

**SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN PADA
PT MAHKOTA GLOBAL PERKASA PALEMBANG**

SKRIPSI

Oleh :

Regina Theresia

1721240012

Program Studi Sistem Informasi

STMIK  MDP

**STMIK GI MDP
Palembang
2021**

STMIK GI MDP

Program Studi Sistem Informasi
Skripsi Sarjana Komputer
Semester Gasal Tahun 2020/2021

SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN PADA PT MAHKOTA GLOBAL PERKASA PALEMBANG

Regina Theressia

1721240012

Abstrak

PT Mahkota Global Perkasa Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan dan servis jam tangan. Jumlah karyawan yang banyak membuat PT Mahkota Global Perkasa Palembang sering megalami kendala didalam mengelola data pegawai yang ada mulai dari proses pendataan informasi setiap pegawai, perhitungan gaji pokok dan tunjangan, absensi pegawai, pengurusan izin dan cuti pegawai yang masih dilakukan secara konvensional . Masalah tersebut menghambat kinerja dari perusahaan dan merugikan pihak perusahaan apabila data-data pegawai tersebut hilang. Dengan demikian penulis akan membantu menyelesaikan permasalahan tersebut dengan membangun Sistem Informasi Kepegawaian pada PT Mahkota Global Perkasa Palembang. Proses pengembangannya menggunakan metode RUP, Pada tahap Perancangan menggunakan Use Case, *Activity Diagram*, dan Class Diagram. Dengan adanya sistem ini akan memudahkan PT Mahkota Global Perkasa Palembang didalam mengelola data pegawai, penggajian pegawai dan bonus, pengajuan cuti dan izin pegawai serta membuat laporan data pegawai yang diperlukan.

Kata kunci : Kepegawaian , RUP ,*Website, MySql*.



STMIK GI
MDP

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu data informasi tentu sangat berguna didalam suatu teknologi, banyak berbagai keputusan yang bergantung pada suatu informasi terutama didalam manajemen perusahaan. Penataan informasi yang akurat dalam sebuah perusahaan tentu dapat mendukung didalam kegiatan operasional organisasi, dan membantu perusahaan didalam mengambil keputusan yang tepat sesuai dengan data informasi yang ada sebelumnya.

PT Mahkota Global Perkasa adalah perusahaan yang bergerak dibidang penjualan dan service jam tangan. Perusahaan ini beralamatkan di Jalan Letkol Iskandar No.168, 18 Ilir, Kecamatan Ilir Timur 1, Kota Palembang, Sumatera Selatan . Pegawai adalah orang yang bekerja kepada pemberi kerja, dan tentu saja didalam pemilihan pegawai perusahaan menentukan standar calon pegawai yang mereka butuhkan sesuai dengan jabatan yang diperlukan.

Proses pengajuan baik itu pengajuan izin, pengajuan cuti, ataupun pengajuan pengunduran diri pada PT Mahkota Global Perkasa adalah sebagai berikut pegawai mengajukan surat izin, cuti, ataupun pengunduran diri yang berisikan nama, tanggal izin atau cuti, dan alasannya, setelah pengajuan surat tersebut akan diberikan kepada

bagian HRD, dan HRD akan melakukan tindakan keputusan apakah menyetujui atau menolak hal tersebut, setelah selesai surat izin, surat cuti, dan surat pengajuan pengunduran diri tersebut disimpan sebagai bukti lampiran tertulis.

Permasalahan yang terjadi pada proses pengajuan surat cuti, surat izin, dan pengajuan pengunduran diri tersebut hilang, dan biasanya pemotongan gaji dilakukan berdasarkan jumlah hari izin atau cuti yang diambil apabila data yang diperlukan hilang kemungkinan akan terjadi kesalahan didalam pemotongan gaji untuk masalah izin atau cuti pegawai tersebut.

Prosedur pemberhentian pegawai apabila pegawai tersebut telah melanggar ketentuan perusahaan seperti melakukan tindakan pencurian, dan tindakan yang terkait dengan masalah hukum lainnya. Tentu saja sebelum melakukan pemberhentian pegawai, bagian personalia atau HRD akan memberikan surat peringatan terlebih dahulu, apabila surat tersebut tidak memberikan perubahan kepada pegawai bersangkutan maka dengan jelas perusahaan akan melakukan pemberhentian pegawai.

Proses pembuatan laporan data pegawai, laporan slip gaji, laporan izin, laporan cuti, laporan pengajuan pengunduran diri, dan laporan pemberitahuan pegawai masih dilakukan secara manual oleh pihak perusahaan. Personalia / HRD PT Mahkota Global Perkasa memiliki tugas untuk melakukan pendataan setiap data. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis dengan bagian personalia / HRD, pengolahan informasi pegawai belum dilakukan secara komputerisasi.

Beberapa Penelitian terdahulu pernah dilakukan seperti penelitian (Zuli Astari, Desi Pibriana, dan Rusbandi,2019) yang berjudul Perancangan Sistem Informasi Kepegawaian pada PT Bakri Karya Sarana Batam. Penelitian ini melakukan perancangan dan membuat Sistem Informasi Kepegawaian berbasis web yang dapat membantu dan mempermudah bagian HRD dalam mengelola data kepegawaian, mulai dari proses rekrutmen pegawai baru, absensi pegawai, data izin, cuti, mutasi, promosi, demosi, pengunduran diri, surat peringatan pegawai, penilaian pegawai lapangan, penilaian kualitas klien, dan semua laporan dapat diterima oleh direktur dengan data yang akurat.

Pada Penelitian (Ega Dwisaputra Nurmawan dan Mulyati, 2019) yang berjudul Sistem Informasi Kepegawaian berbasis web pada PT. Sumatera Panca Rajo Palembang melakukan perancangan dan membuat sistem kepegawaian yang mempermudah didalam proses rekrutmen dan seleksi calon pegawai baru, mempermudah pegawai didalam melihat data pegawai, kehadiran, gaji, pengumuman, mempermudah didalam proses rekap absen dan lembur pegawai, serta mempermudah didalam melakukan penilaian kinerja pegawai yang ada.

Reward untuk pegawai yang menaati semua aturan dan pegawai yang berprestasi biasanya perusahaan akan memberikan bonus tambahan sebagai tanda apresiasi perusahaan atas pencapaian dari pegawai tersebut, dan selain bonus berupa uang biasanya reward lain juga dapat berupa kenaikan jabatan. Punishment akan diberikan apabila pegawai melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan misalnya pegawai melakukan tindak korupsi sanksi yang diberikan bisa berupa

penurunan jabatan, pemotongan gaji atau denda, dan bisa juga berupa teguran lisan atau tertulis. Sesuai dengan kebijakan dari pimpinan perusahaan.

Dari latar belakang yang dijelaskan diatas , maka penulis mengangkat judul **“ SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN PADA PT MAHKOTA GLOBAL PERKASA PALEMBANG”** dengan tujuan untuk memberikan solusi sebagai pemecahan masalah pengelolaan data pegawai, pengajuan izin, cuti pegawai dan perhitungan gaji serta tunjangan di PT Mahkota Global Perkasa.

1.2 Permasalahan

Berdasarkan analisis yang telah saya lakukan, maka untuk lebih mengarahkan pembahasan dalam skripsi ini dapat disimpulkan permasalahan sebagai berikut:

1. Tidak adanya sistem yang terintegrasi untuk memudahkan proses input dan pencarian data pegawai.
2. Tidak adanya sistem yang membantu untuk memudahkan proses perhitungan gaji seringkali menyebabkan kekeliruan data penggajian pegawai.
3. Belum adanya sistem yang memudahkan perekapan dan memberikan laporan data pegawai, laporan izin, laporan cuti, laporan pemberitahuan pegawai dan laporan penggajian setiap periode.
4. Tidak adanya sistem yang membantu didalam proses pengajuan cuti, izin, dan pengunduran diri pegawai.
5. Tidak adanya sistem yang dapat memudahkan didalam proses pemberitahuan kepada pegawai mengenai Mutasi pegawai, PHK, dan Surat Peringatan.

1.3 Ruang Lingkup

Dalam pengembangan Sistem Informasi kepegawaian ini , penulis membatasi lingkup sebagai berikut :

1. Sistem yang dibangun berbasis website.
2. Sistem akan digunakan oleh pimpinan, bagian personalia, dan pegawai PT Mahkota Global Perkasa.
3. Sistem yang dibangun dapat membantu bagian personalia didalam memberikan pemberitahuan kepada pegawai seperti surat peringatan, PHK, dan mutasi pegawai.
4. HRD akan mendaftarkan pegawai pada sistem, untuk menginputkan data pegawai.
5. Pegawai dapat mengajukan cuti, izin, dan pengajuan pengunduran diri menerima setiap pegawai dapat menerima riwayat gaji berupa slip gaji digital.
6. HRD memasukkan data penunjangan tambahan gaji seperti data absensi harian pegawai, data omset penjualan dari hasil penjualan ataupun data omset servis jam untuk dijadikan perhitungan penggajian.
7. Pimpinan dapat menerima informasi rekap berupa laporan slip gaji pegawai, laporan pegawai, laporan izin, laporan cuti, laporsn pengajuan pengunduran diri, dan laporan pemberitahuan pegawai.

1.4 Tujuan dan Manfaat

1.4.1 Tujuan

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam pelaksanaan sistem yaitu Merancang dan membangun sistem kepegawaian yang digunakan untuk :

1. Mempermudah perusahaan didalam melakukan pengelolaan data pegawai.
2. Memudahkan proses perhitungan gaji dan tunjangan pegawai.
3. Memudahkan Perekapan dan laporan pegawai baik laporan data pegawai, laporan izin, laporan cuti, laporan pengajuan pengunduran diri, laporan pemberitahuan pegawai dan laporan slip gaji.
4. Membangun sistem aplikasi yang memudahkan perusahaan didalam memberikan pemberitahuan kepada pegawai mulai dari pemberitahuan PHK, peringatan pegawai, dan mutasi kepada pegawai yang bersangkutan.
5. Memudahkan pegawai didalam proses pengajuan izin, pengajuan cuti, dan pengajuan pengunduran diri pegawai, selain itu juga memudahkan pegawai di dalam melihat data pemberitahuan dari perusahaan baik mutasi, peringatan, dan pemberhentian dari perusahaan.

1.4.2 Manfaat

Adapun manfaat yang akan dicapai dalam pelaksanaan sistem yaitu:

1. Membantu perusahaan dalam mendapatkan perkiraan perhitungan gaji pegawai dan perhitungan tunjangan gaji yang akurat.

2. Membantu perusahaan didalam mengelola data pegawai, mengelola data izin, cuti, ataupun pengajuan pengunduran diri setiap pegawai.
3. Membantu perusahaan agar mendapatkan laporan setiap bulan mengenai kepegawaian baik itu laporan slip gaji setiap pegawai, laporan data pegawai, laporan izin pegawai, laporan cuti pegawai, laporan pengajuan pengunduran diri, dan laporan pemberitahuan pegawai .
4. Membantu pegawai didalam mempermudah pengajuan cuti , pengajuan izin kerja, dan pengajuan pengunduran diri.
5. Membantu perusahaan didalam memberikan informasi kepada pegawai mengenai pemberitahuan seperti mutasi pegawai, PHK, dan pelanggaran kepada pegawai yang bersangkutan

1.5 Metodologi

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metodologi RUP (*Rational Unified Process*). Metode RUP adalah pendekatan pengembangan perangkat lunak yang dilakukan berulang-ulang (*iterative*), fokus pada arsitektur (*architecture-centric*), lebih diarahkan berdasarkan penggunaan kasus (*use case driven*). RUP memiliki empat buah tahap atau fase yang dapat dilakukan pula secara *iterative*. Berikut ini penjelasam untuk setiap fase pada RUP (Rosa A.S & M.Shalahuddin, 2019, h.124-131):

1. Fase Insepsi (*Inception*)

Tahap ini lebih pada memodelkan proses bisnis yang dibutuhkan (*business modeling*) dan mendefinisikan kebutuhan akan sistem yang akan dibuat (*requirements*). Pada fase ini hal yang dilakukan adalah menentukan ruang lingkup proyek sistem, melakukan analisis kebutuhan pengguna, dan menganalisis sistem yang sedang berjalan pada PT Mahkota Global Perkasa.

2. Fase Elaborasi (*Elaboration*)

Pada Tahap ini lebih difokuskan pada perencanaan arsitektur sistem. Tahap ini juga dapat mendeteksi apakah arsitektur sistem yang diinginkan dapat dibuat atau tidak. Pada fase ini hal yang akan dilakukan pada PT Mahkota Global Perkasa adalah melakukan analisa resiko yang ada didalam sistem yang akan dibangun, perencanaan sistem yang akan dibuat dan menyiapkan fase berikutnya untuk konstruksi sistem yang akan dibangun.

3. Fase Kontruksi (*Construction*)

Pada Tahap ini lebih fokus pada pengembangan komponen dan fitur-fitur sistem. Pada fase ini hal yang akan dilakukan pada PT Mahkota Global Perkasa adalah melakukan analisa sistem aplikasi yang dibangun, fungsi-fungsi pada setiap fitur aplikasi, serta melakukan testing program yang dibuat.

4. Fase Transisi (*Transition*)

Pada Tahap ini lebih pada *deployment* atau instalasi sistem agar dapat dimengerti oleh *user*. Pada fase ini hal yang dilakukan pada PT Mahkota Global Perkasa adalah instalasi sistem, dan membuat dokumentasi tambahan

seperti training program yang telah dibuat, dan petunjuk pengguna aplikasi yang telah dibangun.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulis membagi menjadi 5 bab yang terdiri dari beberapa sub bab yang terkait dengan rangkaian dan urutan penulisan. Berikut ini merupakan uraian dari ketiga bab tersebut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab 1 (Pendahuluan) pada laporan ini menjelaskan latar belakang permasalahan yang ada pada PT Mahkota Global Perkasa, Ruang Lingkup, Tujuan dan Manfaat, metodologi, dan sistematika penulisan.

BAB 2 LANDASAN TEORI

Landasan teori merupakan pembahasan mengenai teori-teori serta penelitian terdahulu sebagai sumber pembuatan laporan.

BAB 3 METODOLOGI

Metodologi merupakan ilmu-ilmu atau cara yang digunakan untuk memperoleh kebenaran menggunakan penelusuran dengan tata cara tertentu dalam menemukan kebenaran, tergantung dari realitas yang sedang dikaji. Pada bab tersebut penulis membahas tentang teknik pengumpulan data, teknik

pengembangan sistem, output yang dihasilkan dan jadwal pelaksanaan penelitian.

BAB 4 RANCANGAN SISTEM

Pada bab ini menjelaskan tentang rancangan sistem yang akan dibuat, rancangan program yang akan dibuat atau digambarkan dalam gambaran diagram-diagram, seperti *Activity Diagram*, *Sequence Diagram*, Relasi antar tabel, Class Diagram, dan ERD.

BAB 5 PENUTUP

Bab ini akan membahas tentang kesimpulan dari sistem yang telah dibuat, menjawab solusi dari permasalahan yang ada serta terdapat saran yang berguna bagi penulis untuk dapat lebih baik

lagi dalam pengembangan sistem berikutnya



DAFTAR PUSTAKA

- A.S, R., & Shalahuddin, M. (2013). *Rekayasa Perangkat Lunak Terstruktur dan Berorientasi Objek Informatika*. Bandung.
- Elva, Y. (2016). Perancangan sistem Informasi Kepegawaian Berbasis WEB Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Dengan Menggunakan Bahasa. *Jurnal Teknologi*, 20-26.
- Firdaus, M., Novita, D., & Jumeilah, F. S. (2019). Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Kepegawaian pada Pengontrolan dan Pengukur Kinerja Pegawai pada CV.Putra Pratama Palembang. 1-12.
- Fransisca, F. (2013). Analisa Dan Perancangan Sistem Informasi Kepegawaian di UPTD BSPM Provinsi Banten . *Jurnal SISFOKOM*.
- Hasibuan, H., & Malayu, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Jogiyanto , H. (2005). Pendekatan Terintegrasi Konsep Dasar, Teknologi, Aplikasi, Pengembangan, dan Pengelolaan Edisi-2. Dalam *Sistem Teknologi Informasi* . Yogyakarta: Andi Offset.
- Munandar, G. A. (2017). Rancang Bangun Aplikasi Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Honorer pada Badan Kepegawaian dan DIKLAT Kabupaten . *Jurnal Teknoinfo*, 54-58.
- Nurmawan, E. D., & Mulyati. (2019). Sistem Informasi Kepegawaian berbasis website pada PT Sumatera Panca Rajo Palembang. *Jurnal Teknik Informatika dan Sistem Informasi* , 151-161.
- Panggabean , E. (2015). Sistem Informasi Kepegawaian pada Rumah Sakit Umum. *Jurnal Mantik Penusa*.
- Remick. (t.thn.). Dipetik September 20, 2020, dari <http://technophoriajogha.com>
- Sidharta, L. (1995). *Pengantar Sistem Informasi Bisnis*. Jakarta: PT.Elex Media Komputindo.

- ST, E., & dkk. (2014). Pemograman Web Berbasis HTML 5, PHP, dan JavaScript. Jakarta: PT Elex Media Komputindo .
- Syadiq, F., Soleh, M., Teguh, R., & Elizabeth, T. (2020). Sistem Informasi Kepegawaian berbasis web pada PT Indo Prima Jaya Palembang. *Jurnal Teknologi Informatika dan Sistem Informasi* , 73-83.
- Wafi, R. F., Wuriyanto , T., & Soebijono, T. (2013). Rancang Bangun Sistem Informasi Kepegawaian (Studi Kasus PKIS Sekar Tanjung Pasuruan).
- Wetherbe, J. (2012). *System Analysis and Design : Traditional 4th Ed Best Practices*. Dipetik September 20, 2020, dari <http://widuri.raharja.info/>
- Wijaya, S., Ali, P., & Pibriana, D. (2020). Rancang Bangun Sistem Informasi Kepegawaian Berbasis Web pada CV Citra Pratama Global. *Jurnal Teknik Informatika dan Sistem Informasi* , 229-245.
- Zuliastri, Pibriana, D., & Rusbandi. (2019). Perancangan Sistem Informasi Kepegawaian Pada PT.Bakri Karya Sarana Batam. *Jurnal Teknik Informatika dan Sistem Informasi* , 229-245.