



## JURNAL SEKRETARIS DAN ADMINISTRASI BISNIS

Journal homepage: <http://jurnal.asmtb.ac.id>



### *"Review of Employee Leave Submission Using the Human Resource Information System (HRIS) Application at PT Pindad",*

### **“Tinjauan Pengajuan Cuti Karyawan Menggunakan Aplikasi Human Resources Information System (HRIS) Di PT Pindad”**

Widia Nurdianti<sup>1</sup>, Chandra Hendriyani<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Akademi Sekretari dan Manajemen Taruna Bakti

<sup>1</sup>nurdiantiwidya@gmail.com; <sup>2</sup>chandrahendriyani@yahoo.com

#### Article info

##### Article history:

Received 21<sup>st</sup> June 2020

Received in revised form 06<sup>th</sup> August 2020

Accepted 19<sup>th</sup> August 2021

##### Keywords:

Submission,  
Leave,  
HRIS

#### Abstract

*The Fourth Industrial Revolution (or Industry 4.0) the digitalization era, is now very easy to get and send information anytime and anywhere through the existing internet network. One of them is in the process of filing leave through HRIS application, it gives a great affect to the quality of work and lower production costs. One company that uses HRIS applications is PT Pindad is an industrial and manufacturing company engaged in the manufacturing of rapidly growing military and commercial products in Indonesia that require efficient management systems in various fields.*

*The purpose of this study is to find out how to apply the employee leave application at PT Pindad using the HRIS application. This research is field research conducted at PT Pindad for 300 hours. The primary data were obtained from direct observations at PT Pindad, while the secondary data were obtained from books, documents, and articles relating to research discussions.*

*The results showed that the application of leave paid attention to the principles of effective and efficient by maximizing technology in the form of HRIS applications. This application also have a purpose to streamline time and make recording easier. The system in the HRIS application also provides systematic employee leave data reports by date. Making it easier to get employee leave data. To avoid accumulating employee leave requests.*

© 2021 ASMTB PRESS

## 1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi yang disruptif turut mempengaruhi komposisi sumber daya manusia saat ini. Dengan adanya perubahan revolusi industri 4.0 yaitu eranya digitalisasi, dimana pada saat ini memperoleh dan mengirimkan informasi sangat mudah dilakukan kapan saja dan dimana saja melalui jaringan internet yang ada. Menurut Schlechtendahl (Prasetyo & Sutopo, 2018) Menyatakan Industri 4.0 adalah kecepatan dalam menyediakan informasi yang menjadikan sebuah lingkungan industri saling terhubung dan mampu berbagi informasi dengan yang lain. Hal ini sangat berdampak terhadap kualitas kerja dan biaya produksi yang menjadi semakin kecil. Hal ini mendorong perusahaan mencari dan membutuhkan sumber daya manusia yang dapat diandalkan dalam melakukan tugas-tugasnya untuk memperlancar dan mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien, di mana sumber daya manusia yang dibutuhkan adalah mereka yang bisa mengoperasikan mesin dan internet dengan baik.

Keterlibatan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu perusahaan sangatlah penting. Peningkatan mutu perusahaan dapat dilihat dalam proses pengambilan keputusan yang menyangkut pekerjaan dan hubungannya dengan organisasi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penentu efektivitas dan produktivitas organisasi, hal ini karena keberhasilan organisasi pada dasarnya bergantung pada keahlian dan kemampuan para karyawannya. Produktivitas organisasi terletak pada efektivitas organisasi dalam membina dan memanfaatkan keahlian karyawannya dengan berusaha meminimalkan kelemahan mereka dan memaksimalkan potensi mereka. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam organisasi sebagai suatu investasi perusahaan. Hal ini karena segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia dapat dimanfaatkan secara terpadu dan secara optimal sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan di dalam organisasi. Perusahaan harus melakukan pemeliharaan sumber daya manusia, agar para karyawan dapat memaksimalkan potensi yang dimilikinya dan agar karyawan tidak stres dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang mengalami stres tidak akan bekerja secara efektif dan efisien sehingga akan mempengaruhi kinerjanya. Menurut Hellrigel (Asofa & Prasetyo, 2018) menyatakan bahwa dampak stres kerja mengakibatkan kesehatan karyawan menjadi tidak baik, psikologi yang kurang baik, mudah frustrasi, sehingga dapat membuat keputusan yang buruk, terjadi kecelakaan, kinerja karyawan yang menurun, dan lain halnya. Salah satu cara dalam memelihara karyawan adalah memberikan cuti untuk karyawan.

Menurut Dewit (Ulfiyah et al., 2018) agar karyawan dapat mengoptimalkan potensi kerjanya, maka perlu diperhatikan pengeluaran, pemulihan, energi, dan waktu istirahat dari karyawan. Beristirahat yang cukup dan *refreshing* dapat memulihkan kondisi badan yang kelelahan akibat tuntutan bekerja yang akan membuat karyawan menjadi semangat kembali untuk bekerja. Hal ini berarti pemberian cuti bagi karyawan sangatlah penting. Cuti adalah waktu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya agar karyawannya dapat beristirahat dan tidak perlu pergi bekerja. Berdasarkan Undang-Undang No.13 tahun 2003 dalam Pasal 79 yang berbunyi "Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.". Bentuk pemberian cuti yang lainnya berupa pemenuhan kepentingan karyawan seperti menikah, membaptis anak, cuti bersalin/melahirkan dan cuti dengan alasan penting lainnya.

Pengelolaan tata kelola administrasi cuti yang baik dapat mendukung kelancaran organisasi dimana perusahaan dapat mengatur komposisi jumlah SDM yang dibutuhkan untuk menghindari ketidak lancaran proses dalam organisasi. Di dalam organisasi proses pengajuan cuti di tangani oleh bagian administrasi sumber daya manusia. Untuk mempermudah mengelola pengajuan cuti karyawan dalam era revolusi 4.0 terdapat aplikasi yang sangat efektif dan efisien yaitu *Human Resources*

*Information System (HRIS)*. Menurut Hendrickon dalam (Trisilo, 2017) menyatakan bahwa *Human Resources Infomation System* adalah sebuah sistem yang dikembangkan dengan teknologi yang saling berhubungan yang digunakan untuk pengumpulan, penyimpanan, dan penganalisaan data-data yang dikumpulkan menjadi sebuah informasi yang dapat digunakan, yang berkaitan dengan orang dalam organisasi sumber daya yang terdiri dari basis data, komputer aplikasi, perangkat keras dan perangkat lunak yang berfungsi untuk penyimpanan, pengelolaan, perekam, pemberian, penyajian, serta pemanipulasian data untuk berbagai fungsi kepentingan sumber daya manusia. HRIS juga dapat mengurangi berbagai biaya, seperti biaya tenaga kerja, biaya rekrutmen, biaya kertas, karena prosesnya sudah terkomputerisasi dan memungkinkan untuk penyimpanan data karyawan dalam jumlah yang banyak.

Salah satu perusahaan yang telah menggunakan aplikasi HRIS adalah PT Pindad (Persero). PT Pindad adalah perusahaan industri dan manufaktur yang bergerak dalam pembuatan produk militer dan komersial di Indonesia dan memperkerjakan sekitar 3000 karyawan. Berlokasi di Kota Bandung dengan lahan seluas 66 hektar, khusus Direktorat Produksi Militer, mempekerjakan 1.546 karyawan yang terdiri dari 1.072 karyawan di pabrik dan 474 karyawan di bagian Staff. Banyaknya jumlah karyawan tersebut membutuhkan pengelolaan yang benar agar semua SDM dapat produktif dan bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Ketika karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang tinggi sehingga karyawan akan merasa adanya tekanan dan menyebabkan stres kerja. Maka yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah mengelola dan memperhatikan kepuasan kerja karyawan yang dapat memicu stres kerja, salah satu caranya dengan memberikan cuti kepada pegawai.

Permasalahan di PT Pindad ialah mengenai tingginya tingkat pengajuan cuti yang harus dikelola dengan baik oleh pihak manajemen sering kali terjadi masalah dalam pemberian cuti. Seperti dalam satu divisi ada karyawan yang akan melakukan cuti besar dimana cuti besar diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang telah bekerja selama 4 tahun secara terus – menerus dan berhak mendapatkan cuti sebanyak 30 hari kerja. Jika pengajuan cuti diberikan selama 30 hari penuh maka pekerjaan dan tanggung jawab orang yang cuti harus dibagi kepada karyawan yang lain. Sehingga membuat karyawan lain harus bekerja keras agar masalah dan tanggung jawab kerja bisa teratasi dengan baik dan sesuai aturan yang berlaku. Hal ini berdampak pada tingkat stres meningkat yang dihadapi oleh karyawan PT Pindad karena sering kali lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang bertambah karena karyawan lainnya yang cuti.

Hal ini juga sangat berdampak terhadap karyawan PT Pindad yang mengalami kelelahan dan kejenuhan dalam bekerja karena waktu istirahat digunakan untuk bekerja sehingga sering kali menimbulkan karyawan sakit akibat kerja berlebih. Masalah lainnya dalam pengelolaan SDM dengan jumlah SDM yang banyak dan luasnya lahan perusahaan sering kali mendapat kesulitan dalam pendistribusian informasi baik dari sisi kecepatan maupun *update* informasi khususnya dalam bidang informasi pengajuan cuti, jumlah SDM yang aktif hari itu. Hal lain yang menjadi permasalahan di PT Pindad terkait cuti adalah ketidaktahuan para karyawan mengenai berapa jumlah dan hak sisa cuti yang dimilikinya. dibutuhkan waktu yang lama untuk mendistribusikan informasi secara manual.

Berdasarkan data dari perusahaan terhadap pengajuan cuti pada karyawan PT Pindad menunjukkan bahwa tingkat pengajuan cuti tinggi dan tingkat stres kerja rendah. Maka peneliti tertarik untuk meneliti dan penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana proses pengajuan cuti karyawan menggunakan aplikasi HRIS di PT Pindad. Berdasarkan hal tersebut diatas penulis ingin

meneliti “Tinjauan Pengajuan Cuti Karyawan Menggunakan Aplikasi *Human Resources Information System* (HRIS) Di PT Pindad”.

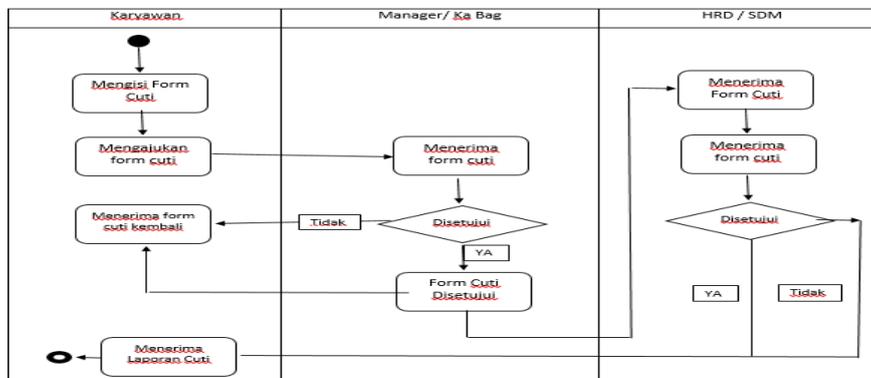
**2. Kajian Pustaka**

**2.1 Cuti**

Cuti adalah ketidakhadiran karyawan yang diizinkan dalam beberapa waktu tertentu untuk menjamin kesehatan raga dan jiwa serta untuk kepentingan karyawan, Menurut Djatmika (Ulfiyah et al., 2018). Sedangkan menurut (Susilowati & Widiana, 2019) cuti merupakan salah satu kebutuhan, kewajiban dan hak karyawan yang wajib diberikan oleh perusahaan, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa cuti adalah waktu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya agar karyawannya dapat beristirahat dan tidak perlu pergi bekerja, dimana pada waktu yang diberikan ini karyawan dapat memiliki beberapa alasan, seperti cuti melahirkan, cuti menikah, cuti hamil, cuti haid, cuti menunaikan kewajiban agama, dan alasan penting lainnya, sesuai dengan ketentuan cuti pada masing-masing organisasi.

Menurut (Nurdiana Handayani, 2017) cuti-cuti dapat dikategorikan sebagai berikut: (1) Cuti tahunan bagi PNS telah melaksanakan tugasnya selama sekurang – kurangnya satu tahun secara terus menerus dapat mengajukan permohonan cuti tahunan, cuti ini diberikan maksimal selama 12 hari kerja secara terus menerus dan tidak dapat di perpanjang; (2) Cuti besar bagi PNS yang telah bekerja selama 6 tahun terus menerus, cuti besar dapat dilaksanakan maksimal selama 3 bulan namun ia tetap memperoleh penghasilan secara penuh apabila diizinkan pejabat berwenang; (3) Cuti karena sakit bagi PNS ketika sakit dan mendapatkan waktu istirahat untuk memulihkan kondisinya, dalam pengajuan cutinya harus dilampirkan bersama surat dokter. (4) Cuti bersalin bagi PNS wanita untuk persalinan pertama, kedua dan ketiga, wanita tersebut melaksanakan cuti persalinan selama 3 bulan dan ia tetap memperoleh gaji; (5) Cuti karena alasan penting setiap PNS dapat diberikan cuti karena alasan penting setelah mengajukan permohonan dan memperoleh izin pejabat yang berwenang. Paragraf 1 Pasal 79 “Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/ buruh menurut UU No. 13 Tahun 2003 (Indonesia, 2003).

Berikut adalah prosedur standar yang menjelaskan tentang proses yang melibatkan beberapa pihak. Mengenai *Activity Diagram* proses cuti karyawan yang sedang berjalan yang digambarkan dalam bagan alur yang dapat dilihat pada gambar 2.1 dibawah ini:



**Gambar 2.1 Activity Diagram proses cuti karyawan yang sedang berjalan**

Sumber: Nurdiana Handayani (2017)

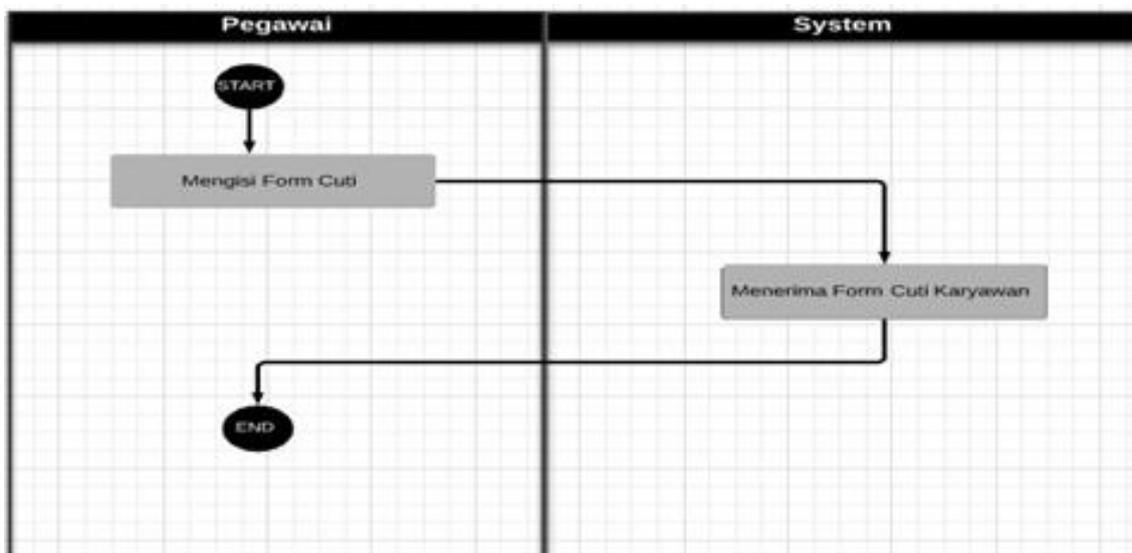
Dari Gambar 2.1 diatas dapat di simpulkan bahwa proses pengajuan cuti karyawan yang dilaksanakan oleh bagian SDM atau administrasi dimulai dari mengisi form cuti sampai menerima laporan cuti, dan tetap memerlukan persetujuan oleh atasan, hingga akhirnya karyawan dapat melakukan cuti tersebut.

## 2.2 Aplikasi HRIS

Menurut Wu (Trisilo, 2017) menyatakan bahwa HRIS merupakan salah satu bagian dari *Management Information System*, yaitu beberapa kumpulan dari berbagai sistem yang di dalamnya berisi data-data yang menyediakan informasi untuk mendukung proses manajemen pada sebuah organisasi. Aplikasi HRIS sangat berperan penting dalam suatu perusahaan sebagai sistem tranformasi informasi untuk pengambilan keputusan oleh *stake holder* perusahaan. HRIS adalah sistem gabungan antara aktivitas yang berhubungan dengan manajemen atau administrasi dengan menggunakan teknologi informasi dalam suatu sistem melalui penggunaan ERP guna mendukung pengambilan keputusan (Remawati et al., 2020).

Menurut (Remawati et al., 2020) HRIS memiliki beberapa kelebihan dalam perusahaan seperti: a) Semua data menjadi berpusat. b) Dapat mengurangi kesalahan yang dilakukan manusia. c) Data terjamin keamanannya. d) Merubah pekerjaan manual dari menggunakan kertas. e) Memperoleh data untuk mengambil keputusan menjadi lebih akurat dan terencana

Berikut adalah sistem berjalan pengajuan cuti pegawai jika dilakukan menggunakan aplikasi. Yang dapat dilihat pada gambar 2.2 dibawah ini:



**Gambar 2.2 Sistem Berjalan Pengajuan Cuti Pegawai**

*Sumber:* Safitri (2019)

Proses pengajuan cuti dengan sistem tersebut mempercepat dan mempermudah penyimpanan data cuti karyawan. Dengan demikian pengguna HRIS pada perusahaan dapat mempermudah pekerjaan dalam penginputan data, mempermudah pencarian suatu data, penyimpanan data secara sistem dan tingkat keamanan data yang terjaga. Penggunaan aplikasi HRIS ini dilaksanakan dengan

baik oleh biro umum, kegiatan suatu organisasi seperti pengajuan cuti karyawan dapat dikelola dengan baik. Penggunaan aplikasi memudahkan pimpinan dan pihak terkait lainnya dalam mengambil keputusan serta melaksanakan tugas selanjutnya demi tercapainya tujuan perusahaan.

### 3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini didasarkan pada tinjauan literatur yang komprehensif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan pendekatan deskriptif dan menjadikan PT Pindad (Persero) Bandung sebagai obyek dari penelitian dikarenakan PT Pindad sebagai salah satu perusahaan ini lingkup bisnisnya yang besar dan jumlah dari karyawannya yang banyak sehingga pengajuan cuti yang harus di laksanakan melalui aplikasi HRIS pun cukup tinggi.

### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara dan studi literatur, peneliti menemukan bahwa PT. Pindad dalam mengimplementasikan cuti pegawai mengacu kepada surat keputusan Nomor: SKEP/8/P/BD/VI/2019 tentang peraturan cuti pegawai PT Pindad dengan maksud dan tujuan sebagai berikut: (1.) Peraturan cuti bagi pegawai disusun dengan maksud sebagai pedoman bagi pegawai dan perusahaan dalam mengajukan dan memberikan izin cuti pegawai; (2.) Peraturan cuti bagi pegawai disusun dengan tujuan untuk memperoleh gambaran pelaksanaan cuti sehingga dapat menciptakan dan meningkatkan motivasi serta gairah kerja pegawai. Dengan adanya pedoman peraturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan dapat ditaati dan dipatuhi sehingga jalannya perusahaan dapat dilakukan seefektif dan seefisien mungkin untuk tercapainya keberhasilan tujuan perusahaan.

Tingkat intensitas pengajuan cuti di PT Pindad cukup tinggi dengan berbagai kategori alasan cuti. Macam-macam cuti yang dapat diajukan oleh karyawan PT Pindad sesuai dengan surat keputusannya seperti;

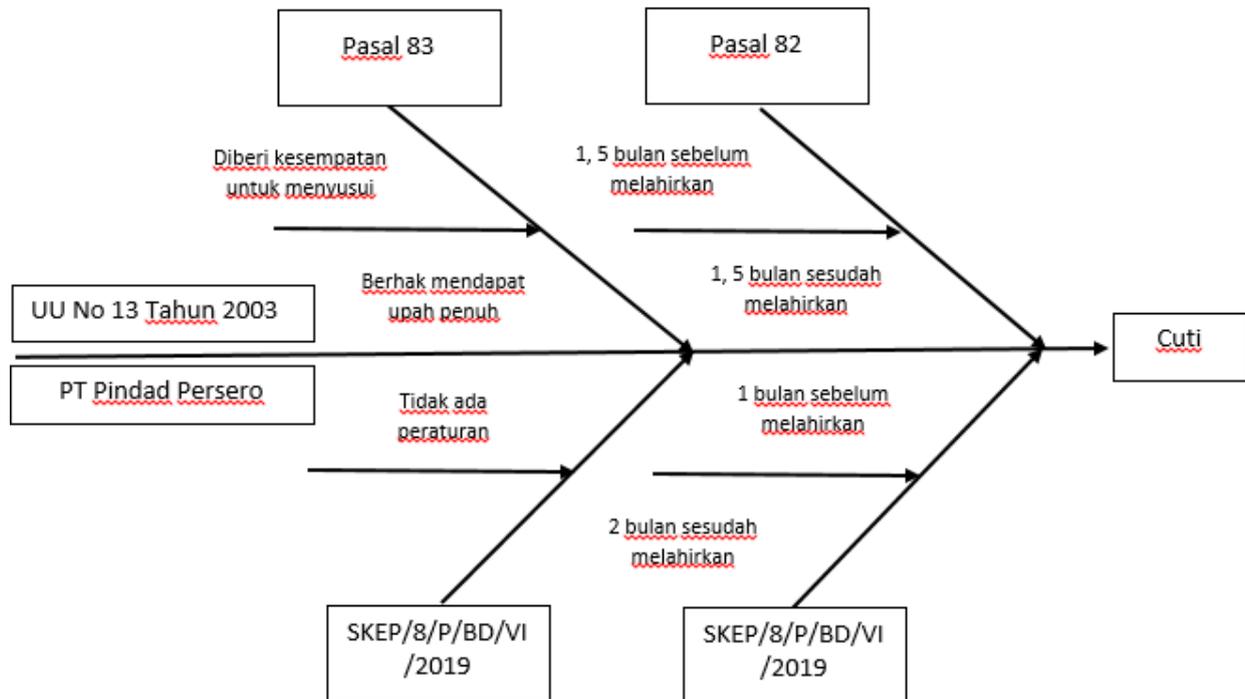
- 1.) Cuti tahunan bagi pegawai yang telah mempunyai masa kerja minimal 1 tahun secara terus menerus berhak mendapat cuti sebanyak 12 hari kerja, pelaksanaan cuti tahunan dibagi menjadi cuti bersama dan cuti perorangan. Hak cuti dianggap gugur apabila cuti tidak diambil sampai bulan juni tahun berikutnya; 2.) Cuti besar bagi pegawai yang telah mempunyai masa kerja minimal 4 tahun berhak cuti besar selama 30 hari;
- 3.) Cuti sakit bagi pegawai yang menderita sakit berdasarkan surat keterangan sakit dari dokter;
- 4.) Cuti haid diberikan kepada pegawai wanita yang menderita sakit akibat haid dengan surat keterangan dokter yang ditunjuk perusahaan, paling lama 2 hari kerja;
- 5.) Cuti bersalin/ gugur kandungan bagi pegawai wanita yang hamil berhak atas cuti bersalin selama 3 bulan, pengambilan waktu cuti 1 bulan sebelum dan 2 bulan setelah persalinan. Sedangkan cuti gugur kandungan diberikan selama maksimal 1, 5 bulan setelah gugur kandungan sesuai rekomendasi dokter. Pegawai yang menjalankan cuti bersalin/gugur kandungan tetap mendapatkan hak-haknya secara penuh sesuai ketentuan;
- 6.) Cuti di luar tanggungan perusahaan diberikan kepada pegawai yang melaksanakan perjalanan ibadah keagamaan yang ke-2 dan seterusnya. Pegawai harus mengajukan permohonan paling lambat 1 bulan sebelum cuti dilaksanakan. Selama menjalankan cuti tersebut yang bersangkutan tidak mendapat gaji, fasilitas serta tunjangan lainnya;

7.) Cuti karena alasan penting terdiri dari cuti menikah selama 3 hari kerja, cuti menikahkan anak selama 2 hari kerja, cuti menjalankan ibadah keagamaan sesuai dengan ketentuan agamanya, cuti mengkhitan anak diberikan selama 2 hari kerja, cuti membaptis anak diberikan selama 2 hari kerja, cuti karena keluarga terdekat meninggal dunia 1-2 hari kerja, cuti karena isteri melahirkan dan/ atau keguguran selama 2 hari kerja, cuti karena pegawai yang bersangkutan terkena bencana yang di klasifikasikan dalam *force majeure* paling lama 2 hari kerja.

Sedangkan khusus bagi pegawai yang melakukan jaga produksi, yaitu pegawai pengamanan fisik (Pamfik) dan pegawai pemeliharaan fasilitas perusahaan (sentral listrik, air, dan compressor) yang harus masuk saat pelaksanaan cuti bersama, maka hak cuti bersamanya; Tidak gugur/tidak hilang dan dilaksanakan pada tahun berjalan diatur sesuai kebutuhan setiap pegawai atas izin pimpinan pegawai tersebut dan tidak dapat ditangguhkan ke tahun berikutnya. Berdasarkan peraturan yang di buat oleh PT Pindad dan telah di sahkan pada Juli 2019 jika dibandingkan dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 maka terdapat beberapa perbedaan.

Pada pembahasan sebelumnya penulis mengungkapkan bahwa cuti merupakan salah satu kebutuhan, kewajiban dan hak karyawan yang wajib diberikan oleh perusahaan. Setelah penulis melaksanakan kerja praktik, maka penulis dapat menganalisis antara teori dengan praktik mengenai prosedur pengajuan cuti karyawan menggunakan aplikasi HRIS di PT Pindad.

Berikut adalah diagram tulang ikan perbandingan cuti menurut UU No 13 Tahun 2003 dengan peraturan cuti di PT Pindad Bandung, Jawa Barat dalam memberikan izin cuti karyawannya. Mengenai perbedaan peraturan cuti dari pihak PT Pindad dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut ini:



**Gambar 4.1 Diagram Tulang Ikan Perbandingan Cuti**

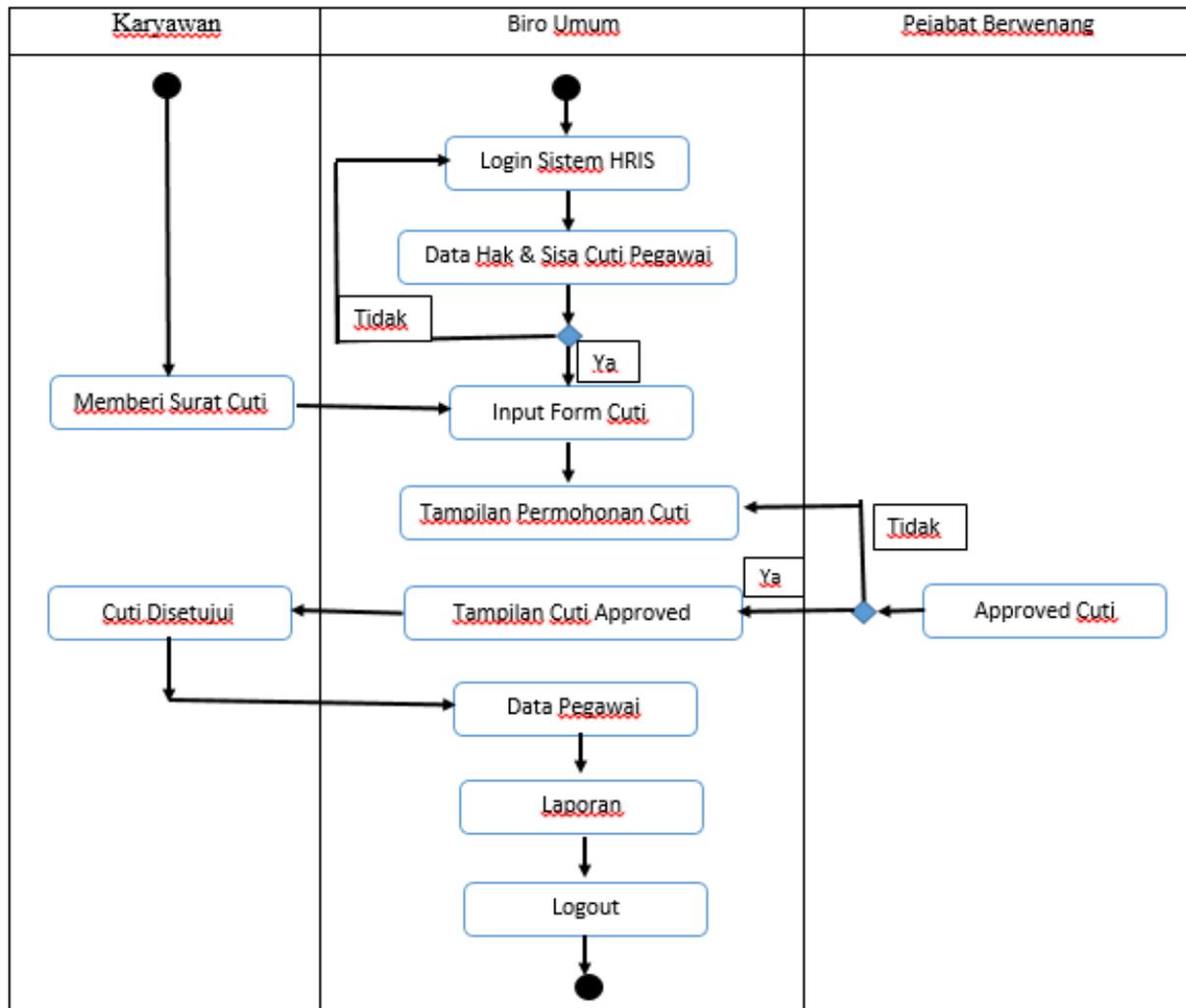
*Sumber:* data yang diolah (2020)

Berdasarkan analisis yang dilakukan dengan menggunakan diagram tulang ikan diketahui beberapa perbedaan peraturan cuti, dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 Pasal 82 di jelaskan bahwa Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Sedangkan dalam peraturan PT Pindad. Cuti bersalin/ gugur kandungan bagi pegawai wanita yang hamil berhak atas cuti bersalin selama 3 bulan, pengambilan waktu cuti 1 bulan sebelum dan 2 bulan setelah persalinan. Jadi dalam hal ini pemberian cuti hamil berbeda berdasarkan waktu pemberian cuti. Selanjutnya dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 Pasal 83 di jelaskan bahwa pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja, dan berhak mendapat upah penuh sedangkan didalam peraturan PT Pindad tidak ada peraturan yang menjelaskan tentang hal ini.

Proses pengajuan cuti di PT Pindad dilakukan oleh biro umum pada setiap divisi menggunakan aplikasi HRIS dimulai dari proses pengajuan sampai dengan proses penyimpanan datanya. Aplikasi HRIS ini merupakan sebuah terobosan inovasi dari PT Pindad dalam menyikapi kemajuan teknologi dalam revolusi 4.0 dimana PT Pindad telah mengikuti perkembangan revolusi ini. Pengajuan cuti dilakukan oleh biro umum dengan menggunakan aplikasi HRIS dimana aplikasi ini hanya bisa digunakan oleh pejabat yang berwenang. Jika karyawan ingin mengajukan cuti maka haruslah membuat surat permohonan pengajuan cuti. Aplikasi HRIS tidak mengakomodir dimana karyawan dapat secara leluasa mengetahui jumlah hak dan sisa cuti. Karyawan masih mengajukan surat permohonan cuti secara manual.

Proses pencatatan cuti dilakukan oleh biro umum setiap divisi menggunakan aplikasi HRIS pada hari surat itu diterima oleh biro umum. Setelah pengajuan cuti tercatat dalam sistem HRIS kemudian menurut peraturan PT Pindad dalam SKEP/8/P/BD/VI/2019 Pasal 3 Pejabat yang Berwenang Memberikan Cuti terdiri dari: (a.) Direktur terkait, untuk pejabat strata-1. (b.) Kepala Divisi/Unit, untuk pejabat strata-2 ke bawah. Setelah pejabat berwenang memberikan izin cuti menggunakan aplikasi HRIS maka otomatis data karyawan yang cuti akan tersimpan dalam aplikasi HRIS tersebut. Sehingga bagian biro umum dapat mengetahui siapa saja karyawan yang mengajukan cuti dan keterangan cuti tersebut.

Berikut adalah *flowchart* prosedur pengajuan cuti karyawan menggunakan aplikasi Human Resources Information System di PT Pindad (Persero) Bandung. Mengenai *flowchart* prosedur pengajuan cuti dapat dilihat pada gambar 4.2 dibawah ini:



**Gambar 4.2** Flowchart Prosedur Pengajuan Cuti Menggunakan HRIS

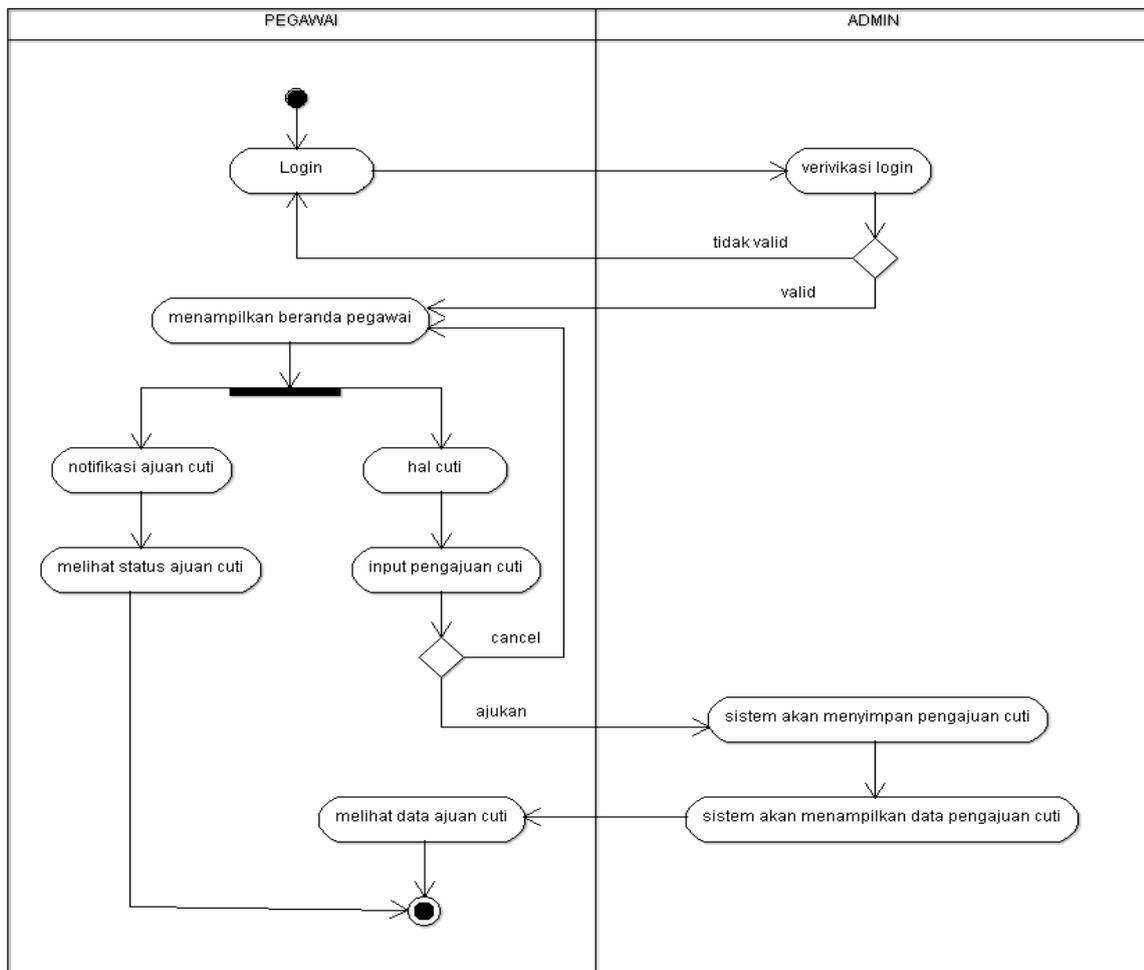
*Sumber:* data yang diolah (2020)

Dari gambar 4.2 dapat disimpulkan bahwa dengan menggunakan aplikasi HRIS ini maka pengajuan cuti karyawan menjadi lebih efektif dan efisien. Dengan beralihnya proses pengajuan cuti dari manual ke komputerisasi menggunakan aplikasi HRIS mampu mendatangkan kemudahan dalam bekerja bagi biro umum, pejabat berwenang dan karyawan lain di PT Pindad Persero. Kelebihan penggunaan HRIS pada perusahaan yaitu:

1. Mempermudah pekerjaan dalam penginputan data.
2. Mempermudah pencarian dan pengumpulan suatu data atau informasi yang dibutuhkan.
3. Data yang telah diinput akan terekam dalam sistem dan akan sulit untuk di hapus karena harus memiliki izin tertentu untuk menghapus data yang sudah terinput.
4. Dapat menyimpan data dalam jumlah besar tanpa khawatir ruang dan tempat, karena proses penyimpanan menggunakan sistem memori. Adapun kekurangan dari HRIS adalah tergantung pada jaringan internet dan sistem komputer.

Untuk mengatasi *system error* dalam pengajuan cuti PT Pindad tidak melakukan pencatatan dibuku tapi dengan cara mengarsipkan surat keterangan cuti sehingga untuk melihat siapa saja karyawan yang sedang cuti Biro Umum dari setiap divisi akan membuka lemari arsip tentang cuti dan melihat dari surat lampiran cuti yang diambil. Karena dalam pencatatan cuti PT Pindad dilakukan di aplikasi HRIS oleh pejabat berwenang. Dengan cara seperti ini maka PT Pindad telah melakukan pencegahan jika terjadi masalah dalam aplikasi HRIS.

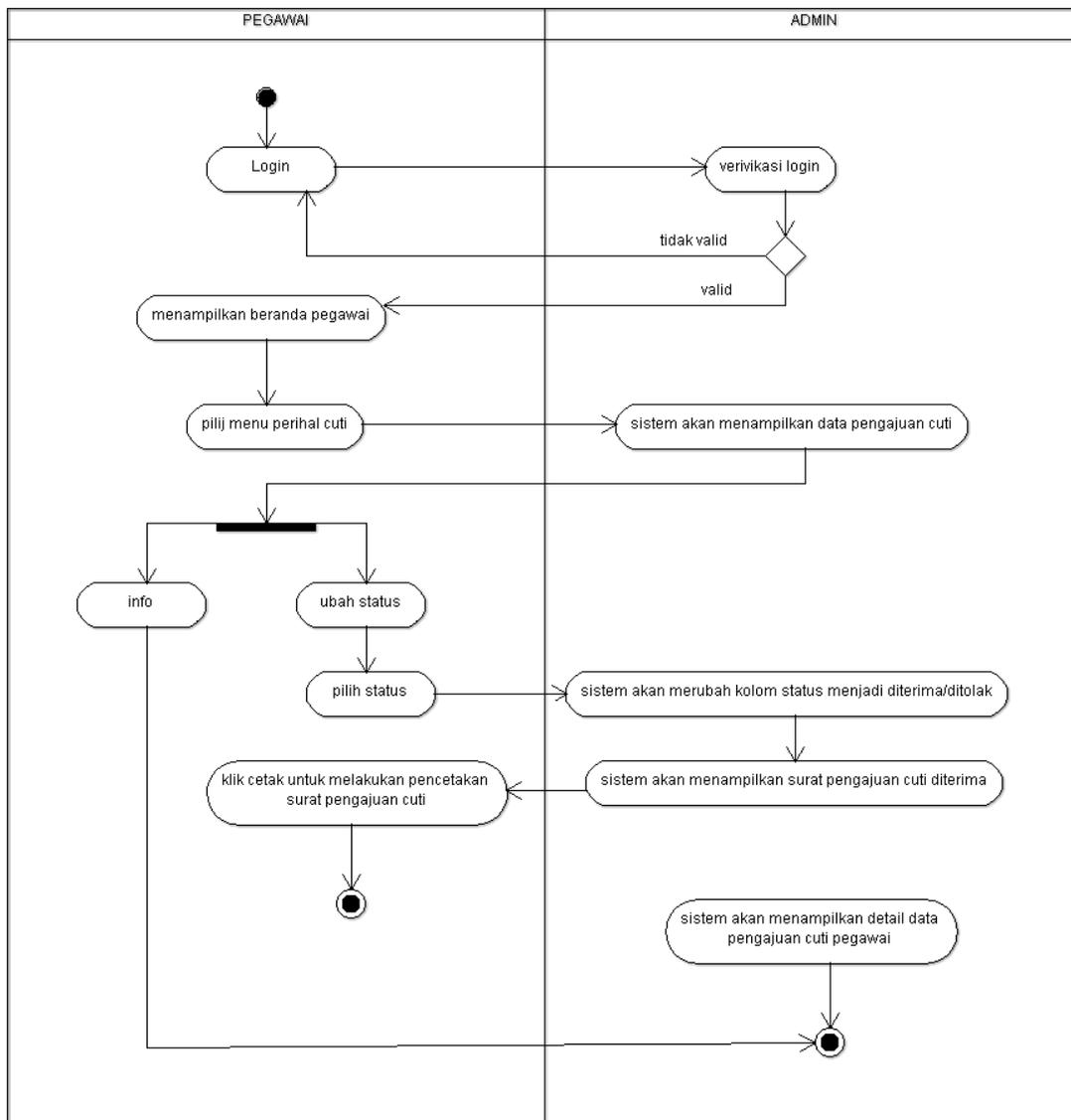
Analisis pengajuan cuti karyawan menggunakan aplikasi HRIS di PT Pindad, penulis menganalisis berdasarkan diagram aktivitas pengajuan cuti yang dikemukakan oleh (Susilowati & Widiana, 2019) berikut adalah diagram aktivitas pengajuan cuti oleh pegawai yang dapat dilihat pada gambar 4.3 dibawah ini:



**Gambar 4.3 Diagram Aktivitas Pengajuan Cuti oleh Pegawai**

*Sumber:* Susilowati & Widiana (2019)

Berikut adalah diagram aktivitas proses pengajuan cuti oleh admin yang dapat dilihat pada gambar 4.4 dibawah ini:



**Gambar 4.4 Diagram Aktivitas Proses Pengajuan Cuti oleh Admin**

*Sumber:* (Susilowati & Widiana, 2019)

Menurut analisis penulis mengenai prosedur pengajuan cuti karyawan yaitu diawali dari *login* pada sistem hingga menerima laporan atau data cuti pada dasarnya pelaksanaan di PT Pindad tahapannya dilaksanakan sesuai dengan diagram aktivitas proses pengajuan cuti, hanya saja jumlah tahapannya lebih singkat dibandingkan dengan yang dikemukakan oleh Susilowati seperti dalam gambar 4.1 yang menjelaskan kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dalam melakukan pengajuan cuti. Dan pada gambar 4.2 yang menjelaskan kegiatan yang dilakukan oleh admin dalam memproses pengajuan yang dilakukan karyawan. Sedangkan kegiatan pengajuan cuti menggunakan aplikasi HRIS di PT Pindad melibatkan 3 pihak terkait. Dimana karyawan hanya bisa mengajukan permohonan cuti, biro umum yang dapat memproses pengajuan cuti dan pejabat berwenang yang bisa

memberikan persetujuan cuti. Secara keseluruhan proses pengajuan cuti telah sesuai dengan teori hanya berbeda pada pelaksanaannya yang melibatkan 3 pihak.

Analisis pengajuan cuti karyawan menggunakan aplikasi HRIS di PT Pindad, penulis menganalisis berdasarkan teori prinsip prosedur yang dikemukakan oleh MC Maryati (2008:44) dalam (Rahayu, 2012) sebagai berikut:

1. Sederhana, prosedur tidak perlu terlalu rumit dan berbelit-belit. Dan dapat mengurangi beban pengawasan.
2. Hemat tenaga, mencegah usaha yang tidak perlu
3. Fleksible, bisa dilakukan perubahan mengikuti arus pekerjaan.
4. Memperhatikan penggunaan alat, misalnya menggunakan mesin sesuai kebutuhan.
5. Prosedur harus menunjang pencapaian tujuan.

Menurut analisis penulis mengenai prosedur pengajuan cuti menggunakan aplikasi HRIS di PT Pindad dilaksanakan sesuai dengan teori, hanya saja ada beberapa hal yang sebenarnya bisa lebih di tingkatkan penggunaannya. Tapi secara keseluruhan penggunaan aplikasi HRIS ini sudah memenuhi teori prinsip prosedur yaitu dengan penggunaan aplikasi HRIS ini berarti PT Pindad sudah memperhatikan penggunaan alat sesuai kebutuhan untuk menunjang pencapaian tujuan. PT Pindad juga telah memikirkan jalan keluar jika terjadi sistem bermasalah pada aplikasi HRIS maka bisa dilakukan perubahan prosedur cuti secara manual melihat lemari arsip tempat penyimpanan surat cuti. Jadi secara keseluruhan prosedur pengajuan cuti menggunakan aplikasi

## **5. Kesimpulan & Saran**

### **5.1 Kesimpulan**

PT. Pindad memiliki surat keputusan Nomor: SKEP/8/P/BD/VI/2019 tentang peraturan cuti pegawai PT Pindad supaya peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat ditaati dan dipatuhi sehingga jalannya perusahaan dapat dilakukan seefektif dan seefisien mungkin untuk tercapainya keberhasilan tujuan perusahaan. Perusahaan memberikan cuti kepada karyawannya untuk memberikan waktu istirahat dan mendorong kembali semangat kerja karyawan sehingga pelaksanaan cuti dapat menciptakan dan meningkatkan motivasi serta gairah kerja pegawai, dimana karyawan yang lelah dan stress akan kesibukan kerja dapat diberikan waktu untuk memulihkan kondisinya.

Proses pengajuan cuti di PT Pindad dilakukan oleh biro umum pada setiap divisi menggunakan aplikasi HRIS dimulai dari proses pengajuan sampai dengan proses penyimpanan datanya. Aplikasi HRIS ini dapat memberikan kemudahan bagi biro umum dalam memproses pengajuan cuti karyawan dan mempersingkat waktu pengerjaan. Aplikasi HRIS juga mampu memberikan data terbaru seputar status pengajuan cuti, yang dapat diolah menjadi informasi yang berguna bagi pihak manajemen. Dan dalam hal untuk mengatasi masalah dalam sistem HRIS PT Pindad dapat mengatasinya dengan melihat surat keterangan cuti yang disimpan di lemari arsip.

## 5.2 Saran

Implementasi penggunaan aplikasi HRIS dengan meningkatkan peran dan kegunaannya sebagai sistem absensi, HRIS juga dapat memberikan informasi karyawan yang masuk dan mengajukan cuti sehingga dapat ditingkatkan kenggunaan untuk sistem pemberian gaji dan bonus karyawan yang dapat dilihat dari absensinya. Seperti dalam hal karyawan mengajukan cuti melahirkan dimana dalam pelaksanaan cutinya selama 3 bulan tetapi karyawan tetap mendapatkan hak-haknya secara penuh dengan mendapatkan gajinya tiap bulan, dengan aplikasi HRIS pihak manajemen akan mudah menentukan siapa saja orang yang membutuhkan hak-haknya secara penuh walau sedang cuti.

Penggunaan HRIS juga seharusnya dapat digunakan oleh karyawan yang lain untuk mendapatkan informasi tentang hak dan sisa cuti mereka, serta melihat absensi karyawan yang lainnya sehingga jika ingin mengajukan cuti tidak perlu ke bagian biro umum hanya untuk menanyakan hak & sisa cuti. Tetapi bisa login di aplikasi HRIS sendiri untuk melihatnya. Tetapi untuk menginput data pengajuan cuti tetaplah hanya bisa dilakukan oleh biro umum setiap divisi. Dan untuk *approved* cuti hanya bisa dilakukan oleh pejabat berwenang. Hal ini agar prosedur tidak perlu terlalu rumit dan berbelit-belit. Dan dapat mengurangi beban pengawasan. Serta hemat tenaga, untuk mencegah usaha yang tidak perlu.

## Daftar Pustaka

- Asofa, M. N., & Prasetio, A. P. (2018). Analisis Dampak Stres Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Witel Yogyakarta. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 273–285. <http://e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/125/69>
- Indonesia, R. (2003). Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Undang-Undang No.13 Tahun 2003*, 1, 1–34.
- Trisilo, R.G. (2017) Kepuasan Karyawan, P. *Penerapan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap*. 6(5).
- Nurdiana Handayani, D. S. (2017). *Rancang Bangun Sistem Informasi Kepegawaian Berbasis Java*. 8–14.
- Prasetyo, H., & Sutopo, W. (2018). Industri 4.0: Telaah Klasifikasi Aspek Dan Arah Perkembangan Riset. *J@ti Undip : Jurnal Teknik Industri*, 13(1), 17. <https://doi.org/10.14710/jati.13.1.17-26>
- Remawati, D., Harsadi, P., & Nugroho, R. D. (2020). Penerapan Sistem Penunjang Keputusan Menggunakan Algoritma Naive Bayes Pada konsep Human Resource Information System (HRIS) (Studi kasus :Penerusan Kontrak Kerja Karyawan di PT. XYZ). *Jurnal Ilmiah SINUS*, 18(1), 63. <https://doi.org/10.30646/sinus.v18i1.440>
- Safitri, A. A. H. (2019). *Perancangan Sistem Informasi Cuti Kepegawaian Berbasis Web Dengan Metode Prototype ( Studi Kasus : PT . Jakarta Realty )*. 3, 1–10.
- Society, T. E. (2012). *BAB II Tinjauan Pustaka\_ 2012ipu.pdf*. 3–18.
- Susilowati, S., & Widiana, R. (2019). Penerapan Website Sistem Pengajuan Cuti Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ciawi Bogor. *J-SAKTI (Jurnal Sains Komputer Dan Informatika)*, 3(2), 327. <https://doi.org/10.30645/j-sakti.v3i2.151>

Ulfyah, N., Al Musadieg, M., & Sulisty, M. C. W. (2018). Analisis Peranan Cuti Kerja Dalam Rangka Mengurangi Stres Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Perusahaan Daerah Air Minum). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(1), 109–118.  
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2553>