

Perancangan Website Human Resource Administration

Kristian Adi S.¹, Suhatati Tjandra², S. T. B. Tambunan³

¹Departemen Sistem Informasi, Sekolah Tinggi Teknik Surabaya

²Departemen Teknik Informatika, Sekolah Tinggi Teknik Surabaya

³Departemen Teknik Industri, Sekolah Tinggi Teknik Surabaya

Email : kristianadists@gmail.com, tati@stts.edu, tambunan@stts.edu

Abstrak— Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dalam pengembangan suatu perusahaan. Pengaturan Sumber daya manusia pada sebuah perusahaan sangatlah rumit dan membutuhkan ketelitian. Untuk itu diperlukan suatu sistem yang dapat membantu tugas HRD pada perusahaan yang disebut Human resource Management System (HRM System). Kesalahan yang kecil pada pengaturan sumber daya manusia pada perusahaan akan berakibat fatal terutama pengaturan yang berhubungan dengan anggaran atau biaya. Pengaturan anggaran untuk sumber daya manusia membutuhkan bantuan dalam hal pencatatan maupun sistem yang akurat sehingga tidak ada kesalahan dan celah yang merugikan pihak perusahaan dan pegawai. Perancangan Website ini, bertujuan untuk mengembangkan sistem Human Resource Administration dengan menggunakan jaringan intranet. Pembuatan akan dibantu dengan kerangka kerja untuk pembuatan website yang bernama Laravel guna memudahkan pembuatan serta pengembangan website kedepannya. Website ini juga dilengkapi dengan database MySql dan Semantic UI sebagai tampilan utama website.

Kata Kunci—Laravel, Management, Human Resource Administration, Website

I. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan yang bergerak pada bidang jasa maupun barang pasti menginginkan perusahaannya menjadi maju dan sukses. Salah satu faktor yang penting dalam memajukan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia yang bekerja didalamnya. Pentingnya pengaturan sumber daya manusia yang sangat kompleks pada suatu perusahaan membuat perusahaan diharuskan membentuk sebuah divisi baru yang berfokus untuk mengurus masalah sumber daya manusia ini. Human Resource Department atau Personalia adalah sebuah divisi yang berfokus dalam penyelesaian masalah sumber daya manusia.

Human Resource Administration adalah bentuk dari pengaturan sumber daya manusia yang berfokus pada

pencatatan sumber daya manusia menggunakan teori human resource management. Human Resource Management adalah ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara

efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, Pegawai dan masyarakat menjadi maksimal. Sebuah modul yang penting yang terdapat pada ilmu ini adalah Penggajian. Sistem payroll dapat digunakan untuk menstandarisasi cara perusahaan menangani kalkulasi (penghitungan) dan pengolahan (processing) pembayaran gaji (payroll). Sistem payroll dapat digunakan tidak hanya untuk menghitung uang yang berkaitan dengan Pegawai, namun juga menyediakan kemudahan penyimpanan record yang akurat. Pada dasarnya, software payroll dapat membantu mempersingkat proses keseluruhan, membuat pengelolaan payroll lebih hemat waktu dan tidak rumit

Penerapan Human Resource Administration pada situasi sebuah perusahaan dapat menjadi sangat sulit dan rumit. Pengaturan sumber daya manusia ini dibutuhkan ketelitian dan ketepatan data dalam segala aspek terutama dalam proses Penggajian. Keterbatasan manusia menjadi alasan utama terjadinya kesalahan terhadap pengaturan yang dilakukan. Untuk itu dibutuhkanlah sebuah media untuk membantu pengaturan sumber daya manusia dan pengaturan dalam sistem Penggajian ini serta meminimalisir kesalahan yang dilakukan oleh manusia. Media yang akan dibuat dalam memudahkan pekerjaan Human Resource Department dan sistem Penggajian ini akan dibuat dalam bentuk website yang akan memudahkan pengguna dalam pengaksesan yang fleksibel pada pengaturan sumber daya manusia dan proses Penggajian.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Manajemen Sumber daya manusia sering disebut juga dengan manajemen personalia. Manajemen personalia merupakan proses manajemen yang diterapkan terhadap

personalia yang ada di organisasi. Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.[6]

Manajemen tenaga kerja merupakan pendayagunaan, pembinaan, pengaturan, pengurusan, pengembangan unsur tenaga kerja, baik yang berstatus sebagai buruh, karyawan, maupun pegawai dengan segala kegiatannya dalam usaha mencapai hasil guna dan daya guna yang sebesar-besarnya, sesuai dengan harapan usaha perorangan, badan usaha, perusahaan, lembaga, maupun instansi.

Dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.[8]

B. Payroll

Administrasi penggajian/payroll adalah pekerjaan rutin dan merupakan salah satu bagian terpenting dalam manajemen perusahaan. Proses perhitungan gaji harus dapat dilakukan dengan cepat, tepat dan akurat. Untuk dapat melakukan administrasi penggajian yang baik diperlukan pengetahuan dan pemahaman yang komprehensif tentang administrasi penggajian. Administrasi penggajian harus sesuai dengan hukum dan perundang-undangan yang berlaku seperti UU Tenaga Kerja, Perpajakan, Jamsostek dan menunjang keberhasilan perusahaan. Untuk itu profesional dalam bidang HRD/Payroll dituntut mampu melaksanakan proses administrasi penggajian mulai dari pemahaman terhadap konsep penggajian, proses perhitungan dan pembuatan laporan penggajian.

Payroll adalah sebuah sistem Penggajian dengan cara menghitung gaji karyawan berdasarkan dengan tata cara serta aturan yang tersedia pada suatu perusahaan. Sistem payroll dapat digunakan untuk menstandarisasi cara perusahaan menangani kalkulasi (penghitungan) dan pengolahan (processing) pembayaran gaji (payroll) karyawan. Sistem payroll dapat digunakan tidak hanya untuk menghitung uang yang berkaitan dengan karyawan, namun juga menyediakan kemudahan penyimpanan record yang akurat.

$$\begin{aligned}
 &\text{Total Gaji per Bulan} = \text{Gaji (Departemen)} \\
 &+ \text{Gaji Personal} - (\text{Total Penalti Terlambat}) \\
 &- (\text{Total Penalti Absen}) + (\text{Total Gaji Lembur}) \\
 &+ (\text{Total Tunjangan}) - (\text{Pajak Pokok})
 \end{aligned}
 \tag{1}$$

Rumus Penggajian (1) adalah sebuah fitur perhitungan penggajian karyawan dari keseluruhan total jam kerja, lembur, tunjangan dan lain-lain. Selain itu payroll juga akan menghitung pengurangan gaji yang diperoleh dari jumlah absen seorang karyawan dan faktor-faktor lainnya. Fitur ini juga dilengkapi dengan manual payment yang memungkinkan user melakukan Penggajian tidak sesuai dengan sistem Penggajian sehingga memudahkan user untuk memberikan tambahan gaji dan lain-lain.[7]

C. Undang-Undang No.13 Tahun 2003, Ketenagakerjaan

Undang-undang nomor 13 tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan adalah sebuah keputusan pemerintah yang menjadi persetujuan serta dasar dari seluruh peraturan ketenagakerjaan sebuah usaha yang sesuai dengan hukum pada negara Indonesia. UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disahkan oleh Megawati Soekarno Putri pada tanggal 23 Maret 2003 di Jakarta dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 No. 39.[10] Undang-Undang ini menyempurnakan peraturan-peraturan mengenai ketenagakerjaan sebelumnya yang tidak lagi sesuai dengan perkembangan dalam pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia.

Berberapa undang-undang yang menjadi dasar pembuatan sistem Website ini seperti Pasal 69 ayat 1 yang berarti pegawai tidak boleh berumur kurang dari 18 tahun, pasal 77 ayat 2 total jam kerja pada 1 minggu tidak boleh lebih dari 40 jam dan jam kerja maksimum pada satu hari adalah 7 hingga 8 jam. Pasal 78 ayat 2 menyebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan karyawan lebih dari jam kerja wajib membayar upah lembur. Pasal 82 ayat 1 mengenai bahwa hak cuti karyawan dalam setahun adalah minimal 12 hari. Pasal 89 ayat 1 bahwa upah minimum karyawan ditentukan oleh wilayah provinsi atau kabupaten/kota.[9]

D. Intranet

Aplikasi web Intranet merupakan sebuah aplikasi yang menggunakan teknologi browser untuk menjalankan aplikasi dan diakses melalui jaringan komputer. Aplikasi web adalah sebuah program yang disimpan di Server dan dikirim melalui internet atau intranet dan diakses melalui antarmuka browser.

Ada 2 bagian pokok dalam aplikasi web intranet, yang pertama adalah sisi client dan yang kedua adalah sisi server, sisi client dalam hal ini adalah PC atau bisa juga Perangkat mobile yang terhubung ke jaringan intranet, Client dapat mengakses aplikasi web melalui web browser seperti internet explorer, mozilla fire fox, google chrome, opera dan lain-lain, sedangkan server adalah perangkat computer dengan spesifikasi yang bagus digunakan untuk menyimpan aplikasi web beserta database server yang siap untuk diakses oleh client, Client bertugas meminta halaman web server melalui Web Browser, Web browser akan meneruskannya ke Server dimana Aplikasi Web berada, Komputer Server akan mengolah permintaan dari client, ketika halaman web yang diminta ditemukan maka computer server akan mengirimkannya ke computer client dan halaman web yang diminta akan ditampilkan pada web browser di computer client. Sehingga dapat disimpulkan bahwa web aplikasi lebih akan mudah diakses pada suatu perusahaan sehingga semua pihak dalam program ini mudah untuk mengakses web aplikasi ini dimanapun dan kapanpun melalui alat gadget masing-masing.

Kelebihan aplikasi web adalah aplikasi web dapat di akses melalui sistem operasi serta gadget yang berbeda-beda tanpa memerlukan suatu spesifikasi yang terlalu tinggi pada gadget tersebut sehingga membantu pengguna web aplikasi untuk mengakses web secara mudah dan praktis.

E. Framework Laravel

Framework atau kerangka kerja adalah sebuah software untuk memudahkan para programmer membuat aplikasi atau web yang isinya adalah berbagai fungsi, plugin, dan konsep sehingga membentuk suatu sistem tertentu. Dengan menggunakan framework, sebuah aplikasi akan tersusun dan terstruktur dengan rapi. Framework terdiri dari kumpulan fungsi-fungsi/prosedur-prosedur dan class-class untuk tujuan tertentu yang sudah siap digunakan sehingga bisa lebih mempermudah dan mempercepat pengguna, tanpa harus membuat fungsi atau class dari awal.

Keunggulan framework adalah Mempercepat dan mempermudah pembangunan sebuah aplikasi web, Framework telah menyediakan fasilitas-fasilitas umum yang sering digunakan oleh programmer seperti validasi, ORM, pagination, multiple database, scaffolding, pengaturan session, error handling, dan lain-lain.

Kelebihan pertama dengan adanya framework akan lebih mempermudah memahami mekanisme kerja dari sebuah aplikasi. Ini akan sangat membantu proses pengembangan system yang dilakukan oleh team. Semua anggota diwajibkan untuk memahami dari pola kerja framework tersebut, selebihnya anggota team hanya mempelajari proses bisnis yang di kehendaki oleh system untuk kemudian di tuangkan kedalam framework tersebut. Dalam artian setiap orang harus mempunyai metode yang sama dalam menyelesaikan aplikasi tersebut.

Kedua dengan memakai framework akan menghemat waktu pengerjaan suatu aplikasi, karena setiap anggota sudah memiliki sebuah acuan dalam menyelesaikan modul. Dalam hal ini misalnya semakin banyak library yang ada semakin mempercepat anggota untuk menemukan solusi karena tidak setiap anggota harus membuat Class atau fungsi untuk kasus yang relatif sama.

Dengan adanya framework Laravel integritas dari modul-modul yang dikembangkan akan terjaga. Hal ini juga tergantung dari metode yang dikembangkan sendiri. framework hanya membantu dan memungkinkan atau mempermudah proses integrasi, tidak berarti dengan adanya framework system otomatis akan ter-integrasi. Dan masih ada kelebihan-kelebihan lain yang dimiliki oleh framework.

Framework Laravel adalah sebuah framework PHP yang dirilis dibawah lisensi MIT, dibangun dengan konsep MVC (model view controller). Laravel adalah pengembangan website yang ditulis dalam Bahasa pemrograman PHP membuat pemrograman menjadi lebih efisien dan efektif dalam membangun sebuah website.[1][2][3]

MVC (Model View Controller) adalah sebuah metode dalam membuat aplikasi dengan memisahkan pengembangan aplikasi berdasarkan komponen utama yang membangun sebuah aplikasi seperti manipulasi data, antarmuka pengguna, dan bagian yang menjadi kontrol utama aplikasi. Sebuah aplikasi yang menggunakan konsep MVC dapat terdiri dari banyak triads (istilah untuk satu model-view-controller) yang masing-masing bertanggung jawab atas elemen UI yang berbeda.

Terdapat 4 unsur penting dalam konsep MVC yaitu Pengguna (User), Model, View, Controller. Ketika pengguna

akan mengakses web maka pengguna akan dihadapkan pada tampilan web yaitu View.[4] Ketika pengguna melakukan interaksi dengan web dalam berupa input dari pengguna maka view akan menampilkan output pada tampilan web dengan cara, View akan Mengirim request kepada Controller yang selanjutnya akan diproses pada Controller dimana terletak semua perintah-perintah yang telah dibuat oleh programmer. Masukan dari pengguna akan diproses pada Controller dengan mengambil data pada Model sebagai penghubung antara controller dengan database secara langsung. Kemudian Model akan mengembalikan data dalam bentuk data yang diminta oleh controller yang nantinya akan diproses dan dikeluarkan dalam bentuk output pada View yang akan ditampilkan kembali pada user.[5]

III. METODOLOGI

Analisa Kebutuhan Software adalah Proses pengumpulan kebutuhan diintesisfikan dan difokuskan, khususnya pada perangkat lunak. Untuk memahami sifat program yang dibangun, rekayasa perangkat lunak (analisis) harus memahami domain informasi, tingkah laku, untuk kerja dan antarmuka (interface) yang diperlukan. Mengumpulkan kebutuhan secara lengkap kemudian dianalisis dan didefinisikan kebutuhannya yang harus dipenuhi oleh software yang akan dibangun.

Desain adalah proses yang berfokus pada sebuah program, yaitu struktur data, arsitektur perangkat lunak, representasi interface dan detail (algoritma) prosedural. Proses desain adalah syarat atau kebutuhan sebuah representasi perangkat yang dapat diperkirakan demi kualitas dan pemunculan dalam coding.

Implementasi adalah Agar dapat menjalankan software tersebut, maka diperlukanlah sebuah code. Implementasi dilakukan saat proses desain telah selesai. Tahap ini merupakan bagian dari implementasi dari tahap desain yang secara teknis dilakukan oleh seorang programmer.

Uji coba adalah proses yang dilakukan pada logika internal untuk memastikan semua selesai dan telah waktunya untuk diuji. Proses ini biasanya dilakukan untuk menemukan kesalahan-kesalahan dan memastikan bahwa input akan memberikan hasil aktual sesuai yang dibutuhkan.

Perbaikan Sistem adalah proses software yang telah diuji akan diberikan kepada user yang nantinya akan digunakan. Software pasti akan mengalami perubahan seiringnya waktu dan kendala. Perubahan tersebut bisa seperti menyesuaikan lingkungan (Operating System yang terbaru) atau user membutuhkan perkembangan fungsional dalam software, dan lain.

IV. ANALISA MASALAH

Berikut adalah deskripsi dari sistem dan analisis sitem informasi beserta fiturnya yang akan dibuat pada Website ini. Penjelasan mengenai aliran data dalam sistem dari website ini akan diuraikan secara mendetail.

Karyawan mendapatkan akses yang terbatas pada website. Karyawan dapat melihat data profil pribadi yang telah dicatat oleh pihak HRD, melihat shift yang telah ditentukan oleh pihak HRD, melakukan absensi harian, mengajukan form

untuk bekerja lembur, mengajukan cuti dan membuat form pengunduran diri dari perusahaan. Berikut ini adalah detail dari fitur yang dapat dilakukan oleh karyawan.

HRD adalah User yang berperan utama terhadap seluruh kegiatan pada website ini. Human Resource Department / Personalia memiliki banyak kegiatan diantaranya adalah, melakukan rekrutmen karyawan yang baru, membuat data karyawan yang baru, register user baru pada website ketika data karyawan baru dibuat, mengganti data karyawan, membuat jadwal shift, membuat daftar dan slip gaji karyawan, membuat tunjangan dan bonus untuk karyawan, membuat jadwal dan peserta tour dan training, serta menyetujui Form Lembur karyawan.

Manager Karyawan adalah extend dari user karyawan. Manager adalah user yang bertugas untuk menjembatani antara karyawan dengan pihak HRD. Selain itu Manager juga bertugas untuk mengawasi karyawan yang terdapat pada departemennya masing-masing. Manager Karyawan adalah extend dari User karyawan sehingga manager juga memiliki fitur dari karyawan. Sebagian besar peran manager karyawan adalah Mengawasi dan memberi ijin kepada karyawan ketika karyawan mengajukan cuti, lembur atau ijin absen. Manager juga berfungsi sebagai jembatan antara karyawan dan pihak HRD yang berarti segala form yang diajukan oleh karyawan akan menuju ke manager karyawan pada departemen itu terlebih dahulu. Susunan ijin yang diajukan oleh karyawan juga harus melewati pihak manager terlebih dahulu sehingga ketika manager tidak memberikan ijin maka form tidak akan valid.

Manager HRD pada sistem ini berperan utama sebagai sebagai tingkat user yang paling atas. Manager HRD adalah extend dari User HRD sehingga manager juga memiliki fitur dari HRD. Sebagian besar peran manager adalah menyetujui form dan anggaran dana yang dibuat oleh pihak HRD. Manager memiliki tanggung jawab utama sebagai pengambil keputusan yang telah dibuat oleh HRD.

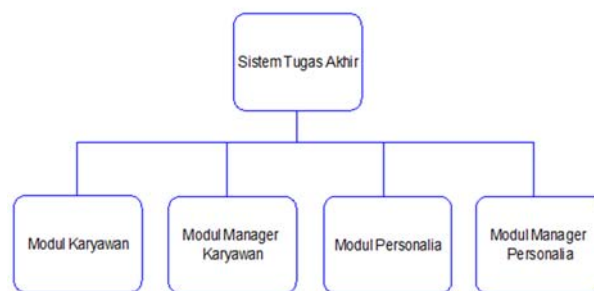
Payroll adalah sebuah fitur perhitungan penggajian Pegawai dari keseluruhan total jam kerja, lembur, tunjangan dan lain-lain. Selain itu payroll juga akan menghitung pengurangan gaji yang diperoleh dari jumlah absen seorang Pegawai dan faktor-faktor lainnya. Fitur ini juga dilengkapi dengan manual payment yang memungkinkan user melakukan Penggajian tidak sesuai dengan sistem Penggajian sehingga memudahkan user untuk memberikan tambahan gaji dan lain-lain.

Fitur absensi merupakan absensi yang dilakukan oleh pengguna secara manual yang nantinya akan tercatat pada attendance log dan disimpan sebagai arsip perusahaan sekaligus sebagai faktor penghitungan gaji Pegawai. Terdapat 2 jenis absen, yaitu absen tak berijin dan absen berijin. Absen yang tak berijin akan dianggap melanggar aturan dan mendapat penalti berupa pemotongan gaji. Absen yang berijin tidak dihitung sebagai pelanggaran dan tidak terkena penalti pemotongan gaji.

V. DESAIN SISTEM

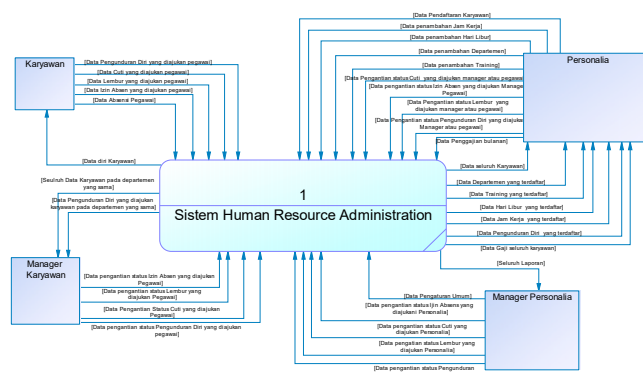
A. Desain Arsitektur

Arsitektur website ini dibagi menjadi empat modul, yaitu modul karyawan, modul manager karyawan, modul personalia dan modul manager personalia. Modul karyawan adalah modul dasar dari semua modul lainnya, modul manager karyawan adalah modul yang digunakan untuk mengawasi karyawan. Modul personalia adalah modul untuk pihak HRD melakukan pengaturan sumber daya manusia. Modul manager personalia adalah sebagai modul yang digunakan untuk mengawasi seluruh modul lainnya.

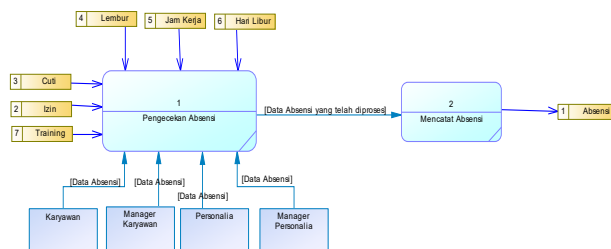


Gambar 1. Modul Utama Sistem

B. Data Flow Diagram



Gambar 2. Konteks Diagram



Gambar 3. Data Flow Diagram Level 2 Absensi

VI. UJI COBA

Uji coba meliputi uji coba secara langsung dengan praktek pada perusahaan tempat uji coba dan uji coba yang dilakukan oleh beberapa user yang bertindak sebagai Pegawai dan Manager.

TABEL I
DAFTAR FITUR UJI COBA

No	Nama Fitur	Hasil yang Diharapkan	Hasil
1	Penggajian	User dapat melakukan penggajian pada seluruh pegawai sesuai dengan gaji pokok, gaji personal, dan tunjangan dari masing-masing pegawai secara otomatis.	✓
2	Data Diri	Halaman dapat menampilkan data user yang sedang login dengan baik dan benar.	✓
3	Absensi	User dapat melakukan absensi dengan benar sesuai dengan data jam kerja user serta jadwal libur dan lembur user.	✓
4	Master Pegawai	Pihak HRD dapat memasukkan data pegawai dan data gaji yang ditampilkan benar dan sesuai.	✓
5	Perijinan (Ijin absensi, Ijin cuti, Lembur)	User dapat mengajukan ijin absensi, lembur dan cuti kepada pihak atasan dan HRD.	✓

Pada Tabel I terdapat daftar fitur dari website yang telah diuji coba. Selain itu, tabel yang ada pada gambar tersebut juga menjelaskan hasil yang diharapkan dari fitur tersebut. Field hasil bertandakan “✓” menyatakan bahwa uji coba yang dilakukan terhadap suatu fitur sudah sesuai dengan hasil yang diharapkan.

Metode kuesioner bertujuan untuk mengetahui respon dari user mengenai sistem yang telah dikembangkan dalam website ini. Metode kuesioner dipilih karena dapat menghasilkan data-data yang mudah diolah dan dimengerti. Metode kuesioner dinilai lebih efisien dan praktis untuk dilakukan. Hasil dari uji coba ini diperoleh dari kuesioner yang disebar untuk mengetahui pendapat, penilaian dan tingkat keberhasilan dari website ini.

TABEL II
UJI COBA PEGAWAI DAN MANAGER SELAIN HRD

No	Pertanyaan	Sangat Ku-rang	Ku-rang	Cukup	Jelas	Sangat Jelas
1	Apakah tampilan website HRD Management dan Payroll mudah untuk dipahami?	0%	5%	20%	40%	35%
2	Apakah tampilan pada fitur Data Diri sudah lengkap dan jelas?	0%	0%	10%	20%	70%
3	Apakah fitur Absensi sudah baik dan sesuai dengan perusahaan?	0%	0%	10%	40%	50%
4	Apakah fitur Ijin Absensi sudah baik dan mudah digunakan?	0%	0%	10%	25%	65%
5	Apakah fitur Pengajuan Cuti sudah baik dan mudah digunakan?	0%	0%	0%	15%	85%
6	Apakah fitur Pengajuan Lembur sudah baik dan mudah digunakan?	0%	0%	10%	30%	60%
7	Apakah fitur Pengajuan Pengunduran Diri sudah baik dan mudah digunakan?	0%	0%	10%	20%	70%
8	Apakah fitur Penggajian sudah baik dan dapat dilihat detailnya dengan jelas?	0%	0%	10%	20%	70%

Kuesioner pada tabel diberikan pada 20 peserta yang terdiri dari pegawai dan manager dari perusahaan uji coba yang bekerja pada departemen selain HRD atau Personalia.

TABEL III
UJI COBA MANAGER DAN PEGAWAI HRD

No	Pertanyaan	Sangat Ku-rang	Ku-rang	Cukup	Jelas	Sangat Jelas
1	Apakah tampilan website HRD Management dan Payroll mudah untuk dipahami?	0%	0%	0%	40%	60%
2	Apakah tampilan pada fitur Data Diri sudah lengkap dan jelas?	0%	0%	0%	40%	60%
3	Apakah fitur Absensi sudah baik dan sesuai dengan perusahaan?	0%	0%	40%	20%	40%
4	Apakah fitur Ijin Absensi sudah baik dan mudah digunakan?	0%	0%	0%	20%	80%
5	Apakah fitur Pendaftaran Karyawan Baru sudah baik?	0%	0%	20%	40%	40%
6	Apakah fitur Data Karyawan yang ditampilkan sudah baik dan jelas?	0%	0%	20%	20%	60%
7	Apakah fitur pendaftaran Shift kerja sudah baik dan jelas?	0%	0%	0%	40%	60%
8	Apakah fitur pendaftaran Hari Libur kerja sudah baik dan jelas?	0%	0%	0%	60%	40%
9	Apakah fitur pendaftaran Departemen kerja sudah baik dan jelas?	0%	0%	0%	40%	60%
10	Apakah fitur Ijin Absensi sudah baik dan jelas?	0%	0%	20%	20%	60%
11	Apakah fitur Ijin Cuti kerja sudah baik dan jelas?	0%	0%	20%	40%	40%
12	Apakah fitur Permohonan Lembur kerja sudah baik dan jelas?	0%	0%	0%	20%	80%
13	Apakah fitur Pengunduran Diri sudah baik dan jelas?	0%	0%	0%	20%	80%
14	Apakah fitur Pengadaan Training sudah baik dan jelas?	0%	0%	0%	0%	100%
15	Apakah fitur Penggajian sudah baik dan jelas?	0%	0%	0%	20%	80%
16	Apakah fitur Kenaikan Gaji sudah baik dan jelas?	0%	0%	0%	20%	80%
17	Apakah fitur Tambahan Tunjangan sudah baik dan jelas?	0%	0%	0%	40%	60%
18	Apakah fitur Laporan yang dapat dicetak sudah baik dan jelas?	0%	0%	20%	20%	60%

Dikarenakan pada fitur yang terdapat pegawai dan manager yang berdepartemenkan HRD dengan pegawai dan manager yang memiliki departemen selain HRD mempunyai fitur yang berbeda sehingga kuesioner akan dibagi menjadi 2 bagian. Untuk peserta kuisoner pada table II tidak terjadi masalah akan fitur-fitur karena dapat dilihat bahwa hasil kuisoner adalah tidak ada masalah terhadap fitur. Masalah yang dapat disimpulkan dari table II adalah tampilan website yang masih polos yang menjadi masalah dengan para pegawai. Hasil dari kuisoner dengan karyawan sangat baik dan tidak terdapat masalah.

Kuisoner dibagikan pada kedua perusahaan tempat ujicoba dilangsungkan. Kedua perusahaan memiliki pihak

departemen sumber daya manusia dan beberapa susunan departemen lainnya.

Dari hasil kuesioner yang dijabarkan pada tabel 3 di atas peserta dari kuesioner pada table III adalah pihak pegawai maupun manager dari departemen HRD. Total Peserta dari kuesioner pada table III adalah 5 orang yang terdiri dari 2 manager HRD dan 3 Pegawai HRD pada 2 perusahaan. Kuesioner diberikan secara langsung kepada pihak HRD ketika Uji coba selesai dijalankan. Selain kuesioner pegawai dan manager HRD juga ditanyakan secara langsung apa saja yang menjadi masalah dalam website ini, jawaban dan hasil rangkumannya adalah tampilan dan user interface yang terasa polos dan kosong. Kekurangan ini pada akhirnya telah diperbaiki dan diberikan kembali pada user dengan feedback yang positif. Pada pertanyaan pertama pihak HRD menyatakan bahwa tampilan yang terdapat pada website cukup bagus dan rapi tetapi terlalu polos, sedangkan terdapat masalah pada fitur absensi dikarenakan kurangnya informasi yang terdapat pada halaman fitur absensi tetapi fitur absensi tetap berjalan dengan baik dan normal, pada fitur ijin absensi juga terdapat permasalahan dengan beberapa user interface yang dianggap terlalu polos dan kurang menarik. Sedangkan untuk fitur fitur yang lainnya telah bekerja dengan baik dan normal. Permasalahan hanya terdapat pada tampilan grafis pada website yang perlu diperbaiki. Selain itu tidak ada masalah dengan Fitur dan website sendiri, semua berjalan dengan baik dan normal.

VII. KESIMPULAN

1. Website ini cenderung menyelesaikan masalah administratif yang hanya mengurus tentang perencanaan, pengendalian dan perorganisasian dalam suatu proses HRD. Sehingga website ini hanya cocok untuk proses Human Resource Administration yang sederhana.
2. Website ini merepresentasikan sebuah sistem yang sesuai dengan manajemen sumber daya manusia yang terdapat di Indonesia, memfasilitasi pengguna untuk melakukan pengaturan anggaran secara transparan yang diperlukan oleh pihak Human Resource Department terkait Penggajian Pegawai dan training Pegawai dan dapat menghasilkan laporan yang akurat.
3. Perlu adanya fitur notification serta pemberitahuan terhadap hal-hal yang berpengaruh pada pegawai sendiri, contoh terdapat peringatan bahwa pengajuan form pengunduran diri ditolak atau terdapat notifikasi setelah pihak HRD melakukan penggajian.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anonymous. What can PHP do?. Available at: <http://php.net/manual/en/intro-whatcando.php> [Diakses pada 17 November 2017].
- [2] Anonymous. What is jQuery?. Available at: <http://jquery.com/> [diakses pada 15 November 2017]. [3] Virgi, AH. 2011.
- [3] CepatMahirPemrograman Web dengan PHP dan MySQL. PT. PrestasiPustakaraya. Jakarta
- [4] Sekilas Tentang Konsep MVC. Available at: <https://davigmacode.wordpress.com/2010/11/22/sekilas-tentang-konsep-mvc-model-view-controller> [diakses pada 20 Maret 2016].
- [5] Timposu, Ucup .2014. Apa Itu MVC?. Available at: <http://timposu.com/apa-itu-mvc> [diakses pada 20 Maret 2016].

- [6] Umar, Husein. 2005, Riset SDM Dalam Organisasi, Gramedia Pustaka Utama.
- [7] Ayu Dinaris, Audrey. (2014), Sistem Informasi Sumber Daya Manusia.
- [8] Anonymous. Aplikasi Human Resource Management Ideal Lounge, Available at: <http://nufatech.com/project/program-aplikasi-hrd/#tabhrd|2> [Diakses tanggal 25 Agustus 2016].
- [9] Sistem dan Hukum Ketenaga Kerjaan Terkait Jam Kerja, Available at: <http://portalhr.com/konsultasi/hr-praktis/hrpraktis-compensation-benefit/sistem-kerja-shift/> [Diakses tanggal 26 Agustus 2016].
- [10] Anonim, 2003, Undang-Undang Republik Indonesia nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.