

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Menurut Utomo dan Mariana (2011), Teknologi Informasi (TI) saat ini merupakan suatu kebutuhan yang sangat penting bagi hampir semua organisasi atau perusahaan karena TI dipercaya dapat membantu dalam peningkatan efektivitas dan efisiensi proses bisnis perusahaan maupun organisasi. TI saat ini telah banyak digunakan dari berbagai aspek khususnya pada aspek sumber daya manusia di sebuah perusahaan. Salah satu contoh TI yang digunakan pada aspek pengembangan sumber daya manusia ialah pada proses penilaian kinerja pegawai. Proses penilaian kinerja pegawai memerlukan pengolahan data dari TI untuk mendapatkan sebuah hasil penilaian kinerja pegawai.

Patra Jasa Bali *Resort & Villas* merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan yang dimiliki oleh perusahaan minyak Indonesia yaitu Pertamina. Patra Jasa Bali *Resort & Villas* menyediakan fasilitas penginapan bagi *customer* seperti *villa* dan *resort*. Patra Jasa Bali *Resort & Villas* memiliki jumlah pegawai kurang lebih sebanyak 500 orang yang terdiri dari beberapa departemen yaitu, departemen *Room*, departemen *F & B*, *Sales & Marketing*, *Finance*, *Human Resource Manager*, *Enginer* dan departemen *QA*. Banyaknya pegawai yang ada pada hotel Patra Jasa Bali *Resort & Villas*, membuat pihak hotel membutuhkan suatu pengolahan dan penyediaan data-data pegawai guna untuk melakukan proses penilaian kinerja pegawai. Penilaian kinerja pegawai memiliki peranan penting dalam melakukan promosi kenaikan jabatan bagi setiap pegawai serta digunakan

dalam memberikan evaluasi dan pengembangan jika terdapat pegawai yang memiliki nilai yang belum memenuhi standar perusahaan.

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, seorang atasan atau manajer memiliki peranan untuk selalu mengawasi dan menilai pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Penilaian kinerja pegawai yang dilakukan oleh pihak hotel sudah dilakukan. Namun, proses pengolahan penilaian yang dilakukan masih menggunakan formulir yang dicetak oleh bagian *Human Resource* untuk diberikan kepada penilai dan setelah itu *form* yang sudah berisi nilai akan diberikan kembali ke bagian *Human Resource* untuk direkap kembali ke dalam Microsoft Excel. Hal ini sering membuat bagian *Human Resource* kesulitan dan memerlukan waktu yang lama dalam melakukan proses penilaian hingga pelaporan kinerja pegawai, karena harus melakukan perekapan nilai secara manual. Penggunaan kertas formulir yang digunakan dalam proses penilaian kinerja pegawai saat ini juga membuat terjadinya penggunaan dan penumpukan kertas yang banyak sehingga tidak efisien dalam hal biaya operasional.

Masalah lain yang dihadapi oleh bagian *human resource* ialah laporan yang dihasilkan masih belum mendukung keputusan manajemen karena laporan masih bersifat perekapan nilai saja dan berbentuk teks. Tidak hanya itu, berdasarkan hasil wawancara didapatkan informasi bahwa masih terdapat kasus penilai yang melakukan kesalahan perhitungan dalam penilaian kinerja dari beberapa pegawai di setiap departemen. Kesalahan perhitungan yang dimaksud ialah proses pengalihan nilai-nilai yang telah diberikan dengan rumus yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kesalahan perhitungan ini dapat membuat penilaian kinerja pegawai menjadi tidak valid dan nilai yang dapatkan oleh beberapa pegawai tersebut

menjadi tidak sesuai dengan kenyataan yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Menurut pihak *Human Resource*, kekhawatiran yang dirasakan jika terjadi kesalahan perhitungan nilai kinerja pegawai ialah adanya risiko kesalahan menentukan keputusan jika ada promosi pegawai untuk kenaikan jabatan ataupun jika ada pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi pegawai.

Berdasarkan hal tersebut, maka diperlukan suatu aplikasi khusus berbasis komputer yang dapat membantu pihak *Human Resource* dalam melakukan penilaian kinerja pegawai secara cepat dan akurat. Aplikasi tersebut juga dapat membuat sebuah laporan kinerja pegawai yang dapat mendukung keputusan manajemen cepat. Selain itu risiko kehilangan data juga dapat diatasi karena data penilaian kinerja pegawai akan disimpan di dalam *database*, serta penggunaan kertas dapat dikurangi.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana membuat sistem informasi penilaian kinerja pegawai yang dapat mempercepat proses penilaian kinerja pegawai pada hotel *Patra Jasa Bali Resort & Villas*.
2. Bagaimana membuat sistem informasi yang dapat menghasilkan laporan penilaian kinerja yang dapat mendukung manajemen dalam pengambilan keputusan.

1.3. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam pembuatan sistem informasi penilaian kinerja ini ialah sebagai berikut:

1. Kriteria penilaian kinerja pegawai menggunakan standar kerja yang telah ada pada Hotel Patra Jasa Bali *Resort & Villas*.
2. Sistem informasi yang dibuat hanya penilaian kinerja pegawai dan tidak membahas mengenai penggajian pegawai.
3. Sistem tidak membahas mengenai presensi pegawai dalam proses penilaian kinerja.

1.4. Tujuan

Adapun tujuan dari pembuatan sistem informasi penilaian kinerja pegawai ini ialah sebagai berikut:

1. Membuat sistem informasi penilaian kinerja pegawai yang diharapkan dapat mengurangi tingkat kesalahan dalam melakukan proses pengolahan kinerja pegawai serta mempercepat proses penilaian kinerja pegawai.
2. Membuat sistem informasi penilaian kinerja pegawai yang menghasilkan laporan sehingga dapat mendukung keputusan manajemen.

1.5. Manfaat

Adapun manfaat dari pembuatan sistem informasi penilaian kinerja pegawai ini ialah sebagai berikut:

1. Sistem informasi penilaian kinerja pegawai ini dapat membantu hotel Patra Jasa Bali *Resort & Villas* dalam mengolah nilai kinerja pegawai secara cepat, tepat dan mudah.

2. Sistem informasi penilaian kinerja pegawai ini bermanfaat dalam membantu hotel Patra Jasa Bali *Resort & Villas* dalam melakukan rekap nilai kinerja pegawai.
3. Sistem informasi penilaian kinerja pegawai ini bermanfaat dalam membantu bagian *Human Resource* menghasilkan laporan yang dapat mendukung keputusan manajemen.
4. Sistem informasi penilaian kinerja pegawai ini bermanfaat dalam membantu mengurangi risiko kesalahan perhitungan penilaian kinerja pegawai.

1.6. Sistematika Laporan

Untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang masalah yang sedang dibahas, maka sistematika penulisan laporan Rancang Bangun Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Pada Patra Jasa Bali *Resort & Villas* adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dikemukakan hal-hal yang menjadi latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian yang ingin dicapai, batasan masalah, manfaat aplikasi bagi perusahaan, serta sistematika penulisan laporan ini.

BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini membahas tentang gambaran umum Hotel Patra Jasa Bali *Resort & Villas*, mulai dari sejarah hotel dan struktur organisasi.

BAB III LANDASAN TEORI

Pada bab ini membahas teori singkat yang berhubungan dengan pelaksanaan Kerja Praktik. Teori-teori ini dijadikan bahan acuan bagi penulis untuk menyelesaikan masalah

BAB IV DESKRIPSI PEKERJAAN

Pada bab ini membahas mengenai uraian tugas-tugas yang dikerjakan selama pelaksanaan Kerja Praktik, mulai dari gambaran analisis sistem, perancangan desain sistem baru meliputi *System Flow*, *Data Flow Diagram*, *Entity Relationship Diagram*, *Design Input/Output*, *Design Interface Input/Output* sampai dengan implementasi sistem berupa *capture* dari setiap form aplikasi.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini dibahas mengenai kesimpulan Rancang Bangun Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Pada Patra Jasa Bali *Resort & Villas* terkait dengan tujuan dan permasalahan yang ada, serta saran untuk pengembangan sistem dimasa mendatang.

