SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI HOTEL *HOLIDAY INN* BANDUNG PASTEUR

Irfan Rangga Gumilar[1] , Sufaatin[2]

[1,2]Teknik Informatika – Universitas Komputer Indonesia
Jl. Dipatiukur 112-114 Bandung
Email : irfanrangga@katapanda.com[1,], sufaatin@email.unikom.ac.id[2]

ABSTRAK

Hotel *Holiday Inn* Bandung Pasteur merupakan merupakan hotel bintang empat modern yang terletak di Jl. Dr. Djunjunan No. 96 Bandung. Semakin lengkap dan berkembangnya perusahaan ini, tidak ditunjang dengan pengelolaan sumber daya yang memadai. Menurut hasil wanwancara dengan Ibu Dewi selaku Training Manager HRD menyatakan bahwa merasa kesulitan dalam menentukan penilaian kinerja pegawai, pengendalian cuti prgawai dan pengambilan keputusan dalam perekrutan pegawai yang dirasa belum dapat menghasilkan hasil yang objektif ini disebabkan karena semakin banyaknya pegawai di Hotel Holiday Inn dan belum terpenuhinya penilaian kinerja berdasarkan kriteria Hotel Holiday Inn Pasteur Bandung.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka dibutuhkan suatu sistem untuk menangani pengelolaan Sumber Daya Manusia pada Hotel Holiday Inn Bandung Pasteur yang meliputi penilaian kinerja, pengelolaan cuti pegawai dan pengambilan keputusan perekrutan pegawai, maka dibangunlah sebuah sistem yang berjudul "Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Hotel Holiday Inn Bandung Pasteur". Metode *Analytical Hierarchy Process* merupakan suatu metode untuk mengambil keputusan dengan efktif atas persoalan yang kompleks dengan menyederhanakan dan mempercepat proses pengambilan keputusan dengan memecahkan bagian tersebut dalam suatu susunan hirarki.

Kata Kunci : Sistem Informasi Manjemen, Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai, Cuti Pegawai,*Analytical Hierarchy Process*

1. PENDAHULUAN

Training Manager (*Human Resource Development*) merupakan bidang yang mengatur dan mengelola sumber daya manusia di Holiday Inn Hotel Pasteur. Menurut hasil wanwancara dengan Ibu Dewi selaku *Training Manager* HRD Hotel Holiday Inn Pasteur menyatakan bahwa masih merasa kesulitan dalam menentukan penilaian kinerja pegawai, ini disebabkan karena semakin banyaknya pegawai di Holiday Inn Hotel, yang saat ini telah mencapai 125 pegawai tetap dan 85 pegawai kontrak hingga bulan desember 2016. Selain itu masalah yang timbul menurut Ibu Dewi yaitu dalam hal penilaian kinerja pegawai dirasa belum dapat menghasilkan hasil yang objektif karena penilaian kinerja yang ada saat ini masih berdasarkan penilaian sikap pegawai sehari-hari serta penilaian berdasarkan HRM yang belum berlandaskan penilaian yang mempertimbangkan kriteria-kriteria yang sesuai dengan perusahaan seperti keterampilan teknis, penampilan, komunikasi dalam tim dan Kemampuan Manejerial

Masalah lain yang dikemukakan oleh Ibu Dewi selaku *Training Manager* Hotel Holiday Inn Pasteur yaitu terkait pengajuan cuti pegawai, yang masih dirasa sulit dengan Banyaknya jenis cuti dan aturan cuti karena pengajuan cuti harus sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan. Saat ini pencatatan cuti pegawai rentan dengan kesalahan dikarenakan dokumen yang ada masih terpisah sehingga apabila pegawai akan mengajukan cuti, pihak HRD harus mengecek satu persatu dokumen yang ada, barulah HRD dapat memutuskan keputusan untuk cuti pegawai. Sedangkan untuk perekrutan pegawai, saat ini Ibu Dewi selaku *Training Manager* Hotel Holiday Inn Pasteur masih mengalami kendala dalam menyeleksi tiap calon pegawai yang melamar ke perusahaan. Perekrutan pegawai dilakukann ketika terjadi kekosongan posisi atau saat dibutuKMannya tenaga kerja tambahan. Perekrutan pegawai diukur dan dicocokkan dengan kriteria perusahaan serta dinilai oleh tiga orang penilai yaitu HRM, Dept.

Head, dan GM. akibatnya Ibu Dewi membutuhkan waktu lebih lama untuk menentukan keputusan terhadap calon pegawai baru.

Maksud dari penelitian ini, untuk membangun sistem informasi manajemen sumber daya manusia di Hotel Holiday Inn Pasteur guna mempermudah pihak HRD dalam bidang kepegawaian. Sedangkan tujuan dalam penelitian, adalah sebagai berikut :

1. Membantu HRM dalam melakukan penilaian kinerja pegawai agar lebih mudah dalam mengambil keputusan dan melakukan penilaian berdasarkan kriteria yang sesuai dengan Hotel Holiday Inn Pasteur.
2. Membantu *Trainning Manager* untuk mempermudah dalam pengendalian cuti dan menentukan keputusan terhadap persetujuan cuti.
3. Membantu *Trainning Manager* mengambil keputusan dalam perekrutan pegawai agar mendapatkan hasil secara langsung sehingga informasi hasil dapat langsung disampaikan kepada calon pegawai.

2. ISI PENELITIAN

2.1 Sistem Informasi Manajemen

Sistem Informasi Manajemen adalah kumpulan dari sistem manajemen atau sistem yang menyediakan informasi yang bertujuan mendukung operasi manajemen dan pengambilan keputusan dalam suatu organisasi. SIM cenderung berhubungan dengan pengolahan informasi yang berbasis komputer (computer base in formation processing) dengan mempertimbangkan informasi apa, untuk siapa, dan kapan harus disajikan

Sistem Informasi manajemen merupakan sebuah sistem yang terpadu (integrated) untuk menyajikan informasi yang mendukung fungsi operasi, manajemen, dan pengambilan keputusan dalam organisasi. Sistem ini menggunakan hardware, software, prosedur manuak, model manajemen dan keputusan, serta database. SIM adalah sebuah kelengkapan pengelolaan dari proses yang menyediakan informasi guna mendukung operasi-operasi dan pembuatan keputusan dalam sebuah organisasi. selain itu, SIM juga merupakan serangkaian subsistem informasi yang menyeluruh, terkoordinasi dan rasional. SIM terpadu mampu mentransformasi data menjadi informasi lewat serangkaian cara. SIM bertujuan untuk meningkatkan produktivitas sesuai dengan gaya dan sifat manajer atas dasar mutu yang telah ditetapkan

2.2. POAC (*Planning Organizing Actuating Controling*)

Manajemen adalah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu dengan menggunakan kegiatan orang lain yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penggerakan (actuating), dan pengendalian (controlling) Adapun fungsi Manajemen POAC adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Manajemen POAC

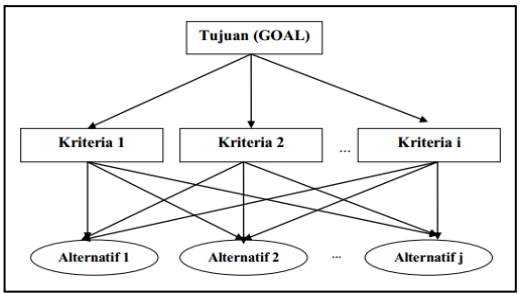
a. Perencanaan (planning) Merupakan kegiatan yang berkaitan dengan pemilihan alternative - alternatif, kebijaksanaan - kebijaksanaan, prosedur - prosedur, dan program - program sebagai bentuk usaha untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. 4 (empat) tingkat kemampuan dasar dalam kegiatan perencanaan:
   1. Insight: kemampuan untuk menghimpun fakta dengan jalan mengadakan penyelidikan terhadap hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang direncanakan.
   2. Forsight: kemampuan untuk memproyeksikan atau menggambarkan jalan atau cara-cara yang akan ditempuh, memperkirakan keadaan-keadaan yang mungkin timbul sebagai akibat dari kegiatan yang dilakukan.
   3. Studi eksploratif: kemampuan untuk melihat segala sesuau secara keseluruhan, sehingga diperoleh gambaran secara integral dari kondisi yang ada.
   4. Doorsight: kemampuan untuk mengetahui segala cara yang dapat menyamarkan pandangan, sehingga memungkinkan untuk dapat mengambil keputusan.

b. Pengorganisasian (organizing) Merupakan suatu tindakan atau kegiatan menggabungkan seluruh potensi yang ada dari seluruh bagian dalam suatu kelompok orang atau badan atau organisasi untuk bekerja secara bersamasama guna mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama, baik untuk tujuan pribadi atau tujuan kelompok dan organisasi. Dalam pengorganisasian dikenal istilah KISS (koordinasi, integrasi, simplifikasi, dan sinkronisasi) dalam rangka menciptakan keharmonisan dalam kegiatan organisasi.
c. Pelaksanaan atau penerapan (actuating) Merupakan implementasi dari perencanaan dan pengorganisasian, dimana seluruh komponen yang berada dalam satu sistem dan satu organisasi tersebut bekerja secara bersama-sama sesuai dengan bidang masing-masing untuk dapat mewujudkan tujuan.

Pengawasan (controlling) Merupakan pengendalian semua kegiatan dari proses perencanaan, pengorganisasian dan pelaksanaan, apakah semua kegiatan tersebut memberikan hasil yang efektif dan efisien serta bernilai guna dan berhasil guna.

2.3. *Metode Analytical Hierarchy Process*

Metode AHP dikembangkan oleh Thomas L. Saaty, seorang ahli matematika. Metode ini adalah sebuah kerangka untuk mengambil keputusan dengann efektif atas persoalan yang kompleks dengann menyederhanakan dan mempercepat proses pengambilan keputusan dengann memecaKMan persoalan tersebut kedalam bagian-bagiannya, menata bagian atau variabel dalam suatu susunan hirarki, memberi nilai numerik pada pertimbangan subjektif tentang pentingnya tiap variabel dan mensintesis berbagai pertimbangan ini untuk menetapkan variabel yang mana yang memiliki prioritas paling tinggi dan bertindak untuk mempengaruhi hasil pada situasi tersebut.



Gambar 2. 2 Hirarki Keputusan AHP

Menurut Saaty dalam (Sumiati, 2007) metode AHP membantu memecaKMan persoalan yang kompleks dengann menstrukturkan suatu hirarki kriteria, pihak yang berkepentingan, hasil dan dengann menarik berbagai pertimbangan guna mengembangkan bobot atau prioritas. Metode ini juga menggabungkan kekuatan dari perasaan dan logika yang bersangkutan pada berbagai persoalan, lalu mensintesis berbagai pertimbangan yang beragam menjadi hasil yang cocok dengann perkiraan kita secara intuitif sebagaimana yang dipresentasikan pada pertimbangan yang telah dibuat. Untuk membuat keputusan dalam cara yang terorganisir untuk menghasilkan prioritas kita perlu menguraikan keputusan dalam langkah-langkah berikut.

1. Tentukan masalah dan menentukan jenis pengetahuan dicari.
2. Struktur hirarki keputusan dimulai dari atas dengan tujuan keputusan, kemudian tujuan dari perspektif yang luas, melalui tingkat menengah (Kriteria dimana unsur-unsur berikutnya bergantung) ke level terendah (biasanya merupakan alternatif).
3. Buatlah satu set matriks perbandingan berpasangan. Setiap elemen dalam level atas digunakan untuk membandingkan unsur-unsur di tingkat bawah yang langsung sehubungan dengan itu.
4. Gunakan prioritas yang diperoleh dari perbandingan untuk menimbang prioritas dalam tingkat tepat di bawahnya. Lakukan ini untuk setiap elemen. Kemudian untuk setiap elemen dalam tingkat bawah menambaKMan nilai-nilai yang ditimbang dan memperoleh prioritas secara keseluruhan atau global. Lanjutkan proses pembobotan ini dan tambaKMan hingga memperoleh prioritas final dari alternatif di bawah tingkat paling bawah.

Pada dasarnya AHP adalah suatu teori umum tentang pengukuran yang digunakan untuk menemukan skala rasio terbaik dari perbandingan berpasangan yang diskrit maupun kontiniu. AHP sangat cocok dan flexibel digunakan untuk menentukan keputusan yang menolong seorang decision maker untuk mengambil keputusan yang efisien dan efektif berdasarkan segala aspek yang dimilikinya. Jenis-jenis AHP antara lain (Bound dalam Setiawan, 2009:4):

1. Single-criteria adalah memilih salah satu alternatif dengan satu kriteria.
2. Multi-criteria adalah pengambilan keputusan yang melibatkan beberapa alternatif dengan lebih dari satu kriteria dan memilih satu alternatif dengan banyak kriteria

2.4. Menetapkan Prioritas

Dalam menetapkan prioritas dilakukan dengan menyusun perbandingan berpasangan yaitu membandingkan seluruh elemen untuk setiap hirarki Apabila dalam suatu subsistem operasi terdapat n elemen operasi yaitu A1, A2,…,An maka hasil perbandingan dari elemen-elemen operasi tersebut akan membentuk matriks A berukuran n × n sebagai berikut:

	A_1	A_2	⋯	A_n
A_1	a_{11}	a_{12}	⋯	a_{1n}
A_2	a_{21}	a_{12}	⋯	a_{2n}
⋮	⋮	⋮	⋱	⋮
A_n	a_{n1}	a_{n2}	⋯	a_{mn}

Gambar 2. 3 Matriks Perbandingan Berpasangan

Matriks An×n merupakan matriks *reciprocal*, yang diasumsikan terdapat n elemen yaitu w1,w2, . . . ,w n yang membentuk perbandingan. Nilai perbandingan secara berpasangan antara wi,w j dipresentasikan dalam sebuah matriks wi, wj = aij dengan ij = 1, 2, 3,…,n sedangkan nilai aij merupakan nilai matriks hasil perbandingan yang mencerminkan nilai kepentingan Ai terhadap Aj bersangkutan sehingga diperoleh matriks yang dinormalisasi. Nilai aij = 1, untuk i = j (diagonal matrik memiliki nilai 1), atau apabila antara elemen operasi Ai dengan Aj memiliki tingkat kepentingan yang sama maka nilai aij = aji = 1. Bila vector pembobotan elemen-elemen operasi dinyatakan dengan W, dengan W = (w1, w2,…, wn), maka intensitas kepentingan elemen operasi A1 terhadap A2 adalah $\frac{w1}{w2} = a_{12}$, sehingga matriks perbandingan berpasangan dapat dinyatakan sebagai berikut:

	A_1	A_2	⋯	A_n
A_1	$\frac{w_1}{w_1}$	$\frac{w_1}{w_2}$	⋯	$\frac{w_1}{w_n}$
A_2	$\frac{w_2}{w_1}$	$\frac{w_2}{w_2}$	⋯	$\frac{w_2}{w_n}$
⋮	⋮	⋮	⋱	⋮
A_n	$\frac{w_n}{w_1}$	$\frac{w_n}{w_2}$	⋯	$\frac{w_n}{w_n}$

Gambar 2. 4 Matriks Perbandingan Intensitas Kepentingan Elemen Operasi

Berdasarkan matriks perbandingan berpasangan maka dilakukan normalisasi dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Bobot setiap kolom j dijumlahkan, total nilai kolom dilambangkan dengan Sij.

$$S_{ij} = \sum_{i=1}^{n} a_{ij} \quad \textbf{(2.1)}$$

2. Nilai setiap kolom dibagi dengan total nilai kolomnya. Hasil dari pembagian itu dilambangkan dengan Vij

$$V_{ij} = \frac{a_{ij}}{s_{ij}}$$

$$ij = 1,2,3,\dots,n \quad \textbf{(2.2)}$$

3. Selanjutnya dengan menghitung vektor prioritas relatif dari setiap kriteria dengan merata-ratakan bobot yang sudah dinormalisasi dengan baris ke-I Prioritas kriteria ke-i dilambangkan dengan Pi.

$$P_i = \sum_{i=1}^{n} \frac{Q_i}{n} \quad \textbf{(2.3)}$$

2.5. Menghitung Indeks Konsistensi

Dalam Penilaian matriks berpasangan sering kali menyebabkan perubahan kecil nilai aij yang

menyebabkan perubahan nilai eigen maksimum. Penyimpangan nilai eigen maksimum merupakan perubahan ukuran konsistensi. Indikator terhadap konsistensi diukur melalui indeks konsistensi sebagai berikut :

$$CI = \frac{\lambda_{maks} - n}{n-1} \quad (2.4)$$

AHP mengukur seluruh konsistensi penilaian dengan menggunakan konsistensi ratio (CR) yang dirumuskan :

$$CR = \frac{CI}{RI} \quad (2.5)$$

Suatu tingkat konsistensi yang tertentu diperlukan dalam penentuan prioritas untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Nilai CR ≤ 0,100 adalah konsisten jika tidak maka perlu dilakukan revisi. Di bawah ini tabel 2.1 dari niai random indeks :

Tabel 2. 1 Nilai Random Indeks (RI)

N	1	2	3	4	5	6	7	8
RI	0,000	0,000	0,580	0,900	1,120	1,240	1,320	1,410

N	9	10	11	12	13	14	15
RI	1,450	1,450	1,510	1,480	1,560	1,570	1,590

2.6. Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode AHP

Penilain kinerja pegawai merupakan salah satu cara untuk menjadi acuan bagi HRD untuk bisa mengambil keputusan tindakan apa yang harus diberikan kepada pegawai. Metode yang digunakan untuk penilaian adalah AHP dimana hasil dari metode ini merupakan peringkat pegawai.

Tahapan penilaian kinerja pegawai yang perhitungannya menggunakan metode AHP dapat menggunakan siklus POAC yang terdapat pada tabel 2.2 di bawah ini.

Tabel 2.2 Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan metode AHP

Tahap	***Planning***	***Organizing***
Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode AHP	Pihak HRD merencanakan kriteria-kriteria beserta bobotnya, sistem pemberian nilai, dan periode atau waktu untuk melakukan penilaian kinerja pegawai	Mengorganisir atau membuat struktur untuk setiap bagian yang terlibat dalam sistem, menentukan tanggung jawab atau akses dalam sistem, dan mengorganisir hasil dari penentuan prioritas masing – masing kriteria dan subkriteria

Tabel 2.2 Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan metode AHP (Lanjutan)

Tahap	***Actuating***	***Controling***
Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode AHP	Melakukan atau melaksanakan penilaian kinerja sesuai dengan *planning* dan *organizing* yang telah di buat.	Mengontrol atau mengawasi penilaian kinerja yang sedang dilaksanakan, mengevaluasi hasil penilaian kinerja, membuat perbaikan perencanaan jika diperlukan, dan memaksimalkan kegiatan.

1. *Planing*

Tahap ini adalah tahap pembuatan perencanaan penilaian kinerja pegawai. Penilaian kinerja dilakukan kepada pegawai kontrak tiga bulan sekali dan untuk semua pegawai tetap selain pimpinan dan *top level* dilakukan satu tahun sekali. Evaluasi kinerja diantaranya adalah promosi jabatan kepada pegawai teladan dan melakukan pelatihan serta pengawasan kepada pegawai yang mempunyai penilaian kurang memuaskan. Hasil dari penilain kinerja pegawai kontrak berupa kontrak baru atau

pengangkatan dari pegawai kontrak ke pegawai tetap dan tidak diperpanjangnya kontrak, sedangkan untuk pegawai tetap adalah seperti pada tabel 2.3 dibawah ini :

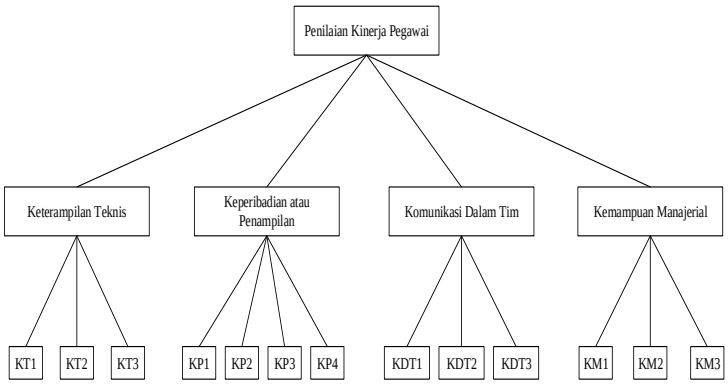
Tabel 2.3 Penilaian Kinerja Pegawai Tetap

No	Peringkat	Keterangan
1	1	Mendapatkan Bonus 2x gaji dan Promosi
2	2 – 5	Mendapatkan Bonus 1x gaji dan Promosi
3	6 - 10	Mendapatkan Bonus 1x gaji
..	..	Mengikuti Pelatihan
n-10 – n	n-10 - n	Mengikuti Pelatihan dan Dalam Pengawasan

Tabel 2.4 Kriteria dan Subkriteria Penilaian Kinerja

No	Kriteria	Subkriteria	Kode
1	Keterampilan Teknis	Kematangan dalam bertugas	KT1
		Kecepatan penyelesain tugas	KT2
		Kerajinan	KT3
2	Kepribadian/ Penampilan	Kelakuan/Kejujuran	KP1
		Kedisiplinan dan loyalitas	KP2
		Kesehatan dan Penampilan	KP3
		Absensi	KP4
3	Komukikasi Dalam Tim	Kerjasama Tim	KDT 1
		Komunikasi Tim	KDT 2
		Sikap kerja tim	KDT 3
4	Kemampuan Manajerial	Kemampuan Memimpin	KM1
		Pengambilan Keputusan	KM2
		Kemampuan Komunikasi	KM3

Berdasarkan Table di atas maka di buat sebuah hirarki sebagai berikut :



Gambar 2.5 Hirarki Kriteria Penilaian

2. *Organizing*

Tahapan ini adalah mengorganisir hasil dari penentuan prioritas masing – masing kriteria dan subkriteria yang telah dilakukan pada tahapan sebelumnya. Hasil penentuan prioritas dalam bentuk nilai dapat dilihat pada tabel 2.5 berikut ini :

Tabel 2.5 Daftar Tabel Prioritas

No	Kriteria	Kode	Nilai Prioritas
1	**Keterampilan Teknis**	KT1	6.00
		KT2	2.20
		KT3	0.22
2	**Kepribadian/Penampilan**	KP1	7.95
		KP2	2.89
		KP3	0.71
		KP4	0.24
3	**Komukikasi Dalam Tim**	KDT1	0.28
		KDT2	6.30
		KFT3	1.39
4	**Kemampuan Menejerial**	KM1	6.00
		KM2	0.30
		KM3	2.02

3. *Actuating*

Tahap ini merupakan tahapan pelaksanaan, dimana pegawai akan melakukan Pengendalian cuti di dalam sistem, setelah pengendalian cuti di ajukan pegawai akan menerima pemberithuan melalui sistem. Kemudian sistem akan memeriksa riwayat cuti, jenis cuti yang di ambil dan persyaratan cuti lainnya, setelah itu sistem akan memberikan pesan kepada *Training Manager* melalui sistem. Kemudian *Training Manager* akan mengkonfirmasi persetujuan cuti, jika cuti disetujui *Training Manager* makan sistem akan memberi pesan kepada HRM, Dept.. Head, dan GM untuk menyetujui permohonan cuti. Dan pegawai bisa melakukan cuti setelah permohonan di setujui

2.7 Analisis Perekrutan Pegawai

Tahapan perekrutan dan seleksi pegawai yang perhitungannya menggunakan aturan yang dibuat oleh *Training Manager* dapat menggunakan siklus POAC, yang terdapat pada table 2.6 di bawah ini.

Tabel 2.6 Perekrutan dan Seleksi Pegawai

Tahap	***Planning***	***Organizing***
Perekrutan dan seleksi pegawai sesuai aturan perusahaan	Menentukan syarat-syarat kriteria pegawai yang sedang dibutuKMan oleh perusahaan, menentukan bobot nilai dari kriteria pegawai dan menentukan jumlah tenaga kerja yang dibutuKMan.	Mengorganisir atau membuat struktur untuk setiap bagian yang terlibat dalam sistem, menentukan tugas, tanggung jawab, dan akses sistem.

Tabel 2.7 Perekrutan dan Seleksi Pegawai (lanjutan)

Tahap	***Actuating***	***Controlling***
Perekrutan dan seleksi pegawai sesuai aturan perusahaan	Melakukan proses perekrutan dan seleksi pegawai sesuai dengan *planning* dan *organizing*. Proses seleksi dilakukan dengan tatacara sesuai aturan perusahaan, dimana HRM, Dept. Head, dan GM yang melakukan penilaian dalam seleksi.	Mengontrol atau mengawasi perekrutan dan seleksi pegawai yang sedang dilaksanakan, mengevaluasi hasil perekrutan dan seleksi, membuat perbaikan perencanaan jika di perlukan, dan memaksimalkan kegiatan.

2.8 Analisis Kebutuhan Non-Fungsional

Analisis kebutuhan non-fungsional merupakan analisis yang dibutuKMan untuk menentukan kebutuhan spesifikasi system.

2.8.1 Analisis Perangkat Keras

Perangkat keras yang digunakan untuk menjalankan sistem informasi manajemen berbasis website.

A. Spesifikasi perangkat keras yang terdapat pada Holiday Inn Hotel Pasteur adalah sebagai berikut:
   a. Processor dengan kecepatan 2.6 GHz
   b. RAM sebesar 4 GB
   c. Kapasitas Harddisk 500 GB
   d. LAN/WAN Jaringan untuk akses internet.
B. Kebutuhan minimal perangkat keras yang diperlukan untuk menjalankan sistem ini adalah sebagai berikut :
   a. Kecepatan processor minimal 1.8 GHz
   b. RAM yang digunakan minimal 512 MB
   c. Hardisk yang digunakan minimal 10 GB
   d. Jaringan untuk akses internet.
C. Kesimpulan analisis perangkat keras

Setelah dilakukan analisis terhadap perangkat keras yang ada di Holiday Inn Hotel Pasteur ternyata sudah memenuhi spesifikasi kebutuhan untuk menggunakan sistem yang akan dibangun.

2.8.2 Analisis Perangkat Lunak

Analisis kebutuhan perangkat lunak digunakan untuk dapat menunjang berjalannya sistem.

A. Spesifikasi perangkat lunak yang terdapat pada Holiday Inn Hotel Pasteur adalah sebagai berikut :
   a. Sistem Operasi Windows 7 *Professional*
   b. WAMP Server / XAMPP

c. Web *Browser Google Chrome, Mozila Firefox, Internet Explorer*
d. Adobe Reader untuk melihat laporan bentuk PDF

B. Perangkat lunak yang dibutuKMan untuk menjalankan sistem informasi manajemen berbasis website pada sistem yang akan dibangun membutuKMan spesifikasi sebagai berikut, yaitu:
a. OS (*Operating System*): dalam hal ini untuk menjalankan sistem yang akan dibangun minimal sistem operasi yang dipakai adalah Sistem Operasi Windows XP *professional with* SP3.
b. WAMP Server / XAMPP
c. Web browser (Mozilla Firefox, Google Chrome)
d. Adobe Reader untuk melihat laporan bentuk PDF

C. Kesimpulan analisis perangkat lunak

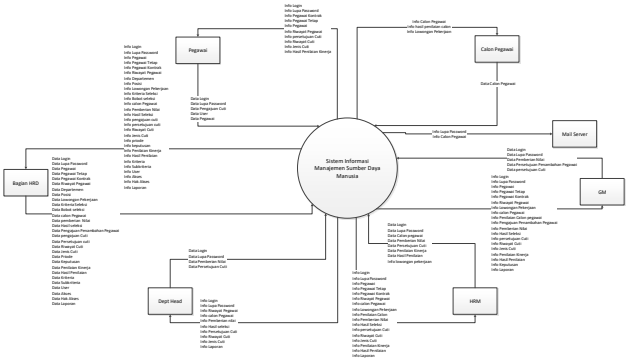
Berdasarkan hasil perbandingan antara hasil analisis dan kebutuhan non fungsional maka pihak perusahaan telah memenuhi syarat untuk menjalankan sistem.

2.9 Analisis Kebutuhan Fungsional

Analisis Kebutuhan Fungsional merupakan analisis yang menjelaskan aliran data ataupun informasi yang mencakup penggambaran, perencanaan, dan pembuatan sketsa atau pengaturan dari beberapa elemen yang terpisah ke dalam satu kesatuan yang utuh dan berfungsi dalam proses pembuatan perangkat lunak yang akan dibangun.

2.9.1 Diagram Konteks

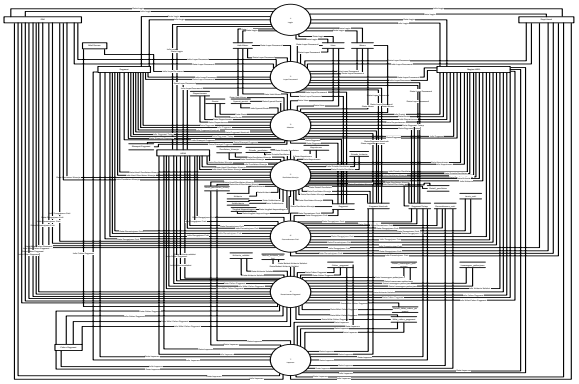
Diagram Konteks adalah Sebuah diagram yang sederhana yang menggambarkan hubungan antara entitas luar, masukan dan keluaran dari sistem. Diagram konteks direpsentasikan dengan lingkaran tunggal yang mewakili keseluruhan sistem. Diagram konteks juga merupakan diagram arus data (*Data Flow Diagram* atau DFD) dengan level yang teratas (top level). Diagram konteks dari sistem informasi manajemen sumber daya manusia dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 2.6 Diagram Konteks

2.9.2 DFD Level 1

DFD level 1 Sistem Informasi Manajemen di Hotel Holiday Inn Primer Pasteur bisa di lihat pada gambar



Gambar 2.7 DFD Level 1

2.10 Implementasi dan Pengujian

Pengujian sistem bertujuan untuk mengetahui kesalahan-kesalahan atau kekurangan-kekurangan pada Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Di Hotel Holiday Inn Bandung yang diuji

2.10.1 Pengujian Black Box

Pengujian black box difokuskan pada persyaratan fungsional perangkat lunak yang dibangun. Berdasarkan hasil pengujian dengan kasus *sample* uji yang telah dilakukan didapat kesimpulan bahwa proses sudah benar. Penyaringan kesalahan proses dalam bentuk arahan tampilan halaman pesan sudah cukup maksimal. Secara fungsional sistem sudah dapat menghasilkan output yang diharapkan.

2.10.2 Pengujian Beta

Pengujian beta merupakan pengujian yang bersifat langsung dilingkungan yang sebenarnya. Pengguna melakukan penilaian terhadap perangkat

lunak menggunakan metode wawancara. Berdasarkan pengujian *beta* diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Sistem dapat mengelola data pegawai dengan baik.
2. Sistem dapat mengelola data calon pegawai yang melamar dengan baik.
3. Sistem sudah mengelola data terkait permohonan cuti dengan baik.
4. Sistem sudah cukup membantu dalam melakukan penilaian kinerja.
5. Sistem membantu dalam mengambil keputusan dari hasil penilaian.
6. Sistem cukup membantu dalam pengendalian cuti, dengan adanya sistem penjadwalan ulang cuti termasuk monitoring pegawai yang cuti lebih mudah dan cepat.
7. Sistem sudah cukup membantu dalam melakukan perekrutan dan seleksi pegawai.
8. Sistem membantu dalam melakukan penilaian calon pegawai.
9. Sistem ini sudah cukup mempermudah dalam melihat pegawai di posisi mana saja yang sedang melakukan cuti
10. Sistem ini melakukan penilaian dengan kriteria yang sesuai dengan perusahaan. Karena itu hasil dari penilaian bisa di jadikan acuan untuk evaluasi kinerja pegawai.
11. Sistem ini sangat membantu untuk memberi keputusan cuti terhadap pegawai.
12. Sistem ini membantu dalam melakukan pengajuan cuti.
13. Sistem ini membantu dalam memonitoring posisi yang kosong.
14. Sistem ini sudah cukup mudah untuk dipelajari dan digunakan
15. Sistem ini mempunyai antarmuka yang sudah cukup baik.

3. PENUTUP

Pada bagian ini, menjelaskan tentang kesimpulan yang berisi hasil-hasil yang diperoleh setelah dilakukan penelitian. Hasil tersebut bukan merupakan hal yang bersifat baku akan tetapi dijadikan acuan dan referensi dalam perbaikan sistem kedepannya.

3.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pembahasan analisis dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diambil sebuah kesimpulan terhadap Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Hotel Holiday Inn Bandung Pasteur ini sebagai berikut :

a) Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Hotel Holiday Inn Pasteur, sudah cukup membantu bagian HRM dalam melakukan penilaian berdasarkan kriteria yang sesuai dengan Hotel Holiday Inn Pasteur
b) Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Pada Hotel Holiday Inn Pasteur sudah cukup membantu *Training Manager* dalam pengendalian cuti pegawai, menentukan keputusan atau persetujuan cuti pegawai
c) Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Pada Hotel Holiday Inn Pasteur, sudah cukup membantu pihak *Training Manager* dalam mengambil keputusan perekrutan pegawai secara langsung.

3.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan diatas, hal yang diharapkan kedepannya adalah agar Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Hotel Holiday Inn Pasteur ini dapat dikembangkan lebih luas dan mencakup bidang-bidang lain sehingga ada kemungkinan untuk sinkronisasi data, sehingga dapat memudahkan pihak Holiday Inn Hotel dalam mengelola perusahaannya.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Ph.D. Roger S. Pressman, *Software Engineering : A Practitioner's Approach 5th editon*., 2001.

[2] Zulkifli Amsyah, *Manajemen Sistem Informasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005.

[3] Jogiyanto Hartono Mustakini, *Analisis & Desain Sistem Informasi Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*. Yogyakarta: Andi, 2005.

[4] Al-Bahra Bin Ladjamudin, *Analisis dan Desain Sistem Informasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005.

[5] Hanif Al Fatta, *Analisis dan Perancangan Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi, 2007.

[6] Tata Sutabri, *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta, 2005.

[7] Marimir , Hendri Tanjung, and Haryo Prabowo, *Sistem Informasi Manajemen "Sumber Daya Manusia"*. Bogor: Grasindo, 2006.

[8] Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo, 2002.

[9] Nanang Nuryanta, "Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi)," *Jurnal Pendidikan Islam*, vol. 1, p. 1, 2008.

[10] Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3rd ed. Yogyakarta: STIE YKPN.

[11] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 10th ed. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya, 2011.

[12] George Robert Terry, *Principles of Management*., 1953.

[13] Thomas L. Saaty, "Decision making with the analytic hierarchy process," *Services Sciences*, vol. 1, 2008.

[14] M.Rudianto Arief, *Pemrograman Web Dinamis Menggunakan Php dan Mysql*. Yogyakarta: ANDI, 2011.

[15] Ph.D. Roger S. Pressman, *Software Engineering : A Practitioner's Approach 7th editon*., 2010.

[16] Nur Fitriana, Arif Hidayat, and Sakunda Anggarini, *ANALISIS KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN KOMPETENSI DENGAN*.