

RANCANG BANGUN SISTEM INFORMASI ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN PADA PT KOPABA JATIM BERBASIS WEB

Alif Zakariya Septarian¹⁾ Vivine Nurcahyawati²⁾ Agus Dwi Churniawan³⁾

S1/Jurusan Sistem Informasi

Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya

Jl. Raya Kedung Baruk 98 Surabaya, 60298

Email: 1) 12410100164@stikom.edu, 2) vivine@stikom.edu, 3) agus222c@gmail.com

Abstract: PT Kopaba Jatim is a business entity engaged in manpower distribution to the Bank Jatim's branches. PT Kopaba Jatim joint moves with Bank Jatim cooperative. Manpower provided by these companies is security, drivers and office boy. PT Jatim Kopaba have a problems associated with data employee. Some problems are piled up files, employee history data less accurate, and the difficulty in performing insert, update, delete. Moreover, in the process of making contracts letter, mutation letter and termination letter took a long time because the system is based on Microsoft Excel that can be accessed by one client only, Microsoft Excel are also less effective to monitor the employees in nearly all branches of Bank Jatim. Based on the issues, PT Kopaba should have a system to facilitate the process of personnel administration. So the correct solution is the making of personnel administration information system that can determine which employees will be out of contract next three months, facilitate administrative processes and simplify the employee making the report related. With this system, employee data collection process becomes more effective. Report generation is more accurate. Also based on alpha test with 27 function test result is 100% according to user needs.

Keywords: *Information Systems, Administration, Human Resources, PT Jatim Kopaba*

PT Kopaba Jatim merupakan badan usaha di bawah naungan koperasi Bank Jatim yang didirikan pada tahun 2013. PT Kopaba Jatim mempunyai misi yaitu menumbuh kembangkan usaha yang dikelola secara legal dan professional dalam pasar global di tahun 2020 serta menciptakan sumber daya manusia yang kualitatif dengan kebutuhan yang berkembang.

Saat ini PT Kopaba Jatim telah menangani lebih dari 1.500 pekerja yang terdiri dari security, OB, driver, pramubakti, marketing, administrasi, teknisi dan operator di lebih dari 50 cabang Bank Jatim. Proses bisnis yang dilakukan PT Kopaba Jatim yaitu melakukan rekrutmen dan seleksi, penempatan, penagihan dan penggajian. Proses rekrutmen seleksi dilakukan secara manual dengan melakukan penyortiran berkas lamaran sesuai dengan standar yang ditentukan. Selanjutnya adalah tes wawancara dilanjutkan tes kesehatan dan tes beladiri khusus security di Polda Jatim. Bagi yang telah lolos seleksi selanjutnya ditempatkan ke cabang-cabang Bank Jatim. Saat ini pengelolaan data pegawai pada PT Kopaba Jatim menggunakan excel dan pencatatan manual. Ada beberapa masalah yang terjadi pada sistem saat ini,

diantaranya adalah terjadinya kehilangan data pada proses pendataan pegawai. belum adanya histori pegawai dan lupa mencatat tanggal pegawai mulai bekerja. Hal ini berpengaruh pada masa kontrak pegawai. Masalah lainnya ada pada penempatan pegawai. Operator kesulitan melakukan mutasi ataupun pemberhentian pegawai karena file yang terpisah-pisah atau belum terintegrasi. Masalah pada executive yang tidak bisa membuat surat tagihan secara langsung dan mengirimkannya kepada Bank Jatim yang menggunakan jasa PT Kopaba Jatim. Sedangkan untuk laporan, terdapat masalah yaitu data yang ditampilkan belum lengkap karena kurang lengkapnya pengisian diproses awal. Selain itu tidak dapat melihat history pegawai dan laporan tidak dapat dilihat secara langsung karena direktur harus menghubungi bagian operator untuk melakukan rekapitulasi laporan sehingga memungkinkan terjadi kesalahan. Masalah lain adalah proses bisnis PT Kopaba Jatim saat ini hanya bisa digunakan secara offline sehingga jika suatu saat membuka cabang akan mengalami kesulitan mengintegrasikan data disetiap cabang.

Dalam kamus administrasi, administrasi kepegawaian dirumuskan sebagai segenap aktivitas yang bersangkutan paut dengan masalah penggunaan tenaga kerja dalam suatu usaha kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. (Gusman, 2015). Proses administrasi kepegawaian yang dilakukan PT Kopaba Jatim adalah melakukan rekrutmen dan seleksi, penempatan, pembuatan surat kontrak, mutasi pegawai, pembuatan surat mutasi, pemberhentian pegawai, pembuatan surat pemberhentian, penagihan dan penggajian.

Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan. (Sastrohadwiry, 2002) PT Kopaba Jatim akan melakukan mutasi pada pegawai outsourcing jika menerima laporan dari cabang Bank Jatim atau pegawai tersebut ingin dimutasi. Mutasi pada PT Kopaba Jatim mempunyai tiga jenis, yaitu mutasi unit kerja, mutasi cabang dan mutasi alih tugas. Sedangkan pemberhentian pegawai atau pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah suatu proses pelepasan keterikatan kerja sama antara perusahaan dengan tenaga kerja, baik atas permintaan tenaga kerja yang bersangkutan maupun atas kebijakan perusahaan yang karenanya tenaga kerja tersebut dipandang sudah tidak mampu memberikan produktivitas kerja lagi atau karena kondisi perusahaan yang tak memungkinkan. (Sastrohadwiry, 2002) Berdasarkan peraturan menteri tenaga kerja republik Indonesia Nomor: PER-150/Men/2000 tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian di perusahaan swasta bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan izin panitia daerah atau panitia pusat.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui permasalahan yang dihadapi oleh PT Kopaba Jatim bahwa perusahaan membutuhkan sebuah Sistem informasi yang terintegrasi dan dapat menangani masalah administrasi kepegawaian yang dialami PT Kopaba Jatim mulai dari pendataan pegawai, pembuatan surat kontrak, mutasi pegawai, pemberhentian

pegawai, pembuatan surat pemberhentian, penagihan, penggajian dan, pembuatan laporan-laporan. Maka solusi yang ditawarkan adalah dengan pembuatan Sistem informasi administrasi kepegawaian PT Kopaba Jatim berbasis web.

Maka dengan adanya Sistem informasi administrasi kepegawaian PT Kopaba Jatim berbasis *web*, operator dapat mengetahui pegawai yang akan habis masa kontraknya dalam tiga bulan kedepan, mempermudah proses pencatatan dan penempatan pegawai, mempermudah melakukan mutasi atau pemberhentian, mempermudah mencetak surat tagihan kepada perusahaan dan mempermudah dalam pembuatan laporan pegawai masuk, laporan pegawai mutasi, laporan pegawai berhenti, laporan penggajian dan laporan tagihan gaji.

METODE PENELITIAN



Gambar 2. Tahapan Metode Penelitian

Adapun langkah yang dilakukan pada tahap analisis kebutuhan sistem dalam pembuatan sistem informasi ini ini adalah:

1. Observasi
 - Observasi pada pembuatan Sistem informasi ini dilakukan untuk pengamatan dan peninjauan secara langsung terhadap kondisi PT Kopaba Jatim sehingga dapat mengetahui informasi dan menemukan kebutuhan Sistem informasi. Pengamatan dan peninjauan secara langsung meliputi tahap-tahap sebagai berikut:
 - a. Pengumpulan data terkait profil PT Kopaba Jatim.
 - b. Mempelajari alur pencatatan data pegawai.

- c. Mempelajari alur proses penggajian.
- d. Mempelajari proses mutasi dan pemberhentian pegawai.

2. Wawancara
Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi lebih detail mengenai proses bisnis pada PT Kopaba Jatim. Wawancara dilakukan kepada *executive* yang terkait secara langsung terhadap ruang lingkup pembuatan sistem dan kepada pihak yang nantinya akan menggunakan sistem.

3. Studi Pustaka
Studi pustaka digunakan sebagai bahan referensi untuk pembuatan aplikasi. Referensi-referensi tersebut diambil dari jurnal dan buku yang berisi teori-teori perancangan sistem informasi dan teori tentang administrasi kepegawaian. Adapun teori-teori yang digunakan dalam pembuatan sistem informasi ini diantaranya:

- a. Administrasi Kepegawaian
- b. Sistem Informasi
- c. Sistem *Development Life Cycle* (SDLC)

Studi pustaka dilakukan dengan membaca buku yang berhubungan dengan teori-teori di atas. Selain itu, teori-teori tersebut akan dicantumkan sebagai landasan teori dan daftar pustaka.

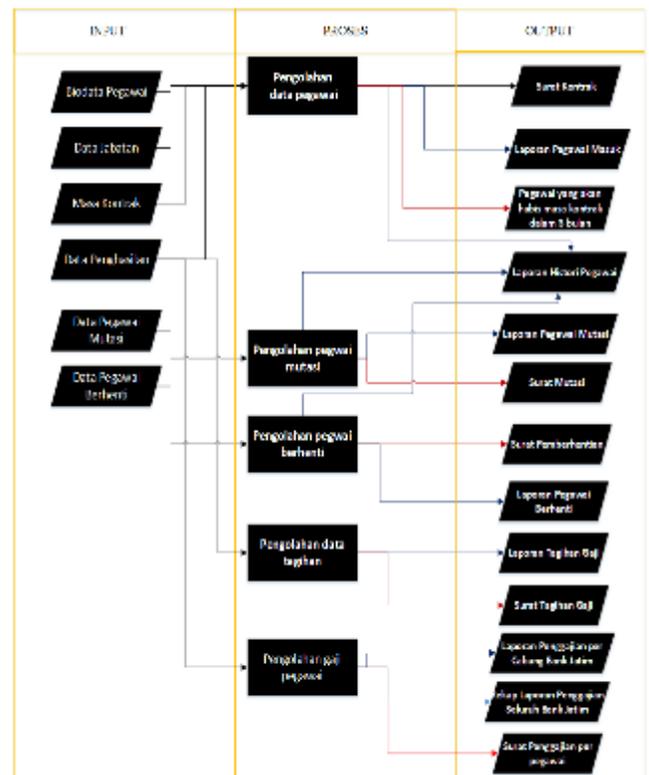
4. Analisis Sistem
Setelah dilakukan observasi dan wawancara, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis sistem. Analisis sistem digunakan untuk menganalisa data hasil dari wawancara dan observasi yang bertujuan untuk mengolah data tersebut sebagai acuan pembuatan sistem.

Dokumen *user requirement* akan dihasilkan dari proses analisis sistem dan *functional requirement* yang nantinya akan digunakan sebagai acuan pada tahap perancangan. Hasil analisis sistem akan dijelaskan dalam input-process-output (IPO) diagram.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini. Penelitian dimulai dari perancangan design seperti IPO Diagram, *Context Diagram*. Pembahasan yang meliputi hasil dari sistem serta melakukan *testing* dan *implementation*. IPO Diagram menjelaskan

tentang input dan output yang akan diproses kedalam aplikasi. Gambaran IPO diagram akan dijelaskan pada gambar 2.



Gambar 2. Diagram *Input-Process-Output* (IPO)

Proses Perancangan atau *Design* adalah tahapan setelah melakukan *requirement analysis* yaitu persiapan untuk rancang bangun sistem informasi administrasi kepegawaian yang akan dibuat. Hal-hal yang termasuk kedalam *system design* adalah *system flow*, *Context Diagram* (CD), *Data Flow Diagram* (DFD), *Conceptual Data Model* (CDM), *Physical Data Model* (PDM), dan *Desain Input Output*.

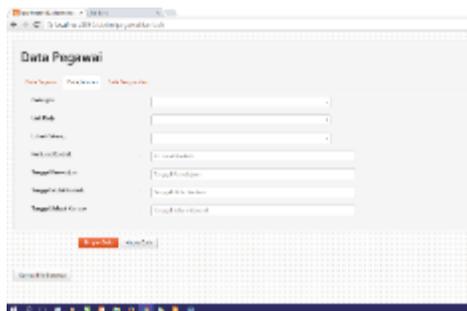
Context diagram adalah gambar aliran data yang akan diproses oleh sistem. Data tersebut diolah oleh sistem kemudian sistem menghasilkan sebuah laporan. Didalam *context diagram* terdapat terdapat 4 entitas yaitu admin, operator, *executive* dan direktur. Data parameter tagihan gaji, data master seperti master unit kerja, master cabang dan master golongan pada sistem informasi administrasi kepegawaian pada PT Kopaba jatim diinputkan oleh admin. Data tersebut digunakan operator untuk melakukan input pegawai baru, mutasi pegawai atau pemberhentian pegawai dan penggajian pegawai. Semua data diproses sehingga menghasilkan

beberapa laporan seperti laporan pegawai masuk, laporan pegawai berhenti, laporan pegawai mutasi, laporan histori pegawai, laporan penggajian, laporan rekap gaji per cabang dan rekap gaji seluruh cabang. Sedangkan surat penagihan cabang dilakukan oleh *executive* yang mengambil data dari sistem. Semua *user* dapat mengatur akun mereka yang kemudian akan di simpan ke dalam *database* sistem. Struktur *database* yang digunakan menggunakan MySQL, *database* memiliki 11 tabel yaitu :

1. tbl_user_login
2. tbl_setting_tagihan_gaji
3. tbl_master_jenis_pegawai
4. tbl_master_jenis_pegawai
5. tbl_master_unit_kerja
6. tbl_master_golongan
7. tbl_penggajian
8. tbl_master_cabang
9. tbl_data_mutasi
10. tbl_data_pegawai
11. tbl_data_penghasilan

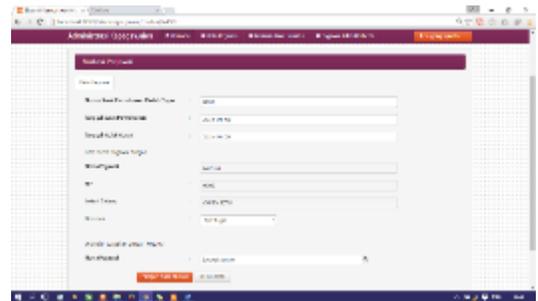
Dari hasil perancangan, selanjutnya adalah melakukan implementasi (*coding*) yang dikerjakan menggunakan bahasa pemrograman *Hypertext Processor Language* (PHP) dan menggunakan *Framework* (*Code Igniter*). Selanjutnya, Penelitian membahas hasil dari sistem informasi. Dari pembahasan hasil sistem informasi administrasi kepegawaian pada PT Kopaba Jatim, didapatkan hasil bahwa sistem informasi administrasi kepegawaian dapat membantu pihak yayasan dalam mengelola data pegawai dan pembuatan laporan.

Gambar 4 dibawah ini merupakan tampilan halaman tambah data pegawai baru yang digunakan untuk menambahkan pegawai baru. Pegawai akan didata mulai dari biodata, lokasi cabang yang akan ditempatkan, unit kerja dan jumlah gaji yang telah dipotong PPN, *fee management* dan sebagainya.



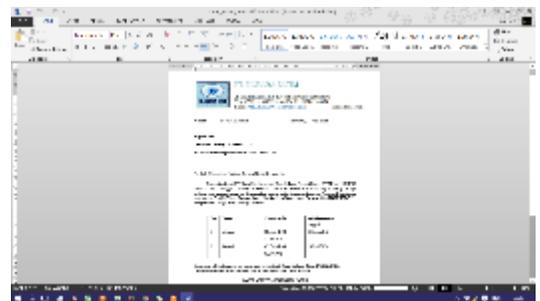
Gambar 4. Halaman Tambah Data Pegawai

Gambar 5 dibawah ini merupakan tampilan halaman mutasi pegawai. Digunakan untuk melakukan mutasi pegawai. Terdapat tiga jenis mutasi pada PT Kopaba Jatim, yaitu mutasi alih tugas, mutasi cabang, dan mutasi unit kerja.



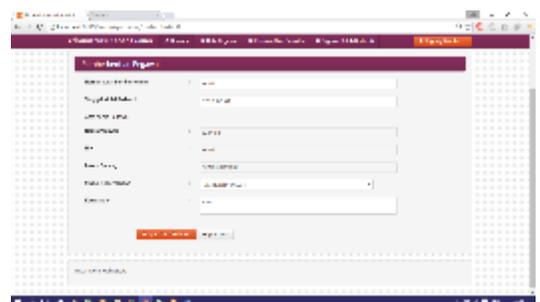
Gambar 5. Halaman Mutasi Pegawai

Setelah dilakukan mutasi, maka akan tercetak surat mutasi seperti gambar 6 dibawah ini.

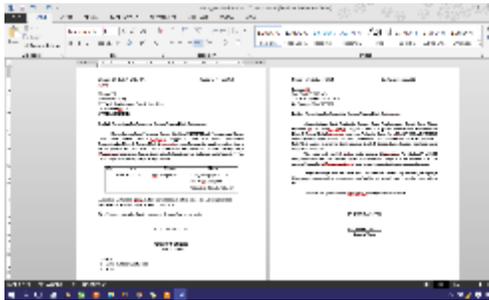


Gambar 6. Surat Mutasi

Gambar 7 dibawah adalah halaman pemberhentian pegawai. Digunakan untuk melakukan proses pemberhentian pegawai. Selanjutnya sistem akan mencetak surat pemberhentian (gambar 8).



Gambar 7. Halaman Pemberhentian Pegawai



Gambar 8. Surat Pemberhentian



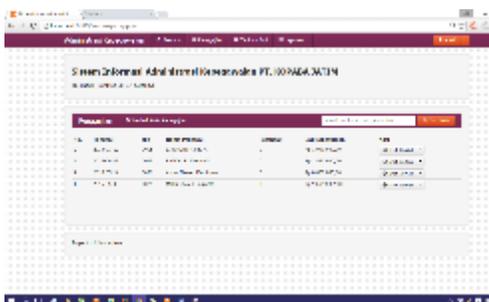
Gambar 11. Slip Gaji

Selanjutnya pada gambar 9 dibawah adalah tampilan halaman kontrak pegawai yang akan berakhir. Digunakan untuk melihat pegawai yang akan habis masa kontraknya dalam 3 bulan kedepan.



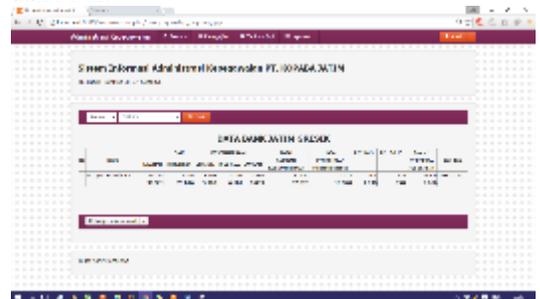
Gambar 9. Halaman Kontrak Pegawai Berakhir

Gambar 10 dibawah adalah halaman penggajian yang digunakan untuk melakukan penggajian pegawai *outsourcing* yang berkerja di Bank Jatim pusat yang kemudian akan dicetak slip gaji (gambar 11).



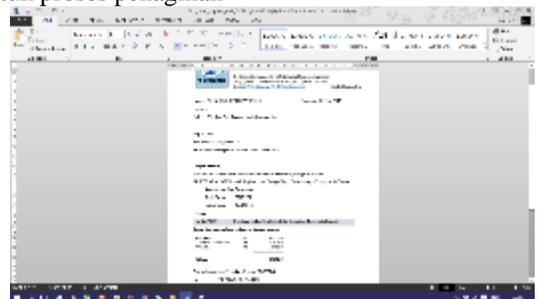
Gambar 10. Halaman Penggajian

Gambar 12 adalah halaman penagihan yang digunakan untuk melakukan penagihan gaji pegawai kepada pihak pimpinan cabang Bank Jatim yang bersangkutan yang selanjutnya gaji tersebut dipotong dengan *fee management*, PPN 10% dan PPH.



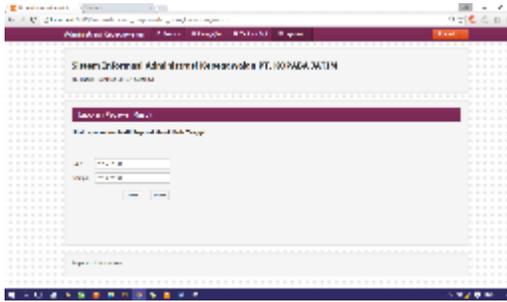
Gambar 12. Halaman Penagihan

Gambar 13 dibawah adalah tampilan surat penagihan yang nantinya akan dicetak dan kemudian dikirimkan kepada pimpinan cabang untuk proses penagihan



Gambar 13. Surat Penagihan

Gambar 14 dibawah adalah Halaman laporan pegawai masuk. Halaman ini digunakan untuk memasukkan periode laporan pegawai masuk yang ingin ditampilkan. Tampilan laporan pegawai masuk ada pada gambar 15

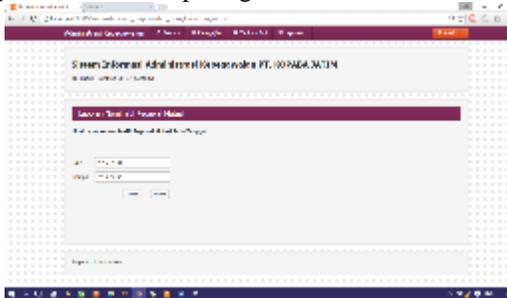


Gambar 14. Halaman Laporan Pegawai Masuk

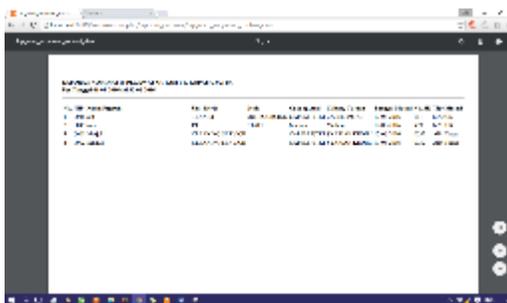


Gambar 15 Laporan Pegawai Masuk

Gambar 16 dibawah adalah Halaman laporan pegawai mutasi. Halaman ini digunakan untuk memasukkan periode laporan pegawai mutasi yang ingin ditampilkan. Tampilan laporan pegawai mutasi ada pada gambar 17

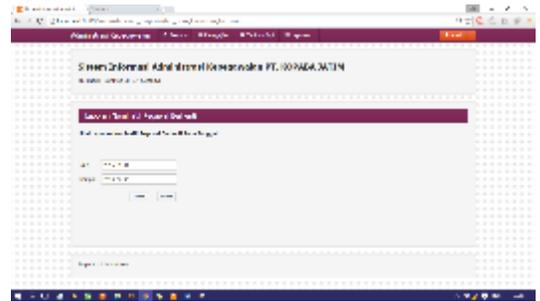


Gambar 16 Halaman Laporan Pegawai Mutasi

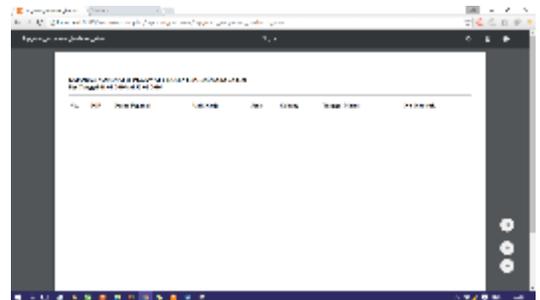


Gambar 17 Laporan Pegawai Mutasi

Gambar 18 dibawah adalah Halaman laporan pegawai berhenti. Halaman ini digunakan untuk memasukkan periode laporan pegawai berhenti yang ingin ditampilkan. Tampilan laporan pegawai berhenti ada pada gambar 19.

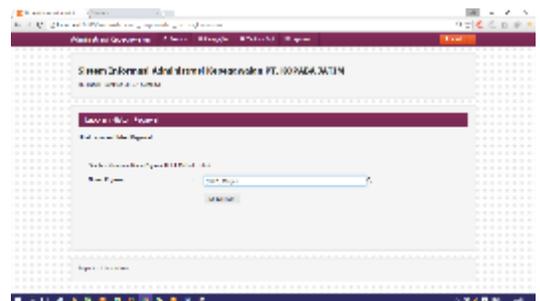


Gambar 18 Halaman Laporan Pegawai Berhenti

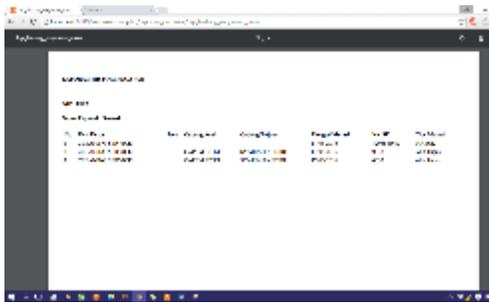


Gambar 19 Laporan Pegawai Berhenti

Gambar 20 dibawah adalah Halaman laporan histori pegawai. Halaman ini digunakan untuk memasukkan nama pegawai yang ingin dilihat histori selama bekerja. Tampilan laporan histori pegawai ada pada gambar 21

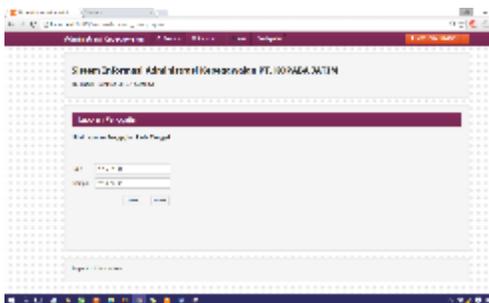


Gambar 20 halaman laporan histori pegawai

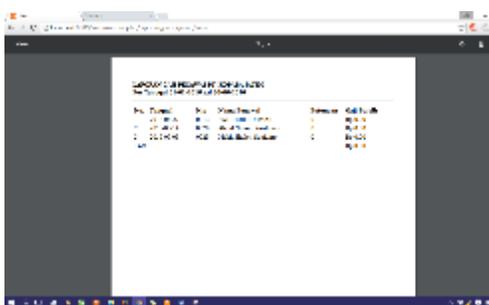


Gambar 21 laporan histori pegawai

Gambar 22 dibawah adalah Halaman laporan penggajian. Halaman ini digunakan untuk memasukkan periode laporan penggajian yang ingin ditampilkan. Tampilan laporan penggajian ada pada gambar 23.

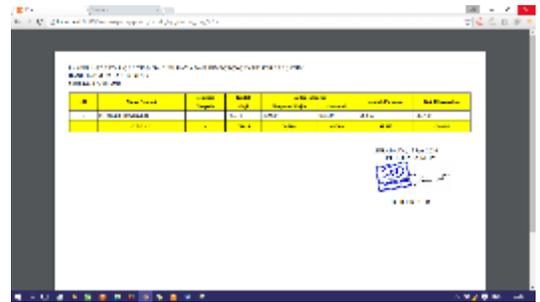


Gambar 22 Halaman Laporan Penggajian



Gambar 23 Laporan Penggajian

Selanjutnya, gambar 24 dibawah ini adalah laporan penggajian per cabang, sedangkan gambar 25 adalah gambar laporan penggajian seluruh cabang.

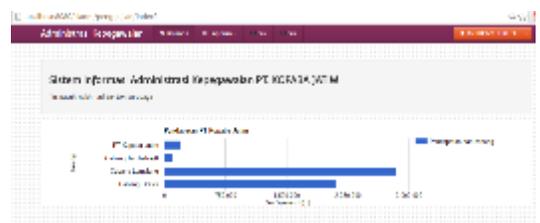


Gambar 24 Laporan Gaji per Cabang



Gambar 25 Laporan Gaji Seluruh Cabang

Gambar 26 dibawah adalah laporan pendapatan PT Kopaba. Halaman ini digunakan melihat pendapatan PT Kopaba dari masing-masing cabang yang dimuat dalam bentuk grafik.



Gambar 26 Laporan Pendapatan

KESIMPULAN

Berdasarkan proses perancangan dan implementasi sistem informasi administrasi kepegawaian pada pada PT. Kopaba Jatim, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Dengan adanya sistem informasi administrasi kepegawaian pada pada PT. Kopaba Jatim ini, dapat mempermudah pengelolaan data pegawai, pembuatan surat kontrak kerja, surat mutasi, surat pemberhentian dan pembuatan laporan-laporan. Selain itu dapat mengurangi kesalahan atau error yang terjadi.
2. Berdasarkan uji Alfa dengan menguji 27 fungsi hasilnya adalah 100% sesuai dengan kebutuhan pengguna.

SARAN

Apabila sistem informasi administrasi kepegawaian pada PT. Kopaba Jatim ini digunakan, maka disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Diperlukan infrastruktur yang memadai untuk menjalankan aplikasi data sistem ini.
2. Diharapkan pengembangan selanjutnya adalah menampilkan laporan-laporan dalam bentuk grafik atau chart.
3. Selain itu, diperlukan implementasi langsung untuk mendapatkan masukan dan saran dari user.

RUJUKAN

- Gusman. (2015, Juni 16). *PENDEKATAN ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN*. Retrieved Februari 8, 2016, from KEMENTERIAN AGAMA - BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEAGAMAAN PALEMBANG: <http://bdkpalembang.kemenag.go.id/pendekatan-administrasi-kepegawaian/>
- Sastrohadiwiryono, D. B. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.