

Personnel Information System at PT Tri Canis Aurum

Ferdiansyah¹, Steven Saputra², Mulyati³

^{1,2,3}STMIK GI Multi Data Palembang

Jl. Rajawali No. 14 Palembang, Kota Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia
E-mail: ferdiansyah06@mhs.mdp.ac.id¹, stevensaputra666666@mhs.mdp.ac.id²,
muliati@mdp.ac.id³

Received: 12 November 2020

Revised: 5 Januari 2021

Accepted: 20 Januari 2021

Abstract-Personnel management information system is a systematic procedure to collect, store, retain, retrieve, and validate data needed by an organization regarding human resources, personnel activities, characteristics of organizational units [1]. PT Tri Canis Aurum is a private company engaged in acacia tree nursery services. In its business process, PT Tri Canis Aurum is still experiencing obstacles, namely the rectification process, managing employee data, calculating salaries, monitoring attendance, monitoring violations, applying for permits / leave, resigning and assessing employee performance. The purpose of this research is to build a website-based personnel information system at PT Tri Canis Aurum to solve solutions to problems faced with employment. The methodology used is the iteration method, the problem analysis used is PIECES. At the design stage used Data Flow Diagrams (DFD) and Entity Relationship Diagrams (ERD). System development using Visual Studio Code and MySQL as the database. The results of the development of an employee information system at PT Tri Canis Aurum can help simplify the employee recruitment process, file employee data more effectively and efficiently, facilitate the attendance monitoring process, communicate between field supervisors and directors more effectively, more accurately calculate salaries and monitor violations

Keywords: Personnel, PIECES, Visual Studio Code, MySQL

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sistem informasi manajemen kepegawaian adalah prosedur sistematis untuk mengumpulkan, menyimpan, mempertahankan, menarik, dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi tentang sumber daya manusia, aktivitas-aktivitas personalia, karekteristik-karakteristik unit-unit organisasi [1]. Sesuai kondisi kerja saat ini dimana perusahaan – perusahaan secara tidak langsung membutuhkan bantuan teknologi informasi dalam menunjang kegiatan operasional serta dalam menunjang pengambilan keputusan bagi

pihak manajemen. Untuk menghadapi persaingan dalam dunia bisnis perusahaan dapat membangun sebuah Sistem informasi kepegawaian dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan dalam mengelola data dan informasi pegawainya.

PT Tri Canis Aurum merupakan salah satu kontraktor yang menyediakan jasa pembibitan yang memiliki lokasi tanam di Sungai Baung dan kantornya beralamat di Jl. KH Azhari Komp Ruko Apolo Blok C No 4, memiliki banyak SDM 170 tenaga kerja yang terdiri dari tenaga kerja borongan dan karyawan. Pada saat ini PT Tri Canis Aurum mengelola 3 lokasi tanam di Sungai Baung yaitu Blok A, Blok E dan Blok RDD. Dalam pengelolaan data kepegawaian PT Tri Canis Aurum menggunakan cara manual yaitu pencatatan kehadiran dan rekap perhitungan gaji tenaga kerja borongan dicatat oleh supervisor dalam buku besar, catatan tersebut lalu akan dikirimkan oleh supervisor kepada pimpinan yang berlokasi di Palembang untuk divalidasi. Sedangkan pada proses pengajuan izin/cuti karyawan hanya memberikan informasi langsung kepada direktur sehingga membuat supervisor tidak mengetahui karyawan borongan yang izin dan terkadang hal ini tidak tercatat pada buku besar, sehingga dapat menyebabkan terjadi kesalahan perhitungan gaji karyawan. Pimpinan masih kesulitan dalam melakukan monitoring kinerja karyawan yang berada dilapangan, dikarenakan harus menunggu laporan yang disampaikan oleh supervisor yang berada dilapangan. Selain itu kendala-kendala yang dihadapi oleh PT Tri Canis Aurum diantaranya pada proses rekrutmen karyawan informasi lowongan kerja yang dibuka belum dapat tersebar dengan baik, hasilnya perusahaan sulit mendapatkan tenaga kerja borongan yang memiliki ketrampilan yang diinginkan oleh perusahaan. Data karyawan juga belum tersusun dengan baik, sehingga terdapat penumpukan berkas karyawan, bahkan terjadi kerusakan dan kehilangan berkas karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut maka dibangun sistem informasi kepegawaian pada PT Tri Canis Aurum. Menurut [2] pembangunan sistem informasi kepegawaian yang dilakukan pada PT Sumatera Panco Rajo Palembang yang meliputi proses

rekrutmen, kehadiran karyawan, data pegawai, proses mutasi, PHK/pemberhentian karyawan dan penilaian kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut dapat membantu perusahaan dalam dalam mendapatkan informasi kinerja karyawan secara efektif dan efisien. Penelitian serupa juga dilakukan oleh [3] perancangan sistem informasi kepegawaian yang dibangun pada PT Bakri Karya Sarana Batam di bagian HRD meliputi proses pengelolaan data karyawan mulai dari proses rekrutmen, absensi pegawai, izin, cuti, mutasi, promosi, demosi, pengunduran diri, pemberian surat peringatan, penilaian kinerja pegawai lapangan, penilaian kinerja, serta laporan yang diterima oleh pimpinan lebih efektif dan akurat. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh [4] perancangan sistem informasi kepegawaian di bagian kepegawaian SDN Binakarya I Kabupaten Garut meliputi pencatatan Kenaikan Gaji Berkala (KGB), pengelolaan data pegawai sekolah, pengusulan kenaikan pangkat PNS, pensiunan pegawai. Hasil penelitian ini dengan adanya sistem informasi kepegawaian ini dapat membantu pegawai dalam mempersiapkan persyaratan kenaikan pangkat, pengurusan pensiun dan penilaian kinerja pegawai. Penelitian lain yang membahas sistem informasi kepegawaian yaitu dilakukan oleh [5] perancangan dan pengembangan sistem informasi kepegawaian pada PT Bakri Karya Sarana Batam meliputi proses perekrutan calon karyawan baru, pendataan kehadiran pegawai, data izin, cuti, mutasi, promosi, demosi, pengunduran diri, surat peringatan pegawai, penilaian pegawai lapangan dan penilaian kualitas pegawai oleh klien. Hasil dari penelitian ini yaitu dengan adanya sistem informasi yang dibangun dapat membantu bagian HRD dalam mengelola seluruh data kepegawaian mulai dari proses rekrutmen, proses penilaian kinerja karyawan, pemberian hak-hak karyawan serta penyampaian laporan kepada direktur dapat berjalan efektif dan tepat waktu.

B. Rumusan Masalah

Permasalahan-permasalahan yang muncul pada sistem lama di PT Tri Canis Aurum pada proses perekapan absensi atau kehadiran karyawan masih dilakukan secara manual oleh supervisor lapangan. Serta proses pengajuan izin dan cuti masih dilakukan secara lisan atau melalui telpon langsung ke supervisor lapangan, sehingga kendala yang dihadapi yaitu:

1. Membutuhkan waktu untuk proses rekapitulasi kehadiran atau absen karyawan
2. Membutuhkan waktu untuk penyerahan rekap kehadiran karyawan ke kantor pusat yang berlokasi di Palembang
3. Kurang kontrol terhadap proses izin dan cuti menyebabkan terjadi kesalahan dalam perhitungan masa cuti karyawan, dan kesalahan dalam rekapitulasi penggajian.

4. Pimpinan sulit melakukan monitoring kinerja karyawan karena harus menunggu laporan dari supervisor lapangan.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah membuat sistem informasi kepegawaian berbasis website pada PT Tri Canis Aurum yang dapat membantu dalam pengelolaan data pegawai mulai dari proses rekrutmen sampai dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) atau pengunduran diri karyawan.

Manfaat dari sistem informasi kepegawaian yang dibangun yaitu:

1. Dapat membantu memberikan informasi dan menambah pengetahuan dalam bidang sistem informasi kepegawaian
2. Sebagai acuan bagi penelitian lain dalam melakukan pengembangan sistem informasi kepegawaian
3. Sistem informasi kepegawai dapat membantu PT Tri Canis Aurum dalam pengelolaan data karyawan secara efektif dan efisien.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia

Menurut [6] Manajemen personalia dan sumberdaya manusia adalah “pengakuan” terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sebagai sumberdaya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan – tujuan organisasi, dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat.

B. Kepegawaian

Menurut [7] kepegawaian merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas tidak akan terjadi.

C. PHP

Menurut [8] PHP adalah *bahasa scripting server-side* bagi pemograman web. Secara sederhana, PHP merupakan tool bagi pengembang web dinamis.[9]

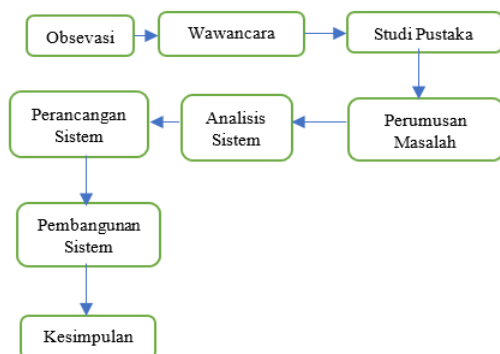
III. METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi yang digunakan dengan menggunakan tahapan-tahapan yaitu:

1. Observasi
Pada tahap ini dilakukan pengumpulan data dengan melakukan pengamatan terhadap proses yang berjalan di perusahaan.
2. Wawancara

Pada tahap ini pengumpulan data dan informasi dengan melakukan wawancara kepada pihak HRD berkaitan dengan data-data penelitian.

3. Studi Pustaka
Pada tahap ini mencari sumber informasi seperti jurnal dan buku-buku yang relevan dengan penelitian.
4. Tahap Perumusan masalah
Pada tahap ini yang dilakukan adalah mengidentifikasi masalah untuk menetapkan ruang lingkup yang ada dan gambaran sistem yang akan di bangun.
5. Tahap Analisis Sistem
Pada tahap ini dilakukan persiapan data – data hasil dari wawancara, survei, ataupun diskusi dengan pihak yang bersangkutan kemudian akan di analisis dan di dokumentasikan untuk kebutuhan yang diperlukan.
6. Tahap Perancangan Sistem
Pada tahap ini dilakukan pembuatan gambaran secara kasar bagaimana sistem berjalan dan tampilan antar muka aplikasi serta mengidentifikasi kebutuhan perangkat keras dan sistem yang dibutuhkan.
7. Tahap Pembangunan Sistem
Pada tahap ini akan dilakukan pemograman. Pembuatan aplikasi dipecah menjadi modul – modul kecil yang kemudian akan dilakukan pengecekan terhadap modul yang dibuat apakah sudah memiliki fungsi atau belum setelah itu modul – modul tersebut akan digabungkan menjadi sebuah sistem.
8. Kesimpulan
Pada tahap ini melakukan penarikan kesimpulan terhadap sistem yang dibangun.



Gambar 1 Tahapan Penelitian

IV. PEMBAHASAN

A. Analisis Permasalahan

PIECES merupakan sebuah framework yang berisi kategori-kategori pengklafisikasian masalah dan membuat pemecahan dari masalah tersebut [9]

Metode yang digunakan untuk melakukan analisis sistem yang berjalan adalah metode PIECES. Analisis terhadap sistem yang berjalan sebagai berikut:

Table 1 Analisis PIECES

PIECES	PERMASALAHAN
<i>Performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Lambatnya perhitungan gaji yang dilakukan oleh direktur untuk perhitungan gaji karyawan dan admin untuk perhitungan gaji borongan. • Membutuhkan waktu yang lama dalam proses rekrutment karyawan baru. • Lambatnya proses pencarian data karyawan pada saat di butuhkan.
<i>Information</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Terpisahnya data pinjaman karyawan maupun borongan dan data kegiatan tenaga kerja borongan.
<i>Economics</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya biaya transport buat pengiriman data kegiatan tenaga kerja borongan. • Adanya biaya jasa sewa loker untuk rekrutment karyawan baru.
<i>Control</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Data pinjaman dan data kegiatan borongan dapat hilang ataupun rusak.
<i>Efficiency</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Membutuhkan ruang lebih untuk menyimpan data tenaga kerja, data pinjaman, data kegiatan tenaga kerja borongan dan data gaji karyawan maupun borongan. • Memerlukan waktu yang lama dalam pengiriman data pinjaman dan data kegiatan tenaga kerja borongan.
<i>Services</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Proses rekrutment yang mengharuskan calon karyawan ke kantor untuk memberikan berkas – berkas yang dibutuhkan. • Lambatnya proses perhitungan pengajian.

V. ANALISIS KEBUTUHAN DAN DESAIN

Berdasarkan analisis masalah pada sistem lama diatas, maka kebutuhan sistem harus dapat memenuhi kebutuhan sebagai berikut:

A. Kebutuhan Fungsional

Kebutuhan fungsional adalah jenis kebutuhan yang berisi proses-proses apa saja yang nanti bisa dilakukan oleh sistem [10]. Adapun kebutuhan

fungsional yang sudah dilakukan analisis masalah yang terjadi dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) *Sistem dapat membantu proses rekrutmen karyawan sehingga proses rekrutmen dapat berjalan dengan lebih efisien.*
- 2) Sistem dapat membantu mempermudah proses rekapitulasi absensi dan perhitungan gaji karyawan sehingga tidak terjadi kesalahan dalam perhitungan gaji.
- 3) Sistem dapat mempermudah dalam proses penyimpanan dan pencarian data karyawan
- 4) Sistem dapat membantu mempermudah dalam pengiriman data pinjaman dan data kegiatan tenaga kerja borongan ke kantor Palembang, sehingga data tidak mudah hilang/rusak dan komunikasi antar supervisor lapangan dan direktur menjadi lebih efisien.

- 2) *Information* Sistem dapat memberikan informasi yang mengenai data absen dan data pinjaman yang sudah terintegrasi dengan proses perhitungan gaji.
- 3) *Economy* Sistem yang dibangun dapat mengurangi biaya transport yang digunakan untuk proses pengiriman data kegiatan tenaga kerja borongan dan mengurangi biaya sewa loker.
- 4) *Control* Sistem dapat mempermudah pengendalian terhadap data absen dan data pinjaman tenaga kerja.
- 5) *Efficiency* Sistem dapat mengilangkan penggunaan tempat untuk menyimpan data secara manual.
- 6) *Service* Sistem dapat mempermudah calon karyawan yang ingin melawar kerja.

B. Kebutuhan Non fungsional

Kebutuhan Non Fungsional adalah tipe kebutuhan yang berisi properti perilaku yang dimiliki oleh sistem [11]. Untuk menentukan kebutuhan non fungsional dapat menggunakan analisis PIECES [11]. Berikut merupakan kebutuhan non fungsional dari sistem dengan menggunakan keangka kerja PIECES:

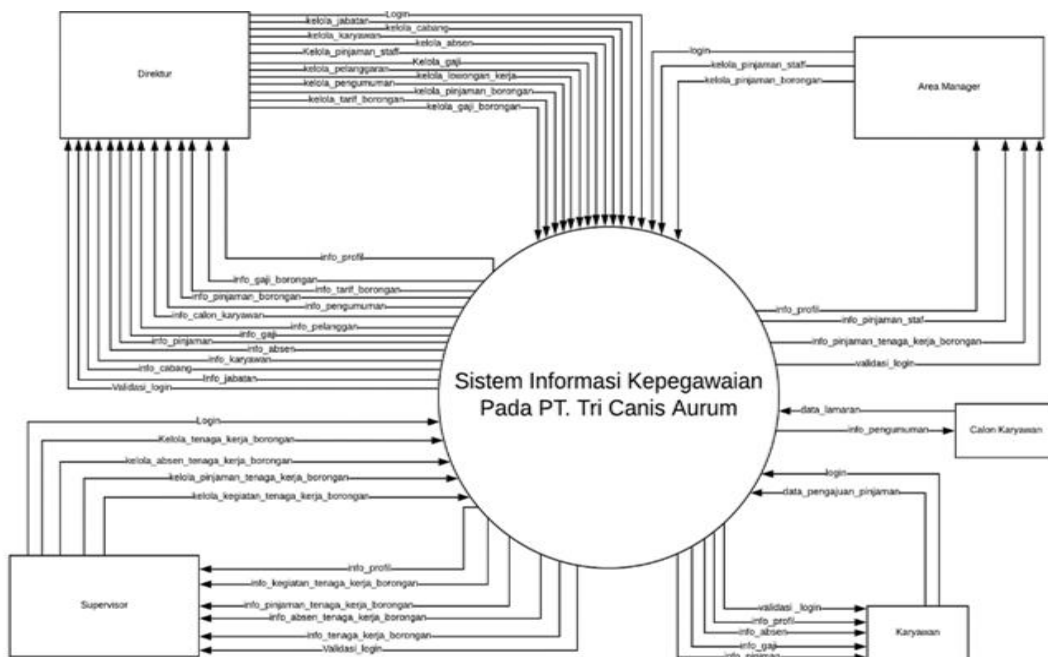
- 1) *Performance* Sistem yang dibangun dapat mepercepat proses perhitungan gaji, proses rekrutmen, dan proses pencarian data karyawan.

D. Diagram Konteks

Diagram konteks adalah diagram yang menggambarkan sumber serta tujuan data yang akan diproses atau dengan kata lain diagram tersebut digunakan untuk menggambarkan sistem secara umum atau secara global dari keseluruhan sistem yang ada [9]. Gambar 2 menunjukkan sistem yang dirancang memiliki entitas meliputi: direktur, supervisor, area manager, karyawan dan calon karyawan.

C. Desain

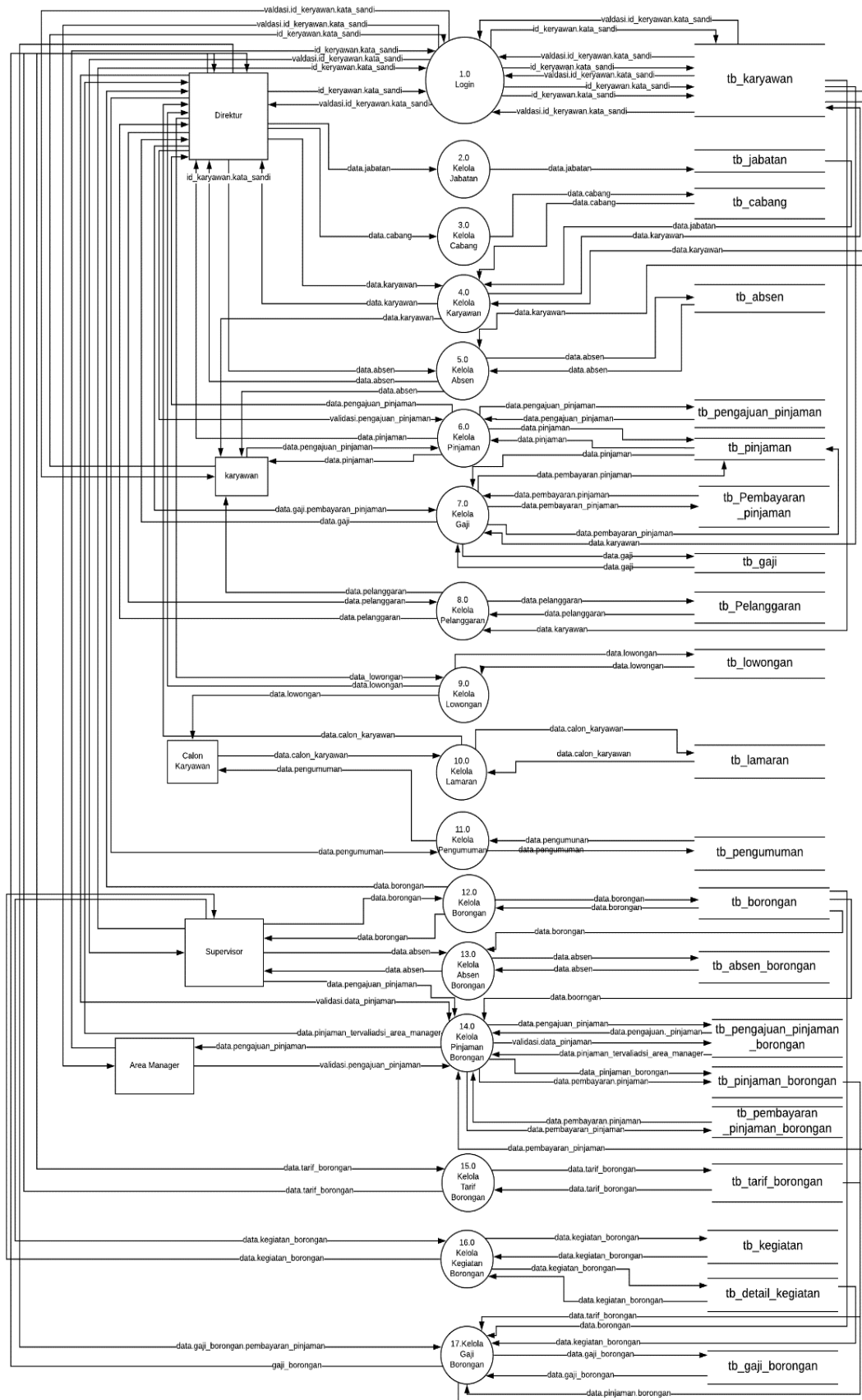
Desain logis merupakan bagian dari analisis persyaratan dari bisnis [11]. Desain logis menerjemahkan persyaratan-persyaran pengguna bisnis kedalam sebuah model sistem yang hanya menggambarkan persyaratan-persyaratan bisnis bukan desain teknis atau implementasi persyaratan tersebut[11].



Gambar 2. Konteks Diagram

E. Data Flow Diagram (DFD) Level Nol Logis

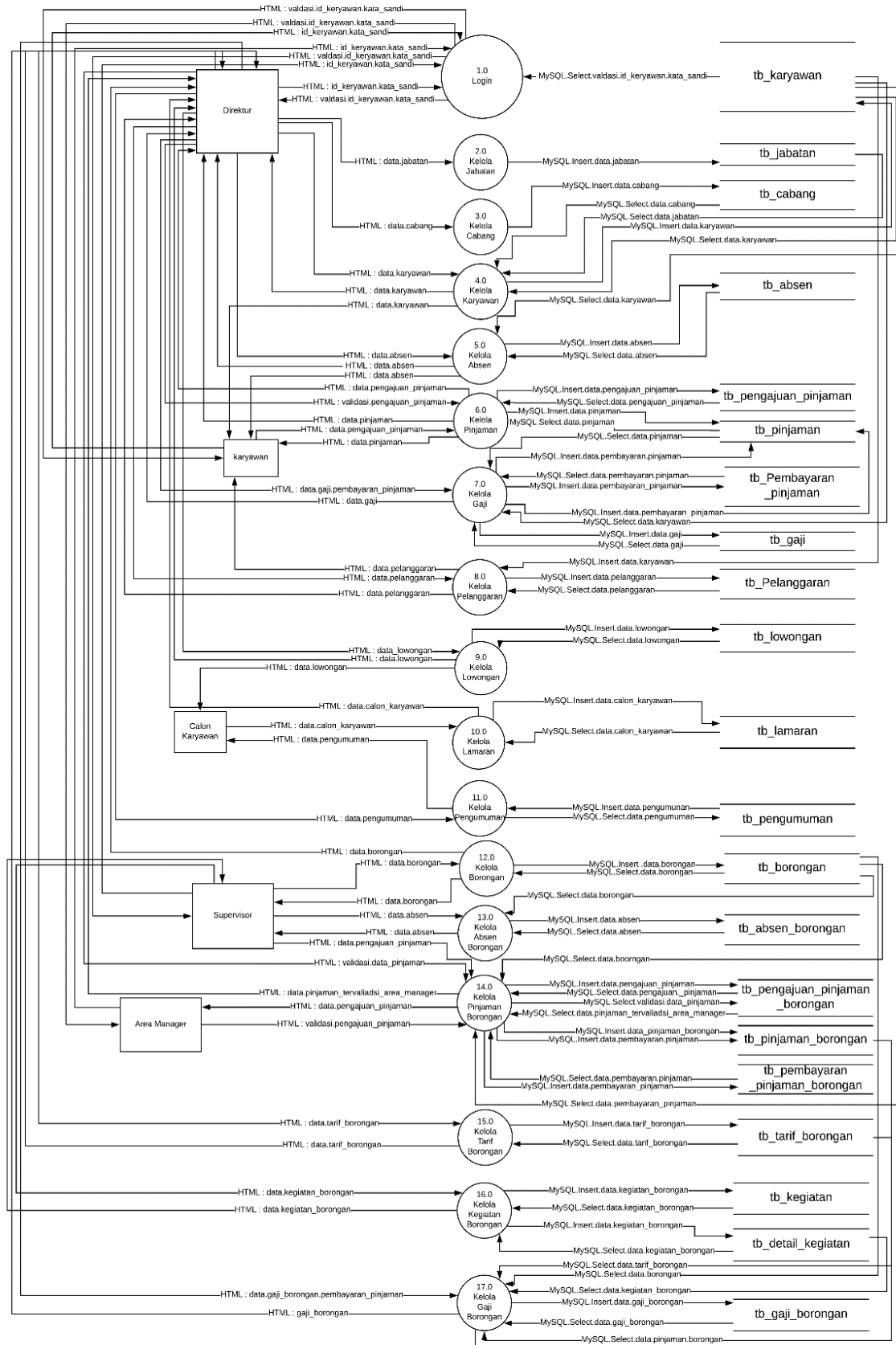
Berikut adalah gambar Data Flow Diagram (DFD) Level Nol Logis yang di rancangan pada Sistem Informasi Kepegawaian Pada PT. Tri Canis Aurum.



Gambar 3. Data Flow Diagram (DFD) Level Nol Logis

F. Data Flow Diagram (DFD) Level Nol Fisik

Berikut adalah gambar Data Flow Diagram (DFD) Level Nol Fisik yang di rancang pada Sistem Informasi Kepegawaian Pada PT. Tri Canis Aurum.

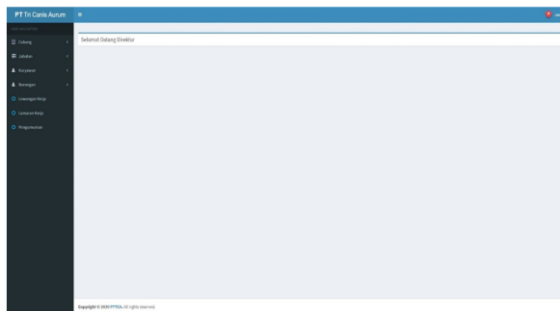


Gambar 4. Data Flow Diagram (DFD) Level Nol Fisik

Gambar 4 menunjukkan data DFD fisik yang memiliki proses yang mempunyai aliran data masuk dan data keluar dari simpanan data. Terdapat 17 proses yang terdiri dari : *login*, kelola jabatan, kelola cabang, kelola karyawan, kelola absen, kelola pengajuan pinjaman, kelola gaji, kelola pelanggaran, kelola lowongan, kelola lamaran, kelola pengumuman, kelola borongan, kelola absen borongan, kelola pengajuan pinjaman borongan, kelola tarif borongan, kelola kegiatan borongan, kelola gaji borongan.

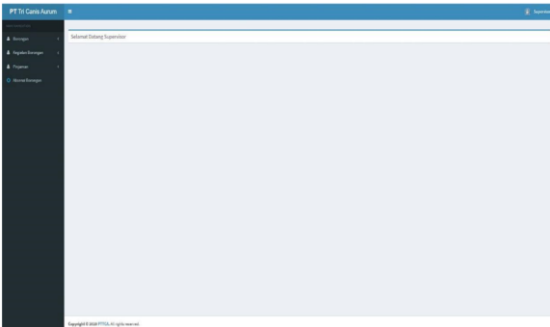
G. Konstruksi dan Pengujian

Tujuan konstruksi dan pengujian adalah untuk membangun dan menguji sebuah sistem fungsional yang memenuhi persyaratan bisnis dan desain untuk mengimplementasikan antarmuka sistem dan sistem produksi yang telah ada [11]. Tampilan halaman beranda hak akses untuk direktur dapat dilihat pada gambar 5 berikut.



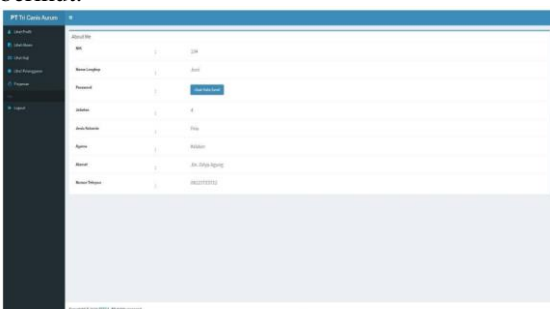
Gambar 5. Tampilan Halaman Beranda Hak Akses Direktur

Tampilan halaman beranda hak akses untuk supervisor dapat dilihat pada gambar 6 berikut.



Gambar 6. Tampilan Halaman Beranda Hak Akses Supervisor

Tampilan halaman beranda hak akses untuk supervisor dapat dilihat pada gambar 6 berikut.



Gambar 7. Tampilan Halaman Beranda Hak Akses Karyawan

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dengan adanya Sistem informasi kepegawaian pada PT Tri Canis Aurum dapat membantu proses rekrutmen karyawan dengan efektif dan efisien. Sistem informasi kepegawaian juga dapat mempermudah koordinasi antara supervisor yang berada dilapangan dengan direktur yang berada dikantor pusat di Palembang, sehingga direktur dapat melakukan monitoring terhadap kinerja karyawan borongan, selain itu mempermudah rekapitulasi kehadiran dan izin sehingga tidak terjadi kesalahan dalam rekapitulasi gaji karyawan.

B. Saran

Adapun beberapa saran untuk penelitian selanjutnya apabila ingin melakukan pengembangan sistem informasi kepegawaian agar dapat lebih baik yaitu:

1. Sistem informasi kepegawaian yang telah dibuat ini sebaiknya ditingkatkan ruang lingkupnya tidak hanya kepada aktifitas tenaga kerja borongan saja, namun dapat ditingkatkan pada seluruh sistem kepegawaian mulai dari proses rekrutmen sampai dengan PHK.
2. Perlu dilakukan pemeliharaan pada sistem yang sudah dibangun terhindar dari kerusakan atau kehilangan data.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] H. Simammora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, 2001.
- [2] E. D. Nurmawan and M. Mulyati, "Sistem Informasi Kepegawaian Berbasis Website Pada PT Sumatera Panca Rajo Palembang," *JATISI (Jurnal Tek. Inform. dan Sist. Informasi)*, vol. 5, no. 2, pp. 147–157, 2019, doi: 10.35957/jatisi.v5i2.143.
- [3] Z. Astari, D. Pibriana, and R. Rusbandi, "Perancangan Sistem Informasi Kepegawaian Pada PT. Bakri Karya Sarana Batam," *JATISI (Jurnal Tek. Inform. dan Sist. Informasi)*, vol. 5, no. 2, pp. 226–242, 2019, doi: 10.35957/jatisi.v5i2.148.
- [4] M. R. Fachlevi and R. F. Syafariani, "Perancangan Sistem Informasi Kepegawaian Berbasis Website Di Bagian Kepagawaian Sdn Binakarya I Kabupaten Garut," *Simetris J. Tek. Mesin, Elektro dan Ilmu Komput.*, vol. 8, no. 2, p. 553, 2017, doi:

- 10.24176/simet.v8i2.1436.
- [5] D. Pibriana and O. O. Tanga, "Design and Development of Staffing Information System At Pt Bakri Karya Sarana Batam," *J. TAM (Technology ...*, vol. 10, pp. 12–21, 2019, [Online]. Available: <http://www.ojs.stmikpringsewu.ac.id/index.php/JurnalTam/article/view/724>.
 - [6] T. H. Handoko, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPF, 2011.
 - [7] Hasibuan. SP Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Palembang: Bumi Aksara, 2009.
 - [8] A. Wibowo, *Aplikasi PHP Gratis untuk Pengembangan Situs Web*. Yogyakarta: Andi Offset, 2007.
 - [9] J. L. Whitten, L. D. Bentley, and K.C. Dittman, *Metode Desain dan Analisis Sistem*. Yogyakarta: Andi Offset, 2010.
 - [10] H. Al Fatta, *Analisis dan Perancangan Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi, 2007.
 - [11] J. L. Whitten, L. D. Bentley, and K. C. Dittman, *Metode Desain dan Analisis Sistem*, 6th ed. Yogyakarta: Andi, 2004.