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari termasuk kualitas layanan terhadap konsumen.
Kemampuan pribadi	Mingguan	Kepuasan pegawai	Semua divisi pegawai	Menilai kemampuan mengambil inisiatif, usaha perbaikan kerja,*problem solving*, kreatif proaktif dan pengembangan diri.
Etika kerja	Harian	Kepuasan pegawai	Semua divisi pegawai	Menilai kemampuan untuk menjalankan etika baik sesame rekan kerja atau konsumen.
Penampilan dan *grooming*	Harian	Kepuasan pegawai	Semua divisi pegawai	Menilai cara berpenampilan yang rapih dan bersih.

Kedisiplinan	Mingguan	Kepuasan pegawai	Shift Leader	Menilai kedisiplinan pegawai.
Pelatihan untuk pegawai	Bulanan	Kepuasan pegawai	Semua divisi pegawai	Meningkatkan kinerja pegawai.

Penilaian Kinerja KPI

Nama Pegawai : Vinda Lugina
NIP : PH2010112500
Nama Restoran : King's Plaza
Periode Penilaian : September 2012 - November 2012

Tabel 3.12 Tabel Penilaian Kinerja Pegawai dalam 1 periode

Penilaian Prestasi							
Pengetahuan Jabatan	**Kualitas Kerja**	**Kuantitas Kerja**	**Kemandirian**	**Kerjasama dan Komunikasi**	**Kemampuan Pribadi**	**Etika Kerja**	**Penampilan dan Grooming**
90	**96**	**98**	**97**	**96**	**97**	**98**	**97**

Tabel 3.13 Kemampuan Prestasi Pegawai KPI

Kemampuan Pribadi	**Nilai (√**	**Pengembangan Kepribadia**	**Nilai (√**	**Kemapuan Managerial**	**Nilai (√**	**Kemampuan Tambaha**	**Nilai (√**

	)	n	)		)	n	)
HRD		**Etika Komunikasi**		**Kepemimpinan**		**HRD**	
Finance		**Penampilan**		**Pengambilan Keputusan**		**Finance**	
Operation				**Perencanaan dan Pengorganisasian**		**Operation**	
Marketing				**Coaching Skill**			
Development							
SCM							
QA							
CSC							

Target KPI Kinerja Pegawai

Tabel 3.14 Tabel Target KPI Kinerja Pegawai Target						**Nilai Prestasi Pegawai**	**Rekomendasi**
Operation Manager	**District Manager**	**Area Manager**	**Restoran Manager**	**Asisten Restoran Manager**	**Shift Leader**		
A atau B	**A atau B**	**A atau B**	**A atau B**	**A atau B**	**A atau B**	**91**	**Ya, untuk semua posisi jabatan**

Tabel 3.15 Tabel Ukuran Kinerja Pegawai 6 Bulan yang lalu dan saat ini (yang sedang berjalan)

Ukuran-ukuran Kinerja	Kinerja dari 6 Bulan yang lalu	Kinerja saat ini (yang sedang berjalan)
Loyalitas	Waktu lebih dari jam kerja terhadap perusahaan kurang.	Total waktu lebih dari jam kerja terhadap perusahaan lebih banyak.
Semangat kerja	Pegawai kurang antusias dan inisiatif dalam bekerja	Pegawai lebih antusias dan inisiatif dalam bekerja.
Kepemimpinan	Pegawai kurang mempunyai supervisi yang baik	Setiap pegawai sudah mempunyai supervisi yang baik
Kerjasama dan komunikasi	Sesama pegawai masih kurang dalam komunikasi dan kerjasama antara satu dengan yang lain.	Semua pegawai sudah berkomunikasi dan bekerja sama secara tim.
Tanggung jawab	Beberapa pegawai masih kurang dalam hal tanggung jawab.	Semua pegawai sudah memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja.

Tabel 3.16 Analisis KPI untuk Kedisiplinan Pegawai Bulan Mei 2012

KPI	Target	Mei	Mei
		Tanggal 01-15 dari Bulan Berjalan	Tanggal 16-30 dari Bulan Lalu
Jumlah pegawai (Golongan I)	30	30	30
Jumlah pegawai (Golongan II)	7	7	7
Jumlah pegawai (Golongan III)	6	6	6

Part Timer	15	15	15
Absent Pegawai			
Pegawai yang terlambat	0.01%	0.02%	0.01%
Pegawai yang izin dokter (sakit)	0.01%	0.01%	0.02%
Pegawai yang alpa	0	0	0
Pegawai yang cuti	0.01%	0.01%	0.01%
Pegawai izin	0.01%	0.01%	0.01%

Keterangan:

1. Untuk jumlah pegawai golongan I, target perusahaan adalah **30** orang.
2. Untuk jumlah pegawai golongan II, target perusahaan adalah **7** orang.
3. Untuk jumlah pegawai golongan III, target perusahaan adalah **6** orang.
4. Untuk jumlah pegawai Part Timer I, target perusahaan adalah **15** orang.
5. Untuk pegawai yang terlambat, perusahaan menargetkan maksimal tidak boleh lebih dari **0.01 %** dari jumlah pegawai dari masing-masing restoran selama 1 bulan.
6. Untuk pegawai yang sakit, perusahaan menargetkan maksimal tidak boleh lebih dari **0.01 %** dari jumlah pegawai dari masing-masing restoran selama 1 bulan.
7. Untuk pegawai yang alpha, perusahaan menargetkan tidak ada pegawai yang alpha dari masing-masing restoran selama 1 bulan.
8. Untuk pegawai yang cuti, perusahaan menargetkan maksimal tidak boleh lebih dari **0.01 %** dari jumlah pegawai dari masing-masing restoran selama 1 bulan.
9. Untuk pegawai yang izin, perusahaan menargetkan maksimal tidak boleh lebih dari **0.01 %** dari jumlah pegawai dari masing-masing restoran selama 1 bulan.

Tabel 3.17 Ukuran KPI untuk Laporan Absensi Pegawai

Ukuran Masa Lalu	Ukuran Saat Ini	Ukuran Masa Mendatang
1-3 bulan yang lalu	**24/7 dan setiap hari**	**Bulan depan / 3 bulan kedepan**
Jumlah pegawai yang terlambat, izin dokter (sakit), izin, cuti, alpa dan tidak punch.	Pegawai yang terlambat, izin dokter (sakit), izin, cuti, alpa dan tidak punch dalam 1 minggu. (izin dan alpa harus ada keterangan, jika tidak maka akan mendapatkan surat peringatan dari pihak Manager).	Pegawai harus lebih disiplin, terutama yang izin, alpa dan terlambat. Dimulai bulan depan/ 2 bulan lagi untuk penilaian kedisiplinan pegawai yang lebih baik.

2. Penilaian KPI untuk CMS

Tabel 3.18 Penilaian KPI untuk CMS

Restoran	Kode Restoran	Tipe Kunjungan	ID CMS	Tanggal
Pizza Hut King Plaza	R165	Dine in	134588	11 November 2012
Detail Pemesanan:				
Lokasi : Kings Plaza II Dasar Jl. Kepatihan No 4-6 Bandung **Jenis-jenis makanan (table 08)** : 1 Regular Pizza + 1 *Appetizer* + 3 Minuman **Waktu :** Makan Malam (1801-2100)				
Durasi waktu penyajian hidangan pembuka (Jika memesan) : 00:11:00 **Durasi waktu penyajian minuman** : 00:02:00 **Cuaca :** Hujan **Nama server** : Cheryl **Penjelasan (Gender, tinggi, warna rambut, usia rata-rata) :** Wanita, tinggi 165 cm, rambut hitan, usia 21 tahun.				
Apakah hidangan pembuka disajikan dalam waktu kurang dari 7 menit (untuk yang	**5**			

dingin) dan 9 menit (untuk yang panas)? Hidangan pembuka panas disajikan dalam waktu lebih dari 9 menit	

Apakah Anda disambut dengan kontak mata?

Ekspresi wajah terkesan menyambut dengan dihiasi senyuman

Apakah Server menyambut Anda dengan ucapan salam dengan juga diberikan kontak mata?

Ekspresi wajah terkesan menyambut dengan dihiasi senyuman

Apakah server memberikan ucapan terima kasih sambil melakukan kontak mata kepada Anda?

Ekspresi wajah terkesan menyambut dengan dihiasi senyuman

Apakah hidangan pembuka disajikan dalam waktu kurang dari 7 menit (untuk yang dingin) dan 9 menit (untuk yang panas)?

00:11:00

Server Cheryl meninggalkan meja setelah takin order pada pukul 18:05, lalu 11 menit kemudian pada pukul 18:16 menu hidangan pembuka disajikan ke meja.

Untuk penilaian CMS dan e-CER, perusahaan mengacu kepada **CHAMPS** yang merupakan penilaian *Cleanliness* (Kebersihan), *Hospitality* (Keramahtamahan), *Accuracy* (Ketepatan), *Maintenance (* Perawatan) dan *Speed* (Kecepatan).

1. **Cleanliness (Kebersihan)**

Tabel 3.19 Cleanliness (Kebersihan)

Kode	Kategori	Point Pengurangan Penilaian CMS	
		Ya	Tidak
C1	Properti eksterior bersih	**-**	**-1**
C2	Area Service Besih dan Nyaman	**-**	**-1**
C3	Restroom Bersih Dan Lengkap	**-**	**-1**

C4	Back Of House Peralatan Bersih	**-**	**-3**
C5	Jadwal Cleaning dan Dilakukan	**-**	**-5**

2. Hospitality (Keramahtamahan)

Tabel 3.20 Hospitality (Keramahtamahan)

Kode	**Kategori**	**Point Pengurangan Penilaian CMS**	
		Ya	**Tidak**
H1	Semua customer diperlakukan dengan hormat	**-**	**-3**
H2	Anggota team ramah, responsif dan berpengetahuan	**-**	**-3**
H3	Penampilan dan tingkah laku karyawan benar	**-**	**-2**

3. Accuracy (Ketepatan)

Tabel 3.21 Accuracy (Ketepatan)

Kode	**Kategori**	**Point Pengurangan Penilaian CMS**	
		Ya	**Tidak**
A1	Semua produk tersedia	**-**	**-6**
A2	Penyajian produk dilaukan dengan benar	**-**	**-3**
A3	Kasir teliti	**-**	**-2**

5. Maintenance (Perawatan)

Tabel 3.22 Maintenance (Perawatan)

Kode	Kategori	Point Pengurangan Penilaian CMS	
		Ya	Tidak
M1	Bangunan dipelihara dan dalam kondisi baik	**-**	**-3**
M2	Peralatan dipelihara dan dalam kondisi baik	**-**	**-5**
M3	POP terbaru dan perlengkapan sales dipelihara dengan baik dan dalam kondisi baik	**-**	**-1**

6. Product (Produk)

Tabel 3.23 Product (Produk)

Kode	Kategori	Point Pengurangan Penilaian CMS	
		Ya	Tidak
P1	Makanan dimasak dengan sempurna dengan tampilan dan rasa yang benar	**-**	**-5**
P2	Temperatur penyajian yang benar	**-**	**-5**

P3	Semua produk dusiapkan dengan spesifikasi	**-**	**-2**
P4	Persiapan bahan yang benar	**-**	**-3**

7. Speed of Service (Kecepatan dalam pelayanan)

Tabel 3.24 Speed of Service (Kecepatan dalam pelayanan)

Kode	Kategori	Point Pengurangan Penilaian CMS	
		Ya	Tidak
S1	Waktu service sesuai dengan standar	**-**	**-3**
S2	Sistem speed of service tersedia	**-**	**-2**

Tabel 3.25 Komentar CMS

Apa yang mereka katakan
Apa yang paling saya hargai   Pelayanan ramah dan bersahabat membuat suasana nyaman ketika saya berada di restoran ini.
Hal-hal yang perlu ditingkatkan   Sebaiknya kecepatan dalam menyajkan hidangan pembuka lebih ditingkatkan lagi.
Aksi Customer Mania (Kepuasan Konsumen)   Pegawai selain Server memberikan senyuman saat kontak mata dengan ramah. *Greeter* (Penyambut tamu konsumen) terlihat menarikkan kursi untuk *Customer Mania*.

Nilai kunjungan ini	Ukuran	Ukuran CMS

	Keramahtamahan pelayanan	
95	**YA**	**100%**

Tabel 3.26 Point CMS

Atribut	
Jumlah poin yang mendapat pengurangan pada kunjungan ini	
C	**0**
H	**0**
A	**0**
M	**0**
P	**0**
S	**5** ***(Jumlah poin yang hilang)***

Keterangan:

C : ***Cleanliness*** **(Kebersihan)**

H : ***Hospitality*** **(Keramahtamahan)**

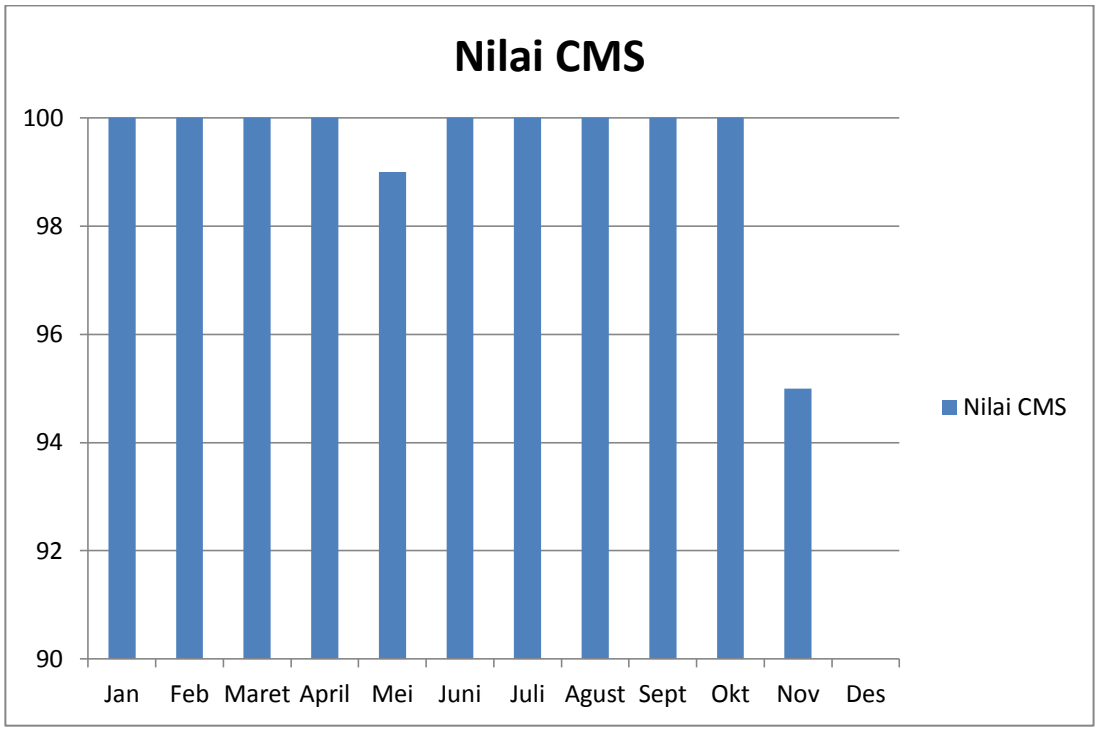
A : ***Accuracy*** **(Ketepatan)**

M: ***Maintenance*** **(Perawatan)**

P : ***Product*** **(Produk)**

S : ***Speed*** **(Kecepatan)** → ***Kecepatan pelayanan Server terhadap konsumen kurang***

Tabel 3.27 Tren *CMS* – Untuk semua tipe kunjungan dalam 1 tahun (Tahun 2012)



Keterangan:

: NIlai CMS dari Bulan Januari sampai dengan bulan November 2012

Tabel 3.28 Point CMS dalam periode 1 Tahun (Tahun 2012)

Bulan	Nilai CMS	Penilaian Restoran	Nama Server	Keterangan
Januari	100	Baik	Dika	Mendapatkan *reward*
Februari	100	Baik	Jantika	Mendapatkan *reward*
Maret	100	Baik	Effendie	Mendapatkan *reward*
April	100	Baik	Vika	Mendapatkan *reward*
Mei	99	Buruk	Dini	Mendapatkan surat peringatan
Juni	100	Baik	Shinta	Mendapatkan *reward*
Juli	100	Baik	Andi	Mendapatkan *reward*
Agustus	100	Baik	Gina	Mendapatkan *reward*
September	100	Baik	Novi	Mendapatkan *reward*
Oktober	100	Baik	Astri	Mendapatkan *reward*
November	95	Buruk	Cheryl	Mendapatkan surat peringatan
Desember	-	-	-	Belum ada kunjungan

Tabel 3.28 Laporan KPI untuk CMS Tahun 2012

KPI	Ukuran Masa Lalu				Ukuran Saat Ini	Ukuran Masa Mendatang
	3 Bulan yang lalu	6 Bulan yang lalu	9 Bulan yang lalu	10 Bulan yang lalu	Bulan Nov 2012	Bulan depan / 2 Bulan Lagi
Semangat bekerja dan ramah dalam melayani konsumen	**100%**	**98%**	**100%**	**100%**	**98%**	**Tetap konsisten dengan pencapaian target 100%**
Kerjasama dengan pegawai lainya	**100%**	**98%**	**100%**	**100%**	**98%**	**Tetap konsisten dengan pencapaian target 100%**
Pencapaian target CHAMPS Check	**100%**	**98%**	**100%**	**100%**	**98%**	**Tetap konsisten dengan pencapaian target 100%**

3. Penilaian Laporan KPI untuk e-CER

Tabel 3.30 Penilaian Laporan KPI untuk e-CER

EXPLORE	Amati, tanyakan dan dengarkan untuk mengumpulkan informasi mengenai standar *operation* dan proses.
ANALYZE	Temukan fakta, pola dan akar permasalahan yang menyemabkan perfoma yang dibawah standar. *Record* masalah dan alas an mengapa hal tersebut terjadi ada *Action Plan* Anda.

RESPOND	Pastikan tindakan penyelesaian yang dibutuhkan. Pilih tindakan yang dibutuhkan; tugaskan pada pegawai yang tepat, bersama dengan batas waktu penyelesaian.
MAKE IT STICK	Jadwalkan waktu untuk mengecek dan member penghargaan untuk kemajuan yang telah dicapai. Yakinkan untuk member penghargaan prestasi kemajuan yang baik.

A. Cleanliness

Apakah cleaning dilakukan setiap hari? Apakah proses cleaning dilakukan untuk menjaga interior dan eksterior bangunan teteap bersih? Kotoran atau debu didefinisikan sebagai timbunan kotoran atau sampah dikarenakan cleaning yang tidak tepat atau tidak teratur.

Tipe		Deskripsi	Nilai
Detail		Dinding BOH, lantai dan peralatan bersih. → Lantai	-1
Why	Lantai bawah pasta, freezer dan make table basah		
Action	Pastikan saluran air kondisi baik dan pengeringan yang maksimal.		
Detail		Label pada chemical. → Label	-2
Why	1 buah sprayer chemical tidak dilabel. Informasinya tidak digunakan lagi, tetapi didalamnya ada sisa Glass Cleaner		
	Pastikan semua chemical		

Action	diberi label.		
Detail		Peralatan untuk tempat produk dingin (Freezer). → Freezer	-2
Why	3 buah freezer semua gasket-nya dalam keadaan kotor dan berlendir.		
Action	Pastikan peralatan/area dibersihkan secara regular dan konsisten.		
Detail		Peralatan BOH → Tempat pembuatan produk	-1
Why	Mangkuk untuk Teriyaki masih basah.		
Action	Pastikan peralatan/wadah dieringkan terlebih dahulu.		
Detail		Peralatan BOH →Tempat pembuatan roti pizza	-2
Why	Dough roller kotor dengan bintik hitam.		
Action	Patika peralatan dibersihkan (Clean asYou Go) secara regular dan konsisten.		
Detail		Restoran bersih dan nyaman → Adanya serangga	-3
Why	1 ekor kecoa hidup dalam container berisi sendok untuk konsumen di laci FOH.		

Action	2 ekor kecoa hidup; di dinding dekat oven dan didekat mesin printer Cutting table. Ada kotoran (seperti kotoran tikus) diatas kursi sofa table 10. Sejak pagi,sebelum ada orderan di table10 (cross check di kasir). Pastikan service lebih efektif.		
Detail		Peralatan BOH → peralatan minuman, es krim,pisau dan yang lainnya.	-3
Why	Tutup ice bin kotor berkerak bagian dalam. Kontainer berisi sendok es krim lengket. Termometer kotor berkerak pada bautnya. Pisau buah kotor dan berkerak pada pangkatnya.		
Action	Pastikan peralatan dibersihkan secara regular dan konsisten.		

Hospitality

Tipe		Deskripsi	Nilai
Detail		Perhiasan pada jari atau tangan, kecualicincin pernikahan pada saat membuat/ menyajikan produk. → Cincin	-2
Why	Team FOH pakai cincin FOH		
Action	Pastikan cincin dilepas saat bekerja.		

Accuracy

Tipe		Deskripsi	Nilai
Detail		Penyajian produk dilakukan dengan benar. → Job aid	-3
Why	Job aid pengadukan pasta, masih pakai yang lama (4 jam sekali) bukan pakai yang update (6 jam sekali).		
Action	Pastikan job aid pakai yang paling update.		
Detail		Penyajian produk dilakukan dengan benar. → Produk sesuai orderan.	-2
Why	Pizza Natural Olive Mushroom yang dipesan, tetapi disajikan Pizza		

	Chicarbonara. Setelah dicek,ada inputmenu Duet Hemat yang memesan Chicarbonara.		
Action	Pastikan produk yang disajikan sesuai dengan order.		

Maintenance

Tipe		**Deskripsi**	**Nilai**
Detail		Peralatan dipelihara dan dalam kondisi baik. → Tempat penyajian produk.	**-2**
Why	Hot Plate permukaan lapisan sudah rusak dan pinggiran kasar.		
Action	Order segera Hot Plate dan jangan lagi dipakai lagi yang rusak.		
Detail		Peralatan dipelihara dan dalam kondisi baik. → Proofer (Tempat pengembang roti pizza).	-3
Why	Suhu proofer saat diukur 26°C → standar 32°C		
Action	Pastikan setting suhu sesuai standar.		

Product

Tipe		Deskripsi	Nilai
Detail		Kontaminasi silang pada produk → Produk dengan benda asing. *(Food Safety Critical)*	-6
Why	Tutup ice bin kotor berkerak bagian dalam. Kontainer berisi sendok es krim lengket. Termometer kotor berkerak pada bautnya. Pisau buah kotor dan berkerak pada pangkatnya. 1ekor kecoa hidup dalam kontainer berisi sendok untuk konsumen di laci FOH. Hal-hal yang berpotensi kontaminasi; 1. Team FOH memegang straw jauh dibawah fleksibel. Kontainer berisi sanitasi diletakkan diatas serving		

	board.		
Action	Pastian hal-hal diatas diperbaiki dan dibersihkan secara regular dan konsisten.		
Detail		Produk dibuat dengan sempurna serta tampilan dan rasa yang benar. → Tampilan tidak sempurna	-2
Why	Natural Pizza Olive Mushroom pinggiran bergelombang karena kenadough separator.		
Action	Pastikan produk dibuat sesuai standar.		
Detail		Temperatur penyajian yang benar. → Suhu pengembang roti pizza tidak standar.	-3
Why	Natural dough terlalu lama di suhu ruang, karena mesin proofer belum siap (setting suhu 26° C).		
Action	Pastikan pembuatan dough tidak terlalu lama, siapkan peralatan terlebih dahulu.		
Detail		Dough disiapkan sesuai dengan spesifikasi. → Triming	-1
Why	Stuffed Crust Dough personal di trimming hanya sekali dan		

	searah sehingga tidak tampak hasil trimingnya.		
Action	Pastikantriming sesuai dengan standar.		
Detail		Peralatan produk disimpan sesuai dengan tempatnya. → Scoop potato	-2
Why	Scoop Poato Salad diletakkan diatas kontainer dalam Maketable.		
Action	Pastiksn peralatan diletakkan pada tempat semestinya.		
Detail		Temperatur penyajian yang benar. → Crouton	-3
Why	Crouton di salad bar kondisi sudah melempem.		
Action	Pastikan produk disimpan dalam wadah yang rapat supaya tidak melempem.		
Detail		Produk dibuat dengan sempurna serta tampilan dan rasa yang benar. → *Appetizer, Beverages, Other*.	-2
	Breadstick Italian rasa kurang asin karenabumbu tidak diaduk. Rasa fruit Mix Juice tidak		

	standar, dominan asam, kemudian dibuat lagi rasa berbeda.		
	Pastikan produk dibuat sesuai standar.		
Detail		Penyimpanan bahan-bahan dengan benar dan dalam batas waktu pemakaian. → Produk	-3
Why	BBQ dithawing memakai sistem 1,2 seharusnya standar 2,3.		
Action	Pastikan thawing sesuai standar.		

Speed

Tipe		Deskripsi	Nilai
Detail		Waktu service sesuai dengan standar. → Produk	-2
Why	Prawn Bruschetta disajikan 10:57 menit.		
Action	Pasikan waktupenyajian sesuai dengan standar.		

Untuk penilaian CMS dan e-CER, perusahaan mengacu kepada **CHAMPS** yang merupakan penilaian *Cleanliness* (Kebersihan), *Hospitality* (

Keramahtamahan), *Accuracy* (Ketepatan), *Maintenance (* Perawatan) dan *Speed* (Kecepatan).

1. Cleanliness (Kebersihan)

Tabel 3.31 Ceanliness (Kebersihan)

Kode	Kategori	Point Pengurangan Penilaian CMS	
		Ya	Tidak
C1	Properti eksterior bersih	-	**-1**
C2	Area Service Besih dan Nyaman	-	**-1**
C3	Restroom Bersih Dan Lengkap	-	**-1**
C4	Back Of House Peralatan Bersih	-	**-3**
C5	Jadwal Cleaning dan Dilakukan	-	**-5**

Tabel 3.32 . Hospitality (Keramahtamahan)

Kode	Kategori	Point Pengurangan Penilaian CMS	
		Ya	Tidak
H1	Semua customer diperlakukan dengan hormat	-	**-3**
H2	Anggota team ramah, responsif dan berpengetahuan	-	**-3**
H3	Penampilan dan tingkah laku karyawan benar	-	**-2**

Tabel 3.33. Accuracy (Ketepatan)

Kode	Kategori	Point Pengurangan Penilaian CMS	
		Ya	Tidak
A1	Semua produk tersedia	**-**	**-6**
A2	Penyajian produk dilaukan dengan benar	**-**	**-3**
A3	Kasir teliti	**-**	**-2**

Tabel 3.34. Maintenance (Perawatan)

Kode	Kategori	Point Pengurangan Penilaian CMS	
		Ya	Tidak
M1	Bangunan dipelihara dan dalam kondisi baik	**-**	**-3**
M2	Peralatan dipelihara dan dalam kondisi baik	**-**	**-5**
M3	POP terbaru dan perlengkapan sales dipelihara dengan baik dan dalam kondisi baik	**-**	**-1**

Tabel 3.35 Product (Produk)

Kode	Kategori	Point Pengurangan Penilaian CMS

		Ya	Tidak
P1	Makanan dimasak dengan sempurna dengan tampilan dan rasa yang benar	**-**	**-5**
P2	Temperatur penyajian yang benar	**-**	**-5**
P3	Semua produk dusiapkan dengan spesifikasi	**-**	**-2**
P4	Persiapan bahan yang benar	**-**	**-3**
P5	Penyiapan bahan-bahan dengan benar dan dalam batas waktu pemakaian	**-**	**-5**
P6	Dough disiapkan sesuai dengan spesifikasi	**-**	**-3**

Tabel 3.36 Speed of Service (Kecepatan dalam pelayanan)

Kode	Kategori	Point Pengurangan Penilaian CMS	
		Ya	Tidak
S1	Waktu service sesuai dengan standar	**-**	**-3**
S2	Sistem speed of service tersedia	**-**	**-2**

Tabel 3.37 Point e-CER

Laporan e-CER		
	Item yang Hilang	**Total Nilai yang Hilang**
Cleanliness	7	-13
Hospitality	1	-2
Accuracy	2	-5
Maintenance	2	-5
Product	8	-22
Speed	1	-2
People	0	0
Safety	0	0
Systems	2	-6
Food Safety Critical	1	-6
Score :		**51**

Tabel 3.38 Laporan KPI e-CER

KPI	Ukuran Masa lalu (6 Bulan yang Lalu)			Ukuran Saat Ini (3 Bulan yang Lalu)	Ukuran Masa Mendatang (3Bulan kedepan)	Target
	Q1-Q3	Q4-Q6	Q7-Q9	Q10-Q12	Q1-Q3	
Kerjasama antara semua divisi pegawai (FOH, BOH. OT dan Delivery).	51	80	71	68	100	100
Kepemimpinan dan tanggung jawab semua divisi pegawai dan management						100
Loyalitas pegawai						100
Semangat dalam bekerja						100

Keterangan:

Q1 - Q12 = Kunjungan ke-1 sampai ke-12 setiap 3 bulan sekali dalam 1 tahun (Bulan Januari - Desember 2012)

3.2 Analisis Non Fungsional

Analisis kebutuhan non fungsional dilakukan untuk menghasilkan spesifikasi kebutuhan non fungsional. Spesifikasi kebutuhan non fungsional adalah spesifikasi yang rinci tentang hal-hal yang akan dilakukan sistem ketika diimplementasikan.

3.2.1 Analisis User

Pizza Hut area Bandung saat ini memiliki 2 *user* yaitu Restoran Manager dan Area Manager yang dapat dilihat pada Tabel 3.7.

Tabel 3.39 Analisis user di Pizza Hut area Bandung

Pengguna	Pengalaman	Tingkat Pendidikan	Tingkat Keterampilan
Restoran Manager	Pernah menggunakan aplikasi berbasis *desktop* dan aplikasi berbasis *web*	Sarjana (S1)	Mampu menggunakan perangkat lunak *office* dan menggunakan *internet*
Area Manager	Pernah menggunakan aplikasi berbasis *desktop* dan aplikasi berbasis *web*	Sarjana (S1)	Mampu menggunakan perangkat lunak *office* dan menggunakan *internet*

Website sistem informasi ini akan dipakai oleh 3 *user* yaitu Area Restoran Manager, Restoran Manager dan pegawai yang dapat dilihat di Tabel 3.8.

Tabel 3.40 Analisis User yang dibutuhkan.

Pengguna	Tanggung Jawab	Hak Akses	Tingkat Keterampilan	Pengalaman	Jenis Pelatihan
Administrator	Mengolah data yang terdapat dalam aplikasi	Melakukan pengolahan data dan dapat melihat laporan	Menguasai penggunaan komputer, mengerti cara penggunaan aplikasi berbasis *web* dan menggunakan *internet*	Menggunakan komputer dan dapat menggunakan *internet*	Cara menggunakan aplikasi *website*
Area Restoran Manager	Melihat data yang terdapat dalam aplikasi	Melihat data pegawai, data absen, data jabatan, data golongan, data penilaian prestasi, data KPI Kinerja	Menguasai penggunaan komputer, mengerti cara penggunaan aplikasi berbasis *web* dan menggunakan *internet*	Menggunakan komputer dan dapat menggunakan *internet*	Cara menggunakan aplikasi *website*

Area Restoran Manager	Melihat data yang terdapat dalam aplikasi	Melihat data pegawai, data absen, data jabatan, data golongan, , data penilaian prestasi, data KPI Kinerja	Menguasai penggunaan komputer, mengerti cara penggunaan aplikasi berbasis *web* dan menggunakan *internet*	Menggunakan komputer dan dapat menggunakan *internet*	Cara menggunakan aplikasi *website*
Pegawai	Melihat data yang terdapat dalam aplikasi	Melihat data pegawai, KPI Kinerja dan data penilaian prestasi pegawai sesuai NIP	Menggunakan komputer dan dapat menggunakan *internet* untuk *browsing*	Menggunakan komputer dan dapat menggunakan *internet*	-

3.2.2 Analisis Kebutuhan Perangkat Keras

Dalam penggunaan sistem diperlukan perangkat keras sebagai komponen atau unsur peralatan untuk menunjang penggunaan sistem.

a. Spesifikasi perangkat keras yang terdapat di restoran Pizza Hut Bandung adalah sebagai berikut :
   1. Processor intel Dual-Core
   2. RAM sebesar 1GB
   3. Hard disk space 80GB
   4. Lan Card
   5. VGA 256 MB
   6. Printer Epson C58
   7. Modem
   8. Monitor LCD
   9. Keyboard dan mouse

b. Kebutuhan minimal perangkat keras (hardware) yang diperlukan untuk mengimplementasikan program aplikasi ini adalah perangkat keras komputer PC kompatibel dengan spesifikasi yang tersebut dibawah ini. Semakin tinggi spesifikasi komputer semakin baik untuk menjalankan program apilkasi ini :
   1. Processor Pentium IV
   2. RAM sebesar 512 MB
   3. Hard disk space minimum 256 MB
   4. Lan Card
   5. Modem
   6. VGA 256 MB
   7. Keyboard dan mouse.

c. Kesimpulan analisis perangkat keras

   Perangkat keras yang ada ditempat penelitian sudah sesuai dengan spesifikasi kebutuhan perangkat keras dalam pembuatan sistem informasi berbasis website.

3.2.3 Analisis Kebutuhan Perangkat Lunak

a. Spesifikasi perangkat lunak yang terdapat di Restoran Pizza Hut Bandung adalah sebagai berikut :
   1. Sistem Operasi Windows XP
   2. XAMP
   3. Macromedia Dreamweaver 8
   4. Web browser Google Chrome, Mozilla FireFox, Internet Explorer
   5. Adobe photoshop CSS

b. Perangkat lunak yang dibutuhkan untuk membangun website ini adalah sebagai berikut :
   1. Sistem Operasi Windows XP
   2. XAMP
   3. Macromedia Dreamweaver 8
   4. Web browser Google Chrome, Mozilla FireFox, Internet Explorer
   5. Adobe photoshop CSS, Adobe Fireworks CS4
   6. Hosting liuxindosat.net.id 500 MB
   7. Server name: panelhosting 11.34.1 menggunakan apache versi 2.2 php 5.4.9 mySQL 5 operating system liux

c. Kesimpulan analisis perangkat lunak

   Perangkat lunak yang ada ditempat penelitian sudah sesuai dengan spesifikasi kebutuhan perangkat lunak dalam pembuatan sistem informasi berbasis website.

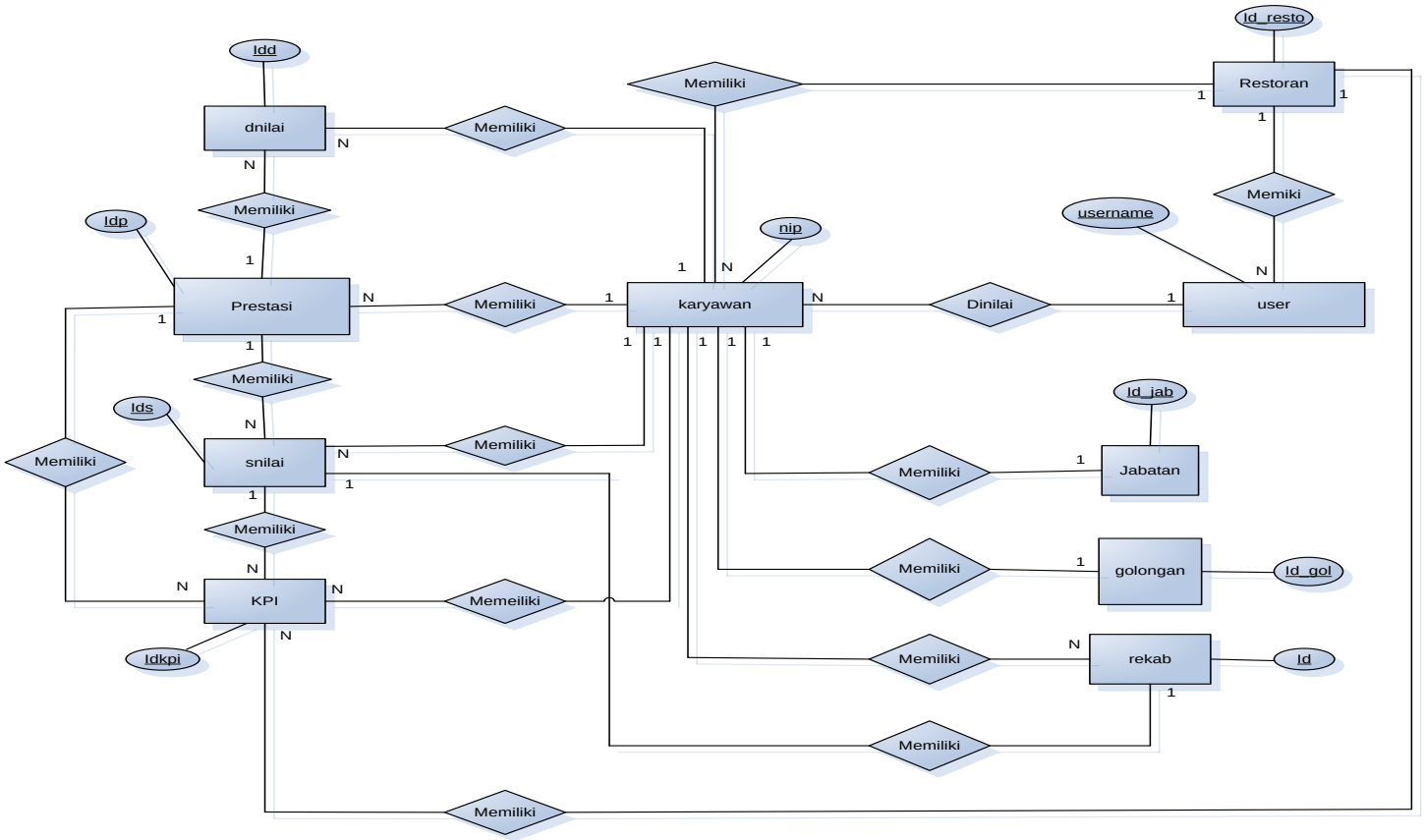
3.3 Analisis Kebutuhan Fungsional

Pemodelan analisis yang digunakan dalam pembangunan sistem ini berdasarkan analisis terstruktur menggunakan alat bantu diagram konteks dan *data flow digram* (DFD), spesifikasi proses dan kamus data.

3.3.1 ERD (*Entity Relationship Diagram*)

Entity Relationship Diagram (ERD) merupakan suatu alat pemodelan yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antar entitas yang terjadi, berisi komponen-komponen entitas dan relationship yang masing-masing dilengkapi dengan atribut-atribut yang merepresentasikan seluruh fakta dari sebagian dunia nyata.

Hubungan antar entitas yang terjadi dalam sistem Penilaian Kinerja Pegawai yang akan dirancang dapat dilihat pada Gambar 3.6 :



Gambar 3.6 **ERD Sistem Penilaian Kinerja Pegawai**

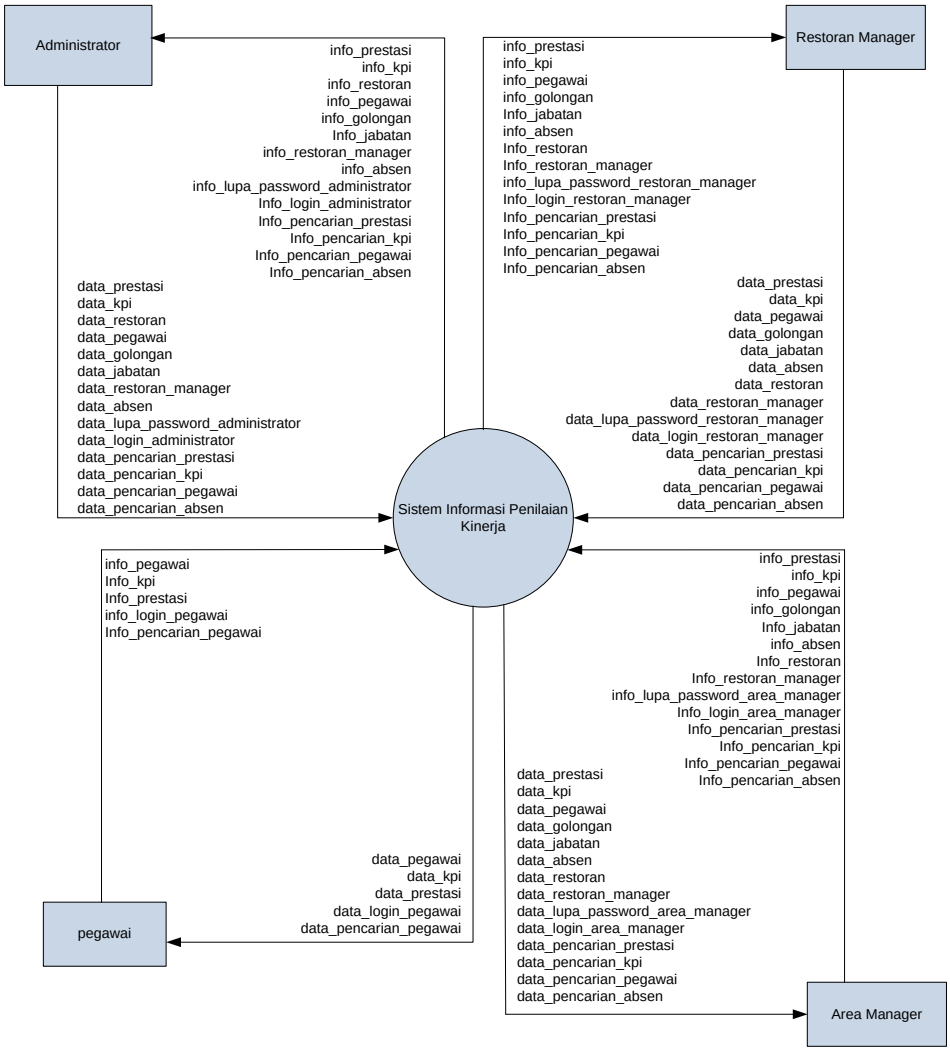
Entity Relationship Diagram (ERD) Sistem Informasi Penilaian Pegawai memiliki atribut yang dijelaskan pada tabel 3.5.

Tabel 3.41 Atribut Entity Relationship Diagram (ERD)

No	Nama Entitas atau Relasi	Atribut
1.	Karyawan	nip, id_resto, nama, idgol, idjab, alamat
2.	Jabatan	id_jab, nama_ jabatan
3.	Golongan	idgol, nama_gol
4.	Rekapitulasi Absen	id_resto, tanggal, idgol, idjab, telat, masuk, cuti, ijin, sakit, alpha
5.	Restoran	id_resto, namares, alamat
6.	user	username, pass, id_resto, kode, email, nama
7.	dasar_penilaian	idd, tanggal, periode, nip, dpengetehuan, dkualitas, dkuantitas, dmandiri, dkomunikasi, detika, dkemampuan, dpenampilan, dkedisiplinan
8.	prestasi	idp, akhir, nip, tgl, periode, ids, idd, idman
9.	unsur_prestasi	ids, tanggal, nip, periode, pengetahuan, kualitas, kuantitas, mandiri, komunikasi, etika, kemampuan, penampilan, kedisiplinan
10.	kpi_kinerja	idkpi, id_resto, idp, akhir, nip, managerial, kepribadian, pribadi, periode, tambahan,

3.3.2 Diagram Konteks

Diagram konteks adalah arus data yang berfungsi untuk menggambarkan keterkaitan aliran-aliran data antara sistem dengan bagian-bagian luar. Adapun diagram konteks untuk sistem yang akan dibangun dapat dilihat pada Gambar 3.7.



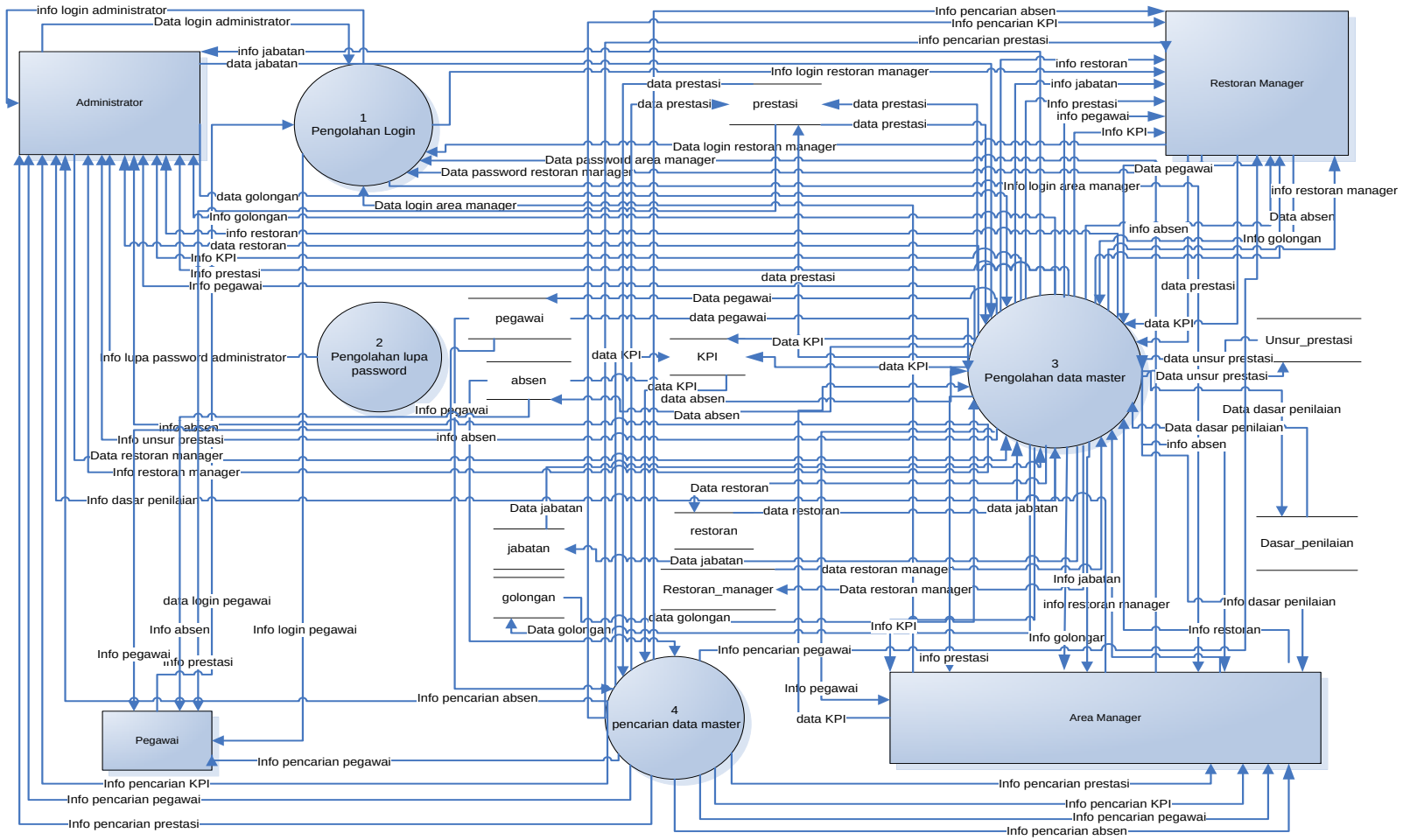
Gambar 3.7 ***Diagram Konteks Penilaian Kinerja Pegawai***

3.3.3 *Data Flow Diagram (* DFD)

DFD (*Data Flow Diagram*) adalah sebuah teknik grafis yang menggambarkan aliran informasi dan transformasi yang diaplikasikan pada saat data bergerak dari *input* menjadi *output*. DFD juga dikenali sebagai grafik aliran data atau *bubbe chart*. DFD dapat digunakan untuk menyajikan sebuah sistem atau perangkat lunak pada setiap tingkat abstraksi. DFD dapat dipartisi ke dalam tingkat-tingkat yang merepresentasikan aliran informasi yang bertambah dan fungsi ideal.

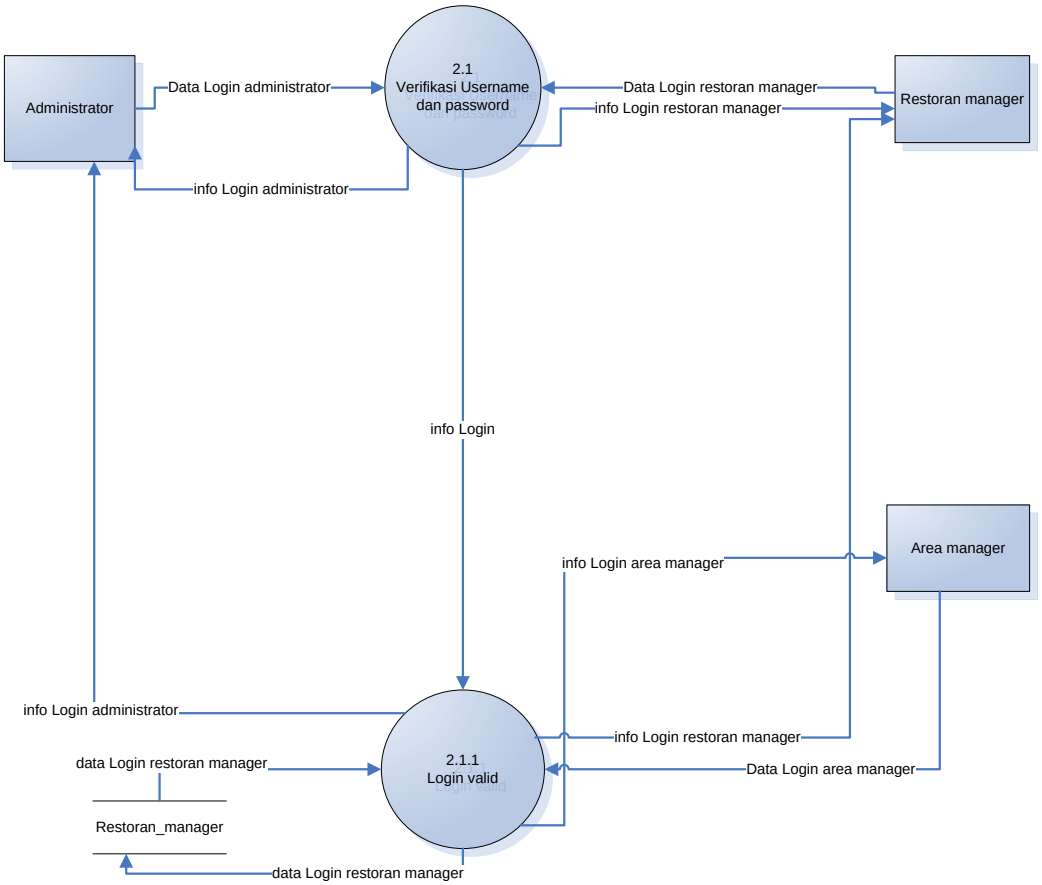
3.3.3.1 *Data Flow Diagram (* DFD) Level 1

Data Flow Diagram (DFD) Level 1 merupakan dekomposisi dari *context diagram*. DFD level 1 sistem informasi kinerja pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut: Pada DFD Level 1 terdapat 7 (tujuh) proses, yaitu : proses *validasi user*, kelola data pegawai, kelola data absen, kelola data laporan KPI dan kelola data penilaian prestasi.



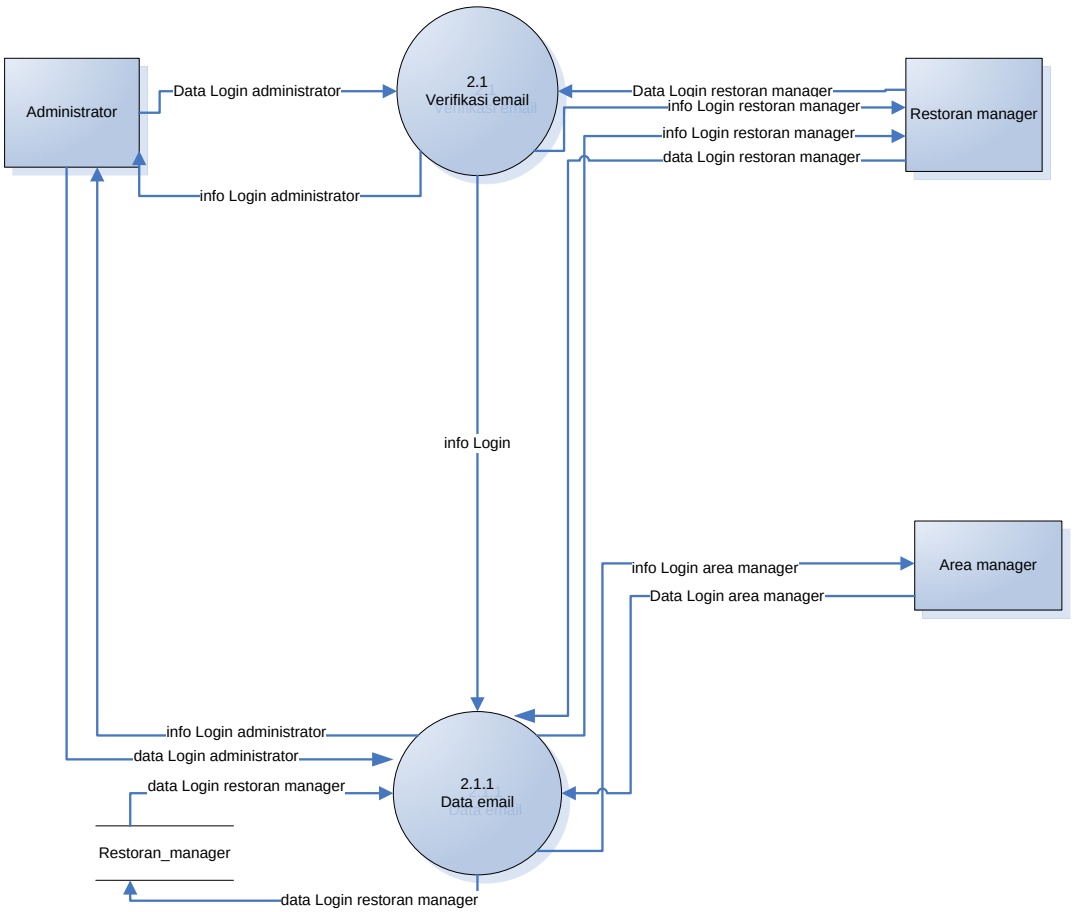
Gambar 3.8 DFD Level

3.3.3.2 DFD Level 2 Proses 1 Pengolahan Login



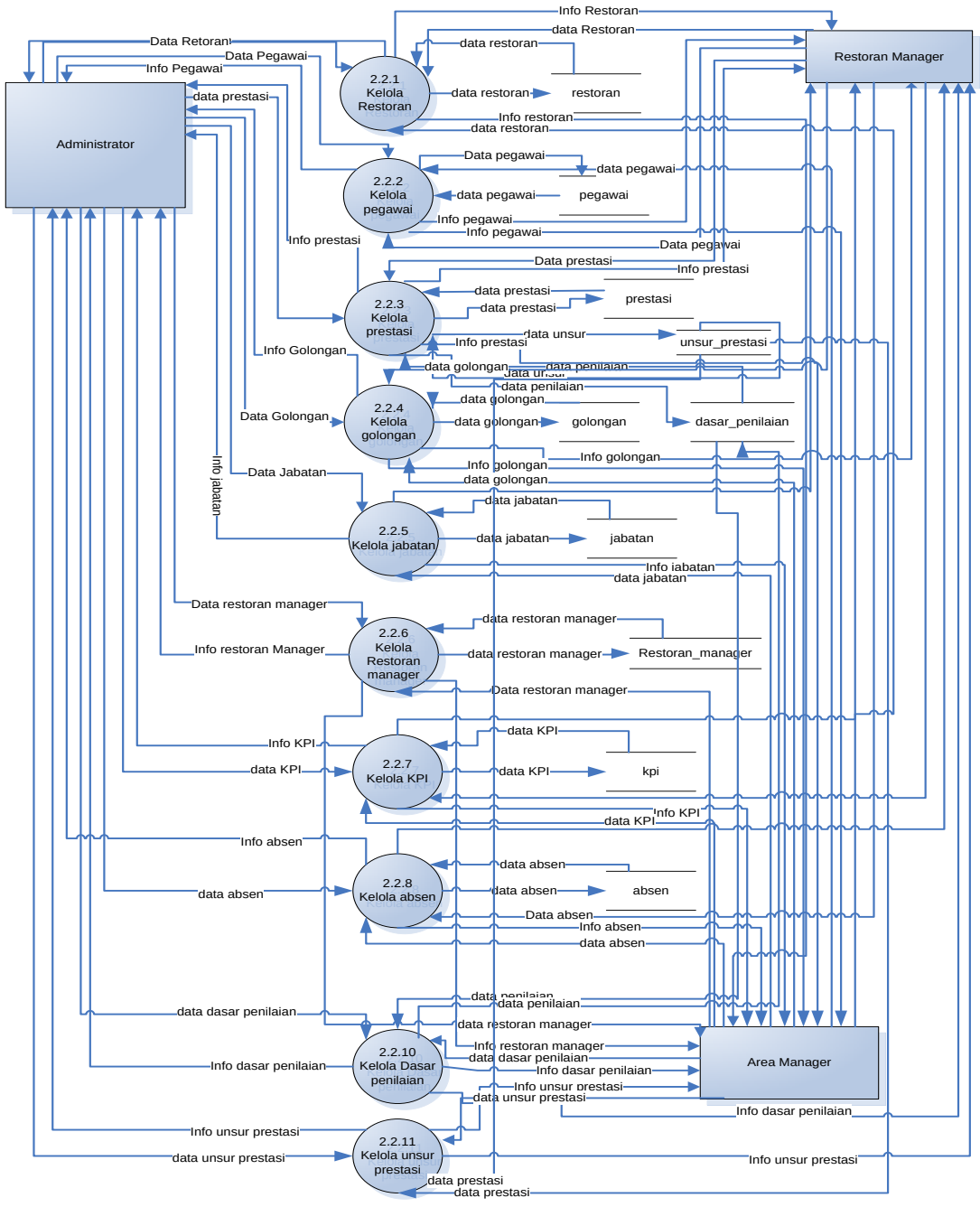
Gambar 3.9 DFD Level 2 Proses 1 Pengolahan Login

3.3.3.3 DFD Level 2 Proses 2 Pengelolaan Lupa Password



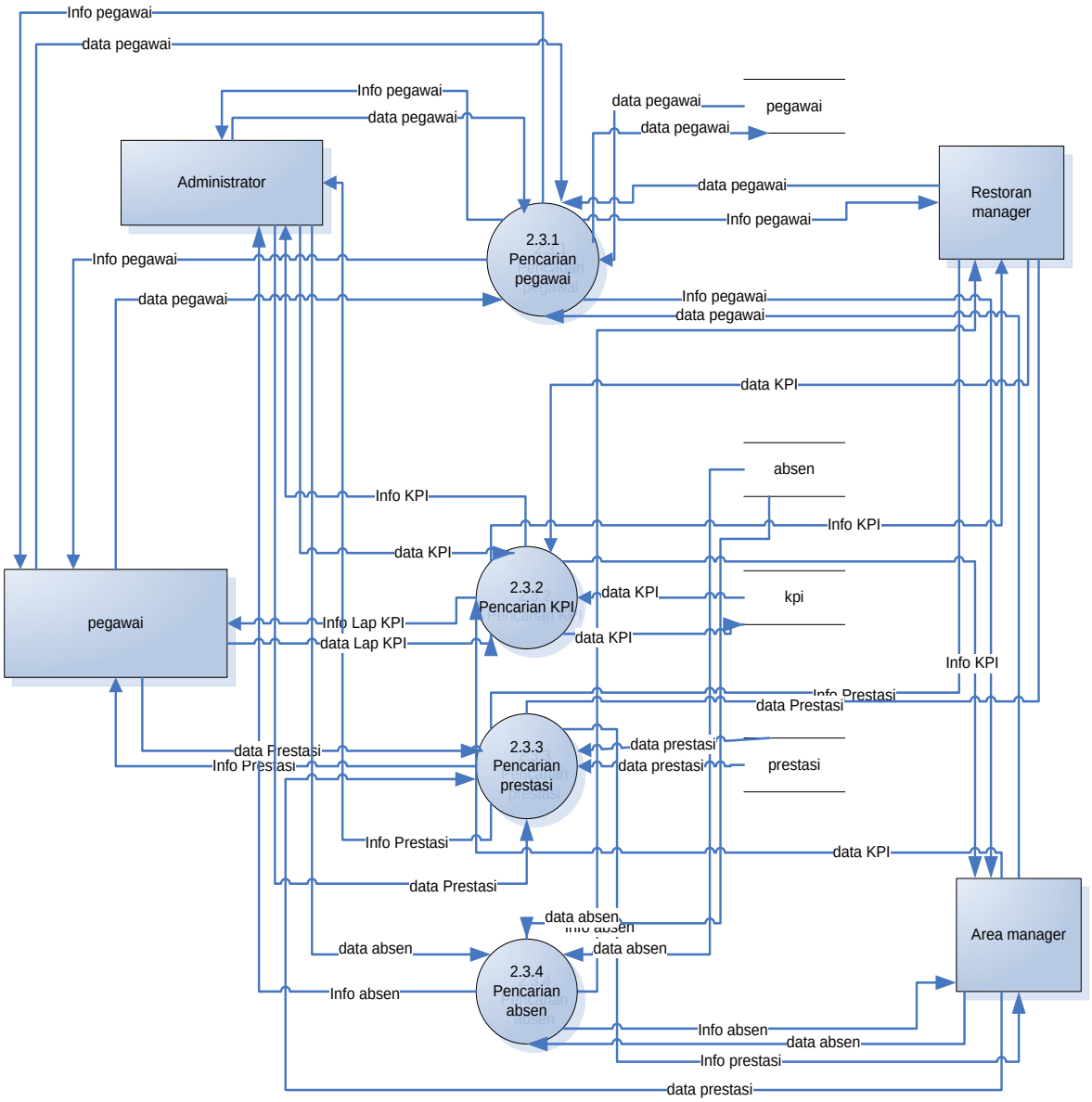
Gambar 3.10 DFD Level 2 Proses 2 Pengelolaan Lupa Password

3.3.3.4 DFD Level 2 Proses 3 Pengelolaan Data Master



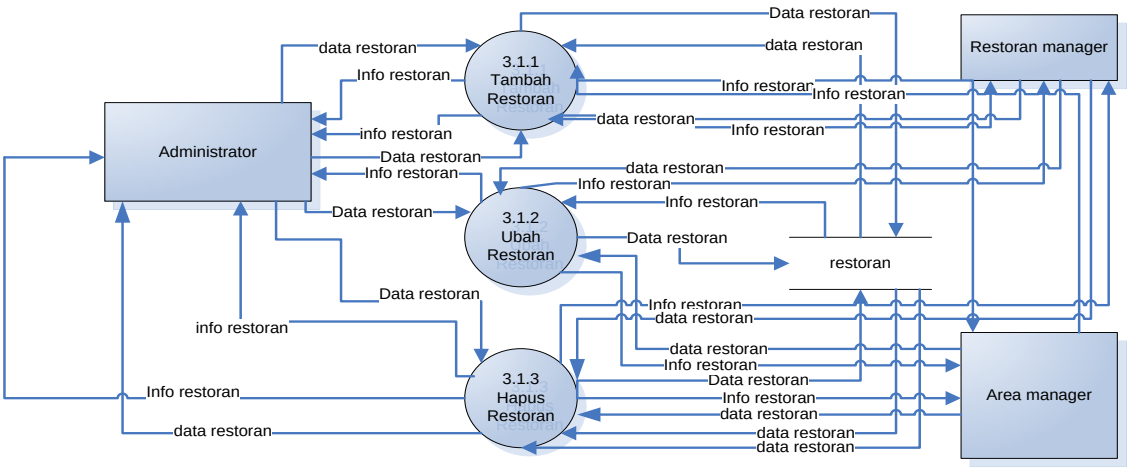
Gambar 3.11 DFD Level 2 Proses 3 Pengelolaan Data Master

3.3.3.5 DFD Level 2 Proses 4 Pencarian Data Master



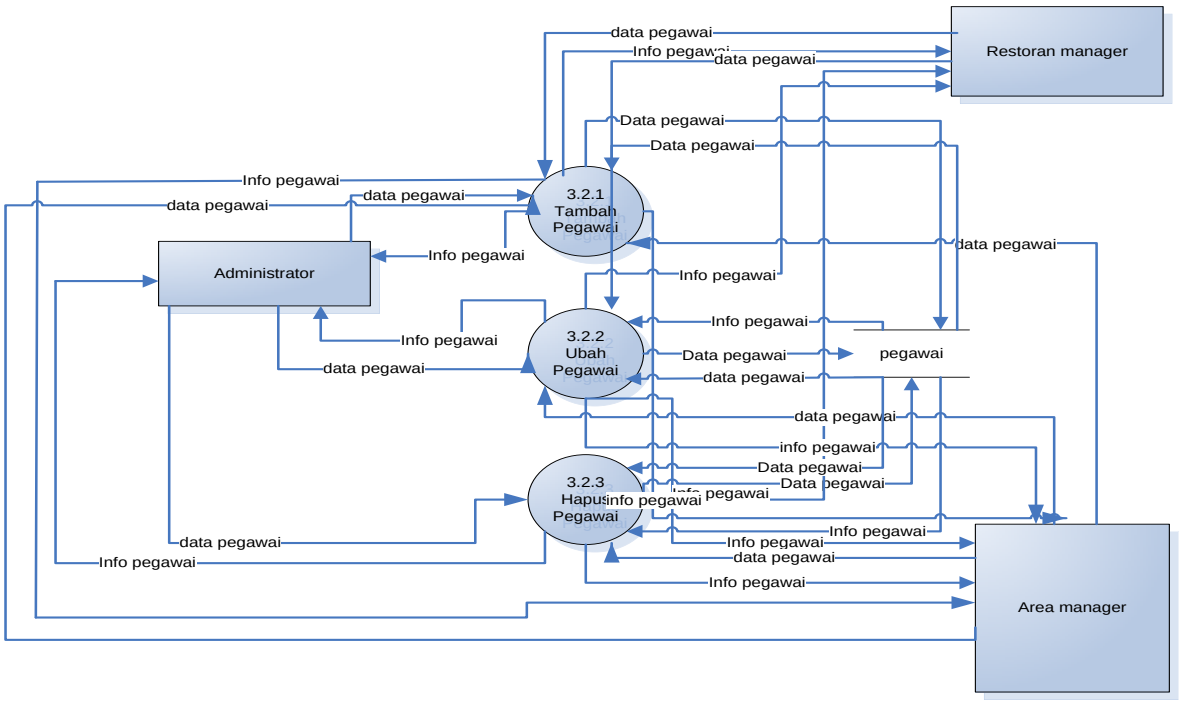
Gambar 3.12 DFD Level 2 Proses 4 Pencarian Data Master

3.3.3.6 DFD Level 3 Proses 1 Kelola Data Restoran



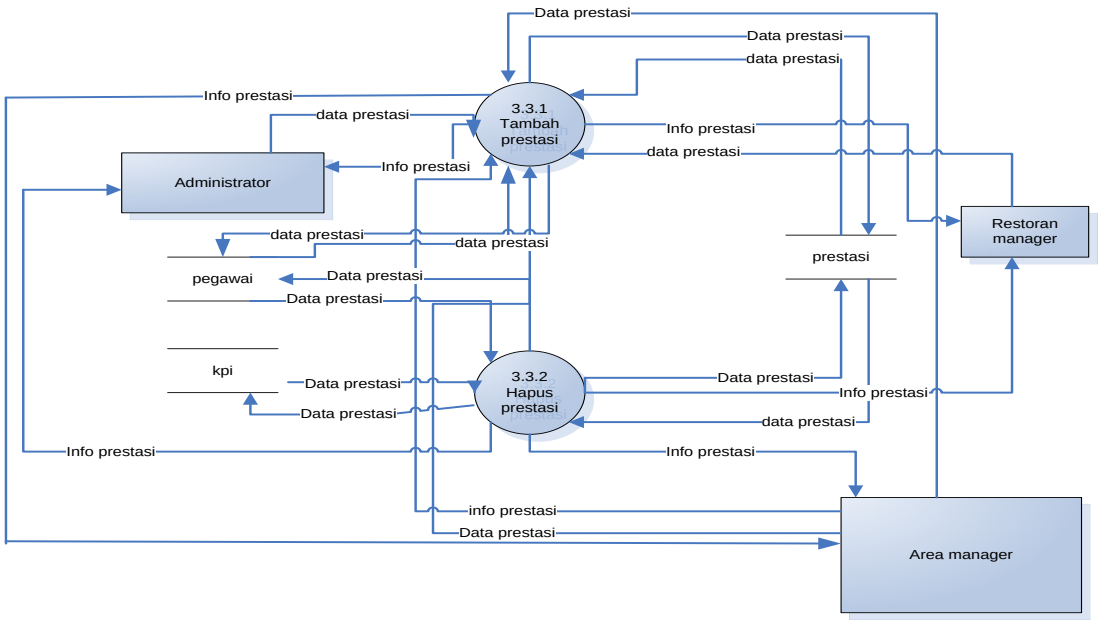
Gambar 3.13 DFD Level 3 Proses 1 Kelola Data Restoran

3.3.3.7 DFD Level 3 Proses 2 Kelola Data Pegawai



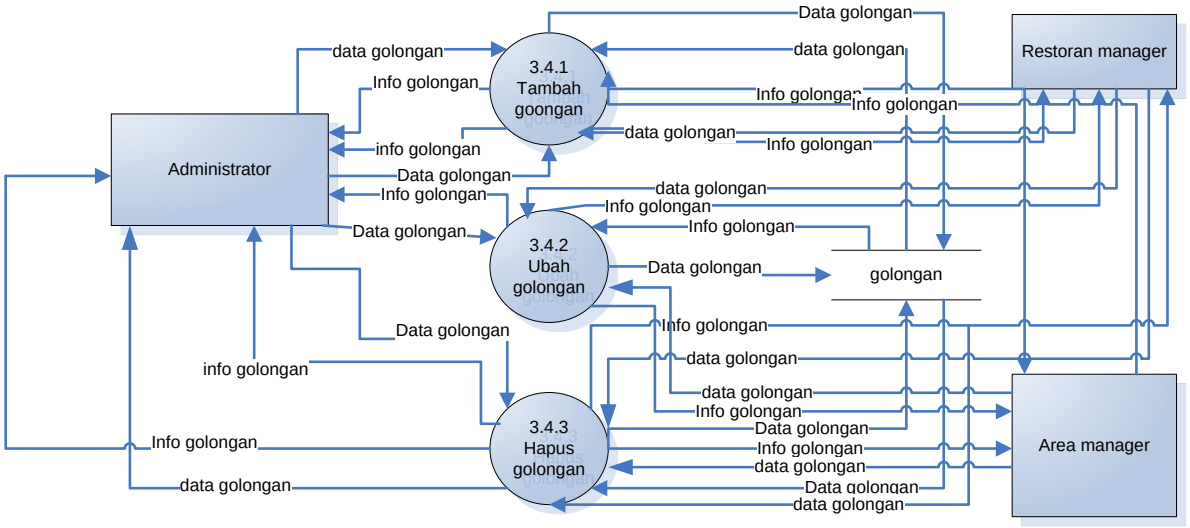
Gambar 3.14 DFD Level 3 Proses 2 Kelola Data Pegawai

3.3.3.8 DFD Level 3 Proses 3 Kelola Data Prestasi



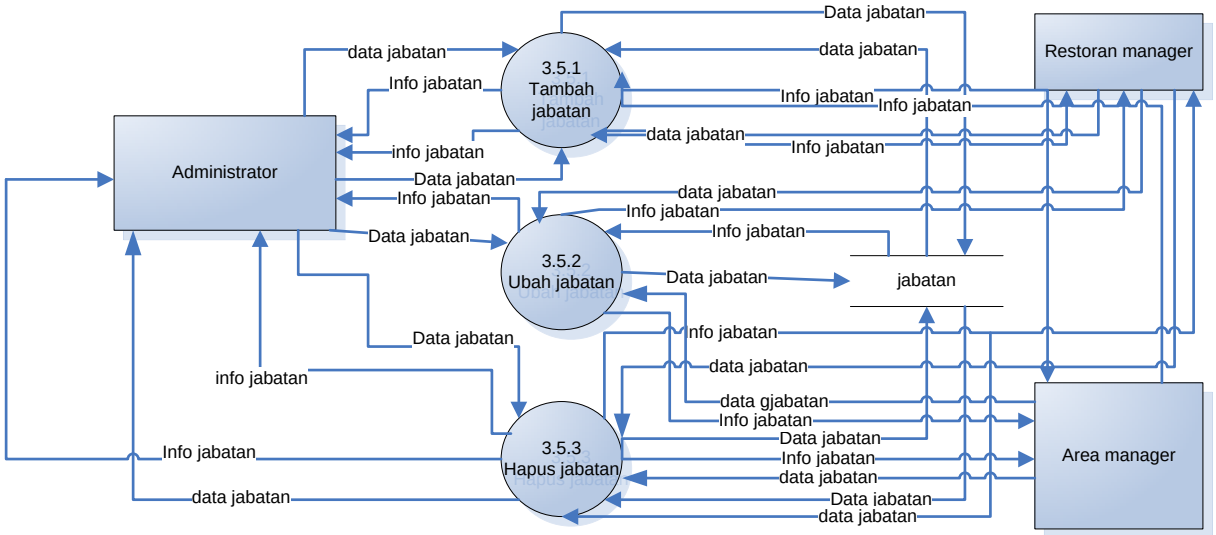
Gambar 3.15 **DFD Level 3 Proses 3 Kelola Data Prestasi**

3.3.3.9 DFD Level 3 Proses 4 Kelola Data Golongan



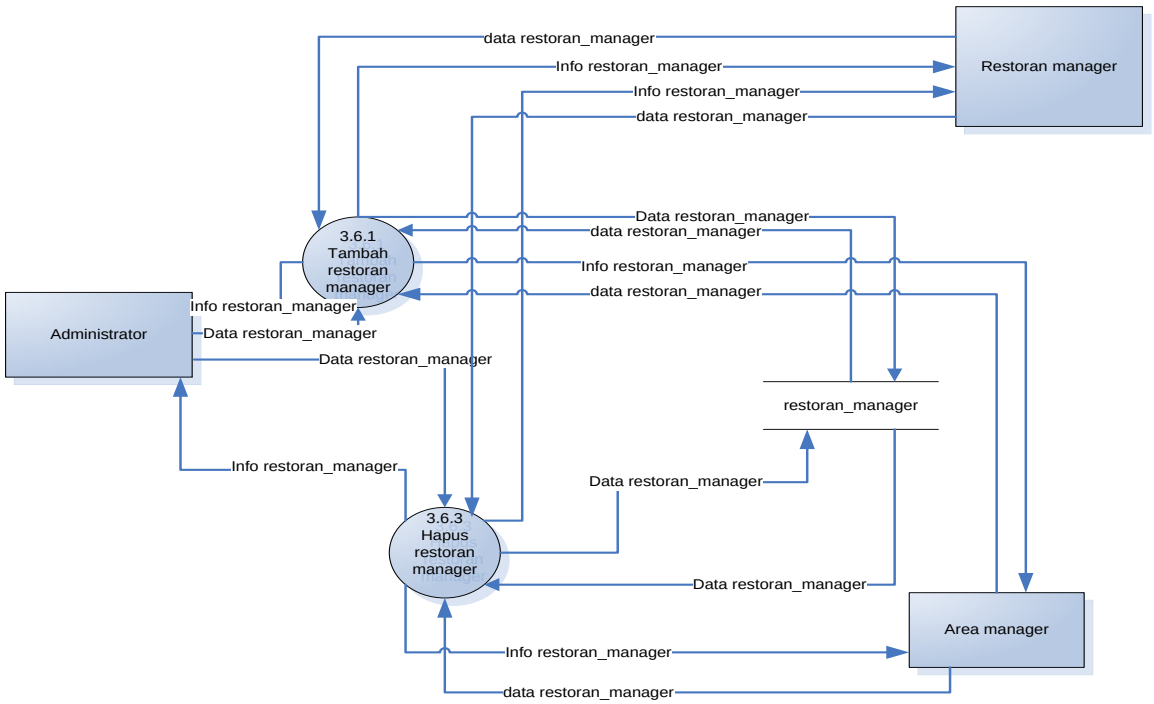
Gambar 3.16 DFD Level 3 Proses 4 Kelola Data Golongan

3.3.3.10 DFD Level 3 Proses 5 Kelola Data Jabatan



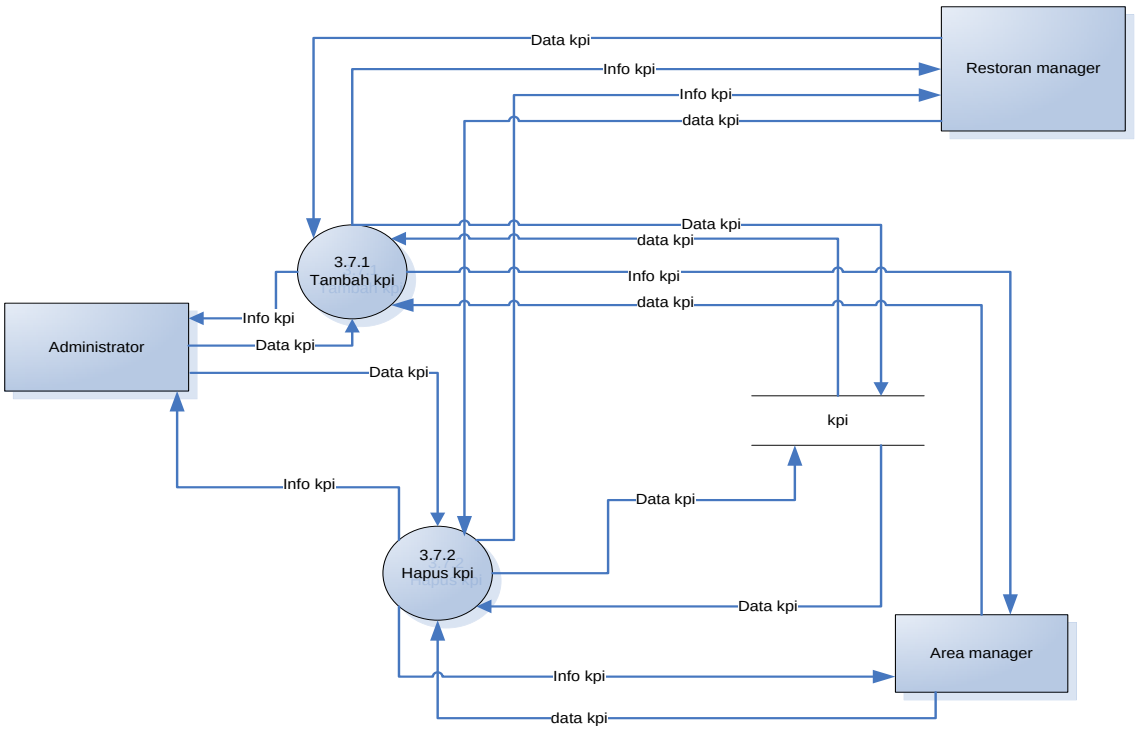
Gambar 3.17 DFD Level 3 Proses 5 Kelola Data Jabatan

3.3.3.11 DFD Level 3 Proses 6 Kelola Data User



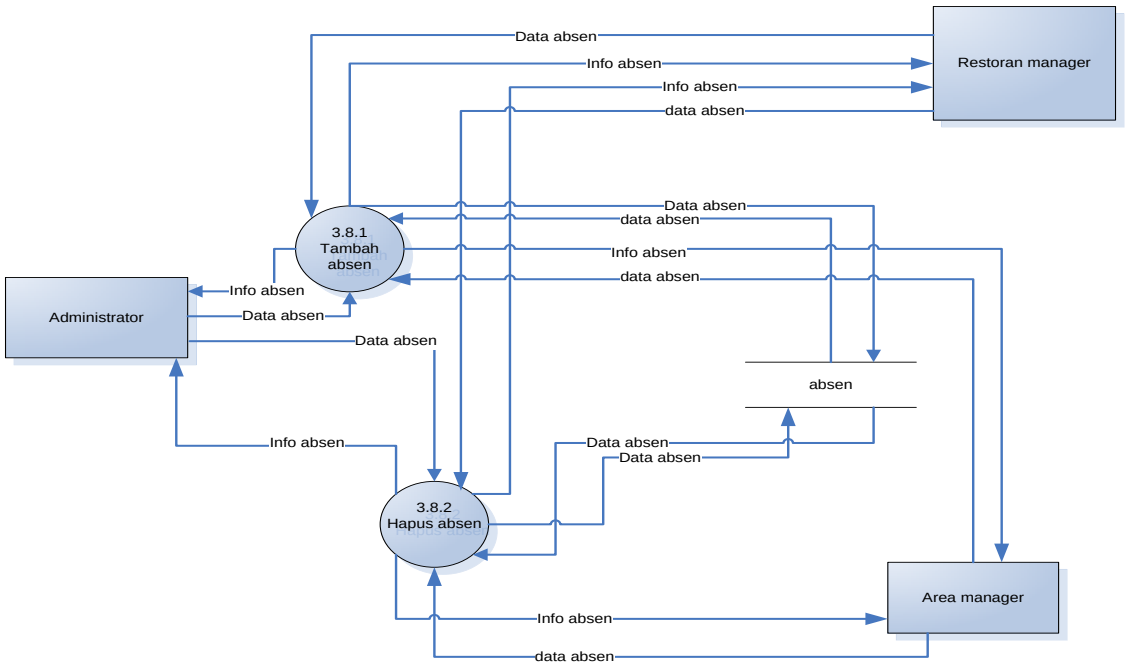
Gambar 3.18 DFD Level 3 Proses 6 Kelola Data User

3.3.3.12 DFD Level 3 Proses 7 Kelola Data KPI



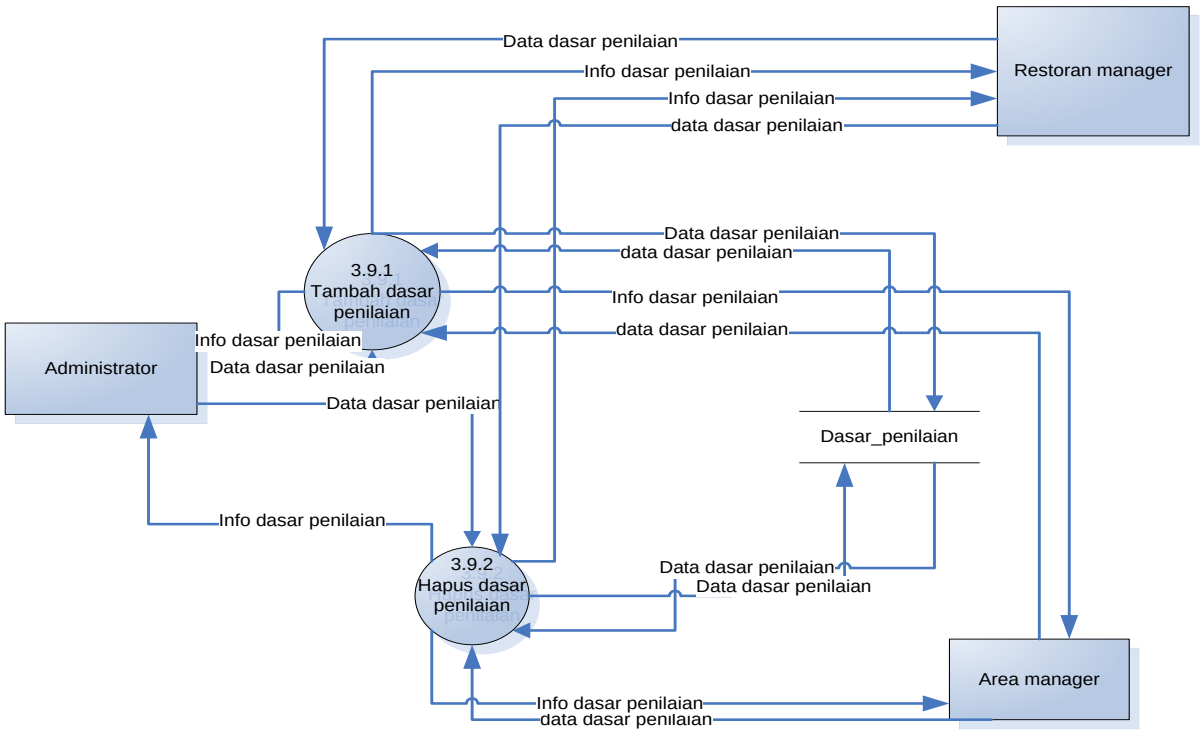
Gambar 3.19 DFD Level 3 Proses 7 Kelola Data KPI

3.3.3.13 DFD Level 3 Proses 8 Kelola Data Absen



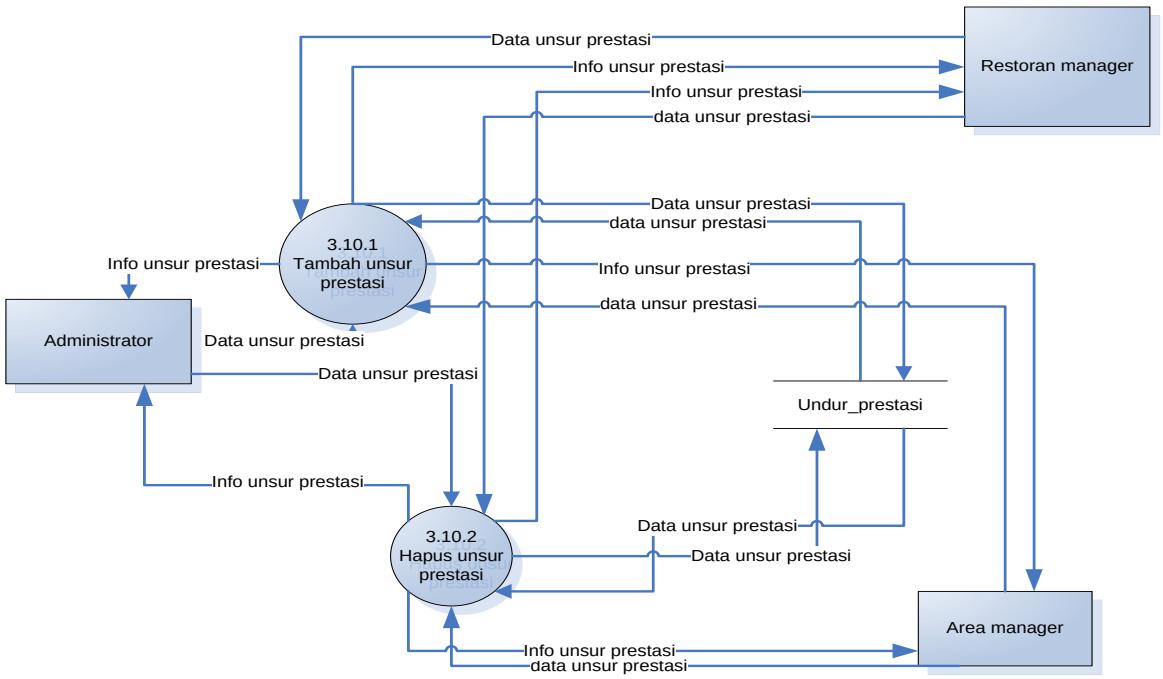
Gambar 3.20 DFD Level 3 Proses 8 Kelola Data Absen

3.3.3.14 DFD Level 3 Proses 9 Kelola Data Dasar Penilaian



Gambar 3.21 DFD Level 3 Proses 8 Kelola Data Dasar Penilaian

3.3.3.15 DFD Level 3 Proses 10 Kelola Data Unsur Prestasi



Gambar 3.22 DFD Level 3 Proses 10 Kelola Data Unsur Prestas

3.3.4 Spesifikasi Proses

Spesifikasi proses merupakan deskripsi dari setiap elemen proses yang terdapat dalam program, yang meliputi nama proses, input, output, dan keterangan dari proses. Spesifikasi proses dari gambaran DFD di atas akan dijelaskan pada Tabel 3.42 di bawah ini.

Tabel 3.42 Spesifikasi Proses

No.	Proses	Keterangan
1.	No Proses	1.1
	Nama Proses	Pengelolaan Login
	Deskripsi Proses	Proses pengelolaan login Pegawai, Administrator, Restoran Manager dan Area Manager
	Asal	Pegawai, Administrator, Restoran Manager dan Area Manager

	Masukan	Data Login Pegawai, Data login Administrator, Data login Restoran Manager, Data Login Area Manager
	Keluaran	Info login Administrator *invalid*, info login Restoran Manager *invalid*, info login Area Manager *invalid*.
	Tujuan	Memasukkan hak akses ke sistem
	Logika Proses	1. Pegawai, Administrator, Restoran Manager dan Area Manager memasukan data *login* kedalam sistem 2. Sistem akan melakukan pengecekan apakah data *login valid* atau tidak *valid* 3. Jika data *login* tidak *valid*, maka sistem akan menampilkan pesan "maaf username dan password belum diisi" 4. Jika data *login valid*, maka menuju halaman utama
2.	No Proses	1.2
	Nama Proses	Pengelolaan Lupa password
	Deskripsi Proses	Proses lupa password Administrator, Restoran Manager dan Area Manager
	Asal	Administrator, Restoran Manager dan Area Manager
	Masukan	Data lupa password Administrator, Data lupa password Restoran Manager, Data lupa password Area Manager
	Keluaran	Info lupa password Administrator *invalid*, info lupa password Restoran Manager *invalid*, info lupa password Area Manager *invalid*.
	Tujuan	Memasukkan hak akses ke sistem
	Logika Proses	1. Administrator, Restoran Manager dan Area Manager memasukan data lupa password kedalam sistem

		2. Sistem akan melakukan pengecekan apakah data lupa password *valid* atau tidak *valid* 3. Jika data lupa password tidak *valid*, maka sistem akan menampilkan pesan "Maaf data tidak ditemukan" 4. Jika data lupa password *valid*, maka menuju halaman utama
3.	No Proses	1.3
	Nama Proses	Pengelolaan Data Master
	Deskripsi Proses	Proses pengelolaan data
	Asal	Administrator ,Restoran Manager dan Area Manager
	Masukan	Data login Administrator, Restoran Manager dan Area Manager
	Keluaran	Data Restoran, Data Pegawai, Data Golongan, Data Jabatan, Data Restoran Manager, Data Restoran, Data KPI, Data Prestasi, Data Absen
	Tujuan	Mengolah data laporan
	Logika Proses	1. Administrator memasukkan Data Restoran, Data Golongan, Data Jabatan, Data Restoran Manager, kedalam sistem 2. Administrator, Restoran Manager dan Area Manager memilih menu Data Restoran, Data Pegawai, Data prestasi, Data Golongan, Data Jabatan, Data Restoran Manager, Data KPI, Data Absen 3. Sistem menampilkan menu dasar Data Restoran, Data Pegawai, Data prestasi, Data Golongan, Data Jabatan, Data Restoran Manager, Data KPI, Data Absen 4. Administrator dapat memilih semua data, tetapi

		hanya dapat memasukkan tambah Data Jabatan, Data Golongan, Data Restoran dan Data Restoran Manager, sedangkan Restoran Manager dan Area Manager tidak dapat memilih juga memasukkan Data Jabatan, Data Golongan, Data Restoran dan Data Restoran Manager 5. Jika Administrator tambah data, maka tampil form tambah data 6. Administrator melakukan penambahan data, kemudian simpan 7. Tampil pesan "data berhasil disimpan" 8. Jika Administrator memilih menu ubah data, maka muncul form ubah data 8 Administrator melakukan perubahan data, kemudian simpan 9. Tampil pesan "data berhasil diubah"
4.	No Proses	1.4
	Nama Proses	Pengelolaan Pencarian Data Master
	Deskripsi Proses	Proses pencarian data
	Asal	Administrator, Restoran Manager dan Area Manager
	Masukan	Data login Administrator, Restoran Manager dan Area Manager
	Keluaran	Data Pegawai, Data KPI, Data Prestasi
	Tujuan	Mencari Data Pegawai, KPI, Prestasi
	Logika Proses	1. Administrator memasukkan Data Restoran, Data Golongan, Data Jabatan, Data Restoran Manager, kedalam sistem 2. Administrator, Restoran Manager dan dan Area Manager memilih menu Data Restoran, Data Pegawai, Data prestasi, Data Golongan, Data

		Jabatan, Data Restoran Manager, Data KPI, Data Absen, Data Dasar Penilaian, Data Unsur Prestasi 3. Sistem menampilkan menu dasar Data Restoran, Data Pegawai, Data prestasi, Data Golongan, Data Jabatan, Data Restoran Manager, Data KPI, Data Absen, Data Dasar Penilaian, Data Unsur Prestasi 4. Administrator , Restoran Manager dan Area Manager dapat memilih menu cari Data Pegawai, Data KPI dan Data Prestasi
5.	No Proses	2.2.1
	Nama Proses	Kelola Restoran
	Deskripsi Proses	Pengelolaan Restoran
	Asal	Administrator, Restoran Manager dan Area Manager
	Masukan	Login Administrator, Restoran Manager dan Area Manager
	Keluaran	Data Restoran
	Tujuan	Mengelola data restoran
	Logika Proses	1. Administrator memasukkan data restoran yang baru kedalam sistem 2. Jika Administrator memilih tambah data, maka tampil form tambah data 3. Administrator melakukan penambahan data, kemudian simpan 4. Tampil pesan “data restoran berhasil disimpan” 5. Jika Administrator memilih menu ubah data, maka muncul form ubah data 6. Administrator melakukan perubahan data, kemudian simpan 7. Tampil pesan “data restoran berhasil diubah”

6.	No Proses	2.2.2
	Nama Proses	Kelola Pegawai
	Deskripsi Proses	Pengelolaan pegawai
	Asal	Administrator, Restoran Manager dan Area Manager
	Masukan	Login Administrator, Restoran Manager dan Area Manager
	Keluaran	Data Pegawai
	Tujuan	Mengelola data pegawai
	Logika Proses	1. Administrator, Restoran Manager dan Area Manager memilih menu pegawai – data utama pegawai 2. Sistem menampilkan form kelola data pegawai 3. Jika Restoran Manager memilih tambah data, maka tampil form tambah kemudian simpan 4. Tampil pesan "data pegawai berhasil disimpan" 5. Jika Restoran Manager menu ubah data, maka muncul form ubah data 6. Restoran Manager melakukan perubahan data, kemudian simpan 7. Tampil pesan "data pegawai berhasil diubah"
7.	No Proses	2.2.3
	Nama Proses	Kelola Prestasi
	Deskripsi Proses	Pengelolaan Data Penilaian Prestasi
	Asal	Administrator, Restoran Manager dan Area Manager
	Masukan	Login Administrator, Restoran Manager dan Area Manager
	Keluaran	Data Penilaian Prestasi
	Tujuan	Mengelola data penilaian prestasi
	Logika Proses	1. Administrator, Restoran Manager dan Area Manager memilih menu penilaian prestasi

		2. Sistem menampilkan form kelola data prestasi 3. Restoran Manager menilai dan memasukkan data penilaian prestasi pegawai kemudian simpan/ submit 4. Tampil pesan "data prestasi berhasil disimpan" 5. Jika Restoran Manager memilih menu hapus data, maka muncul konfirmasi pesan " Yakin Anda akan menghapus data ini?"
8	No Proses	2.2.4
	Nama Proses	Kelola Golongan
	Deskripsi Proses	Pengelolaan Golongan
	Asal	Administrator, Restoran Manager dan Area Manager
	Masukan	Login Administrator, Restoran Manager dan Area Manager
	Keluaran	Data Golongan
	Tujuan	Mengelola data golongan
	Logika Proses	1. Administrator, Restoran Manager dan Area Manager memilih menu golongan 2. Sistem menampilkan menu kelola golongan 3. Jika pengguna memilih tambah data, maka tampil form tambah data 4. Administrator melakukan penambahan data, kemudian simpan 5. Tampil pesan "data golongan berhasil disimpan" 6. Jika Administrator memilih menu ubah data, maka muncul form ubah data 7. Administrator melakukan perubahan data, kemudian simpan 8. Tampil pesan "data golongan berhasil diubah" 9. Jika Administrator memilih menu hapus data,

		muncul pesan “Anda Yakin akan Menghapus data ini?” 10. Jika pilih OK, maka muncul pesan “data golongan berhasil dihapus” 11. jika pilih Cancel, maka proses hapus data dibatalkan, dan tetap pada menu golongan
9.	No Proses	2.2.5
	Nama Proses	Kelola Jabatan
	Deskripsi Proses	Pengelolaan Jabatan
	Asal	Administrator, Restoran Manager dan Area Manager
	Masukan	Login Administrator, Restoran Manager dan Area Manager
	Keluaran	Data Jabatan
	Tujuan	Mengelola data jabatan
	Logika Proses	1. Administrator, Restoran Manager dan Area Manager memilih menu jabatan 2. Sistem menampilkan menu jabatan 3. Jika Administrator memilih tambah data, maka tampil form tambah data 4. Administrator melakukan penambahan data, kemudian simpan 5. tampil pesan “data jabatan berhasil disimpan” 6. jika Administrator memilih menu ubah data, maka muncul form ubah data 7. Administrator melakukan perubahan data, kemudian simpan 8. Tampil pesan “data jabatan berhasil diubah” 9. Jika Administrator memilih menu hapus data, muncul pesan “Anda

		Yakin akan Menghapus data ini?" 10. jika pilih OK, maka muncul pesan "data jabatan berhasil dihapus" 11. jika pilih Cancel, maka proses hapus data dibatalkan, dan tetap pada menu jabatan
10.	No Proses	2.2.6
	Nama Proses	Kelola Restoran Manager
	Deskripsi Proses	Pengelolaan Restoran Manager
	Asal	Administrator
	Masukan	Login Administrator
	Keluaran	Data Restoran Manager
	Tujuan	Mengelola data Restoran Manager
	Logika Proses	1. Administrator memilih menu utilitas– Administrator sistem 2. sistem menampilkan form kelola Administrator sistem 3. jika Administrator memilih tambah data, maka tampil form tambah data 4. Administrator melakukan penambahan data, kemudian simpan 5. tampil pesan "data Restoran Manager berhasil disimpan" 6. jika Administrator memilih menu hapus data, maka tampil pesan "Yakin Anda akan menghapus data ini?" 7. Maka data terhapus
11.	No Proses	2.2.7
	Nama Proses	Kelola Laporan KPI
	Deskripsi Proses	Pengelolaan Laporan KPI
	Asal	Administrator, Restoran Manager dan Area Manager

	Masukan	Login Administrator, Restoran Manager dan Area Manager
	Keluaran	Data Laporan KPI
	Tujuan	Mengelola data KPI
	Logika Proses	1. Restoran Manager memasukkan ukuran penilaian kinerja yang masa lalu, saat ini dan akan datang kedalam sistem 2. Restoran Manager memasukkan data KPI kedalam sistem 2. Jika Restoran Manager memilih tambah data, maka tampil form tambah kemudian simpan 3. Tampil pesan "data KPI berhasil disimpan" 4. Jika Restoran Manager memilih menu hapus data, maka muncul konfirmasi pesan " Yakin Anda akan menghapus data ini?"
12.	No Proses	2.2.8
	Nama Proses	Kelola Data Absen
	Deskripsi Proses	Pengelolaan Absen
	Asal	Administrator, Restoran Manager dan Area Manager
	Masukan	Login Administrator, Restoran Manager dan Area Manager
	Keluaran	Data Kehadiran
	Tujuan	Mengelola data absen
	Logika Proses	1. Restoran Manager memasukkan data kehadiran pegawai setiap minggu kedalam sistem 2. Pegawai yang sakit, alpa, izin, terlambat dan cuti akan dihitung kehadirannya 3. Jika Restoran Manager memilih tambah data, maka tampil form tambah kemudian simpan 4. Tampil pesan "data absen berhasil disimpan"

		5. Jika Restoran Manager memilih menu hapus data, maka tampil pesan "Yakin Anda akan menghapus data ini?" 6. Maka data terhapus
13.	No Proses	2.2.9
	Nama Proses	Kelola Data Dasar Penilaian
	Deskripsi Proses	Pengelolaan Data Dasar Penilaian
	Asal	Administrator, Restoran Manager dan Area Manager
	Masukan	Login Administrator, Restoran Manager dan Area Manager
	Keluaran	Data Kehadiran
	Tujuan	Mengelola data absen
	Logika Proses	1. Restoran Manager memasukkan data dasar penilaian pegawai kedalam sistem 2. Jika Restoran Manager memilih tambah data, maka tampil form tambah kemudian simpan 3. Tampil pesan "data berhasil disimpan" 4. Jika Restoran Manager memilih menu hapus data, maka tampil pesan "Yakin Anda akan menghapus data ini?" 5. Maka data terhapus
14.	No Proses	2.2.10
	Nama Proses	Kelola Data Unsur Prestasi
	Deskripsi Proses	Pengelolaan Data Unsur Prestasi
	Asal	Administrator, Restoran Manager dan Area Manager
	Masukan	Login Administrator, Restoran Manager dan Area Manager
	Keluaran	Data Unsur Prestasi
	Tujuan	Mengelola Data Unsur Prestasi
	Logika Proses	1. Restoran Manager memasukkan data unsur

		prestasi pegawai kedalam sistem 2. Jika pengguna memilih tambah data, maka tampil form tambah kemudian simpan 3. Tampil pesan "data berhasil disimpan" 4. Jika Restoran Manager memilih menu hapus data, maka tampil pesan "Yakin Anda akan menghapus data ini?" 5. Maka data terhapus

3.3.5 Kamus Data

Kamus data merupakan sebuah daftar yang tersusun dari elemen data yang berhubungan dengan sistem. Kamus data dibuat berdasarkan arus data yang ada *diagram flow data*. Berikut ini adalah kamus data yang di ambil dari *data flow diagram* aplikasi *Sistem Informasi* yang diusulkan dapat dilihat pada Tabel 3.43.

Tabel 3.43 Kamus Data

1	**Nama aliran data**	**Data Administrator**
	Digunakan pada	Proses 1.1 dan proses 2.1 [Login Administrator] Proses 2.1.1 Pengelolaan login Administrator [Administrator]
	Deskripsi	Berisi data *login* Administrator yang digunakan untuk masuk ke dalam pengolahan data dan sebagai keterangan dari administrator
	Proses	Pengelolaan login administrator
	Struktur	username + pass + nama + email + kode + id_resto
		username: **[A-Z] [a-z] [0-9]** pass : **[A-Z] [a-z] [0-9]** nama : **[A-Z] [a-z]** email : **[A-Z] [a-z] [0-9]**

		kode: **[0-9]** id_resto: **[A-Z] [a-z] [0-9]**
2	**Nama aliran data**	**Data Restoran Manager**
	Digunakan pada	Proses 1.1 dan proses 2.1 [Login Restoran Manager] Proses 2.1.1 Pengelolaan Login Restoran Manager [Restoran Manager] Proses 2.2.6 Kelola data Restoran Manager [Restoran Manager]
	Deskripsi	Berisi data *login* Restoran Manager yang digunakan untuk masuk ke dalam pengolahan data dan sebagai keterangan dari Restoran Manager
	Proses	Pengelolaan login dan data restoran manager
	Struktur	username + pass + nama + email + kode + id_resto
		username: **[A-Z] [a-z] [0-9]** pass : **[A-Z] [a-z] [0-9]** nama : **[A-Z] [a-z]** email : **[A-Z] [a-z] [0-9]** kode: **[0-9]** id_resto: **[A-Z] [a-z] [0-9]**
3	**Nama aliran data**	**Data Area Manager**
	Digunakan pada	Proses 1.1 dan proses 2.1 [Login Area Manager] Proses 2.1.1 Pengelolaan Login Area Manager [Area Manager]
	Deskripsi	Berisi data *login* Restoran Manager yang digunakan untuk masuk ke dalam pengolahan data dan sebagai keterangan dari Restoran Manager

	Proses	Pengelolaan login dan data restoran manager
	Struktur	username + pass + nama + email + kode + id_resto
		username: **[A-Z] [a-z] [0-9]** pass : **[A-Z] [a-z] [0-9]** nama : **[A-Z] [a-z]** email : **[A-Z] [a-z] [0-9]** kode: **[0-9]** id_resto: **[A-Z] [a-z] [0-9]**
4	**Nama aliran data**	**Data Pegawai**
	Digunakan pada	Proses 1.1 dan Proses 2.2 Pengelolaan Login pegawai Proses 2.2.1 Poses pengelolaan login pegawai Proses 2.2.2 kelola data pegawai
	Deskripsi	Digunakan sebagai keterangan pegawai
	Proses	Pengelolaan data master
	Struktur	nip + nama + idgol + idjabatan + alamat + id_resto
		nip : **[A-Z] [a-z] [0-9]** nama : **[A-Z] [a-z]** idgol : **[A-Z] [a-z] [0-9]** idjabatan: **[0-9]** alamat : **[A-Z] [a-z] [0-9]** id_resto : **[A-Z] [a-z] [0-9]**
5	**Nama aliran data**	**Data restoran**
	Digunakan pada	Proses 2.2.1 Kelola data restoran
	Deskripsi	Digunakan sebagai keterangan jumlah restoran
	Proses	pengelolaan data master
	Struktur	koderes + namares + alamat
		koderes : **[A-Z] [a-z] [0-9]**

		namares : **[A-Z] [a-z] [0-9]** alamat **: [A-Z] [a-z] [0-9]**
6	**Nama**	**Data Prestasi**
	Digunakan pada	Proses 2.2.3
	Deskripsi	Digunakan sebagai keterangan prestasi
	Proses	pengelolaan data master
	Struktur	idu + tgl + periode + idman + idkar + idout + gol + a + b + c + d + e + f + g + h + i + na + dpa + dpb + dpc + dpd + dpe + dpf + dpg + dph + dpi
		idu : **[0-9]** periode : **[A-Z] [a-z] [0-9]** idman : **[A-Z] [a-z] [0-9]** idkar: **[A-Z] [a-z] [0-9]** idout: **[A-Z] [a-z] [0-9]** gol: **[A-Z] [a-z] [0-9]** a: **[0-9]** b: **[0-9]** c: **[0-9]** d: **[0-9]** e: **[0-9]** f: **[0-9]** g: **[0-9]** h: **[0-9]** i: **[0-9]** na: **[0-9]** dpa: **[A-Z] [a-z] [0-9]** dpb: **[A-Z] [a-z] [0-9]** dpc: **[A-Z] [a-z] [0-9]** dpd: **[A-Z] [a-z] [0-9]**

		dpe: **[A-Z] [a-z] [0-9]** dpf: **[A-Z] [a-z] [0-9]** dpg: **[A-Z] [a-z] [0-9]** dph: **[A-Z] [a-z] [0-9]** dpi: **[A-Z] [a-z] [0-9]**
6	**Nama**	**Data Golongan**
	Digunakan pada	Proses 2.2.4
	Deskripsi	Digunakan sebagai keterangan golongan
	Proses	pengelolaan data master
	Struktur	id_gol + nama_gol
		id_gol : **[A-Z] [a-z] [0-9]** nama_gol : **[A-Z] [a-z] [0-9]**
7	**Nama**	**Data Jabatan**
	Digunakan pada	Proses 2.2.5
	Deskripsi	Digunakan sebagai keterangan jabatan
	Proses	pengelolaan data master
	Struktur	id_jabatan + nama_jabatan
		id_jabatan : **[0-9]** nama_jabatan : **[A-Z] [a-z] [0-9]**
8	**Nama**	**Data Laporan KPI**
	Digunakan pada	Proses 2.2.7
	Deskripsi	Digunakan sebagai ukuran kinerja pegawai (Masa lalu, sedang berjalan dan akan datang)
	Proses	pengelolaan data master
	Struktur	idkpi + idres + nip + periode + pribadi + kepribadian + managerial + tambahan + pres + absen + nilai1 + nilai2 + akhir
		idkpi: **[0-9]** idres: **[A-Z] [a-z] [0-9]** nip: **[A-Z] [a-z] [0-9]**

		periode: **[A-Z] [a-z]** pribadi: **[A-Z] [a-z] [0-9]** kepribadian: **[A-Z] [a-z] [0-9]** managerial: **[A-Z] [a-z] [0-9]** tambahan: **[A-Z] [a-z] [0-9]** pres: **[0-9]** absen: **[0-9]** nilai1: **[A-Z] [a-z] [0-9]** nilai2: **[A-Z] [a-z] [0-9]** akhir: **[A-Z] [a-z] [0-9]**
9	**Nama**	**Data Absen**
	Digunakan pada	Proses 2.2.8
	Deskripsi	Digunakan sebagai keterangan kedisiplinan pegawai
	Proses	pengelolaan data master
	Struktur	id + nip + idgol + idjab + alpha + sakit + ijin + cuti + telat + masuk + tgl + idres
		id: **[0-9]** nip : **[A-Z] [a-z] [0-9]** idgol: **[A-Z] [a-z] [0-9]** idjab: **[0-9]** alpha: **[0-9]** sakit: **[0-9]** ijin: **[0-9]** cuti: **[0-9]** telat: **[A-Z] [a-z] [0-9]** masuk: **[0-9]** tgl: **[A-Z] [a-z] [0-9]** idres: **[A-Z] [a-z] [0-9]**
10	**Nama**	**Data Dasar Penilaian**

	Digunakan pada	Proses 2.2.9
	Deskripsi	Digunakan sebagai keterangan dasar penilaian
	Proses	pengelolaan data master
	Struktur	idd + tanggal + periode + nip + dpengetahuan + dkualitas + dkuantitas + detika + dkomunikasi + dpenampilan + dmandiri + dkemampuan + dkedisiplinan
		iddl : **[0-9]** tanggal : **[A-Z] [a-z] [0-9]** periode : **[A-Z] [a-z] [0-9]** nip : **[A-Z] [a-z] [0-9]** dpengetahuan : **[A-Z] [a-z]** dkualitas : **[A-Z] [a-z]** dkuantitas : **[A-Z] [a-z]** detika : **[A-Z] [a-z]** dkomunikasi : **[A-Z] [a-z]** dpenampilan : **[A-Z] [a-z]** dmandiri : **[A-Z] [a-z]** dkemampuan : **[A-Z] [a-z]** dkedisiplinan : **[A-Z] [a-z]**
11	**Nama**	**Data Unsur Prestasi**
	Digunakan pada	Proses 2.2.10
	Deskripsi	Digunakan sebagai keterangan unsur prestasi
	Proses	pengelolaan data master
	Struktur	ids + tanggal + periode + nip + pengetahuan + kualitas + kuantitas + etika + komunikasi + penampilan + mandiri + kemampuan + kedisiplinan
		iddl : **[0-9]** tanggal : **[A-Z] [a-z] [0-9]**

		periode : **[A-Z] [a-z] [0-9]** nip : **[0-9]** pengetahuan : **[0-9]** kualitas : **[0-9]** kuantitas : **[0-9]** etika : **[0-9]** komunikasi : **[0-9]** penampilan : **[0-9]** mandiri : **[0-9]** kemampuan : **[0-9]** kedisiplinan : **[0-9]**

3.4 Perancangan Sistem

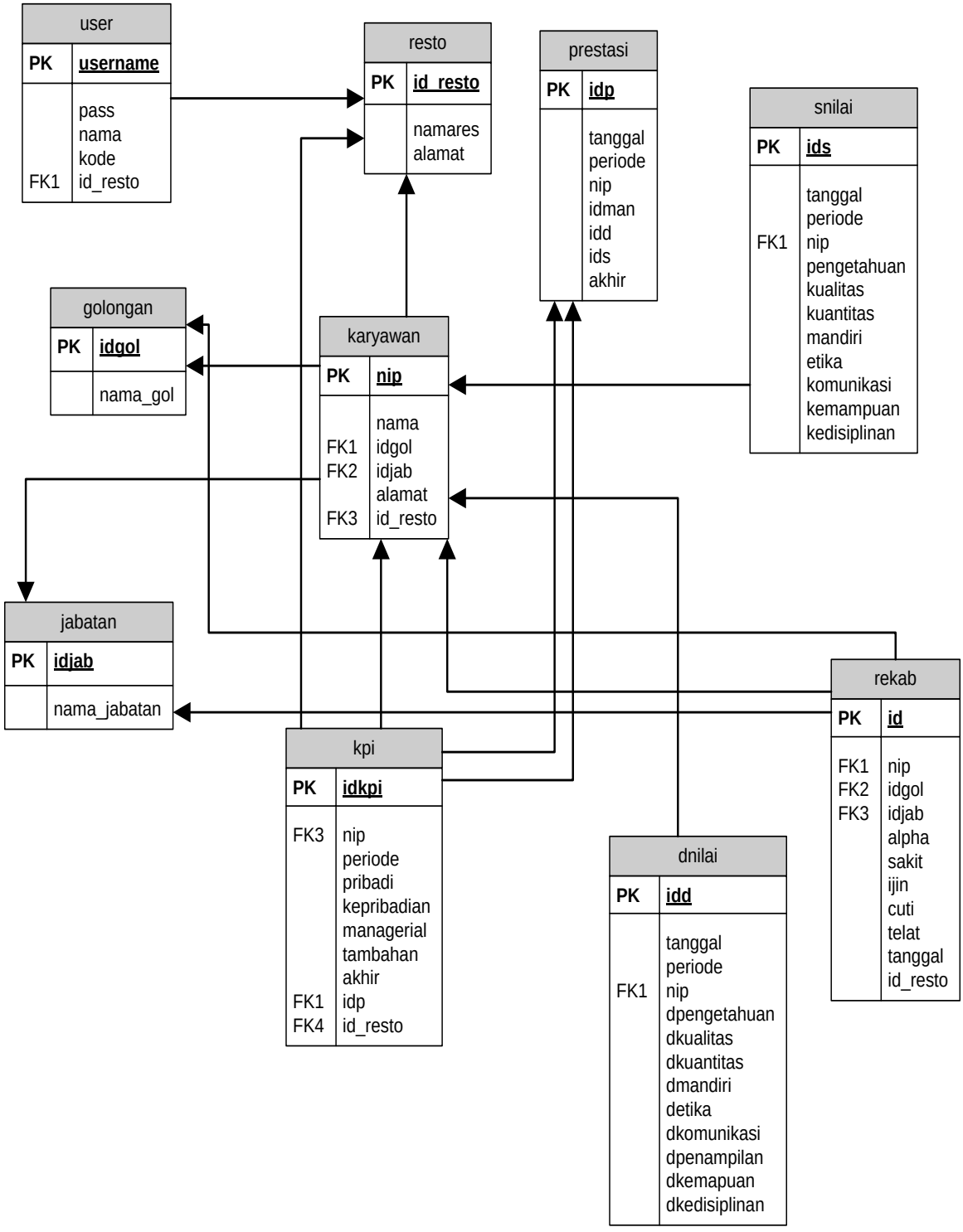
Perancangan sistem merupakan penggambaran, perencanaan, dan pembuatan sketsa atau pengaturan dari beberapa elemen yang terpisah ke dalam suatu kesatuan yang utuh. Tahapan ini meliputi mengonfigurasi komponen-komponen perangkat lunak dan perangkat keras dari suatu sistem.

3.4.1 Perancangan Basis data

Perancangan basis data adalah menciptakan atau merancang kumpulan data yang terhubung dan tersimpan secara bersama-sama.

3.4.2 Diagram Relasi

Diagram relasi menggambarkan hubungan antar data, arti data dan batasannya dijelaskan dengan baris dan kolom pada Gambar 3.24



Gambar 3.23 Skema Relasi

3.4.3 Struktur Tabel

Tabel-tabel yang terdapat dalam basis data yang digunakan dalam sistem ini adalah sebagai berikut:

1. Tabel User

Tabel ini adalah perancangan untuk tabel restoran manager yang akan digunakan pada pembangunan sistem. Struktur tabel pengelola dijelaskan pada Tabel 3.42

Tabel 3.44 Tabel User

No	Field	Type	Size	Kunci
1.	*username*	varchar	20	*Primary Key*, not null
2.	*pass*	varchar	20	not null
3.	nama	varchar	20	not null
4.	email	varchar	50	not null
5.	kode	int	11	not null
6.	id_resto	varchar	10	*Foreign Key*

2. Tabel Restoran

Tabel ini berfungsi untuk menyimpan data restoran. Struktur tabel pengelola dijelaskan pada Tabel 3.43.

Tabel 3.45 Tabel Restoran

No	Field	Type	Size	Kunci
1.	id_resto	varchar	20	*Primary Key* , not null
2.	namares	varchar	20	not null
3.	alamat	text		not null

3. Table Golongan

Tabel ini berfungsi untuk menyimpan data golongan. Struktur tabel pengelola dijelaskan pada Tabel 3.44.

Tabel 3.46 Tabel Golongan

No	Field	Type	Size	Kunci

1.	idgol	varchar	5	*Primary Key* , not null
2.	nama_gol	varchar	30	not null

4. Table Jabatan

Tabel ini berfungsi untuk menyimpan data jabatan. Sruktur tabel pengelola dijelaskan pada Tabel 3.45.

Tabel 3.47 Tabel Jabatan

No	Field	Type	Size	Kunci
1.	idjab	int	11	*Primary Key* , not null
2.	nama_jabatan	varchar	30	*unique*, not null

5. Table karyawan

Tabel ini berfungsi untuk menyimpan data karyawan. Sruktur tabel pengelola dijelaskan pada Tabel 3.46.

Tabel 3.48 Tabel Karyawan

No	Field	Type	Size	Kunci
1.	nip	varchar	50	*Primary Key*, not null
2.	nama	varchar	50	not null
3.	idgol	varchar	11	*Foreign Key*
4.	idjab	int	11	*Foreign Key*
5.	alamat	text		not null
6.	id_resto	varchar	20	*Foreign Key*

6. Table Penilaian Prestasi

Tabel ini berfungsi untuk menyimpan data penilaian kinerja pegawai. Sruktur tabel pengelola dijelaskan pada Tabel 3.47.

Tabel 3.49 Tabel Prestasi

No	Field	Type	Size	Kunci
1.	idp	int	11	*Primary Key*, not null
2.	tanggal	time		not null

		stamp		
3.	periode	varchar	50	not null
4.	nip	varchar	40	*Foreign Key*
5.	idman	varchar	50	not null
6.	ids	int	11	*Foreign Key*
7.	idd	int	11	*Foreign Key*
8.	akhir	int	11	not null

7. Tabel KPI

Tabel ini berfungsi untuk menyimpan dan mengukur data kinerja pegawai dengan KPI. Sruktur tabel pengelola dijelaskan pada Tabel 3.48.

Tabel 3.50 Tabel KPI

No	Field	Type	Size	Kunci
1.	idkpi	int	11	*Primary Key, Auto increment,* not null
2.	id_resto	varchar	20	*Foreign Key*
3.	idp	int	11	*Foreign Key*
4.	nip	varchar	20	*Foreign Key*
5.	periode	text		not null
6.	pribadi	varchar	11	not null
7.	kepribadian	varchar	11	not null
8.	managerial	varchar	11	not null
9.	tambahan	varchar	11	not null
10.	akhir	varchar	11	not null

8. Table Rekapitulasi Absen

Tabel ini berfungsi untuk menyimpan data rekapitulasi absen. Sruktur tabel pengelola dijelaskan pada Tabel 3.49.

Tabel 3.51 Tabel Rekapitulasi Absen

No	Field	Type	Size	Kunci
1.	id	int	11	*Primary Key*, not null
2.	nip	varchar	50	*Foreign Key*
3.	idgol	varchar	5	*Foreign Key*
4.	idjab	int	11	*Foreign Key*
5.	alpha	int	11	not null
6.	sakit	int	11	not null
7.	ijin	int	11	not null
8.	cuti	int	11	not null
9.	telat	int	11	not null
10.	masuk	int	11	not null
11.	tanggal	date		not null
12.	id_resto	varchar	10	*Foreign Key*

9. Table Dasar Penilaian

Tabel ini berfungsi untuk menyimpan data dasar penilaian. Sruktur tabel pengelola dijelaskan pada Tabel 3.50.

Tabel 3.52 Tabel Dasar Penilaian

No	Field	Type	Size	Kunci
1.	idd	int	11	*Primary Key*, not null
2.	tanggal	varchar	50	not null
3.	periode	varchar	50	not null
4.	nip	varchar	40	*Foreign Key*
5.	dpengetahuan	text		not null
6.	dkualitas	text		not null
7.	dkuantitas	text		not null

8.	dmandiri	text		not null
9.	dkomunikasi	text		not null
10.	dkemampuan	text		not null
11.	detika	text		not null
12.	dpenampilan	text		not null
13.	dkedisiplinan	text		not null

10. Table Unsur Prestasi

Tabel ini berfungsi untuk menyimpan data unsur prestasi. Sruktur tabel pengelola dijelaskan pada Tabel 3.51.

Tabel 3.53 Tabel Unsur Prestasi

No	Field	Type	Size	Kunci
1.	ids	int	11	*Primary Key*, not null
2.	tanggal	varchar	50	not null
3.	periode	varchar	50	not null
4.	nip	varchar	40	*Foreign Key*
5.	pengetahuan	int	11	not null
6.	kualitas	int	11	not null
7.	kuantitas	int	11	not null
8.	mandiri	int	11	not null
9.	komunikasi	int	11	not null
10.	kemampuan	int	11	not null
11.	etika	int	11	not null
12.	penampilan	int	11	not null
13.	kedisiplinan	int	11	not null

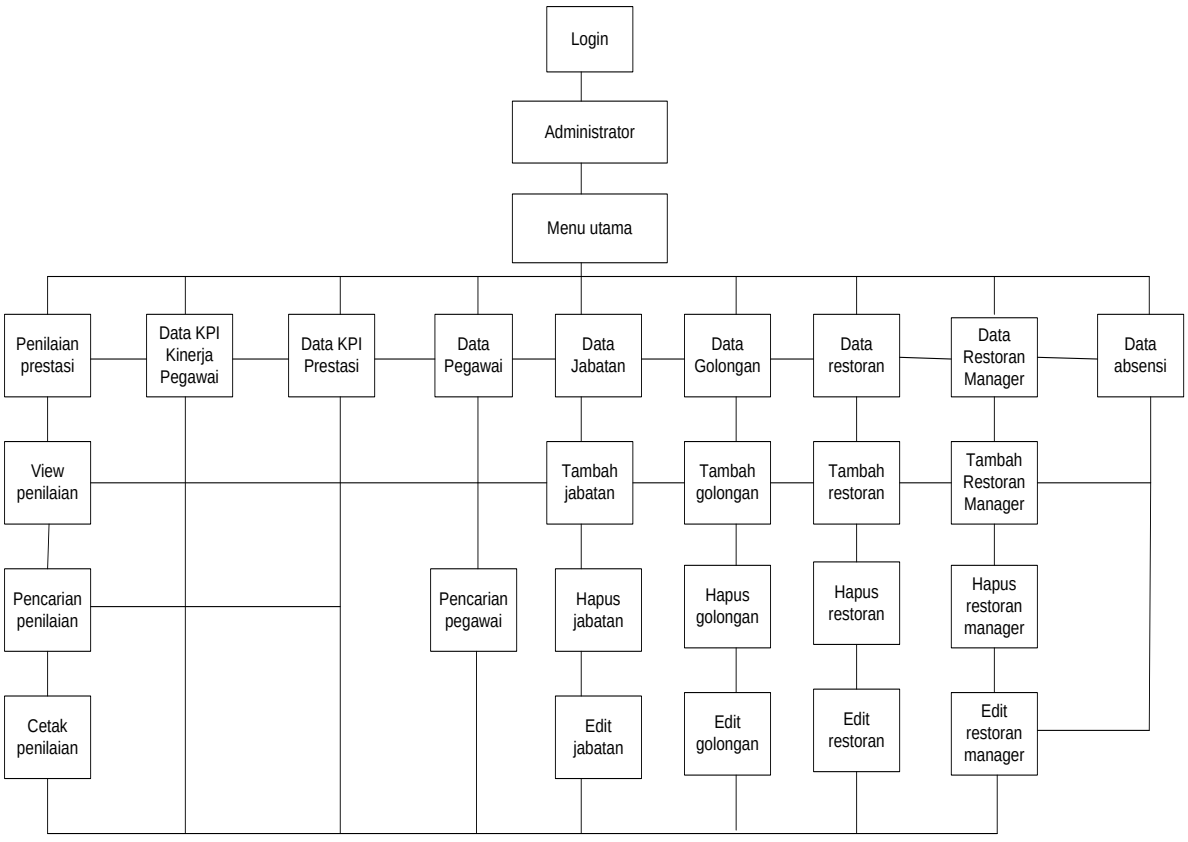
3.4.4 Perancangan Antarmuka

Interface atau antar muka merupakan tampilan dari suau program aplikasi yang berperan sebagai media komunikasi yang digunakan sebagai sarana berdialog antara program dengan *user*. Sistem yang akan dibangun diharapkan menyediakan *interface* yang mudah dipahami dan digunakan oleh *user*. Perancangan *interface* untuk aplikasi *Sistem Informasi* di Pizza Hut area Bandung adalah sebagai berikut:

3.4.4.1 Perancangan Struktur Menu

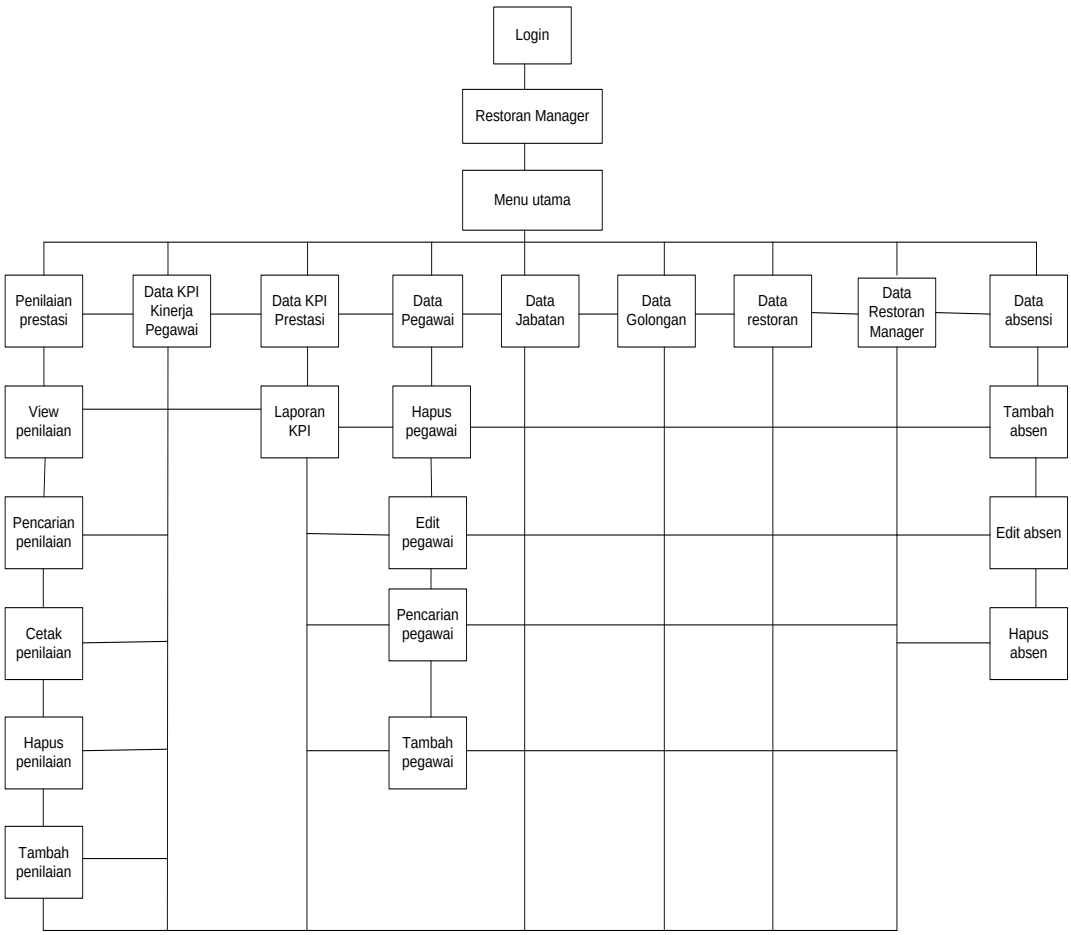
Perancangan Struktur menu menggambarkan keterkaitan setiap menu yang bisa di akses oleh *user* yang digambarkan sebagai berikut :

1. **Struktur Menu Administrator**



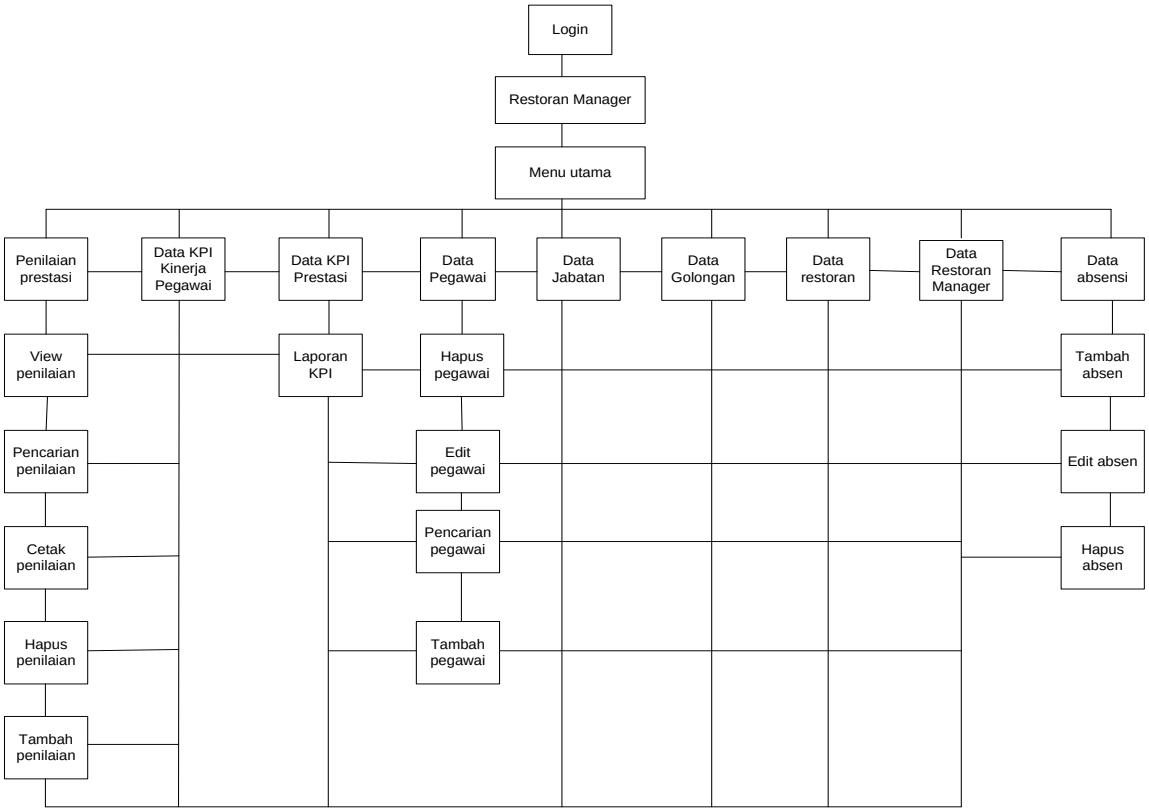
Gambar 3.24 Struktur Menu Administrator

2. Struktur Menu Area Manager



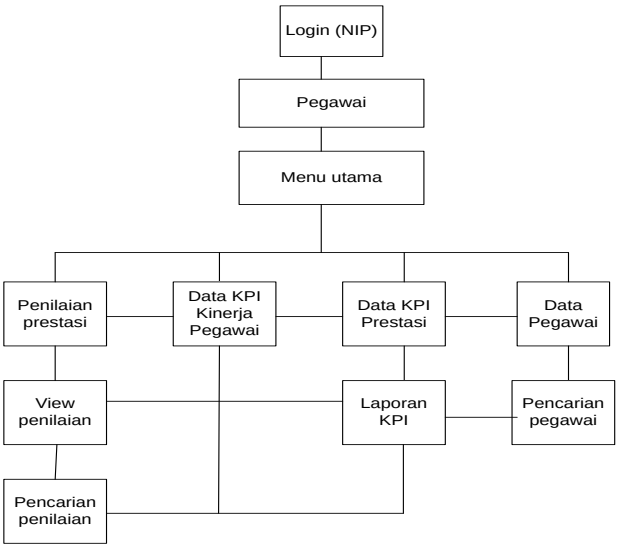
Gambar 3.25 Struktur Menu Area Manager

3. Struktur Menu Restoran Manager



Gambar 3.26 Struktur Menu Restoran Manager

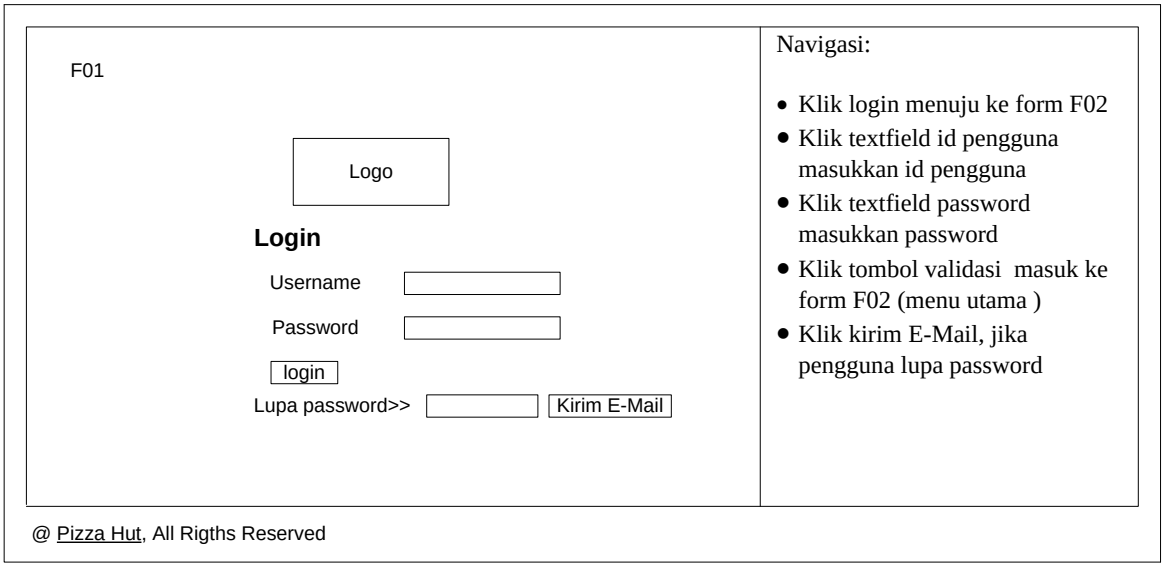
4. Struktur Menu Pegawai



Gambar 3.27 Struktur Menu Pegawai

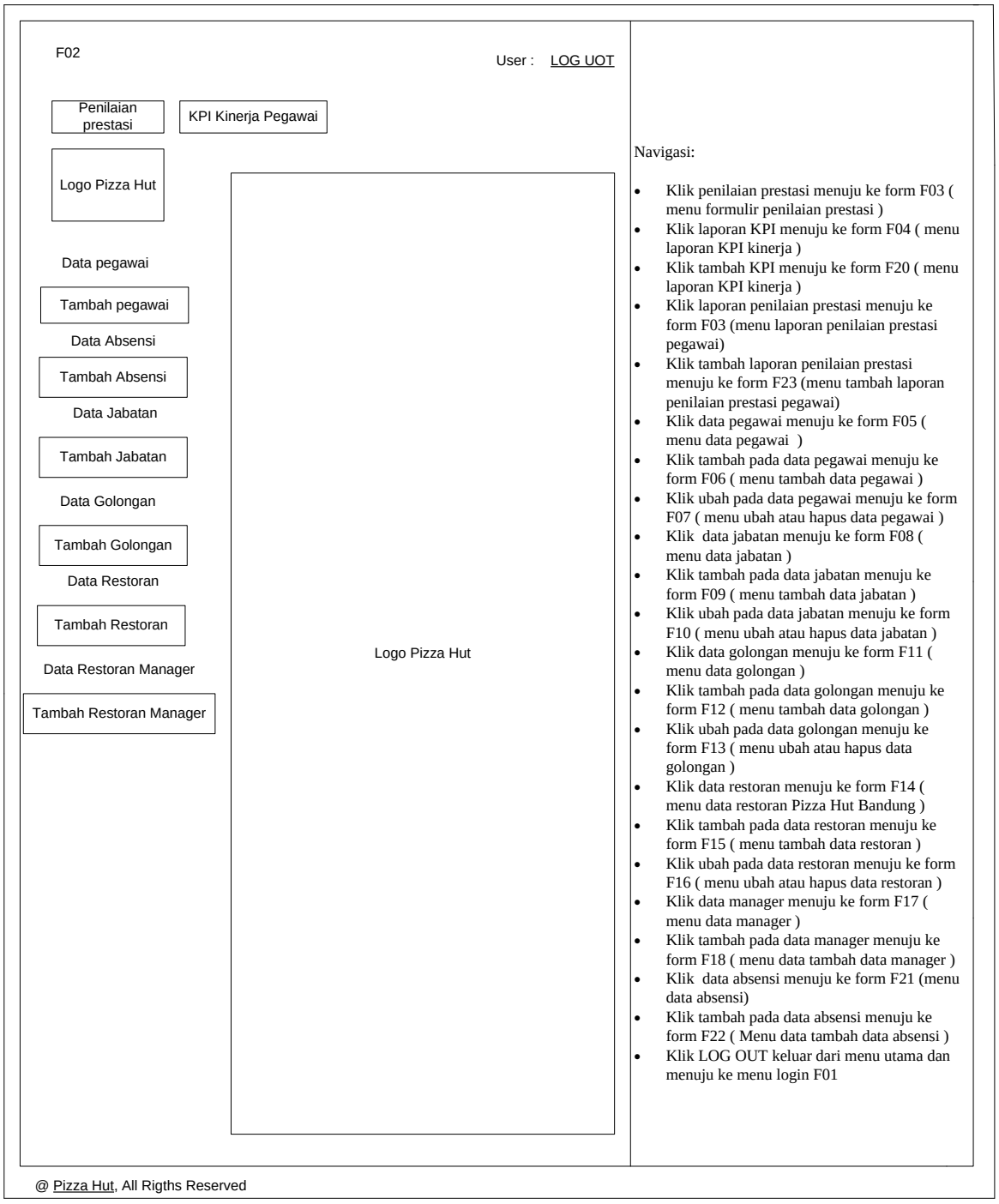
3.4.4.2 Perancangan Antar Muka

1. Login



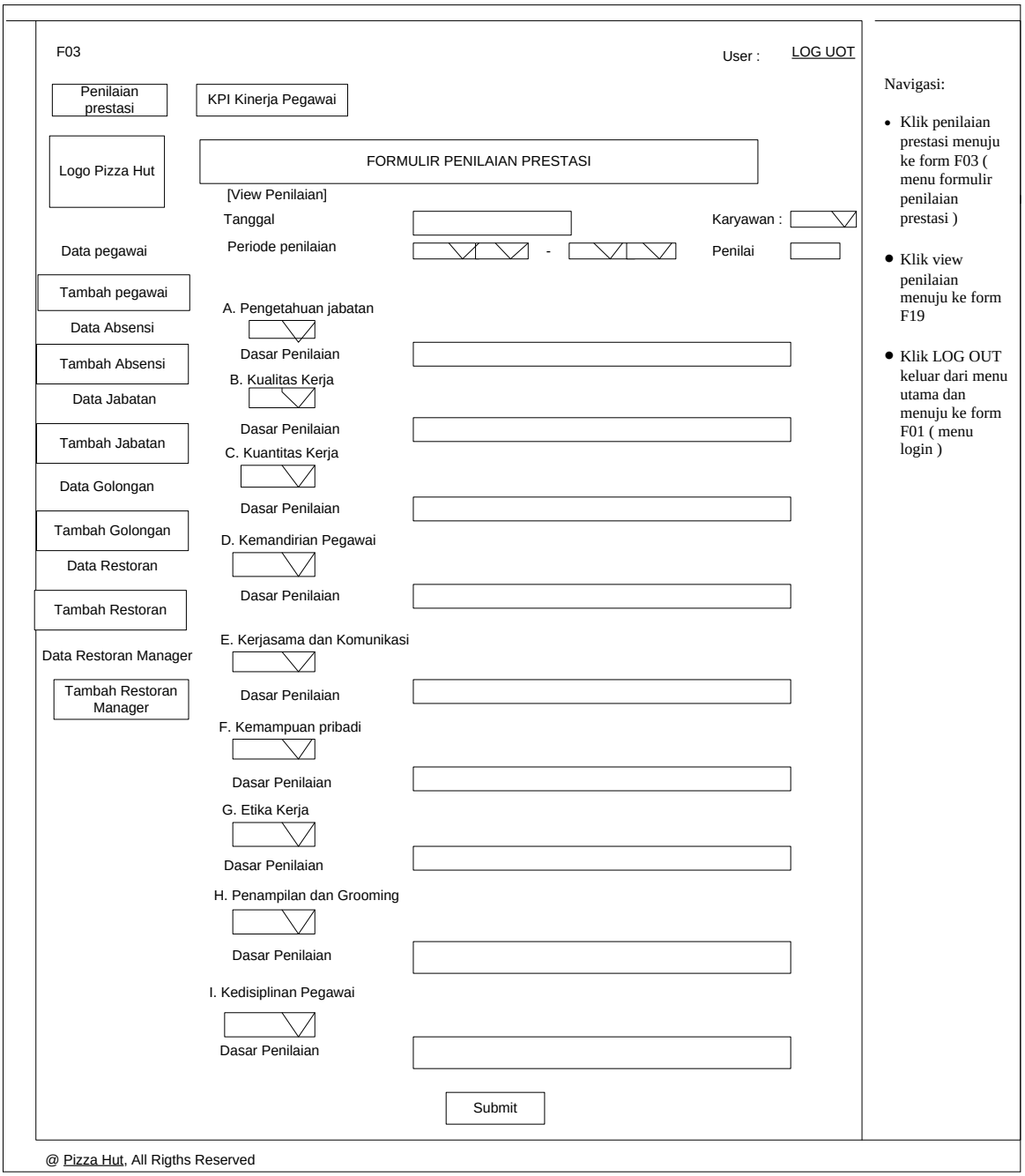
Gambar 3.28 Form Login

2. Form Home



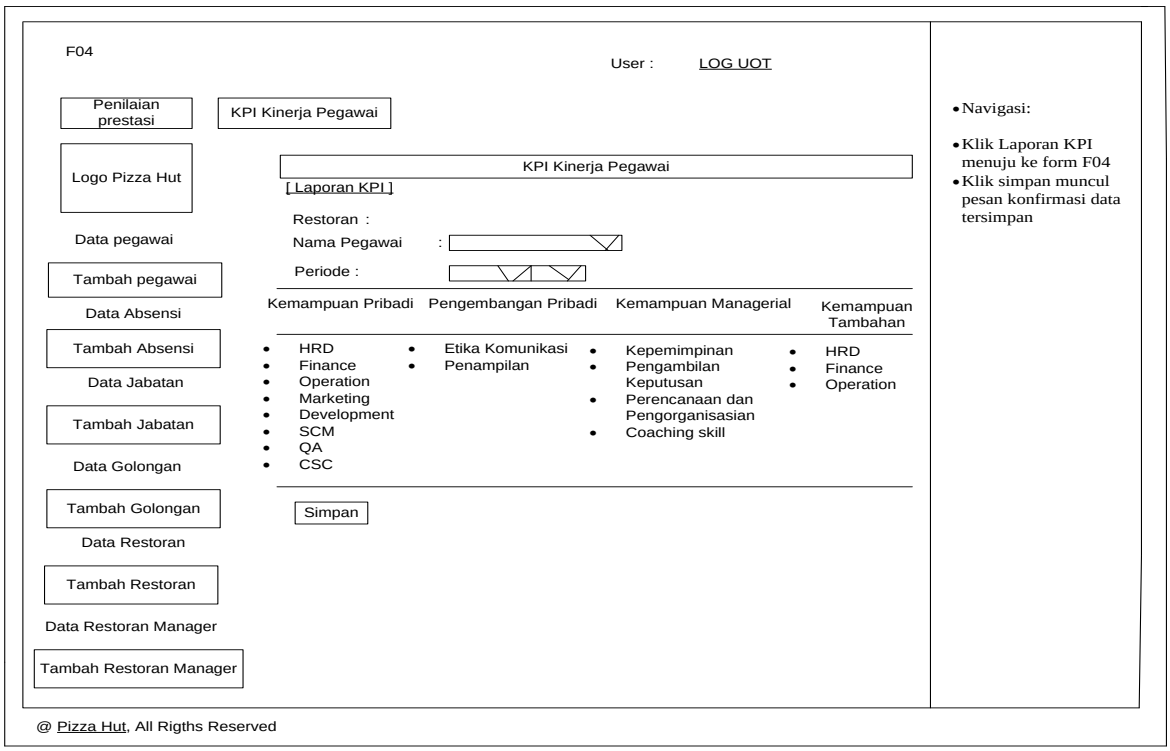
Gambar 3.29 Form Home

3. Form Penilaian Prestasi



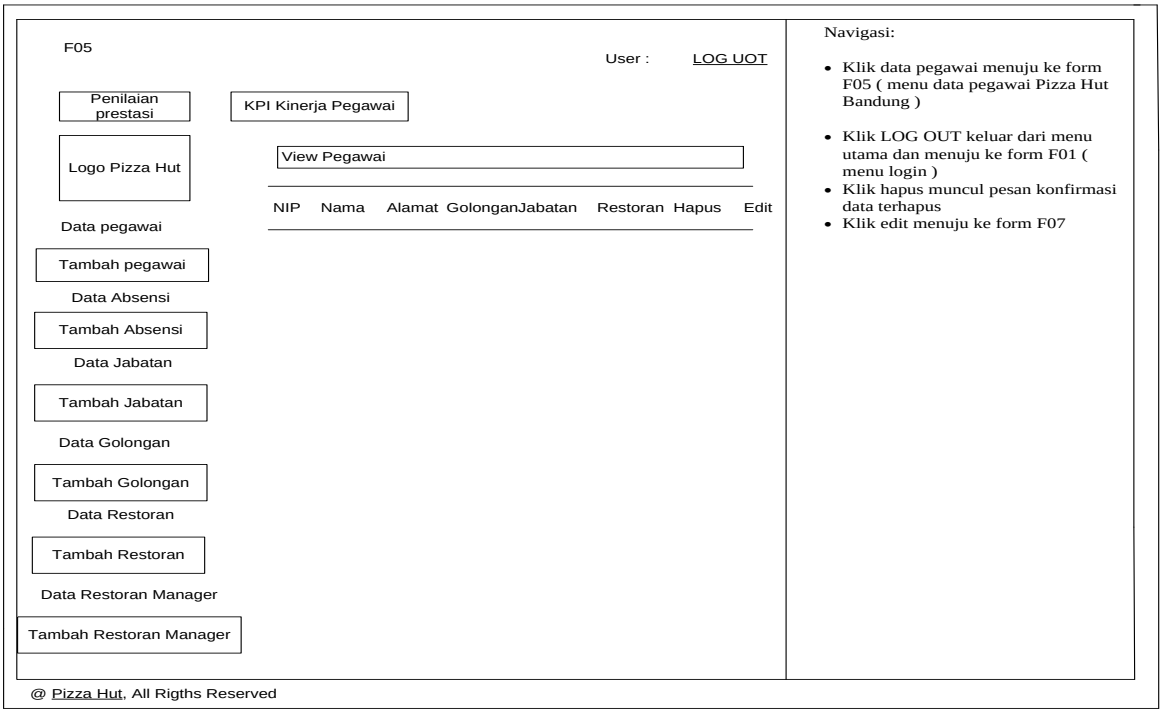
Gambar 3.30 Form Penilaian Prestasi

4. Form Laporan KPI



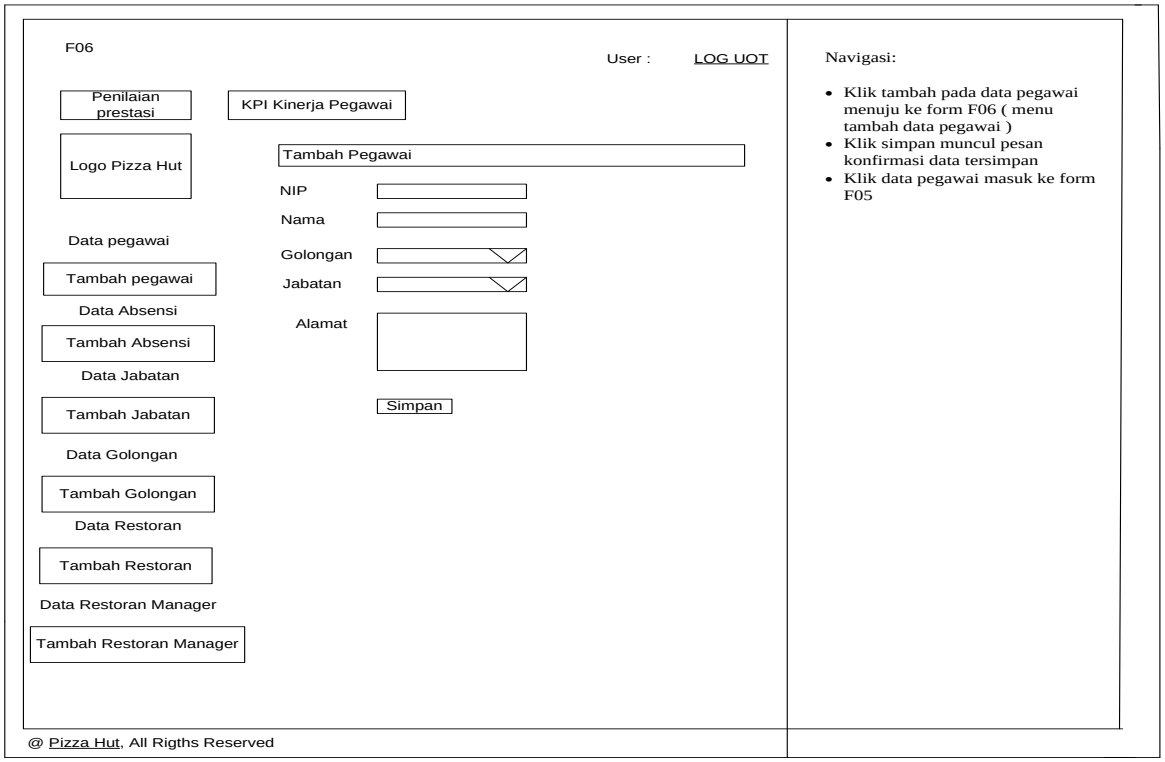
Gambar 3.31 Form Laporan KPI

5. Form Data Pegawai



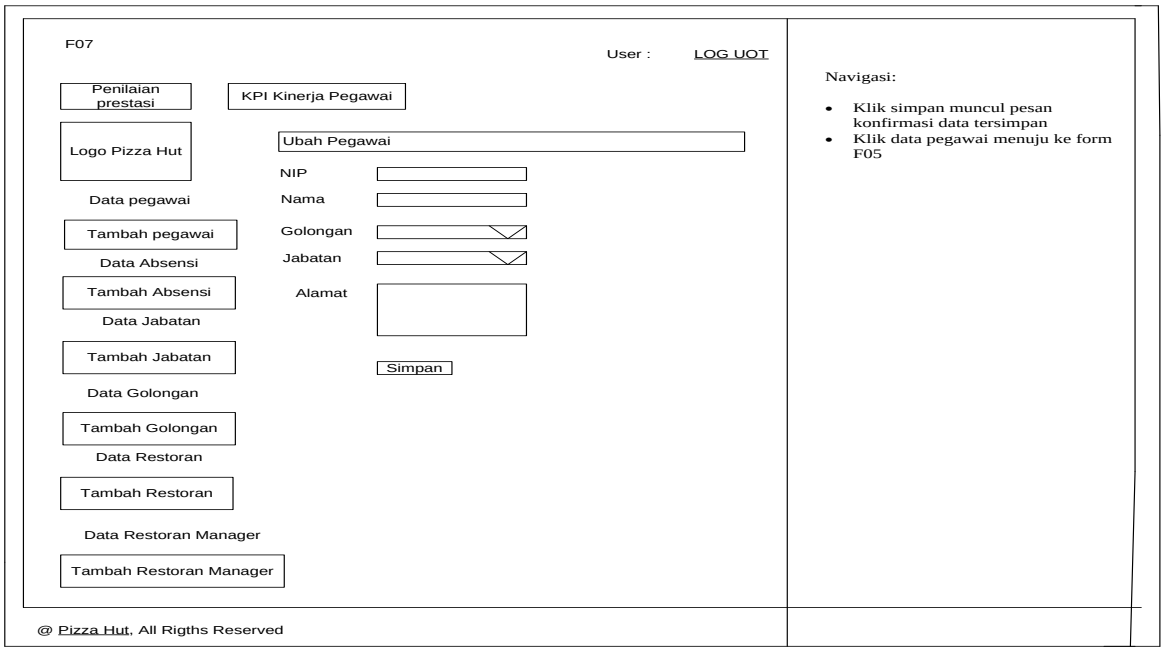
Gambar 3.32 Form Data Pegawai

6. Form Tambah Data Pegawai



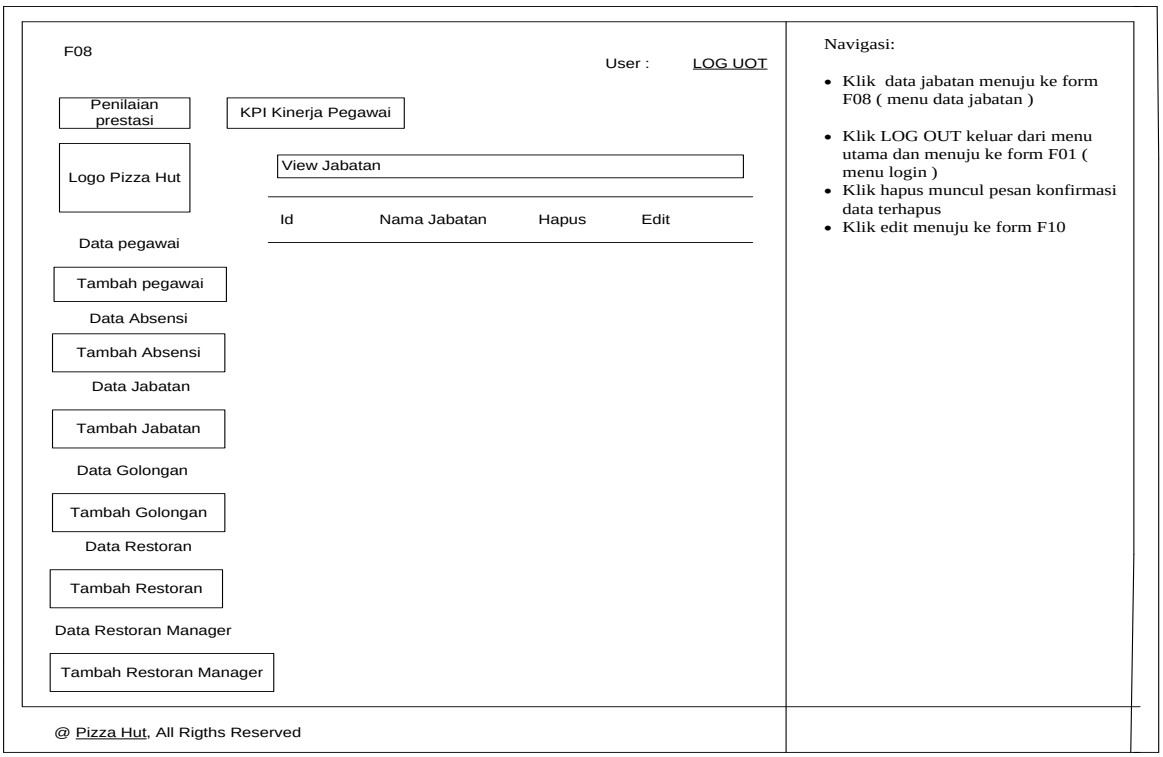
Gambar 3.33 Form Tambah Data Pegawai

7. Form Ubah Data Pegawai



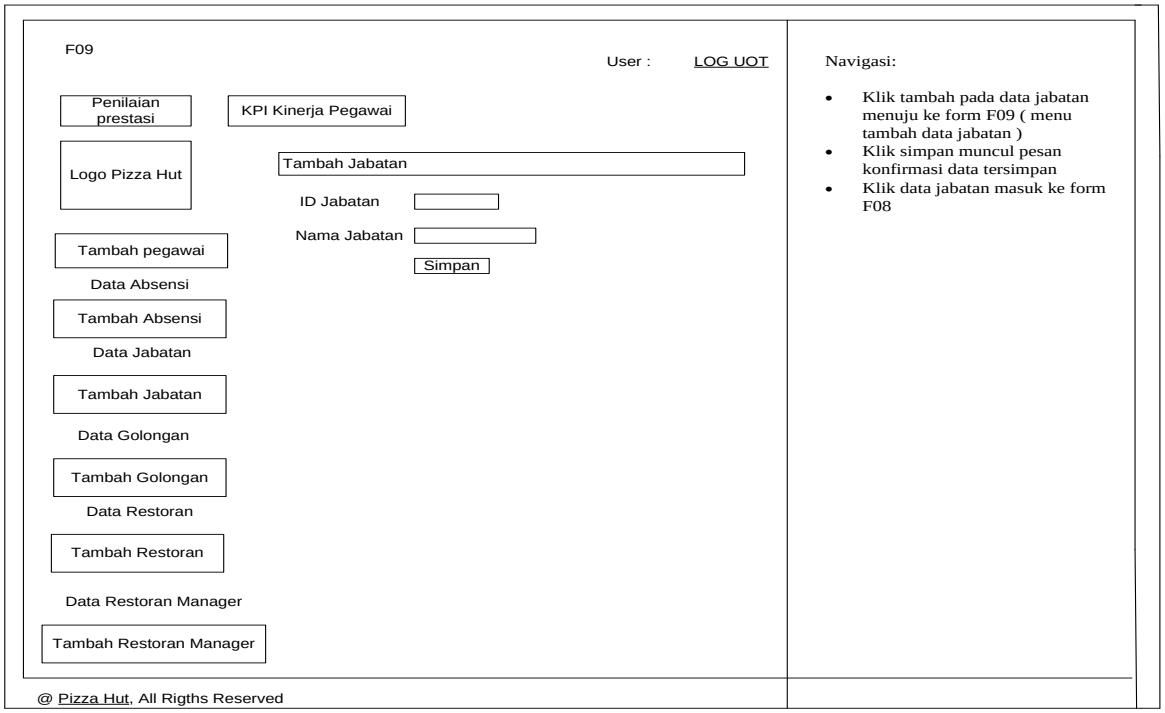
Gambar 3.34 Form Ubah Data Pegawai

8. Form Data Jabatan



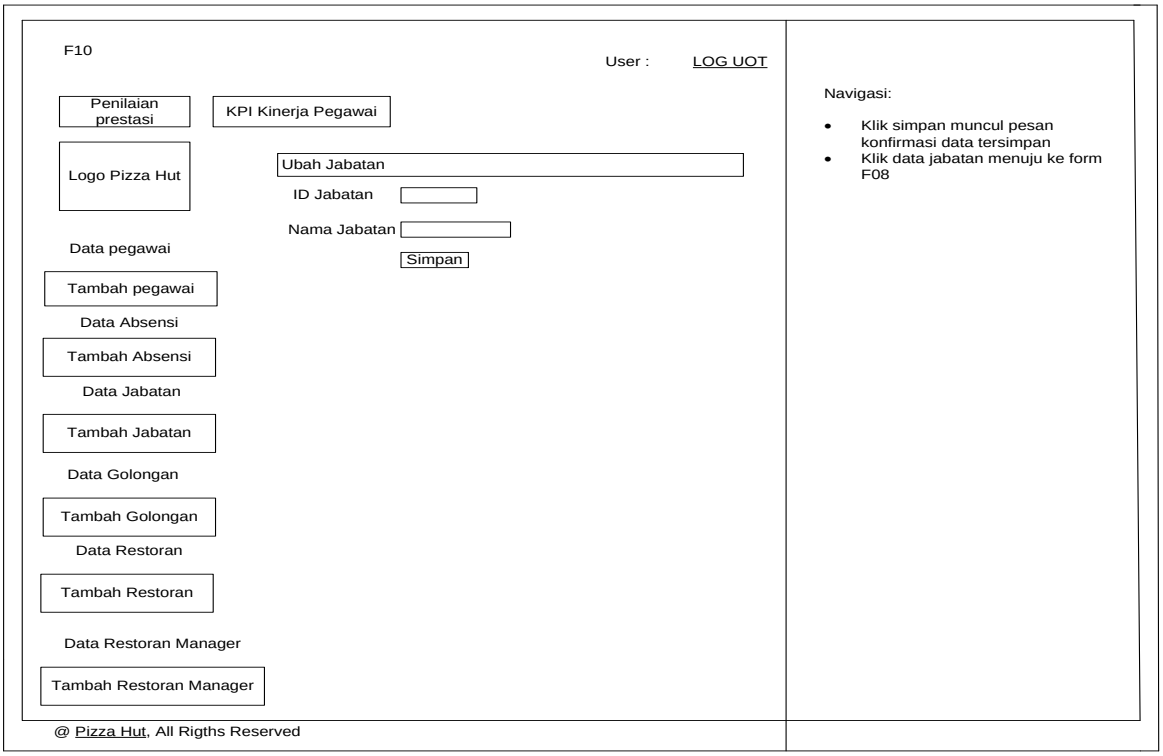
Gambar 3.35 Form Data Jabatan

9. Form Tambah Data Jabatan



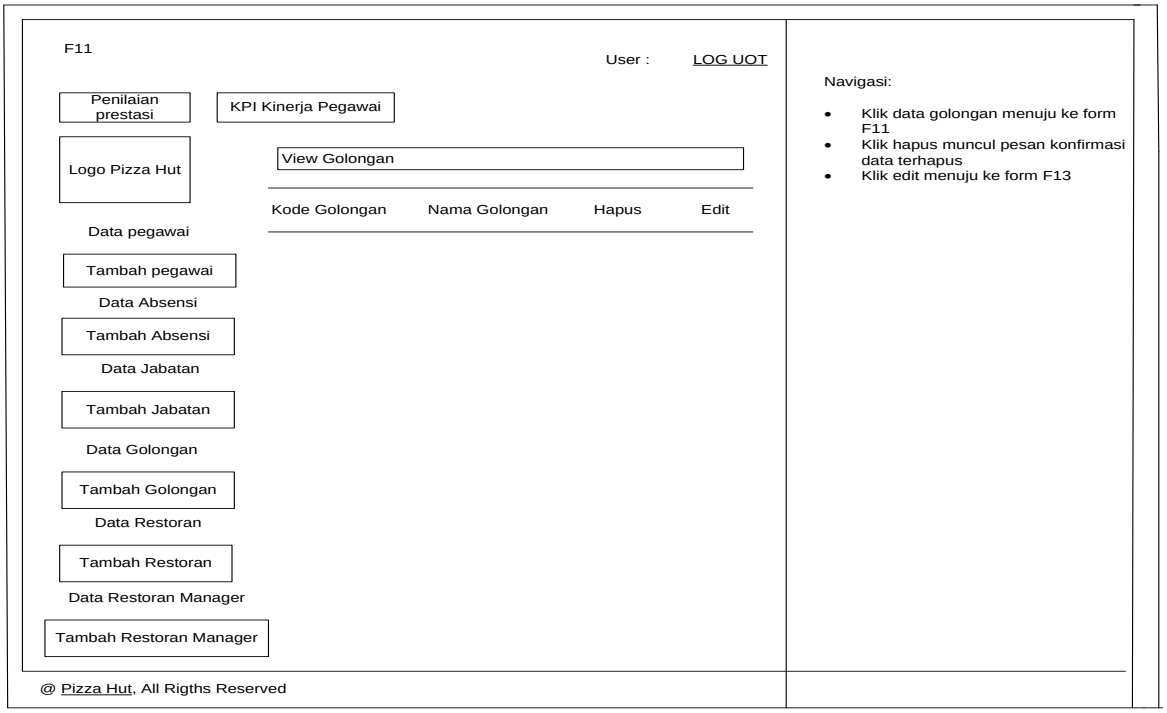
Gambar 3.36 Form Tambah Data Jabatan

10. Form Ubah Data Jabatan



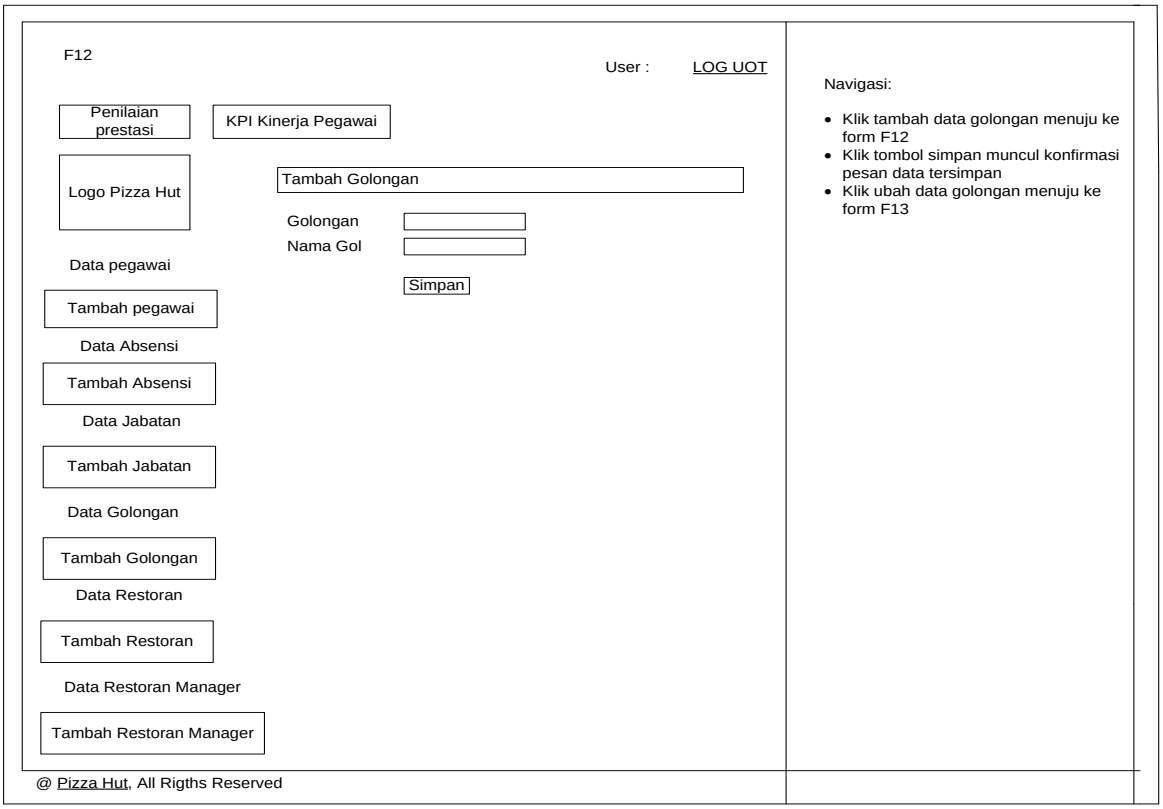
Gambar 3.37 Form Ubah Data Jabatan

11. Form Data Golongan



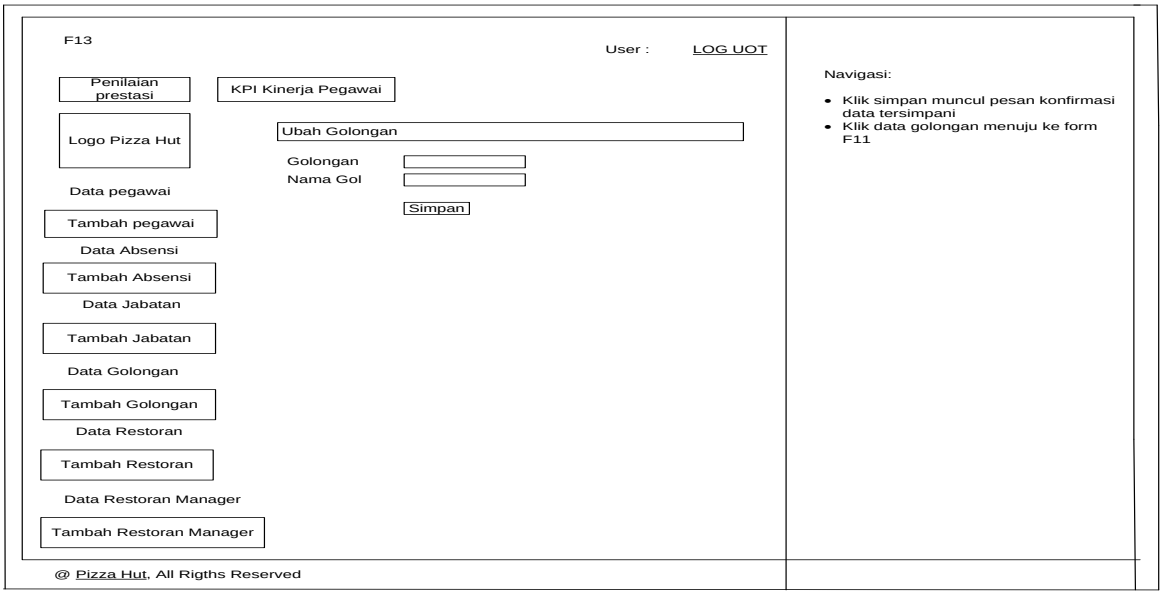
Gambar 3.38 Form Data Golongan

12. Form Tambah Data Golongan



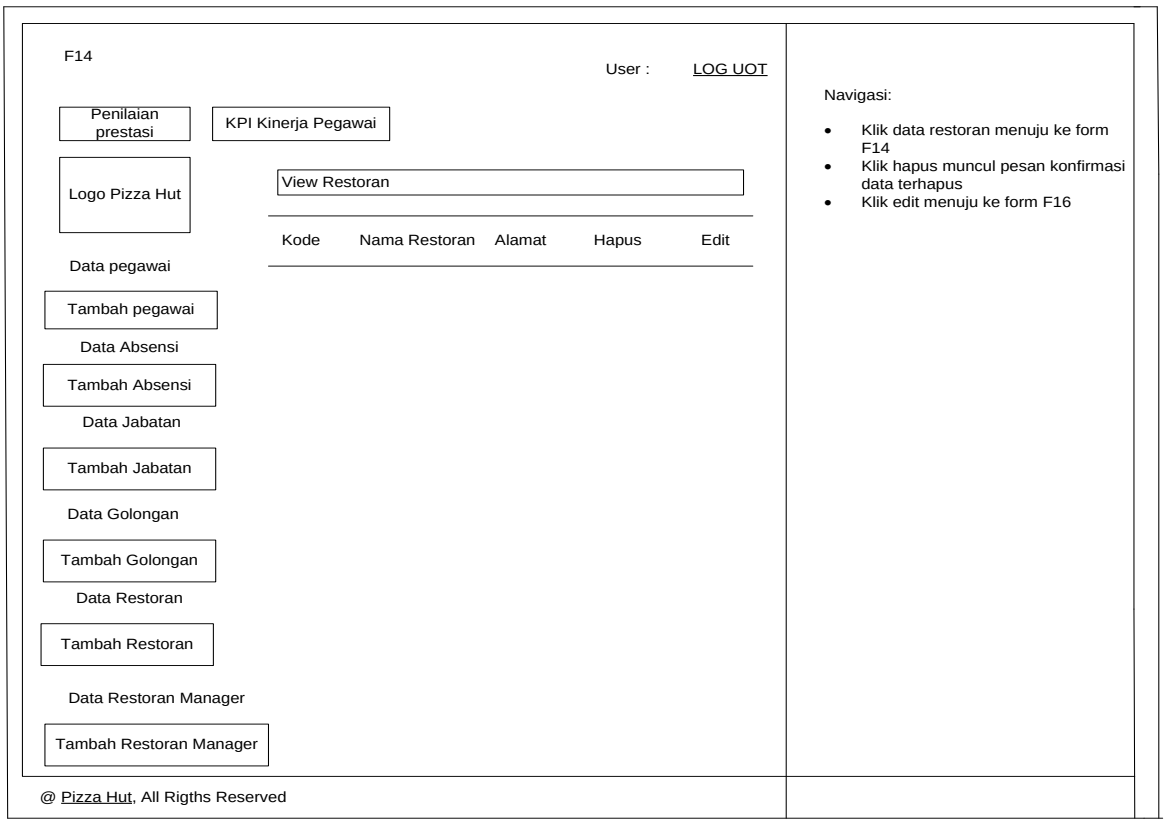
Gambar 3.39 Form Tambah Data Golongan

13. Form Ubah Data Golongan



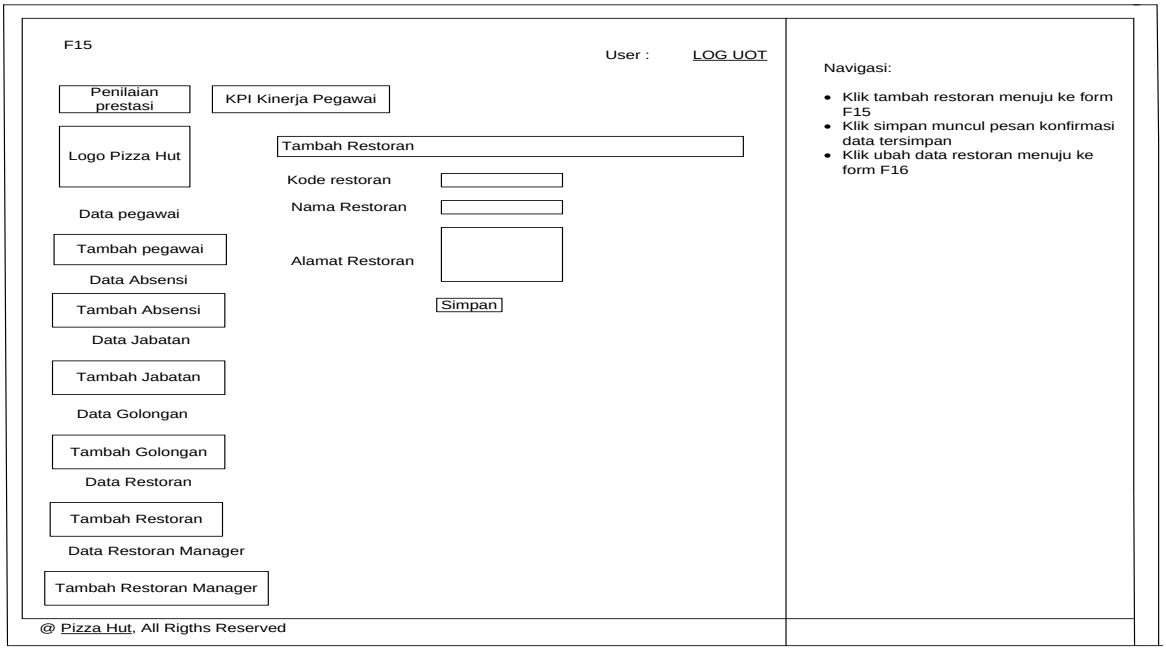
Gambar 3.40 Form Ubah Data Golongan

14. Form Data Restoran



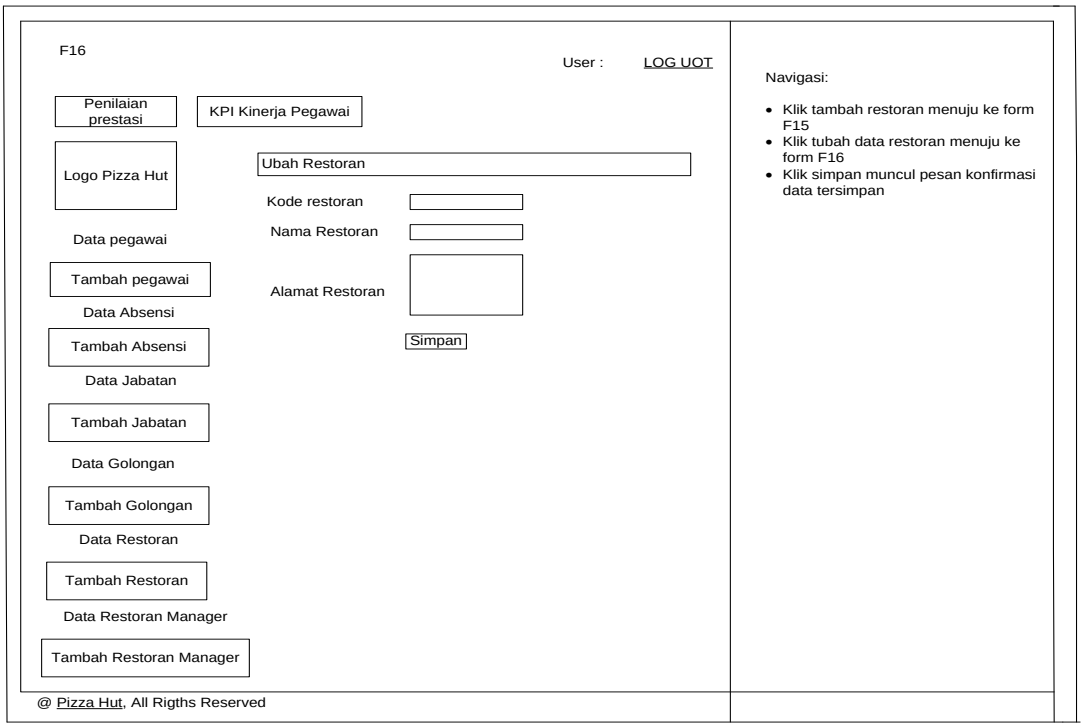
Gambar 3.41 Form Data Restoran

15. Form Tambah Data Restoran



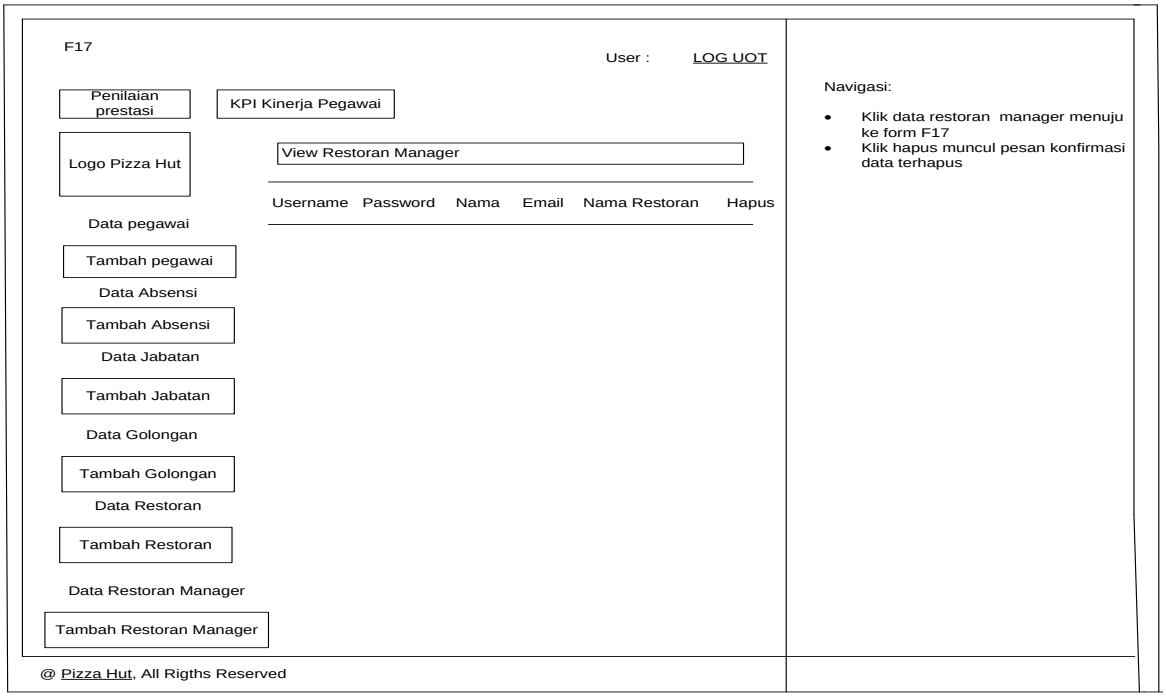
Gambar 3.42 Form Tambah Data Restoran

16. Form Ubah Data Restoran



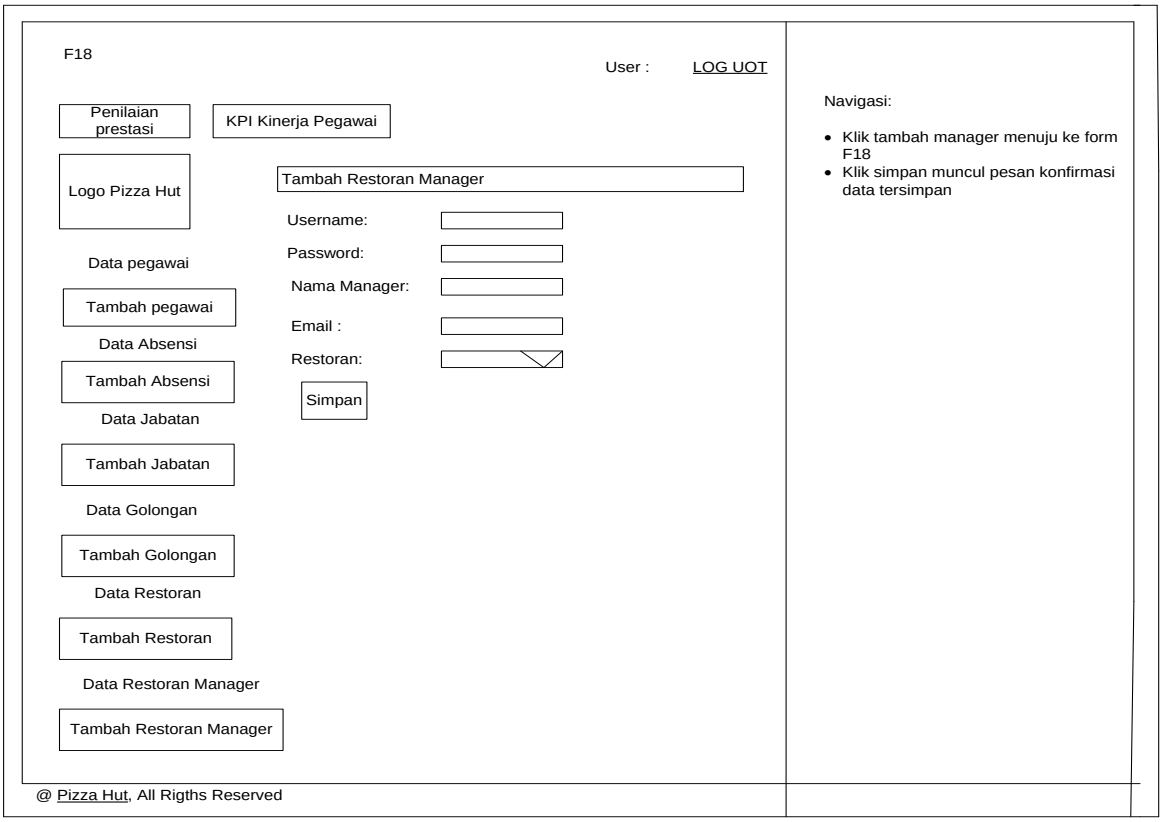
Gambar 3.43 Form Ubah Data Restoran

17. Form Data Restoran Manager



Gambar 3.44 Form Data Restoran Manager

18. Form Tambah Data Restoran Manager



Gambar 3.45 Tambah Form Data Restoran Manager

19. Form View Penilaian Prestasi

F19

User : LOG UOT

Penilaian prestasi | KPI Kinerja Pegawai

Logo Pizza Hut

Biodata Pegawai

NIP:
Nama:
Golongan
Outlet
Periode Penilaian:
Tanggal:
Manager :

Data pegawai
Tambah pegawai
Data Absensi
Tambah Absensi
Data Jabatan
Tambah Jabatan
Data Golongan
Tambah Golongan
Data Restoran
Tambah Restoran
Data Restoran Manager
Tambah Restoran Manager

Unsur Prestasi yang dinilai

A. Pengetahuan jabatan

Nilai	Bobot Nilai	Nilai Akhir	100	95	90	85	80	75	70	65	60	55	50	45	40	35	30
	20%																

B. Kualitas Kerja

Nilai	Bobot Nilai	Nilai Akhir	100	95	90	85	80	75	70	65	60	55	50	45	40	35	30
	20%																

C. Kuantitas Kerja

Nilai	Bobot Nilai	Nilai Akhir	100	95	90	85	80	75	70	65	60	55	50	45	40	35	30
	20%																

D. Kemandirian Pegawai

Nilai	Bobot Nilai	Nilai Akhir	100	95	90	85	80	75	70	65	60	55	50	45	40	35	30
	8%																

E. Kerjasama dan Komunikasi

Nilai	Bobot Nilai	Nilai Akhir	100	95	90	85	80	75	70	65	60	55	50	45	40	35	30
	7%																

F. Kemampuan pribadi

Nilai	Bobot Nilai	Nilai Akhir	100	95	90	85	80	75	70	65	60	55	50	45	40	35	30
	5%																

G. Etika Kerja

	Bobot Nilai	Nilai Akhir	100	95	90	85	80	75	70	65	60	55	50	45	40	35	30
Nilai	5%																

H. Penampilan dan Grooming

Nilai	Bobot Nilai	Nilai Akhir	100	95	90	85	80	75	70	65	60	55	50	45	40	35	30
	5%																

I. Kedisiplinan Pegawai

Nilai	Bobot Nilai	Nilai Akhir	100	95	90	85	80	75	70	65	60	55	50	45	40	35	30
	10%																

Hasil Penilaian Prestasi secara Keseluruhan

Jumlah unsur yang dinilai	Sangat baik	Baik	Cukup	Kurang	Sangat kurang
Jumlah nilai prestasi					

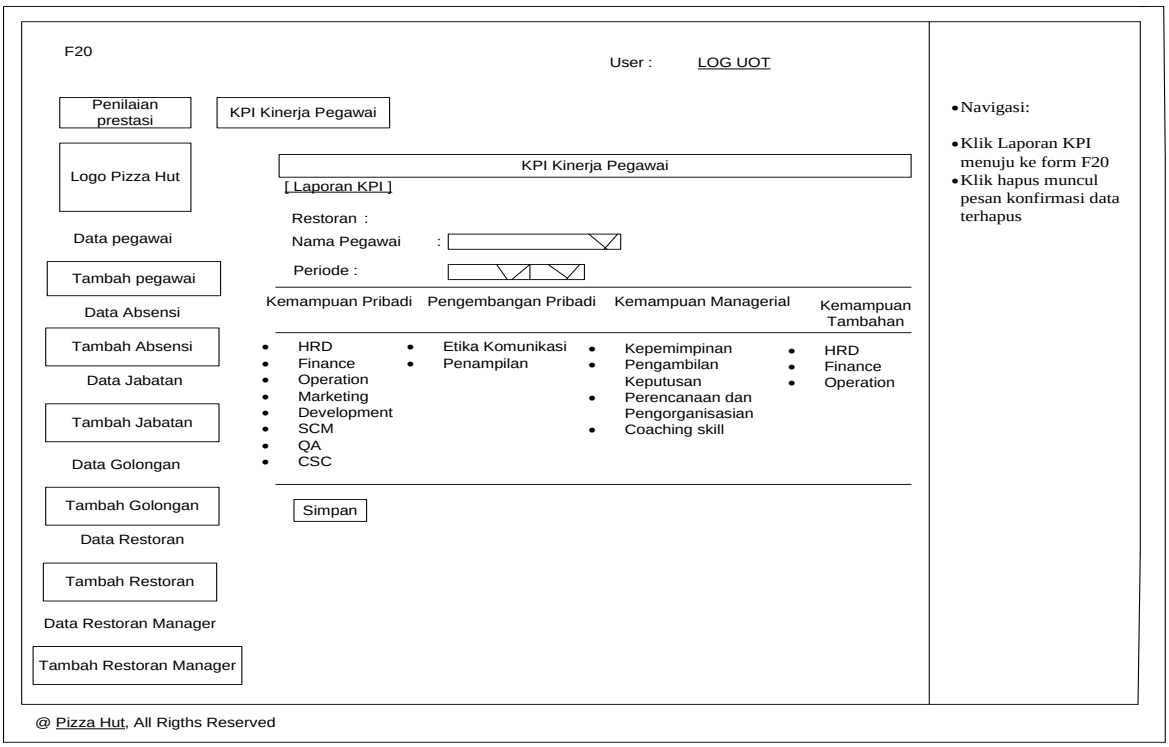
Navigasi:

- Klik view penilaian menuju ke form F19

@ Pizza Hut, All Rigths Reserved

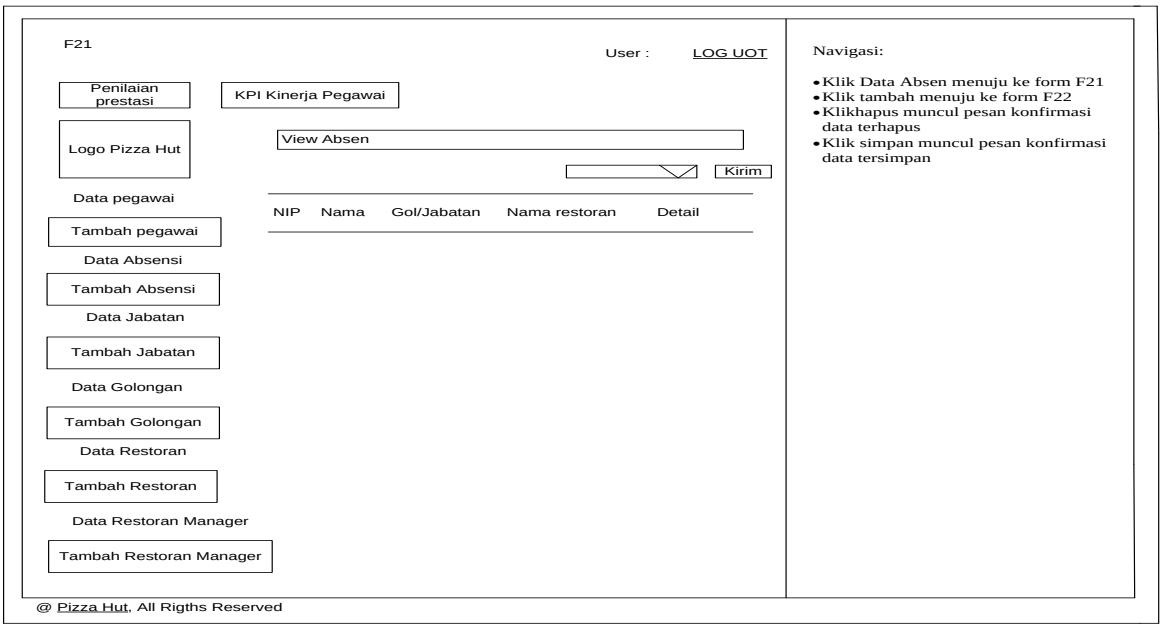
Gambar 3.46 Form View Penilaian Prestasi

20. Form Tambah KPI



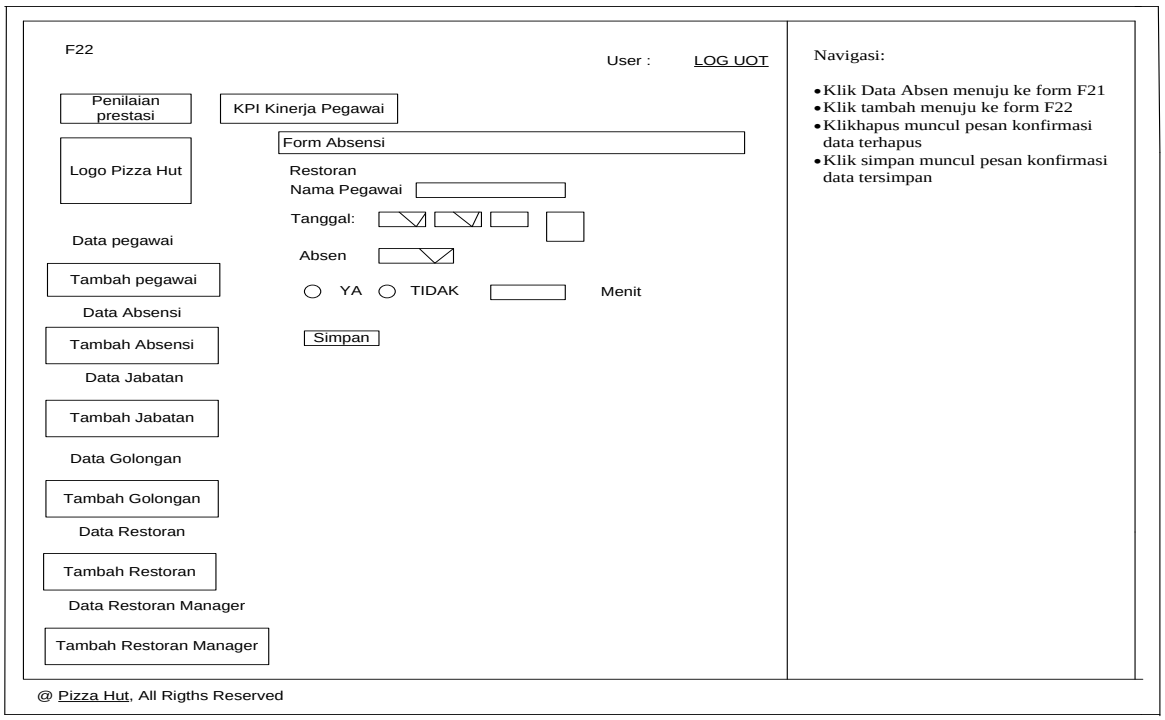
Gambar 3.47 Form Tambah KPI

21. Form Data Absen



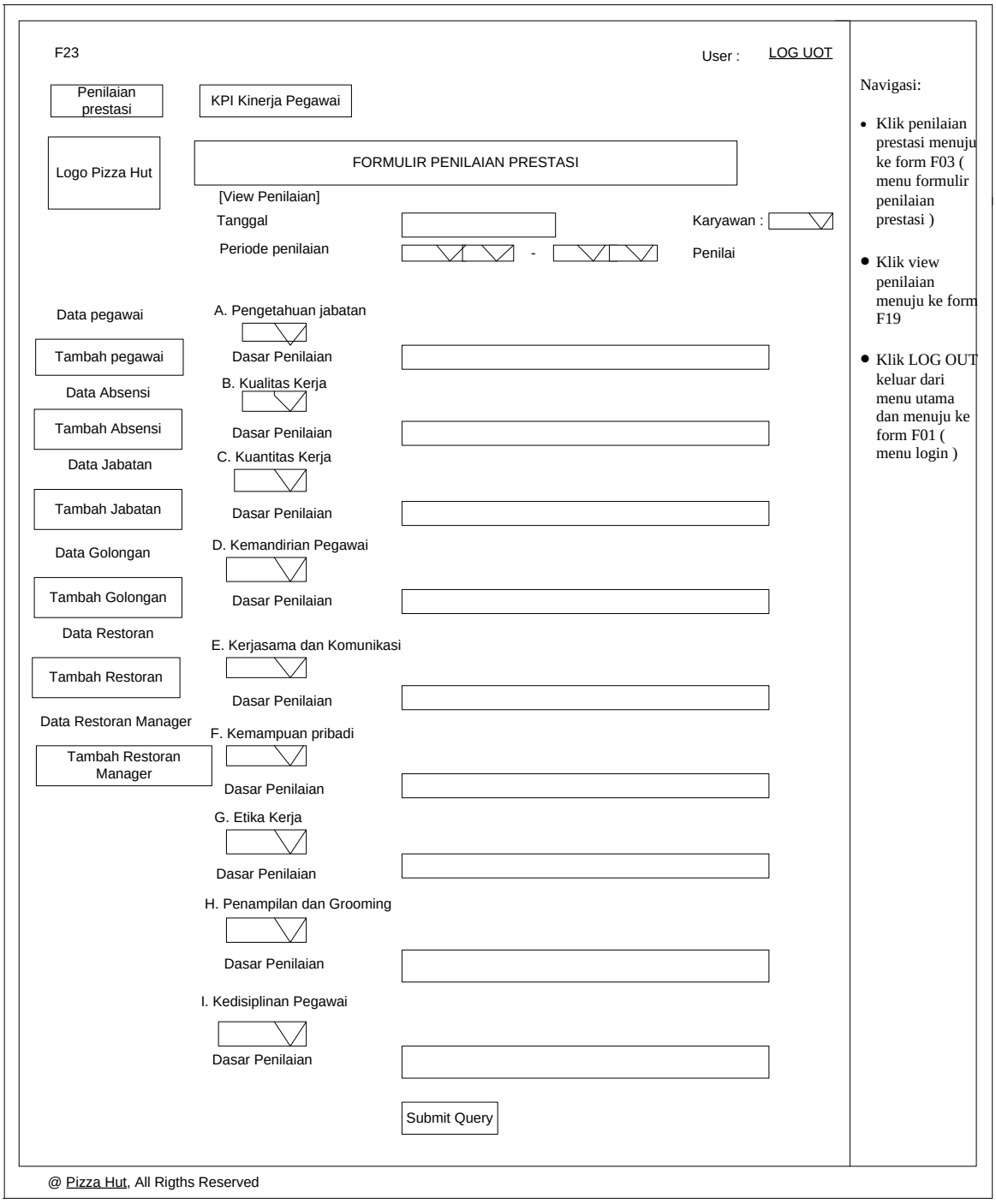
Gambar 3.48 Form Data Absen

22. Form Tambah Absen



Gambar 3.49 Form Tambah Absen

21. Form Tambah Prestasi



Gambar 3.50 Form Tambah Prestasi

3.4.4.3 Perancangan Antar Muka Pesan

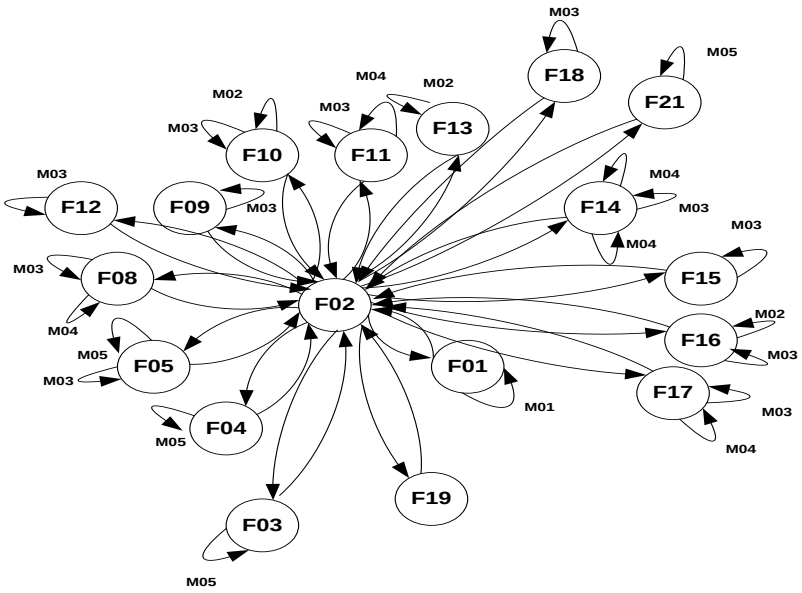


Gambar 3.51 Perancangan Antar Muka Pesan

3.4.4.4 Jaringan Semantik

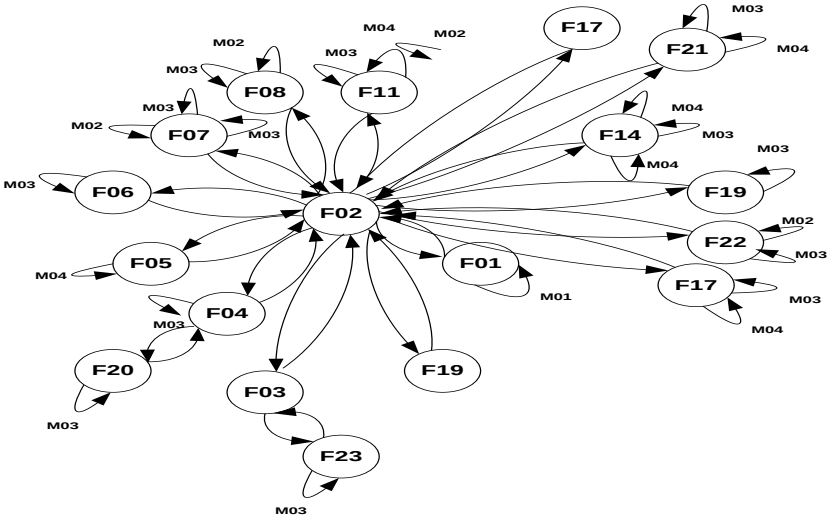
Berikut ini adalah gambar aliran dari menu-menu yang ada dalam aplikasi.

1. Jaringan Semantik Administrator



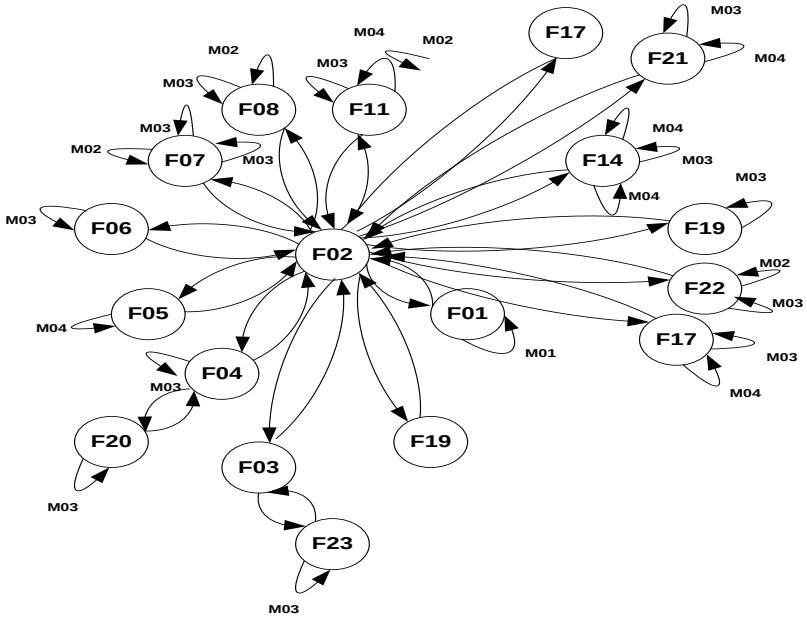
Gambar 3.52 Jaringan Semantik Administrator

2. Jaringan Semantik Area Manager



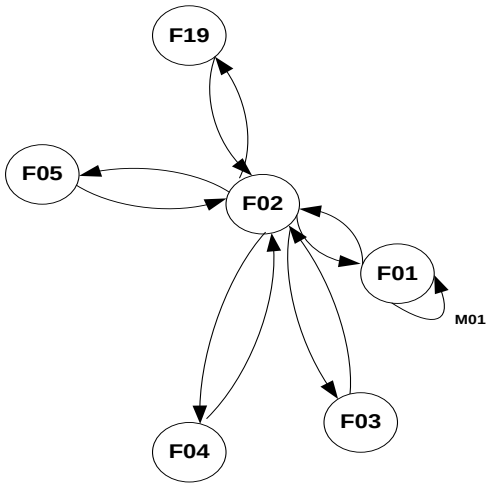
Gambar 3.53 Jaringan Semantik Area Manager

3. Jaringan Semantik Restoran Manager



Gambar 3.54 Jaringan Semantik Restoran Manager

4. Jaringan Semantik Pegawai



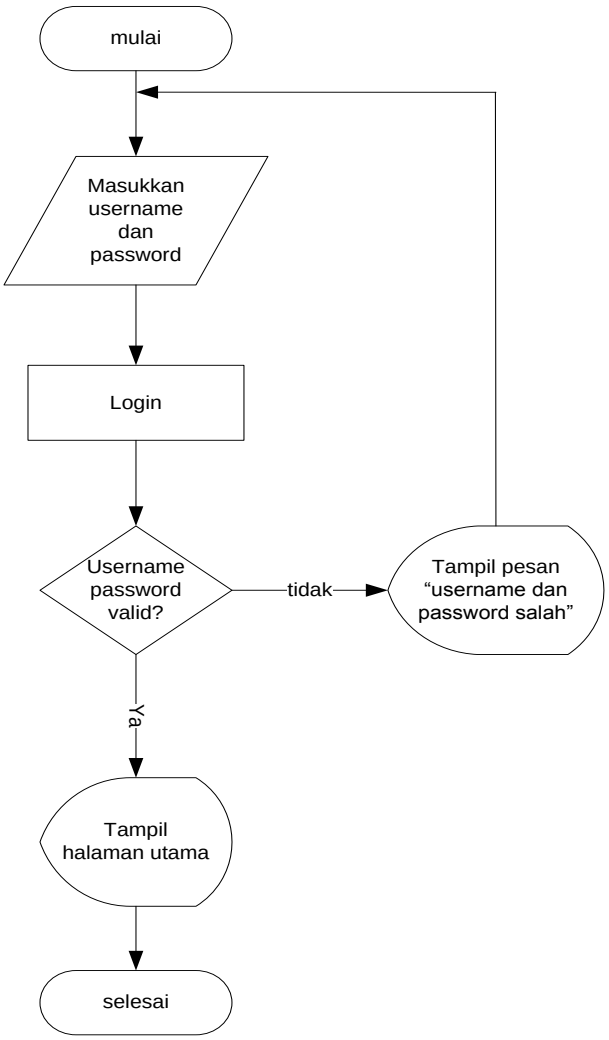
Gambar 3.55 Jaringan Semantik Pegawai

3.5 Perancangan Prosedural

Perancangan prosedural merupakan perancangan yang dilakukan untuk menetapkan algoritma yang akan dinyatakan ke dalam suatu program. Adapun perancangan prosedural untuk pembangunan aplikasi *sistem informasi* yang akan dibangun adalah sebagai berikut :

1. Prosedural Login

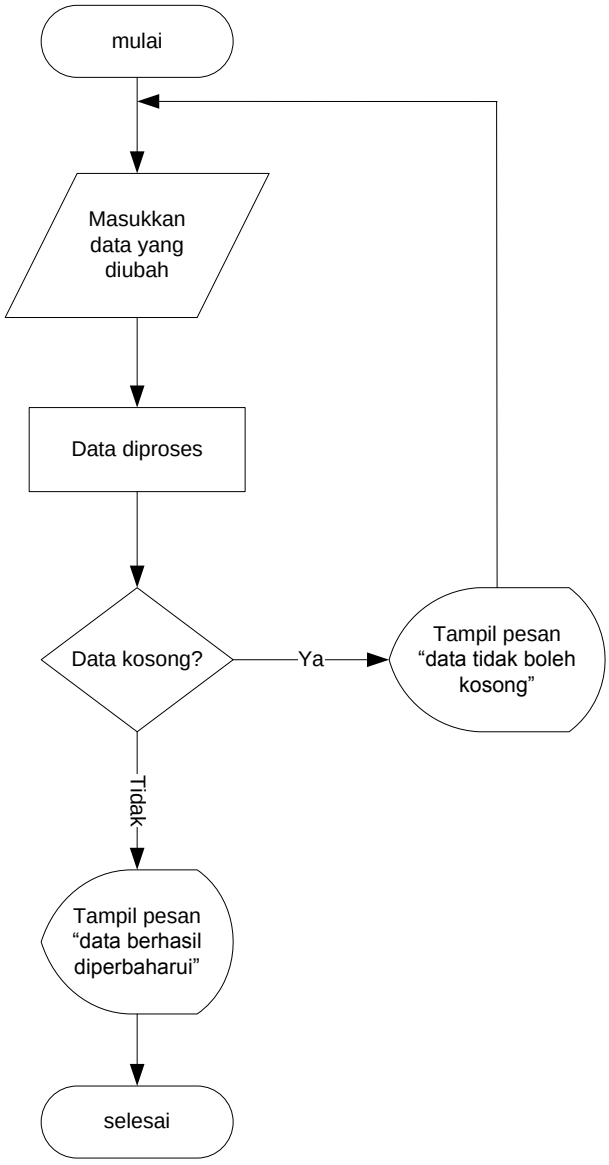
Prosedural login merupakan prosedur yang terjadi ketika pengguna melakukan login. Prosedural login dapat dilihat pada gambar 3.56 di bawah ini.



Gambar 3.56 Flowchart Login

2. Prosedural Pengubahan Data

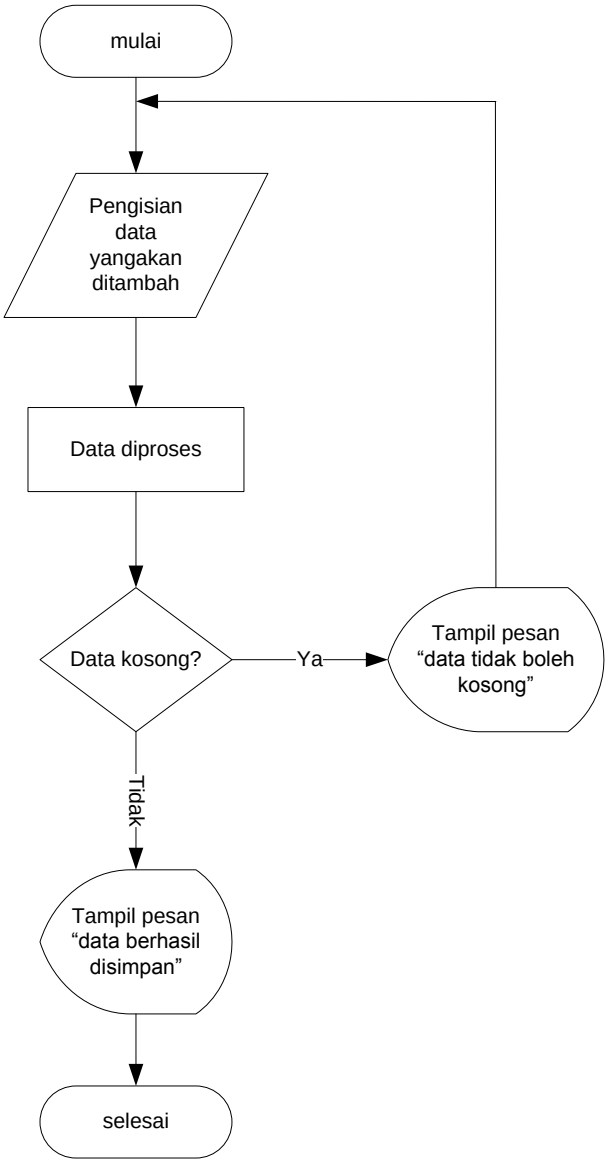
Prosedural pengubahan data merupakan prosedur yang terjadi ketika pengguna ingin mengubah data. Prosedural pengubahan dapat dilihat pada gambar 3.57 di bawah ini.



Gambar 3.57 Flowchart Pengubahan Data

3. Prosedural Penambahan Data

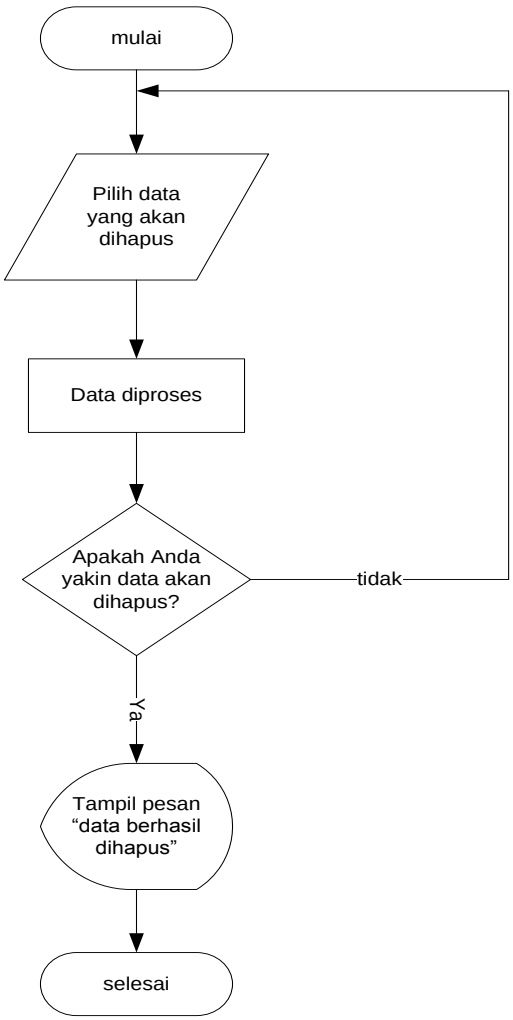
Prosedural penambahan data merupakan prosedur yang terjadi ketika user ingin menambah data. Prosedural penambahan dapat dilihat pada gambar 3.58 di bawah ini.



Gambar 3.58 Flowchart Penambahan Data

5. Prosedural Penghapusan Data

Prosedural penghapusan data merupakan prosedur yang terjadi ketika pengguna ingin menghapus data. Prosedural penghapusan dapat dilihat pada gambar 3.59 di bawah ini.



Gambar 3.59 Flowchart Penghapusan Data