

**TUGAS AKHIR**

**ANALISIS DAN IMPLEMENTASI SISTEM KEPEGAWAIAN  
BERBASIS *WEBSITE* PADA PT GARUDA  
EMAS CAKRAWALA**



**Oleh:**

**Arnita Trisna Putri      2024240501**

**PROGRAM STUDI SISTEM INFORMASI  
FAKULTAS ILMU KOMPUTER DAN REKAYASA  
UNIVERSITAS MULTI DATA PALEMBANG  
PALEMBANG  
2023**

**Fakultas Ilmu Komputer dan Rekayasa  
Universitas Multi Data Palembang**

---

Program Studi Sistem Informasi  
Tugas Akhir Sarjana Komputer  
Semester Genap Tahun 2022/2023

**ANALISIS DAN IMPLEMENTASI SISTEM KEPEGAWAIAN BERBASIS  
WEBSITE PADA PT GARUDA EMAS CAKRAWALA**

Arnita Trisna Putri

2024240501

**Abstrak**

PT. Garuda Emas Cakrawala merupakan perusahaan yang bergerak di bidang properti perumahan. Permasalahan yang dihadapi dalam administrasi sistem kepegawaian adalah timbulnya ketidakefektifan dalam administrasi kepegawaian akibat penggunaan sistem kepegawaian yang masih manual. Tujuan pembuatan tugas akhir ini adalah menganalisis dan mengimplementasikan sistem kepegawaian yang terkomputerisasi berbasis *website* untuk perusahaan PT. Garuda Emas Cakrawala. Metodologi yang digunakan adalah RUP, sementara pembuatan aplikasi menggunakan bahasa pemrograman PHP dan MySQL sebagai *database*. Hasil akhirnya berupa sistem kepegawaian membantu proses rekrutmen, absensi, pengunduran diri, PHK, cuti, promosi, demosi, mutasi, penugasan, *reward*, dan *punishment*.

**Kata Kunci:** Sistem, Kepegawaian, *Website*

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Rumah adalah suatu kebutuhan yang harus ada dan kita penuhi. Hal ini dikarenakan rumah merupakan suatu bangunan yang menjadi tempat tinggal kita. Setiap rumah memiliki nilai masing-masing. Ada yang merasa rumahnya mewah, meskipun bangunannya kecil dan sederhana. Ada yang merasa rumahnya kecil, meskipun bangunannya besar. Pada akhirnya, nilai rumah ditentukan oleh penghuninya masing-masing. Yang terpenting adalah rumah itu nyaman untuk ditinggali oleh penghuninya.

PT Garuda Emas Cakrawala merupakan perusahaan yang bergerak di bidang properti perumahan. Untuk menjalankan kegiatan di perusahaan, mereka memiliki pegawai-pegawai yang bisa diandalkan. Di PT Garuda Emas Cakrawala, ada pegawai yang bekerja dengan mengendalikan administrasi kantor dan ada pegawai yang bekerja di lapangan untuk mengawasi proyek perumahan. Lalu, pegawai di PT Garuda Emas Cakrawala dibagi menjadi pegawai tetap dan pegawai borongan. Pegawai tetap adalah pegawai yang bekerja di perusahaan tanpa terkait dengan waktu. Sementara itu, pegawai borongan bekerja di perusahaan terikat dengan waktu dan borongannya.

Pada perusahaan ini, sistem kepegawaian dilakukan secara manual, baik untuk absensi, rekrutmen, cuti, promosi, demosi, mutasi, dll. Pada proses rekrutmen pegawai tetap, dilakukan dengan dua cara, ada yang disebarakan melalui orang lain dan ada yang menawarkan pekerjaan kepada orang terdekat. Sementara itu, proses rekrutmen pegawai borongan dilakukan oleh pengawas dengan menawarkan pekerjaan ke orang terdekat. Pada proses absensi, pegawai mengisi lembar absensi milik masing-masing dengan memberi paraf pada waktu datang dan pulang. Pada akhir bulan, direktur akan merekap absen tersebut. Pada proses pengajuan izin atau sakit apabila tidak masuk bekerja, pegawai yang bersangkutan meminta izin melalui *chat WA* ke direktur. Namun, pegawai yang bersangkutan harus memberikan surat keterangan dari dokter, bila dia tidak bisa hadir karena sakit dan sudah lebih dari tiga hari. Pada proses penugasan, direktur utama memberikan perintah kepada direktur untuk membuat surat tugas kepada pegawai yang bersangkutan. Setelah surat tugas dibuat dan ditandatangani, direktur memberikan kepada pegawai yang bersangkutan. Pada proses cuti, pegawai yang sudah masa kerjanya satu tahun, boleh mengajukan cuti. Namun, pegawai yang masa kerjanya kurang dari satu tahun, tidak diperbolehkan mengambil cuti. Bila pegawai ingin mengajukan cuti, pegawai harus membuat surat permohonan cuti, lalu menyerahkannya kepada direktur. Direktur kemudian memutuskan apakah si pegawai yang bersangkutan boleh diizinkan cuti atau tidak. Pada proses pengunduran diri, pegawai yang bersangkutan mengajukan pengunduran satu bulan sebelumnya dengan memberikan surat pengunduran diri kepada direktur. Pada proses PHK, pegawai sebelumnya akan diberikan peringatan secara

langsung dipanggil oleh direktur. Peringatan diberikan sebanyak tiga kali sebelum akhirnya diberhentikan. Pada proses mutasi, demosi, dan promosi, itu dilihat dari performa kerja karyawan. Bila ada jabatan kepala divisi yang kosong, maka pegawai yang performa kerjanya bagus dari divisi tersebut akan dipanggil oleh direktur dan dipromosikan menjadi kepala divisi. Bila tidak ada pegawai dari divisi tersebut yang performa kerjanya bagus, maka direktur akan melihat performa kerja dari divisi lain dan kemungkinan akan memutasikan kepala divisi tersebut ke divisi yang bersangkutan. Untuk proses demosi juga melihat dari performa kerja karyawan. Apabila kepala divisi tersebut performa kerjanya kurang bagus, maka direktur akan memanggil kepala divisi tersebut dan menurunkannya jabatannya ke pegawai biasa. Pada proses *reward* dan *punishment*, juga dilihat dari performa kerja pegawai. Bila performa kerjanya sangat bagus, maka pegawai yang bersangkutan akan dipanggil oleh direktur dan memberikan *reward*-nya secara langsung. Bila performa kerjanya tidak bagus dan sering membuat masalah, maka pegawai yang bersangkutan akan dipanggil oleh direktur dan diberikan peringatan secara langsung.

Sistem kepegawaian secara manual ini bisa menimbulkan masalah. Pada proses rekrutmen, perusahaan sulit melakukan pengecekan surat lamaran satu per satu dikarenakan berkas lamaran yang bertumpuk dan bila merekrut teman sendiri, maka terjadi nepotisme dan belum tentu teman sendiri itu memiliki keahlian di bidang tersebut. Pada proses absensi, direktur membutuhkan waktu lama dalam merekap absensi. Selain itu, ada kemungkinan timbul kecurangan terhadap waktu absensi. Pada proses penugasan, permasalahannya adalah jika pegawai yang

bersangkutan tidak ada di tempat, maka surat tugasnya tidak bisa diserahkan sampai pegawai tersebut kembali. Pada proses cuti, perusahaan tidak memiliki catatan khusus untuk mencatat cuti pegawai, sehingga proses cuti menjadi tidak terorganisir. Pada proses pengunduran diri dan PHK, tidak adanya surat-surat yang dikeluarkan dan dokumentasi, sehingga prosesnya menjadi tidak terorganisir. Pada proses promosi, mutasi, demosi, *reward*, dan *punishment*, tidak ada dokumentasi atau laporan yang mendukung kinerja pegawai sehingga proses menjadi tidak terorganisir dengan baik.

Dengan permasalahan di atas, solusi yang diberikan adalah dengan membuat sistem kepegawaian untuk membantu pekerjaan dan kelancaran administrasi pada PT Garuda Emas Cakrawala. Berdasarkan dari uraian diatas, penulis mengangkat judul laporan tugas akhir ini yaitu “**Analisis dan Implementasi Sistem Kepegawaian Berbasis *Website* pada PT Garuda Emas Cakrawala.**”

## **1.2 Permasalahan**

Permasalahan yang dihadapi dalam administrasi kepegawaian di PT Garuda Emas Cakrawala adalah sebagai berikut.

1. Pada proses rekrutmen, perusahaan sulit melakukan pengecekan surat lamaran satu per satu dikarenakan berkas lamaran yang bertumpuk dan bila merekrut teman sendiri, maka terjadi nepotisme dan belum tentu teman sendiri itu memiliki keahlian di bidang tersebut.

2. Pada proses absensi, direktur membutuhkan waktu lama dalam merekap absensi. Selain itu, ada kemungkinan timbul kecurangan terhadap waktu absensi.
3. Pada proses penugasan, permasalahannya adalah jika pegawai yang bersangkutan tidak ada di tempat, maka surat tugasnya tidak bisa diserahkan sampai pegawai tersebut kembali.
4. Pada proses cuti, perusahaan tidak memiliki catatan khusus untuk mencatat cuti pegawai, sehingga proses cuti menjadi tidak terorganisir.
5. Pada proses pengunduran diri dan PHK, tidak adanya surat-surat yang dikeluarkan dan dokumentasi, sehingga prosesnya menjadi tidak terorganisir.
6. Pada proses promosi, mutasi, demosi, *reward*, dan *punishment*, tidak ada dokumentasi atau laporan yang mendukung kinerja pegawai sehingga proses menjadi tidak terorganisir dengan baik.

### **1.3 Ruang Lingkup**

Batasan-batasan masalah yang dibahas sebagai ruang lingkup adalah data pegawai, kelola lowongan, rekrutmen pegawai, pengisian absensi, pengajuan izin, rekap absensi, pengajuan cuti, rekap pencatatan cuti, pengunduran diri, PHK, penugasan, laporan kerja pegawai, promosi, mutasi, demosi, *reward*, dan *punishment*.

### **1.4 Tujuan dan Manfaat**

#### **1.4.1 Tujuan**

Dalam pembuatan tugas akhir ini, tujuan yang ingin dicapai adalah menganalisis dan mengimplementasikan sistem kepegawaian yang terkomputerisasi berbasis *website* untuk perusahaan PT Garuda Emas Cakrawala.

#### **1.4.2 Manfaat**

Manfaat yang bisa didapatkan dari analisis dan implementasi sistem kepegawaian berbasis *website* adalah sebagai berikut.

1. Bagi penulis, manfaatnya adalah untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama kuliah, terutama dalam perancangan sistem dan pemrograman.
2. Bagi perusahaan, manfaatnya adalah dapat memberi kemudahan dalam mengelola kepegawaian dan memberi solusi dalam permasalahan yang selama ini dihadapi oleh perusahaan.
3. Bagi akademik adalah dapat dijadikan literatur bagi mahasiswa dan orang-orang yang membacanya di kemudian hari supaya bisa mengembangkan sistem kepegawaian berbasis *website* yang lebih baik lagi.

#### **1.5 Metode Pengembangan Sistem**

Metode yang digunakan adalah metode *Rational Unified Process (RUP)* dalam pembuatan analisis dan implementasi Sistem Kepegawaian Berbasis *Website* pada PT Garuda Emas Cakrawala.

#### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan adalah urutan penyelesaian laporan. Sistematika laporan dibuat agar laporan bisa tersusun dengan rapi. Untuk mempermudah

memahami penulisan tugas akhir ini, maka sistematika penulisan yang digunakan adalah sebagai berikut.

## **BAB 1 PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, permasalahan, ruang lingkup, tujuan dan manfaat, metode pengembangan sistem, dan sistematika penulisan.

## **BAB 2 LANDASAN TEORI**

Bab ini menjelaskan tentang landasan-landasan teori yang berkaitan dengan tugas akhir ini dan penelitian terdahulu.

## **BAB 3 METODOLOGI PENGEMBANGAN SISTEM**

Bab ini menjelaskan mengenai metodologi yang digunakan untuk pengembangan sistem yang akan dibuat.

## **BAB 4 ANALISIS SISTEM INFORMASI**

Bab ini menjelaskan mengenai profil PT Garuda Emas Cakrawala, pengumpulan data, identifikasi permasalahan, analisis permasalahan, dan analisis kebutuhan.

## **BAB 5 PERANCANGAN SISTEM INFORMASI**

Bab ini menjelaskan mengenai rancangan sistem kepegawaian yang akan dibuat dengan menggunakan *class diagram*, *activity diagram*, *sequence diagram*, dan rancangan basis data.

**BAB 6 IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN SISTEM INFORMASI**

Bab ini menjelaskan mengenai sistem yang sudah dibuat sampai dengan uji sistem yang telah dibuat.

**BAB 7 KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan dan saran dari penulis untuk PT Garuda Emas Cakrawala.



## DAFTAR REFERENSI

- Ajabar., S.IP., M. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Akil, Ibnu. (2018). *Referensi dan Panduan UML 2.4 Singkat Tepat Jelas*. Surabaya: CV. Garuda Mas Sejahtera.
- Aktar, S., Sachu, M. K., & Ali, M. E. (2012). The Impact of Rewards on Employee Performance in Commercial Banks of Bangladesh: An Empirical Study. *IOSR Journal of Business and Management*, 6(2), 9–15.  
<https://doi.org/10.9790/487x-0620915>
- Arifin, Noor. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori dan Kasus*. Jepara: Unisnu Press
- Armstrong, Michael. (2017). *Handbook Manajemen Sumber Daya Manusia. (Lita Yusron, Terjemahan)*. Bandung: Nusa Media
- Azizah, Siti Nur. (2022). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Bojong Pekalongan: Penerbit NEM
- Batjo, Nurdin., & Shaleh, Mahadin. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hartawan, G. P. (2017). Implementasi Rational Unified Process Dalam Sistem Informasi E-Sekolah (Studi Kasus SMA Negeri 1 Cibadak). *Jurnal SANTIKA : Jurnal Ilmiah Sains Dan Teknologi*, 7(1), 563–571.  
<https://jurnal.ummi.ac.id/index.php/santika/issue/view/27>
- Indonesia. *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan*. UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No.4279

- Indonesia. *Peraturan Pemerintah (PP) Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*. PP No. 35 Tahun 2021, LN No. 45 Tahun 2021, TLN No.6647
- Iskandar, Ade Rahmat. (2020). *Menguasai Pemrograman Berorientasi Objek*. Bandung: Informatika
- Kementrian Kesehatan RI. (2012). *Pedoman Tatalaksana Naskah Dinas Kementrian Kesehatan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1538 Tahun 2011*. Jakarta: Kementrian Kesehatan RI
- Mahdalena, Ayu., & Sujono. (2021). *Merancang Absensi Online Kantor Pos Dengan Sistem GPS dan Kamera Menggunakan Appsheet (Tanpa Coding)*. Jombang: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) dan Universitas KH. A. Wahab Abdullah
- Munawar. (2018). *Analisis Perancangan Sistem Berorientasi Objek dengan UML (Unified Modified Language)*. Bandung: Informatika
- Noviyanti & Dian Arlupi Utami. (2022). *Rekrutmen Kepegawaian*. Klaten: Lakeisha
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 57–63.  
<https://doi.org/10.35797/jab.9.1.2019.23557.57-63>
- Pratama, Angga. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik)*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi ke 6*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Santoso, H., & Yulianto, A. W. (2017). Analisa Dan Perancangan Sistem Absensi Siswa Berbasis Web Dan Sms Gateway. *Jurnal Matrik*, 16(2), 65.  
<https://doi.org/10.30812/matrik.v16i2.11>
- Saryono, Djoko., & Soedjito. (2020). *Seri Terampil Menulis Bahasa Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sulianta, Feri. (2019). *Strategi Merancang Arsitektur Sistem Informasi Masa Kini*. Jakarta: Elex Media Komputindo

Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. 1*. Jakarta: Rajawali  
Pres

