

Perancangan Human Resource Management System pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lingga Berbasis Web

Rizky Rianda^{1✉}, Febri Hadi², Rima Liana Gema³
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia
rizkyriandapyk@gmail.com

Abstract

Human Resource Management System (HRMS) is a system that can simplify the process of handling various human resource management activities in a company in a structured and comprehensive manner. HRMS can assist management in carrying out their duties and assist companies in achieving goals and minimizing the risk of loss due to errors in managing employee data, especially in terms of payroll. The number of components in managing employees in a company will make the management in carrying out their duties a little more complicated and complex. So it is necessary to have a system that can manage all components of employee management in one centralized system. In this study, a web-based HRMS has been designed that can be used by employee management and also the employees themselves. From the results of the study, it is known that the implementation of HRMS at the Regional Drinking Water Company (PDAM) of Lingga Regency can assist employee management in managing all employee data including data collection, planning, management, and directing activities effectively and efficiently and can minimize the human error factor.

Keywords: Human Resource Management System (HRMS), Human Resource (HR), Management, Payroll, System.

Abstrak

Human Resource Management System (HRMS) adalah sebuah sistem yang dapat mempermudah proses dalam menangani berbagai aktivitas pengelolaan sumber daya manusia pada sebuah perusahaan secara terstruktur dan menyeluruh. HRMS dapat membantu pihak manajemen dalam menjalankan tugasnya serta membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan meminimalisir resiko kerugian akibat kesalahan dalam memajemen data karyawan khususnya dalam hal penggajian. Banyaknya komponen dalam memajemen karyawan pada sebuah perusahaan akan membuat pihak manajemen dalam menjalankan tugasnya menjadi sedikit lebih rumit dan kompleks. Sehingga sangat diperlukan sebuah sistem yang dapat mengelola seluruh komponen manajemen karyawan tersebut dalam satu sistem yang terpusat. Pada penelitian ini telah dirancang sebuah HRMS berbasis web yang dapat digunakan oleh pihak manajemen karyawan dan juga karyawan itu sendiri. Dari hasil penelitian diketahui bahwa penerapan HRMS pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lingga dapat membantu pihak manajemen karyawan dalam mengelola seluruh data karyawan meliputi aktivitas pendataan, perencanaan, pengelolaan, dan pengarahan secara efektif dan efisien serta dapat meminimalkan faktor human error.

Kata kunci: Human Resource Management System (HRMS), Sumber Daya Manusia (SDM), Manajemen, Penggajian, Sistem.

© 2021 Jurnal KomtekInfo

1. Pendahuluan

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lingga merupakan sebuah perusahaan milik daerah yang berperan penting dalam mengelola kebutuhan air bagi seluruh masyarakat kabupaten Lingga. Sebagai sebuah perusahaan daerah, PDAM Kabupaten Lingga memiliki jumlah sumber daya manusia (karyawan) yang cukup banyak di dalamnya. Terdapat banyak sektor dan bagian kerja yang masing-masing di dalamnya memiliki karyawan dengan tugas tertentu. Oleh karena itu pihak manajemen karyawan PDAM Kabupaten Lingga harus dapat memajemen seluruh karyawan dengan baik dan benar. Dalam menjalankan tugasnya, pihak manajemen karyawan PDAM Kabupaten Lingga memiliki cukup banyak tugas, dengan demikian sangat diperlukan sebuah sistem yang dapat membantu tugas pihak manajemen karyawan tersebut dalam mengelola dan menyimpan segala pendataan karyawan yang ada. Maka dari itu

diperlukan penerapan Human Resource Management System (HRMS) di PDAM Kabupaten Lingga.

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal pada suatu perusahaan adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan individu dengan kemampuan produktif yang bertugas sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam sebuah institusi maupun perusahaan yang di dalamnya terdapat fungsi sebagai aset sehingga kemampuannya (skill) harus dilatih dan dikembangkan [1]. Perusahaan akan dapat mencapai tujuannya secara maksimal apabila didukung oleh prosedur dan metode kerja, mengefisienkan waktu, tenaga, dan biaya yang dikeluarkan, serta tidak terlepas dari kualitas sumber daya yang dimiliki organisasi [2]. Peran pengelolaan manajemen sumber daya manusia dapat membantu suatu lembaga mencapai tujuannya,

jika memiliki aparatur yang memiliki kompetensi yang baik. Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas, guna mewujudkan layanan secara optimal kepada masyarakat [3].

Secara umum, manajemen dapat diartikan sebagai suatu seni dalam ilmu dan pengorganisasian seperti membuat perencanaan, membangun dan membentuk organisasi, pergerakan, serta pengendalian atau pengawasan [4]. Pemberian pelatihan ataupun pendidikan termasuk salah satu proses manajemen sumber daya manusia yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang ada [5]. Selain itu mengelola data absensi pada sebuah perusahaan juga merupakan tugas dalam memajemen sumber daya manusia. Absensi merupakan kegiatan pendataan kehadiran, meliputi pelaporan aktivitas ataupun komponen suatu institusi yang berisi data-data dari aktivitas kehadiran yang telah disimpan sedemikian rupa, supaya data kehadiran tersebut dapat dengan mudah dicari kembali apabila diperlukan oleh pihak manajemen yang berkepentingan [6]. Begitupun kegiatan penggajian (*payroll*). *Payroll* adalah pengeluaran yang harus diberikan untuk membayar karyawan yang dinyatakan dalam kontrak kerja atas jasa-jasa yang telah diberikan karyawan dalam suatu periode waktu tertentu serta pajak-pajak yang ada sesuai dengan aturan yang berlaku dan ditanggung oleh perusahaan [7]. Dalam memajemen sumber daya manusia, perlu juga dilakukan proses perpindahan (mutasi) dengan tujuan untuk menghilangkan kejenuhan oleh seorang karyawan atas posisi dan bagian kerja yang sama dalam waktu yang lama dan juga dilakukannya mutasi ini bisa disebabkan oleh faktor-faktor lainnya. Mutasi atau transfer adalah aktivitas memindahkan seseorang pekerja dari suatu organisasi ke organisasi lainnya yang memiliki tingkat level yang sama dan juga kompensasi gaji, tugas dan tanggung jawab yang tidak jauh berbeda dari posisi sebelumnya [8]. Selain dengan dilakukannya kegiatan mutasi, dalam memajemen karyawan perlu dilakukannya penyingkapan terhadap karyawan yang kurang atau bahkan tidak memiliki kinerja yang optimal ataupun dengan sebab lainnya. Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah proses untuk mengakhiri hubungan kerja sama atas hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan [9].

Ada beberapa aktivitas manajemen sumber daya lainnya yang perlu dilakukan, diantaranya pencatatan pengeluaran anggaran yang digunakan oleh karyawan, pencatatan aset/fasilitas yang dipinjamkan, serta memberikan pengumuman atas informasi perusahaan kepada seluruh karyawan. Pengelolaan anggaran merupakan sebuah masalah yang kerap terjadi di berbagai bidang ilmu, permasalahan ini dapat terjadi akibat manajemen anggaran yang tidak terencana, terukur dan realisasi yang tidak dapat dipantau [10]. Sementara itu aset merupakan sebuah objek fisik

maupun non fisik yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan memberikan pelayanan untuk menunjang kinerja karyawan [11]. Untuk mempermudah karyawan mengetahui informasi penting seputar pengelolaan data karyawan, maka pihak manajemen harus dapat memberikan informasi yang dapat dilihat oleh seluruh karyawan berupa pengumuman. Dengan adanya teknologi memungkinkan untuk mengumumkan sebuah pengumuman dalam bentuk digital [12].

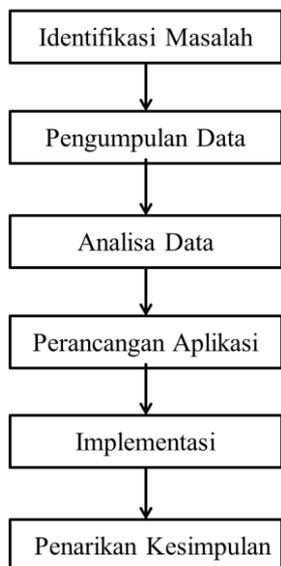
Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah dengan adanya sistem informasi dan teknologi informasi (SI/TI). Dikarenakan sistem informasi dan teknologi yang akan terus berkembang, maka sebuah organisasi sangat memerlukan perencanaan strategis untuk sistem informasi yang akan digunakan [13]. Suatu kombinasi yang terorganisir dari manusia, hardware, software, jaringan komunikasi, sumber data, kebijakan dan prosedur yang menyimpan, mengambil, mengubah, dan menyebarkan informasi dalam sebuah organisasi merupakan definisi dari sistem informasi [14]. Sebuah sistem dengan fungsi untuk mengawasi seluruh kegiatan yang ada sangat diperlukan untuk memantau kegiatan sumber daya manusia agar dapat berjalan sesuai dengan prosedur yang diterapkan sebelumnya [15].

Oleh karena itu perancangan sistem berbasis web dapat menjadi pilihan dalam perancangan sebuah sistem. Web merupakan sebuah dokumen dalam bentuk hyper text markup language (HTML) yang telah ditulis dan dapat diakses melalui protocol hypertext transfer protocol (HTTP) yang merupakan protokol untuk menyampaikan informasi yang akan ditampilkan kepada pengguna situs web tersebut [16]. Ada istilah PhpMyAdmin dan MySQL dalam perancangan sistem berbasis web, dimana PhpMyAdmin merupakan sebuah aplikasi web PHP yang berfungsi sebagai administrator MySQL yang mendukung berbagai aktivitas MySql seperti pengolahan data, table, relasi antar tabel dan sebagainya [17]. MySQL merupakan database yang bersifat client server, dimana penempatan datanya berada di server yang bisa diakses melalui client. Apabila komputer telah terhubung dengan server maka pengaksesan dapat dilakukan [18].

Penelitian ini dilakukan berdasarkan keterbatasan pemahaman yang diperoleh pada jurnal-jurnal sebelumnya, oleh karena itu untuk mengembangkan pemahaman dan menambah literasi bacaan serta dorongan keingintahuan untuk memecahkan permasalahan yang ada pada PDAM Kabupaten Lingga seputar manajemen sumber daya manusia maka penulis dapat merancang *Human Resource Management System* ini dengan harapan dapat membantu pihak manajemen karyawan dalam mengelola keseluruhan data karyawan secara efektif dan efisien.

2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lingga. Penelitian dilakukan sesuai dengan tahapan penelitian yang telah dibuat sebelumnya. Tahapan penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Tahapan Penelitian

Berdasarkan tahapan penelitian pada gambar 1, maka setiap tahapan dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

2.1. Identifikasi Masalah

Langkah pertama adalah menganalisa segala masalah yang ada berkaitan dengan aktivitas manajemen karyawan di PDAM Kabupaten Lingga, sehingga peneliti dapat melakukan perencanaan program sesuai dengan kebutuhan.

2.2. Pengumpulan Data

Pada tahapan ini peneliti melakukan wawancara dengan pihak PDAM Kabupaten Lingga untuk mendapatkan data mengenai sumber daya manusia yang ada dan juga aturan penggajian serta absensi karyawan.

2.3. Analisa Data

Setelah memperoleh data dari hasil wawancara, kemudian data diproses untuk menghasilkan rancangan program dan databasenya serta memasukkan aturan-aturan penggajian dan absensi ke dalam logika program.

2.4. Perancangan Aplikasi

Pada tahapan ini dilakukan proses merancang segala aktivitas yang dapat dilakukan sistem dan merancang tampilan antar muka sistem sesuai dengan kebutuhan dan permintaan pihak PDAM Kabupaten Lingga.

2.5. Implementasi

Tahapan ini dilakukan untuk mengeksekusi rancangan yang telah dibuat sehingga menjadi aplikasi atau sistem yang siap digunakan.

Penarikan Kesimpulan

Selanjutnya pada tahapan terakhir dilakukan penarikan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan secara keseluruhan untuk memperoleh rangkuman penelitian serta mengetahui keterbatasan sistem yang telah dibuat.

3. Hasil dan Pembahasan

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah menghasilkan sebuah sistem untuk membantu pihak manajemen karyawan pada PDAM Kabupaten Lingga dalam mengelola data karyawan seperti: pendataan data diri karyawan, input absensi, perhitungan penggajian, pencatatan penggunaan anggaran belanja, pengarahan pelatihan, perencanaan mutasi dan PHK, pendataan aset perusahaan yang dipinjamkan, serta memberikan informasi kepada seluruh karyawan berupa pengumuman didalam sistem.

Selain memberikan kemudahan bagi pihak manajemen untuk mengelola data karyawan, karyawan juga dapat menggunakan sistem ini untuk melihat data hasil pengolahan yang telah dilakukan oleh pihak manajemen berupa informasi. Disamping itu karyawan juga dapat berinteraksi di dalam sistem dengan beberapa aktivitas seperti: pengajuan absensi, input penggunaan anggaran belanja, dan melihat data-data hasil pengolahan yang telah diinputkan sebelumnya oleh pihak manajemen sesuai dengan aktivitas yang telah disebutkan diatas. Pembahasan penelitian ini menjelaskan proses penelitian yang telah dilakukan meliputi perancangan sistem, pengelolaan data, implementasi dan pengujian sistem.

3.1 Perancangan Database

Perancangan database dilakukan untuk membuat susunan tabel-tabel yang diperlukan sesuai dengan data-data yang akan ditampung dan disimpan. Dalam penelitian ini telah dibangun database dengan nama "hrmspdamlingga" yang dapat dilihat pada Tabel 1.

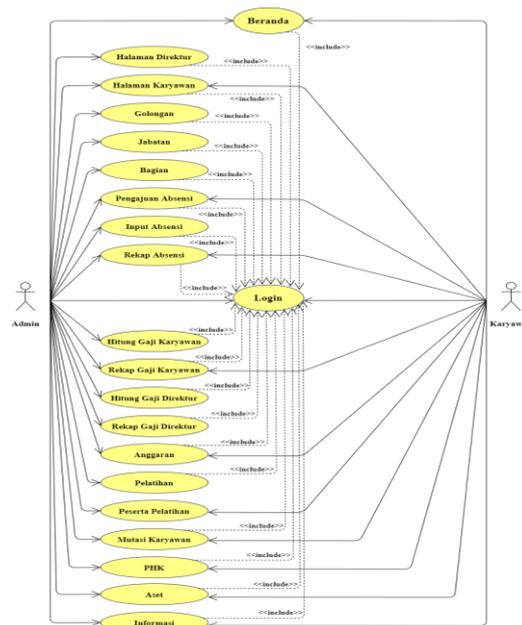
Tabel 1. Tabel Database Sistem

Nama Tabel	Deskripsi
admin	Tabel untuk menampung data profil admin.
anggaran	Tabel untuk menampung data anggaran yang telah diinputkan oleh karyawan.
aset	Tabel untuk menampung data aset PDAM Kabupaten Lingga yang sedang dipinjamkan.
bagian	Tabel untuk menampung data bagian kerja yang ada di PDAM Kabupaten Lingga.
direktur	Tabel untuk menampung data profil direktur.
direktur_gaji	Tabel untuk menampung data hasil perhitungan penggajian direktur.
golongan	Tabel untuk menampung data golongan yang ada di PDAM Kabupaten Lingga.
informasi	Tabel untuk menampung data informasi yang diinputkan untuk diumumkan kepada karyawan.
jabatan	Tabel untuk menampung data jabatan yang ada di PDAM Kabupaten Lingga.
karyawan	Tabel untuk menampung data profil karyawan.
karyawan_gaji	Tabel untuk menampung data hasil perhitungan penggajian karyawan.
karyawan_status	Tabel untuk menampung data status karyawan yang ada di PDAM Kabupaten Lingga.
kehadiran_karyawan	Tabel untuk menampung data absensi karyawan.
mutasi	Tabel untuk menampung data perencanaan mutasi karyawan yang akan dilakukan di PDAM Kabupaten Lingga.
pelatihan	Tabel untuk menampung data pelatihan yang akan diikuti karyawan.
pengajuan_absensi	Tabel untuk menampung data pengajuan absensi yang diajukan karyawan.
peserta_pelatihan	Tabel untuk menampung data peserta yang mengikuti pelatihan.
phk	Tabel untuk menampung data perencanaan PHK karyawan yang akan dilakukan di PDAM Kabupaten Lingga.

3.2 Perancangan Sistem

3.2.1. Use Case Diagram

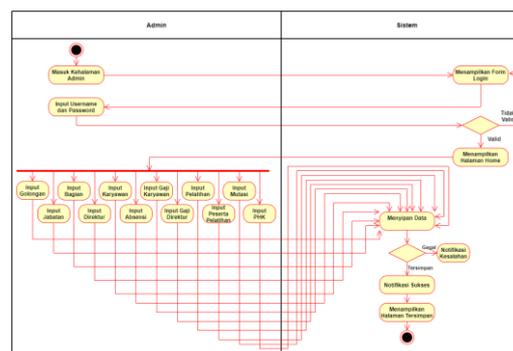
Use Case Diagram dirancang untuk memberikan gambaran dari interaksi yang dapat terjadi di dalam sistem. Use Case Diagram menyatakan secara visual bagaimana interaksi yang dapat terjadi antara pengguna (aktor) dengan sistem. Diagram ini berguna untuk menjelaskan konteks dari sebuah sistem untuk mengetahui batasan-batasan yang bisa dijalankan sistem. Dalam perancangan Human Resource Management System ini telah dirancang dengan sedemikian rupa sebuah use case diagram dengan beberapa interaksi untuk masing-masing aktor yang di dalam sistem HRMS ini, dimana untuk dapat melakukan seluruh aktivitas yang ada di dalam sistem masing-masing aktor diharuskan untuk login terlebih dahulu. Adapun Use Case Diagram pada perancangan sistem ini dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Use Case Diagram

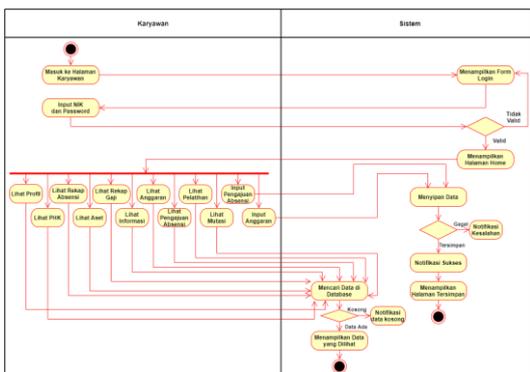
3.2.2. Perancangan Activity Diagram

Activity Diagram berfungsi untuk menggambarkan bagaimana aktivitas didalam sistem dalam bentuk aksi-aksi, bagaimana aksi tersebut dimulai, adanya keputusan yang mungkin terjadi, hingga berakhirnya sebuah aksi. Activity Diagram merupakan aktivitas-aktivitas, objek, state, transisi state dan event. Dengan demikian Activity Diagram menjelaskan tentang perilaku sistem untuk melakukan sebuah aktivitas. Pada perancangan diagram ini terdapat 2 aktor yaitu aktor admin (sebagai pihak manajemen) dan juga aktor sebagai karyawan. Adapun activity diagram untuk aktor admin dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Activity Diagram Admin

Sementara untuk activity diagram karyawan dapat dilihat pada Gambar 4.



Gambar 4. Activity Diagram Karyawan

3.3 Pengelolaan Data

Adapun data yang diperoleh merupakan hasil dari proses wawancara dengan pihak PDAM Kabupaten Lingga. Data yang diperoleh dari penelitian tersebut berupa aturan-aturan dalam variabel penggajian serta aturan mengenai absensi karyawan. Dalam pengujian hitung gaji karyawan, terdapat dua jenis penggajian untuk karyawan, yaitu penggajian utama dan penggajian bonus. Adapun terdapat beberapa aturan penggajian untuk gaji utama karyawan sebagai berikut:

- Gaji Pokok didapatkan berdasarkan golongan karyawan.
- Tunjangan Istri/Suami sebesar 10% dari gaji pokok.
- Tunjangan Anak sebesar 5% untuk masing-masing anak, maksimal hanya untuk 2 anak.
- Tunjangan Struktural ditentukan oleh perusahaan dengan menginputkan jumlahnya pada menu Jabatan.
- Tunjangan Pangan sebesar Rp. 100.000,00 untuk 4 orang, meliputi istri dan suami juga untuk 2 orang anak.
- Tunjangan BPJS Kesehatan sebesar 4% dari gaji pokok.
- Tunjangan JHT sebesar 3,7% dari gaji pokok.
- Tunjangan JP sebesar 2% dari gaji pokok.
- Tunjangan Taktis (khusus untuk Jabatan sebagai Kepala Cabang) ditentukan oleh perusahaan dengan menginputkan jumlahnya pada menu Jabatan.
- Potongan BPJS Kesehatan sebesar 1% dari gaji pokok.
- Potongan JHT sebesar 2% dari gaji pokok.
- Potongan JP sebesar 1% dari gaji pokok.
- Potongan Iuran Dapenma sebesar 5% dari gaji pokok.
- Potongan PPh 21 berdasarkan jumlah tanggungan karyawan yang nantinya akan menunjukkan besarnya jumlah PTKP karyawan, serta tergantung dengan jumlah penghasilan Neto dalam setahun.

Kemudian untuk aturan penggajian bonus karyawan jumlah yang didapatkan karyawan akan bergantung dengan jumlah absensi karyawan. Adapun aturannya sebagai berikut:

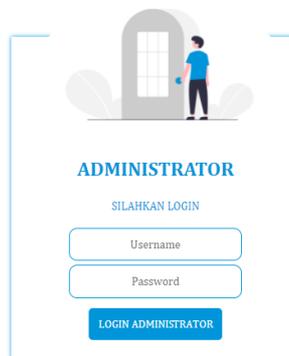
- Tunjangan Air sebesar Rp. 60.000,00 per bulan.

- Tunjangan Transportasi ditentukan oleh perusahaan dengan menginputkan jumlahnya pada menu Jabatan.
- Tunjangan Uang Makan sebesar Rp. 30.000,00 untuk satu hari kehadiran.
- Potongan Uang Makan tergantung dengan keterangan ketidakhadiran bekerja. Jika keterangan absensi sakit, izin, dan cuti akan dipotong sebesar Rp. 10.000,00 per hari. Sedangkan untuk keterangan alpa akan dipotong sebesar Rp. 20.000,00 per hari.

Potongan Uang Transportasi tergantung dengan keterangan ketidakhadiran bekerja. Jika keterangan absensi sakit, izin, dan cuti akan dipotong sebesar Rp. 12.000,00 per hari. Sedangkan untuk keterangan alpa akan dipotong sebesar Rp. 24.000,00 per hari.

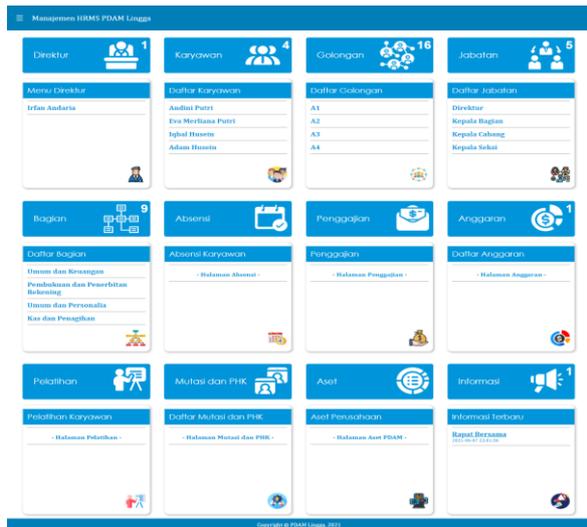
3.4 Implementasi dan Pengujian Sistem

Implementasi dan pengujian sistem dilakukan untuk mengetahui apakah sistem yang telah dibangun dapat menjalankan fungsinya sesuai perencanaan rancangan sebelumnya serta untuk mengetahui keterbatasan sistem. Adapun dalam implementasi dan pengujian sistem ini dilakukan dengan menampilkan hasil implementasi beberapa halaman menu serta contoh kasus penginputan absensi karyawan dan perhitungan gaji karyawan. Untuk dapat mengakses menu-menu yang ada, admin harus login ke sistem terlebih dahulu melalui halaman login seperti Gambar 5.



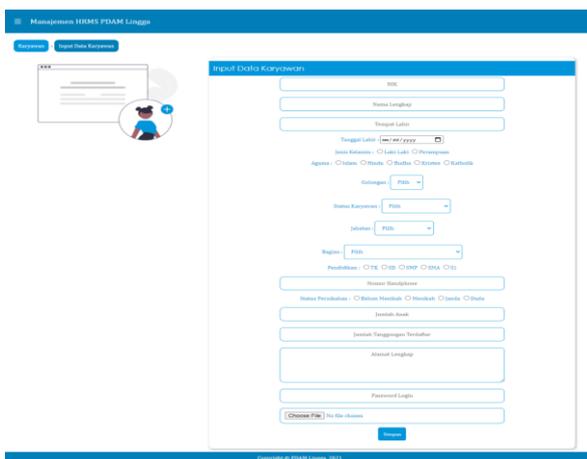
Gambar 5. Halaman Login Admin

Kemudian setelah login berhasil, maka admin akan dihantarkan pada halaman beranda seperti Gambar 6.



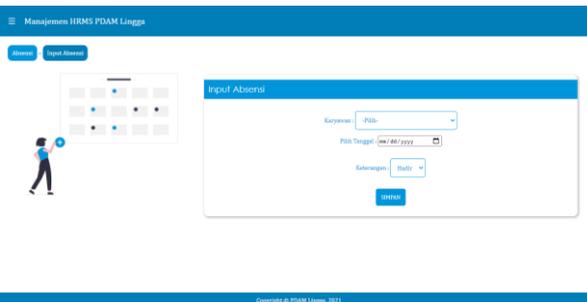
Gambar 6. Halaman Beranda Admin

Untuk melakukan input data karyawan klik pada menu karyawan, lalu klik ikon tambah data karyawan di dalamnya maka akan tampil halaman input data karyawan seperti pada Gambar 7.



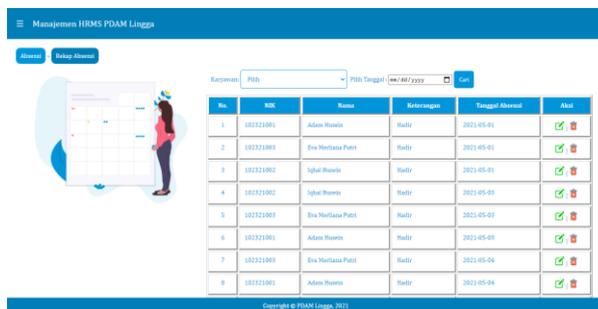
Gambar 7. Halaman Input Data Karyawan

Jika form input data karyawan telah diisi, maka klik button “Simpan” untuk menyimpan data karyawan ke database. Kemudian untuk proses input absensi klik menu absensi di halaman Home, setelah itu klik ikon input data absensi. Maka akan tampil halaman input data absensi seperti pada Gambar 8.



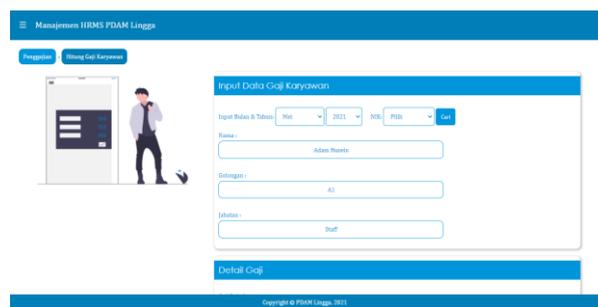
Gambar 8. Halaman Input Absensi Karyawan

Setelah mengisi form absensi sesuai dengan karyawan yang dipilih, maka klik “Simpan” untuk menyimpan data absensi karyawan tersebut. Setelah data berhasil disimpan, maka akan tampil halaman Rekap Absensi seperti pada Gambar 9.



Gambar 9. Halaman Rekap Absensi Karyawan

Apabila kita telah melakukan input absensi untuk seluruh karyawan berdasarkan periode waktunya, maka kita dapat melakukan proses perhitungan gaji. Untuk melakukannya pertama-tama dari menu Home klik menu “Penggajian”, kemudian klik menu “Hitung Gaji Karyawan”, maka akan tampil form perhitungan gaji seperti pada Gambar 10.



Gambar 10. Halaman Hitung Gaji Karyawan

Setelah halaman tersebut tampil, pilih periode waktu penggajian beserta data karyawan yang akan dihitung gajinya, lalu klik “cari” maka sistem akan melakukan perhitungan secara otomatis untuk seluruh variabel penggajiannya. Adapun tampilan halaman perhitungan gaji karyawan tersebut dapat dilihat pada Gambar 11.

Gambar 11. Halaman Hasil Hitung Gaji Karyawan

Gambar.11 merupakan hasil tampilan proses hitung gaji karyawan dengan lanjutan proses yakni klik “Simpan” untuk menyimpan hasil perhitungan gaji karyawan ke dalam database. Sementara itu untuk melihat hasil perhitungan gaji karyawan tersebut klik menu “Rekap Gaji Karyawan” pada halaman “Penggajian” maka akan tampil halaman seperti pada Gambar 12.

Gambar 12. Halaman Rekap Gaji Karyawan

Pada halaman “Rekap Gaji Karyawan” kita dapat melihat tabel rincian penggajian seluruh karyawan. Untuk mencetak Slip Gaji Utama karyawan klik button “Print Gaji Utama” sesuai dengan karyawan yang dipilih, maka akan tampil slip gaji utama karyawan yang siap untuk di cetak seperti pada Gambar 13.

Gambar 13. Halaman Slip Gaji Utama

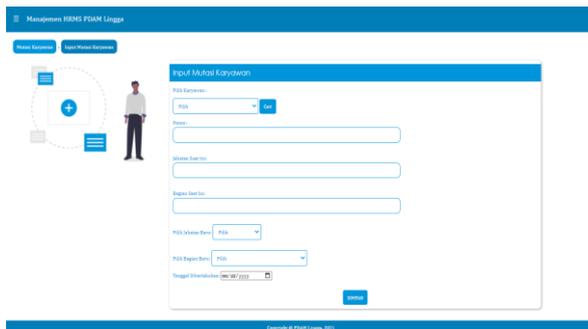
Sementara untuk mencetak Slip Gaji Bonus karyawan langkahnya hampir sama tetapi dengan mengklik button “Print Gaji Bonus” pada karyawan yang dipilih maka akan tampil slip gaji bonus karyawan yang siap untuk di cetak seperti pada Gambar 14.

Gambar 14. Halaman Slip Gaji Bonus

Selanjutnya untuk melihat anggaran yang telah digunakan dan diinputkan oleh karyawan dapat dilihat pada menu “Anggaran” klik menu tersebut maka akan tampil halaman seperti pada Gambar 15.



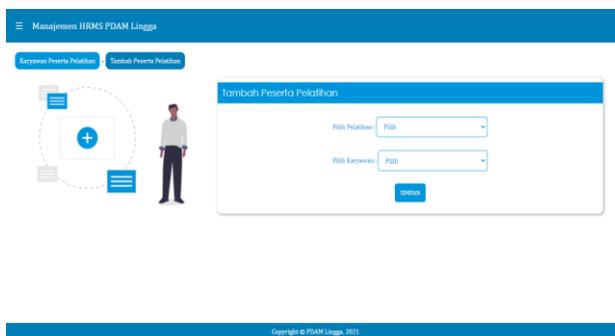
Gambar 15. Halaman Anggaran



Gambar 18. Halaman Input Mutasi Karyawan

Kemudian untuk halaman input peserta pelatihan dapat dilihat dengan cara mengklik ikon menu “Pelatihan” pada halaman Home kemudian klik menu “Karyawan Peserta Pelatihan” lalu klik ikon “Tambah peserta pelatihan” maka akan tampil halaman seperti pada Gambar 16.

Setelah tampil, isi form tersebut sesuai dengan pilihan karyawan yang akan dimasukkan ke dalam rencana mutasi dari jabatan dan bagian kerja saat ini ke jabatan dan bagian kerja baru. Setelah form terisi dengan benar simpan data agar tersimpan ke dalam database. Kemudian setelah data berhasil disimpan akan tampil halaman “Mutasi Karyawan” seperti pada Gambar 19.



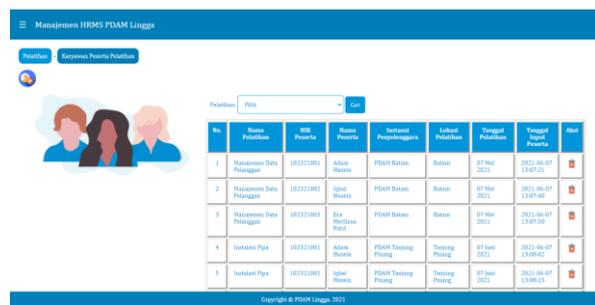
Gambar 16. Halaman Input Peserta Pelatihan



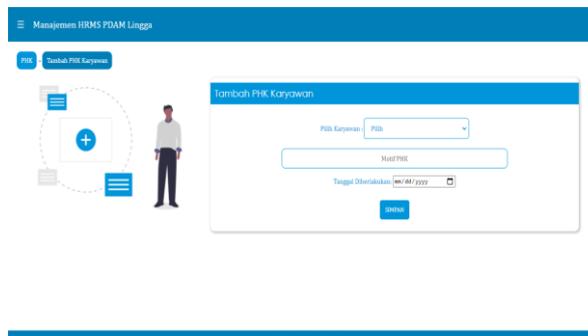
Gambar 19. Halaman Mutasi Karyawan

Isi form tersebut dan simpan apabila telah memilih karyawan yang akan diikutsertakan dalam sebuah pelatihan yang akan diselenggarakan. Jika data tersimpan, maka akan tampil halaman “Karyawan Peserta Pelatihan” seperti Gambar 17.

Selain dapat melakukan input perencanaan mutasi karyawan, sistem juga dapat melakukan input perencanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap seseorang karyawan. Untuk melakukannya klik menu “Mutasi dan PHK” dari halaman Home kemudian pilih menu “PHK” lalu klik ikon “Tambah PHK Karyawan” maka akan tampil halaman “Input PHK Karyawan” seperti Gambar 20.



Gambar 17. Halaman Karyawan Peserta Pelatihan



Gambar 20. Halaman Input PHK Karyawan

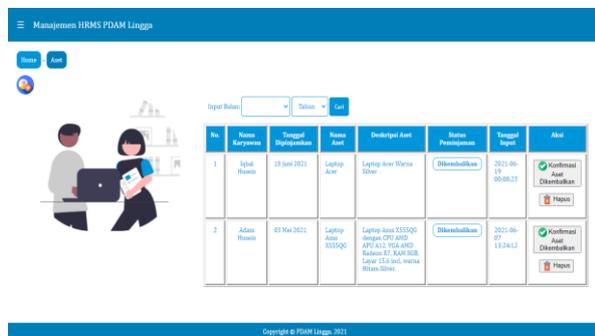
Kemudian untuk melakukan input karyawan yang akan dimutasi klik menu “Mutasi dan PHK” kemudian pilih menu “Mutasi” lalu klik ikon “Tambah Mutasi” maka akan tampil halaman “Input Mutasi Karyawan” seperti Gambar 18.

Pilih karyawan yang akan di PHK lalu isi alasan atau motif PHK tersebut. Lalu klik simpan apabila data telah diisi dengan benar. Maka setelah data berhasil disimpan akan tampil halaman “PHK” seperti pada Gambar 21.



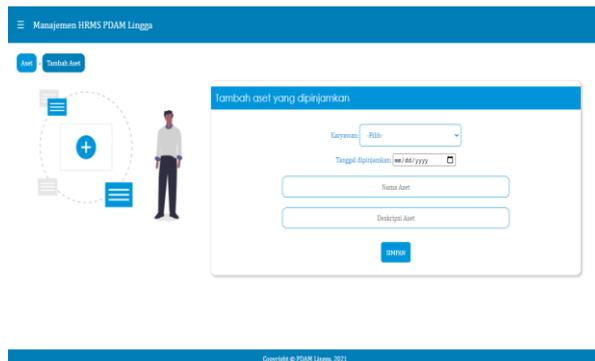
Gambar 21. Halaman PHK

Sementara untuk melakukan pencatatan aset milik perusahaan yang dipinjamkan kepada karyawan dapat kita kelola di halaman “Aset”. Klik menu “Aset” dari halaman Home kemudian akan tampil daftar Aset yang sedang dipinjamkan ataupun yang telah dikembalikan oleh karyawan. Halaman ini dapat dilihat pada Gambar 22.



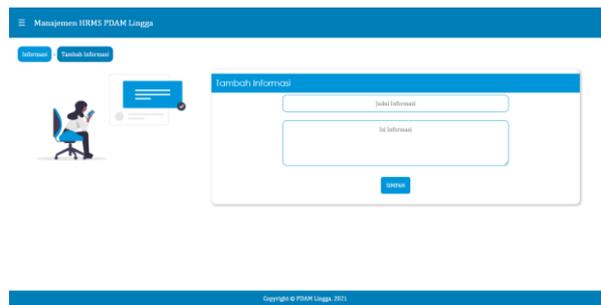
Gambar 22. Halaman Aset

Pada halaman aset ini admin dapat mengubah status peminjaman aset oleh karyawan. Untuk menambahkan aset yang ingin dipinjamkan kepada karyawan, klik ikon “Tambah Data”. Maka akan tampil halaman seperti pada Gambar 23.



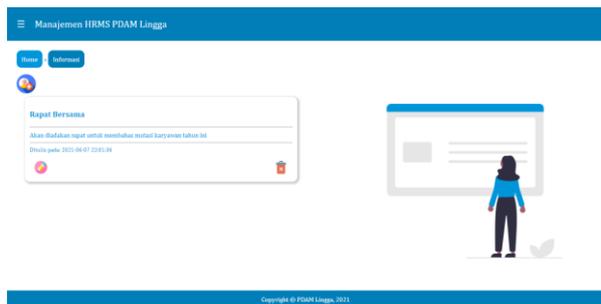
Gambar 23. Halaman Tambah Aset

Dan untuk yang terakhir yaitu aktivitas memberikan pengumuman kepada seluruh karyawan, dengan cara mengklik menu “Informasi” lalu klik ikon “Tambah informasi”. Maka akan tampil halaman seperti Gambar 24.



Gambar 24. Halaman Tambah Informasi

Setelah mengisi dan menyimpan form informasi tersebut, maka saat berhasil disimpan akan tampil halaman informasi seperti pada Gambar 25.



Gambar 25. Halaman Informasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dalam merancang *Human Resource Management System* (HRMS) pada PDAM Kabupaten Lingga maka sistem HRMS ini dapat memberikan kemudahan bagi pihak manajemen karyawan dalam mengelola pendataan karyawan dengan tingkat resiko *human error* yang lebih kecil. Sistem ini mempermudah karyawan dalam menerima semua informasi pendataan karyawan seperti data absensi, penggajian, anggaran, pelatihan, mutasi dan PHK, serta informasi aset perusahaan yang sedang dipinjamkan.

4 Kesimpulan

HRMS berbasis web dapat meningkatkan efektifitas kinerja karyawan. Interaksi secara personal di dalam system, yaitu pengajuan absensi, rekap penggajian, penggunaan anggaran, dan aset perusahaan yang sedang dipinjam dapat dilakukan dengan efektif. Untuk itu dibutuhkan pelatihan serta bimbingan kepada karyawan dalam mengoperasikan sistem agar dapat beroperasi dengan baik dan benar sesuai fungsi.

Daftar Rujukan

- [1] Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9(2), 952-962. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>
- [2] Ichsan, R. N. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan. Jurnal Ilmiah METADATA, 2(2), 128-136. <https://doi.org/10.47652/metadata.v2i2.26>
- [3] Nurjaya., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani., & Sunarsi, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja

- Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3), 332-346. <http://dx.doi.org/10.1109/EECSL.2017.8239085>
- [4] Krisnaldy., Soepandi, A., Metarini, R. R. A., & Haryoko, U. B. (2020). Pendekatan Manajemen Strategik Dalam Rangka Meningkatkan Minat Wirausaha Masyarakat Kelurahan Rempoa Tangerang Selatan. *Jurnal LOKABMAS Kreatif*, 1(2), 16-23. <http://dx.doi.org/10.32493/jlkkkk.v1i2.p16-23.6368>
- [5] Saridawati. (2020). Peranan Pelatihan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Lingkungan Departemen Pekerjaan Umum. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(5), 159-172. <http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literat.v5i5.1110>
- [6] Himyar, M., Mulya, M. F., & Hizkia, J. (2021). Aplikasi Absensi Karyawan Berbasis Android Dengan Penerapan QR Code Disertai Foto Diri Dan Lokasi Sebagai Validasi: Studi Kasus PT.Selindo Alpha. (*SISKOM-KB*), 4(2), 64-74. <https://doi.org/10.47970/siskom-kb.v4i2.186>
- [7] Girang, G. D., Andreswari, R., & Hedyanto, U. Y. K. S. (2017). Perancangan Sistem Enterprise Resource Planning Modul Payroll Berbasis ODOO 8 Dengan Metode Rapid Application Development Pada PT.XYZ. *Jurnal Rekayasa Sistem & Industri*, 4(2), 130-137. <https://doi.org/10.25124/jrsi.v4i01.180>
- [8] Arman., Efendy, Z., & Sugiarto, E. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Mutasi Karyawan Pada Pt. Sakato Jaya Dengan Metode Multi Faktor Evaluation Proses. *Rang Teknik Journal*, 2(1), 9-15. <https://doi.org/10.31869/rjt.v2i1.898>
- [9] Aisha, B. D. (2019). Pemutusan Hubungan Kerja Yang Didasarkan Pada Pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama. *Jurist-Diction*, 2(1), 63-76. <http://dx.doi.org/10.20473/jd.v2i1.12098>
- [10] Husen., Rahmatulloh, A., & Sulastri, H. (2018). Implementasi Komunikasi Full Duplex Menggunakan Web Socket Pada Sistem Informasi Pengelolaan Anggaran Universitas ABC. *Jurnal SIMETRIS*, 9(1), 603-612. <https://doi.org/10.24176/simet.v9i1.2015>
- [11] Soemitro, R. A. A., & Suprayitno, H. (2018). Pemikiran Awal tentang Konsep Dasar Manajemen Aset Fasilitas. *Jurnal Manajemen Aset Infrastruktur & Fasilitas*, 2(1), 1-14. <http://dx.doi.org/10.12962/j26151847.v2i0.4225>
- [12] Darmawan, E., & Santoso, S. (2017). Perancangan dan Pembuatan Sistem Pengumuman Akademis Berbasis Tag Menggunakan REST Web Service. *ULTIMA InfoSys*, 8(1), 48-53. <https://doi.org/10.31937/si.v8i1.556>
- [13] Utami, Y., Nugroho, A., & Wijaya, A. F. (2018). Perencanaan Strategis Sistem Informasi Dan Teknologi Informasi Pada Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kota Salatiga. *Jurnal Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer (JTIIK)*, 5(3), 277-286. <http://dx.doi.org/10.25126/jtiik.201853655>
- [14] Setiawan, R., Ikhwana, A., & Muhidin, A. M. (2017). Rancang Bangun Sistem Informasi Pengujian Di Perguruan Tinggi Swasta. *Jurnal Algoritma*, 14(2), 373-383. <https://doi.org/10.33364/algoritma/v.14-2.373>
- [15] Wilandari, D. F., Sunarsi, D., & Mas'adi, M. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Mandiri Rekabuana di Cilandak. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 262-269. <http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v3i2.8746>
- [16] Hasan, S., & Muhammad, N. (2020). Sistem Informasi Pembayaran Biaya Studi Berbasis Web Pada Politeknik Sains Dan Teknologi Wiratama Maluku Utara. *IJIS-Indonesian Journal On Information System*, 5(1), 44-55. <https://doi.org/10.36549/ijis.v5i1.66>
- [17] Prastyo, W., & Wahyuni, A. (2019). Sistem Informasi Penerimaan Karyawan Baru Berbasis Website Pada PT. SAMYANG TOUR & TRAVEL Jakarta. *JURNAL DIGIT*, 9(2), 132-142. <https://doi.org/10.51920/jd.v9i2.114>
- [18] Ardian, D., Larasati, P. D., & Irawan, A. (2018). Perancangan Sistem Informasi Aplikasi Rental Mobil Menggunakan Java Netbeans dan MySQL Pada Perusahaan Dean's Car Rent. *Applied Information Systems and Management (AISM)*, 1(1), 35-44. <https://doi.org/10.15408/aism.v1i1.8670>