

## Perancangan Aplikasi Human Resource Information System (HRIS) Metode Prototyping (Studi Kasus CV. Pawit Mulyo)

Rizka Salsabila Dewitasari, Sari Setyaning Tyas, Deni Kuswoyo

Politeknik Negeri Media Kreatif Jakarta, Indonesia

Email: 21240119@polimedia.ac.id, sarist@polimedia.ac.id, deni.kuswoyo@polimedia.ac.id

### Abstrak

Transformasi digital di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) semakin mendesak bagi perusahaan untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akurasi dalam pengelolaan data karyawan. CV. Pawit Mulyo masih menghadapi kendala dalam proses absensi dan pengajuan cuti yang dilakukan secara manual, sehingga berpotensi menimbulkan keterlambatan, kesalahan pencatatan, serta kurangnya transparansi bagi karyawan maupun manajemen. Penelitian ini bertujuan untuk merancang aplikasi Human Resources Information System (HRIS) berbasis website yang dapat mendukung otomatisasi proses administrasi SDM di perusahaan tersebut. Metode penelitian menggunakan pendekatan prototyping, dengan tahapan: (1) komunikasi untuk mengidentifikasi kebutuhan pengguna melalui observasi, wawancara, dan kuesioner; (2) perancangan cepat (quick design) untuk membuat model awal sistem; (3) pembuatan prototipe (prototype construction) yang berfokus pada fitur utama; (4) evaluasi oleh pengguna melalui uji coba awal; serta (5) perbaikan hingga menghasilkan sistem final sesuai kebutuhan. Hasil penelitian menunjukkan aplikasi HRIS yang dikembangkan memiliki fitur utama berupa pencatatan absensi digital, pengajuan dan persetujuan cuti online, manajemen data karyawan, serta dashboard monitoring berbasis web yang dapat diakses real-time. Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner menggunakan skala Likert, aplikasi ini memperoleh rata-rata persentase kelayakan sebesar 85,33% dan dikategorikan sebagai “Sangat Layak” untuk digunakan. Kesimpulannya, implementasi HRIS berbasis website tidak hanya meningkatkan efisiensi dan akurasi proses administrasi SDM, tetapi juga memberikan transparansi dan kemudahan akses, serta berpotensi menjadi landasan bagi pengembangan sistem HRIS yang lebih komprehensif di masa depan.

**Kata kunci:** Perancangan Aplikasi, HRIS, Prototype.

### Abstract

Digital transformation in human resource management (HRM) has become increasingly urgent for companies to improve efficiency, transparency, and accuracy in managing employee data. CV. Pawit Mulyo still faces challenges in its attendance and leave application processes, which are carried out manually, leading to delays, recording errors, and limited transparency for both employees and management. This study aims to design a web-based Human Resources Information System (HRIS) application to support the automation of HR administrative processes in the company. The research employed a prototyping method with the following stages: (1) communication to identify user needs through observation, interviews, and questionnaires; (2) quick design to create an initial system model; (3) prototype construction focusing on core features; (4) user evaluation through preliminary testing; and (5) refinement to produce a final system aligned with user requirements. The results show that the developed HRIS application provides key features such as digital attendance recording, online leave submission and approval, employee data management, and a real-time web-based monitoring dashboard. Based on the Likert scale analysis of user questionnaires, the application achieved an average feasibility score of 85.33%, categorized as “Highly Feasible” for company use. In conclusion, the implementation of a web-based HRIS not only improves the efficiency and accuracy of HR administrative processes but also enhances transparency and accessibility, providing a solid foundation for the future development of more comprehensive HRIS solutions.

**Keywords:** application development, HRIS, Prototype.

### PENDAHULUAN

Dalam era digital saat ini, berbagai aspek kehidupan manusia termasuk ekonomi

dan bisnis telah dipengaruhi oleh perkembangan teknologi yang semakin berkembang pesat (Danuri, 2019; Khairi et al., 2025). Saat ini telah membuka banyak tantangan baru dan peluang baru bagi pelaku bisnis dan ekonomi global. Di era digital saat ini, terjadi transformasi ekonomi dan bisnis yang signifikan yang tidak hanya mengubah cara orang bekerja dan berinteraksi satu sama lain, tetapi juga mengubah struktur dan dinamika bisnis. Teknologi telah mempermudah pekerjaan, meningkatkan produktivitas, dan membuka peluang baru bagi bisnis untuk berkembang lebih cepat (Dian Sudiantini et al., 2023; Embun Febryanti Panggabean et al., 2023). Teknologi informasi dan komunikasi sekarang menjadi komponen penting dalam mengubah cara bisnis beroperasi. Perusahaan yang dapat menghadapi perubahan teknologi dan memanfaatkannya secara efektif akan memiliki keunggulan kompetitif di pasar (Bondarouk, Ruël, & Looise, 2016; Cho, Baek, & Kim, 2020; Nikmah et al., 2023).

Salah satu elemen utama sumber daya manusia adalah human capital, yang mencerminkan kemampuan perusahaan untuk memanfaatkan pengetahuan, keterampilan, dan nilai karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan (Frimayasa & Lawu, 2020; Kusumaningrum et al., 2024; Moulia Putri Utami & Rahmat Salam, 2024; Vip Paramarta et al., 2023). Human capital sangat penting bagi perusahaan untuk mengembangkan inovasi, meningkatkan kepuasan pelanggan, dan mempertahankan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Nguyen, Nguyen, Nguyen, & Vu, 2021). Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, yang mencakup rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, dan penghargaan, sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi, terutama dalam lingkungan bisnis yang selalu berubah dan kompetitif. Perusahaan yang sukses menyadari pentingnya investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka (Rosadi & Purnomo, 2020).

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) perusahaan menjadi semakin penting di era digital saat ini untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi (Dian Sudiantini et al., 2023; Ramadhan Ridho Fadlulloh Iswandi & Mudji Kuswinarno, 2024; Wahyudi et al., 2023). Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (HCM) berbasis web dimaksudkan untuk mempermudah manajemen data karyawan, seperti: profil, absensi, manajemen waktu, dan pengajuan izin dan cuti. Sistem ini bertujuan untuk menciptakan integrasi yang kuat antara fungsi TI dan fungsi SDM, sehingga proses administrasi menjadi lebih cepat, terorganisir, dan mudah diakses oleh manajemen dan karyawan (Haider, Riaz, & Farooq, 2021). Sistem ini dapat meningkatkan kinerja operasional perusahaan, mengurangi kesalahan administrasi, dan membantu mencapai tujuan perusahaan dengan lebih baik dengan menggunakan metode pengembangan Waterfall (Fitriani et al., 2022; Hameed, Khan, & Iqbal, 2020).

Dalam operasional sehari-hari sebuah perusahaan, pengelolaan absensi dan pengajuan cuti karyawan menjadi salah satu aspek penting yang mendukung kelancaran aktivitas bisnis (Hossain, Shahriar, & Al Mamun, 2019). Namun, proses pengajuan absensi dan cuti yang masih dilakukan secara manual seringkali menimbulkan sejumlah kendala. Beberapa di antaranya adalah waktu yang terbuang akibat prosedur yang panjang, kesalahan pencatatan, hingga keterlambatan dalam mendapatkan persetujuan dari atasan. Masalah ini tidak hanya berdampak pada efisiensi kerja karyawan, tetapi juga pada kemampuan perusahaan dalam menjaga kelangsungan operasional secara optimal (Angelika Yanuar Kirana et al., 2023; Fadhilah et al., 2025).

Maka dari itu untuk menjawab permasalahan tersebut, diperlukan sebuah sistem yang dapat menyederhanakan dan mempercepat proses pengelolaan absensi dan pengajuan cuti (Kehoe & Boughton, 2018; Marler & Boudreau, 2017). Dengan mengadopsi

teknologi berbasis digital, perusahaan dapat menghadirkan platform yang memungkinkan karyawan mengajukan absensi atau cuti secara daring, sekaligus mempermudah atasan dalam memberikan persetujuan. Sistem ini tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga memastikan transparansi dalam pengelolaan data kehadiran dan pengajuan cuti, sehingga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih produktif dan profesional.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji implementasi sistem informasi manajemen sumber daya manusia (HRIS) berbasis web. Misalnya, penelitian oleh Fitriani et al. (2022) mengembangkan sistem HRIS berbasis metode Waterfall untuk mempermudah manajemen data karyawan, namun penelitian ini lebih menekankan pada aspek fungsionalitas dasar seperti profil karyawan dan manajemen cuti, tanpa menyoroti aspek interaktivitas real-time dan integrasi penuh dengan kebutuhan operasional perusahaan. Selanjutnya, penelitian oleh Rosadi & Purnomo (2020) menekankan pentingnya investasi dalam human capital dan pengelolaan SDM untuk meningkatkan kinerja organisasi, tetapi penelitian tersebut tidak mengembangkan solusi digital praktis yang dapat mengatasi kendala manual dalam absensi maupun cuti. Dengan demikian, terdapat research gap berupa kurangnya integrasi antara teori manajemen SDM dengan implementasi aplikasi digital yang responsif dan efisien untuk mendukung proses administrasi karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah menghasilkan sistem yang dapat mempermudah pengelolaan absensi dan cuti secara daring, sementara manfaat yang diharapkan adalah meningkatkan efisiensi operasional perusahaan, mengurangi kesalahan administrasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih transparan dan profesional.

## **METODE PENELITIAN**

Objek penelitian dalam pengembangan sistem absensi dan pengajuan cuti digital ini adalah Human Resource Information System (HRIS) berbasis web yang diterapkan pada CV. Pawit Mulyo. Sistem ini dirancang untuk mengelola data karyawan secara terintegrasi, termasuk proses absensi, pengajuan cuti, hingga pelacakan riwayat cuti yang diajukan karyawan. Fokus penelitian diarahkan pada evaluasi dan pengembangan sistem yang dapat menyederhanakan proses administrasi, meningkatkan efisiensi waktu, serta mengurangi kesalahan administrasi yang umum terjadi dalam pencatatan manual. Data dikumpulkan melalui studi pustaka, observasi, wawancara, dan kuesioner. Studi pustaka digunakan untuk memperoleh landasan teoritis terkait HRIS dan metode pengembangan sistem, observasi dilakukan guna memahami mekanisme absensi dan cuti secara langsung di tempat kerja, sementara wawancara semi-terstruktur dipakai untuk menggali kebutuhan fitur serta kendala yang dihadapi oleh karyawan dan manajemen. Selain itu, kuesioner berbasis skala Likert disebarakan untuk mengukur tingkat kepuasan pengguna terhadap aplikasi yang dikembangkan.

Metode pengembangan sistem menggunakan prototyping, karena memungkinkan interaksi langsung antara pengembang dan pengguna dalam siklus pengembangan. Tahapan prototyping mencakup: (1) Identifikasi kebutuhan, dengan menganalisis modul absensi, histori absensi, dan pengajuan cuti; (2) Quick design, berupa rancangan awal antarmuka dan alur sistem untuk validasi pengguna; (3) Pembuatan prototype, berdasarkan desain awal yang dikembangkan menjadi model interaktif; (4) Uji dan evaluasi, dilakukan secara berulang untuk memastikan prototype sesuai kebutuhan; (5) Finalisasi aplikasi, di mana prototype yang telah diuji diperbaiki menjadi aplikasi stabil; serta (6) Implementasi dan maintenance, berupa penerapan pada lingkungan operasional,

pelatihan penggunaan, dan pemeliharaan aplikasi. Pada tahap akhir, sistem diuji menggunakan enam aspek kelayakan (usefulness, efficiency, ease of use, error, ease of learning, dan satisfaction) dengan analisis skala Likert untuk menilai kualitas dan kelayakan HRIS berbasis web.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Kajian**

Kajian ini menghasilkan aplikasi “*Human Resource Information System* pada CV. Pamit Mulyo” sebagai aplikasi yang berguna untuk memudahkan perusahaan sehingga menjadi lebih efektif dan efisien dalam mengelola berbagai informasi manajemen sumber daya manusianya. Aplikasi ini dapat diakses oleh admin yang bisa melihat dan mengatur keseluruhan jalannya aplikasi, dapat diakses oleh HRD untuk dapat melihat dan mengatur manajemen sumber daya manusia sebuah perusahaan, dan juga dapat diakses oleh karyawan untuk memudahkan absensi dan pengajuan cuti yang akan dilakukan. Dalam aplikasi yang dirancang, dilengkapi berbagai fitur, khususnya yang memudahkan karyawan, seperti: pengelolaan absensi, histori absensi, pengajuan cuti, riwayat pengajuan cuti, pesan, dan edit profil.

### **Identifikasi Kebutuhan**

Human Resource Information System (HRIS) merupakan aplikasi berbasis web yang dirancang untuk berupaya menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh CV. Pawit Mulyo khususnya dalam perihal pengelolaan data absensi dan pengajuan cuti yang sebelumnya masih dilakukan secara manual tanpa menggunakan alat bantu. Proses pencatatan secara manual tersebut seringkali menimbulkan masalah seperti keterlambatan pencatatan, kesalahan input, hingga tidak adanya transparansi yang memadai antara pegawai dan manajemen. Maka dari itu, berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan penulis, didapatkan identifikasi kebutuhan pihak internal perusahaan adalah sebagai berikut:

Manajemen data pegawai, berfungsi untuk menyimpan, mengelola, dan memperbarui data pegawai secara terstruktur. Hal ini mencakup informasi personal karyawan, jabatan, serta status kepegawaian. Keberadaan database yang terintegrasi memungkinkan manajemen melakukan pencarian data secara cepat, sekaligus mengurangi risiko kehilangan data.

Absensi digital, berfungsi menyediakan absensi secara daring yang memungkinkan pegawai melakukan check-in dan check-out secara real-time. Fitur ini ditujukan untuk menggantikan pencatatan manual yang rawan manipulasi dan keterlambatan, sekaligus mempermudah manajemen dalam memonitor kedisiplinan kehadiran pegawai.

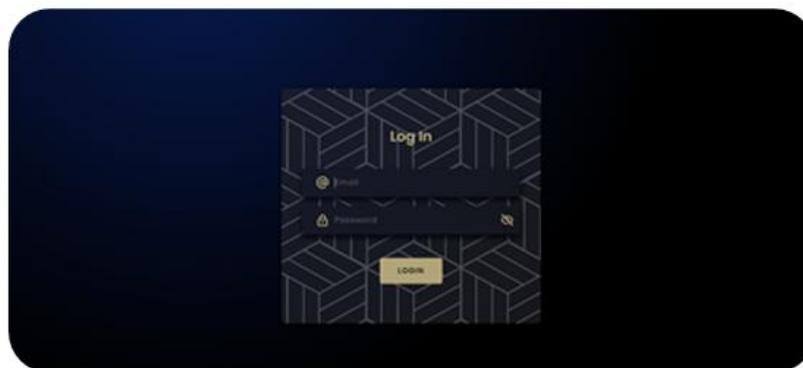
Pengajuan cuti, berfungsi untuk mengelola pengajuan cuti secara daring yang dilakukan oleh pegawai yang terhubung langsung dengan HRD sehingga pengajuan menjadi lebih efektif dan efisien. Sistem harus dapat merekam jenis cuti, tanggal pengajuan, durasi, serta menyediakan notifikasi persetujuan atau penolakan kepada karyawan.

Histori absensi dan cuti, berfungsi untuk menyimpan riwayat absensi dan cuti secara otomatis. Dengan adanya histori ini, baik pegawai maupun HRD dapat memantau data kehadiran dan cuti sebelumnya, sehingga mencegah adanya pengajuan ganda atau pelanggaran kebijakan cuti perusahaan.

Pelaporan dan transparansi data, sistem harus bisa menyediakan laporan yang komprehensif terkait absensi dan cuti pegawai yang dapat diakses oleh HRD maupun manajemen secara real-time. Fitur laporan ini penting untuk mendukung proses pengambilan keputusan berbasis data serta memastikan transparansi dalam administrasi sumber daya manusia.

Akses multi peran, Sistem HRIS yang dirancang harus mendukung penggunaan oleh berbagai komponen perusahaan, seperti admin, HRD, dan pegawai. Masing-masing peran memiliki hak akses berbeda, misalnya admin bertugas mengelola data master, HRD berwenang menilai dan menyetujui cuti, sementara pegawai hanya dapat melakukan absensi, mengajukan cuti, dan melihat histori data pribadinya.

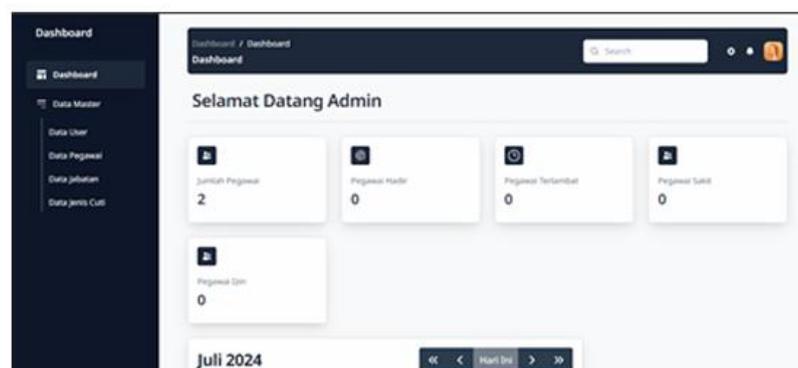
### **Aplikasi Final** **Tampilan Halaman *Login***



**Gambar 1. Tampilan Halaman Login**

Tampilan awal yang muncul saat mengakses aplikasi adalah halaman login, pertama pengguna memasukkan email dan password yang sudah terdaftar, kemudian jika berhasil melakukan login maka akan di alihkan ke halaman dashboard.

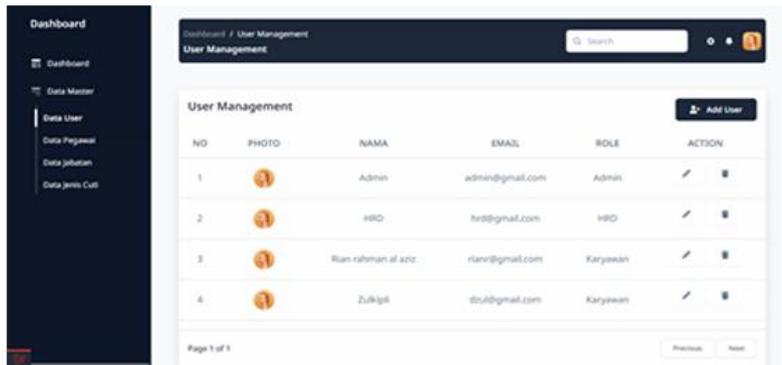
### **Tampilan Halaman *Dashboard* (Admin)**



**Gambar 2. Tampilan Halaman *Dashboard* (Admin)**

Halaman dashboard merupakan halaman utama setelah melakukan login, dashboard digunakan untuk menampilkan jumlah pegawai, pegawai yang hadir, pegawai yang terlambat, pegawai yang sakit dan pegawai yang sakit pada periode waktu tersebut.

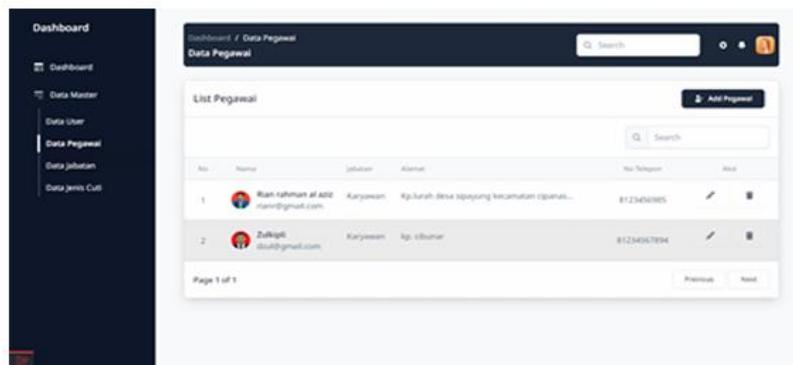
### Tampilan Halaman Data *User* (Admin)



Gambar 3. Tampilan Halaman Data User (Admin)

Halaman data user ini merupakan tampilan untuk input user atau admin Di halaman ini, admin dapat menambahkan data user baru. Selain itu, admin juga dapat mengedit atau menghapus data user yang sudah ada.

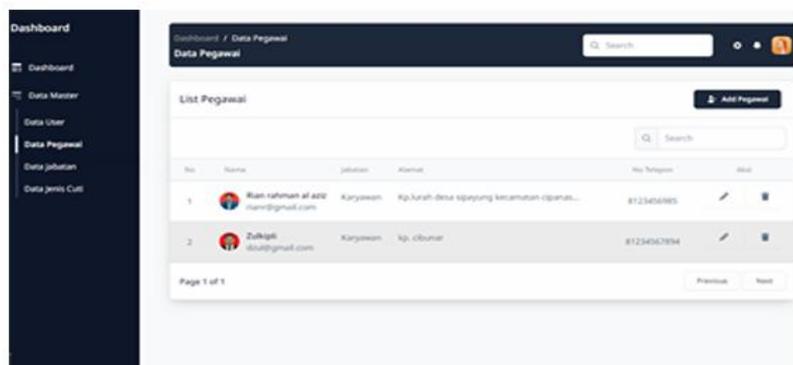
### Tampilan Halaman Data Pegawai (Admin)



Gambar 4. Tampilan Halaman Data Pegawai (Admin)

Halaman data pegawai ini merupakan tampilan yang berisi data pegawai yang bekerja. selain itu halaman data pegawai ini juga digunakan untuk update, delete, dan menambahkan data pegawai.

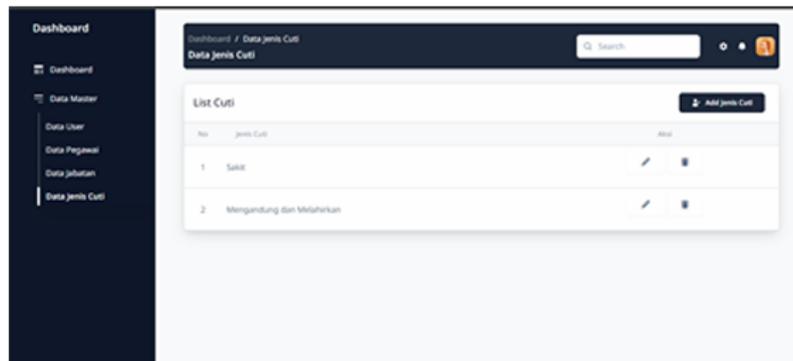
### Tampilan Halaman Data Jabatan (Admin)



Gambar 5. Tampilan Halaman Data Jabatan (Admin)

Halaman data jabatan ini merupakan tampilan yang berisi data jabatan yang ada, selain itu halaman data jabatan ini juga digunakan untuk update, delete, dan menambahkan data jabatan.

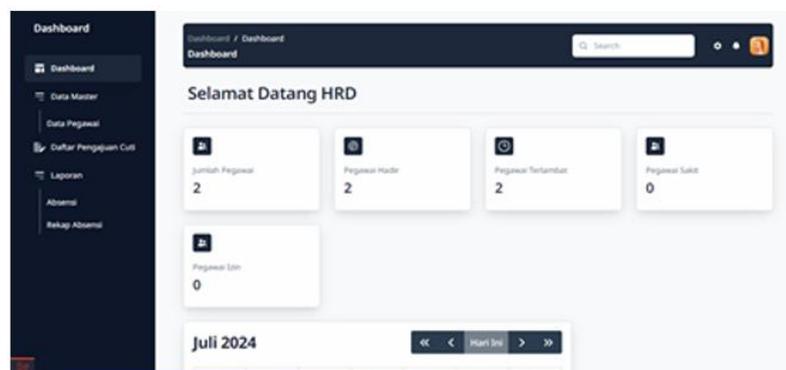
### Tampilan Halaman Data Jenis Cuti (Admin)



**Gambar 6. Tampilan Halaman Data Jenis Cuti (Admin)**

Halaman data jenis cuti ini merupakan tampilan yang berisi data jenis cuti yang ada, selain itu halaman data jenis cuti ini juga digunakan untuk update, delete, dan menambahkan data jenis cuti.

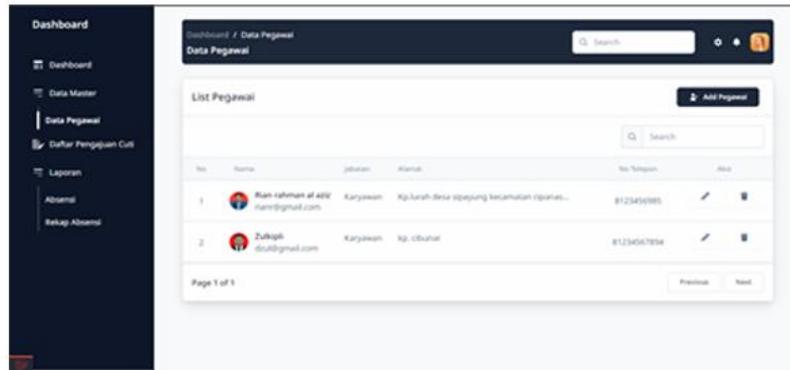
### Tampilan Halaman *Dashboard* (HRD)



**Gambar 7. Tampilan Halaman Dashboard (HRD)**

Halaman dashboard digunakan untuk menampilkan laporan berdasarkan jumlah pegawai, pegawai hadir, pegawai terlambat, pegawai sakit dan pegawai sakit pada periode waktu hari tersebut.

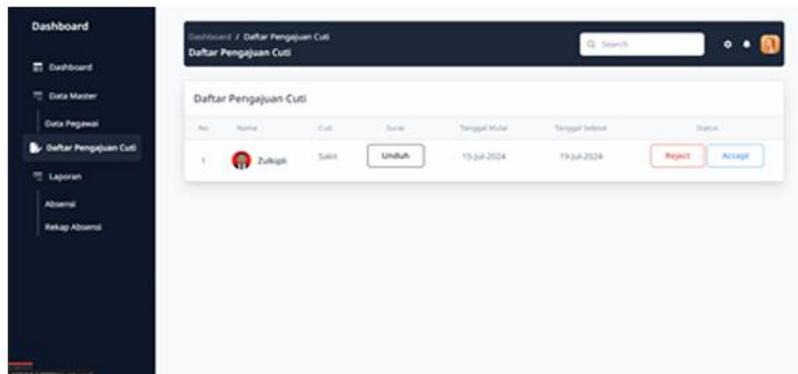
## Tampilan Halaman Data Pegawai (HRD)



**Gambar 8. Tampilan Halaman Data Pegawai (HRD)**

Halaman Data Pegawai ini merupakan tampilan yang berisi data pegawai yang bekerja, selain itu halaman data pegawai ini juga digunakan untuk update, delete, dan menambahkan data pegawai.

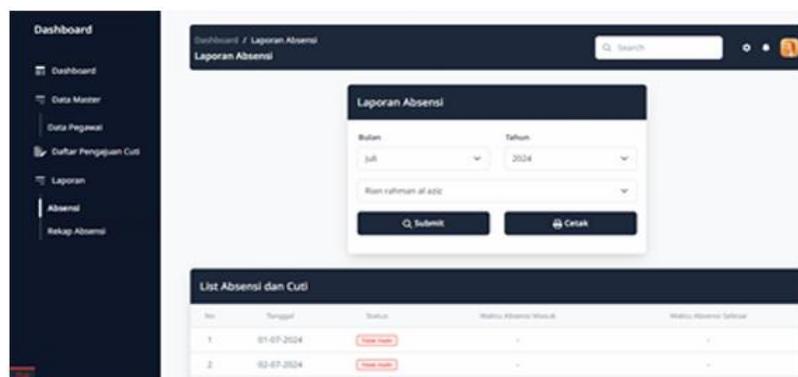
## Tampilan Halaman Daftar Pengajuan Cuti (HRD)



**Gambar 9. Tampilan Halaman Daftar Pengajuan Cuti (HRD)**

Halaman daftar pengajuan cuti ini merupakan tampilan yang berisi daftar pengajuan cuti, selain itu halaman daftar pengajuan cuti ini juga digunakan untuk menerima atau menolak pengajuan cuti.

## Tampilan Halaman Laporan Absensi (HRD)



**Gambar 10. Tampilan Halaman Laporan Absensi (HRD)**

Halaman Laporan Absensi merupakan tampilan yang berisi Laporan Absensi pegawai yang bekerja, selain itu halaman laporan absensi ini juga dapat digunakan untuk mencari atau mencetak laporan absensi berdasarkan nama pegawai.

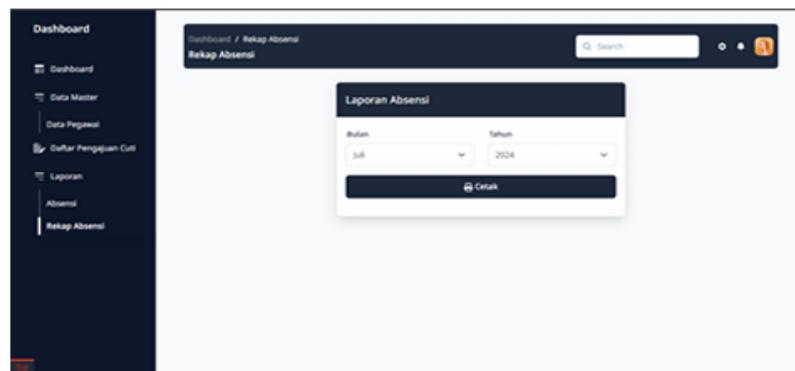
Setelah pencarian dilakukan, sistem akan menghasilkan laporan absensi yang mencakup detail kehadiran, keterlambatan, dan izin yang diambil oleh pegawai dalam periode yang ditentukan. Laporan ini dapat dicetak atau diunduh dalam format yang diinginkan untuk dokumentasi lebih lanjut seperti dibawah ini:

Nama Karyawan : Rian rahman al aziz  
Jabatan : Karyawan

No	Tanggal	Status	Waktu Absensi Masuk	Waktu Absensi Keluar
1	01-07-2024	Tidak Hadir	-	-
2	02-07-2024	Tidak Hadir	-	-
3	03-07-2024	Tidak Hadir	-	-
4	04-07-2024	Tidak Hadir	-	-
5	05-07-2024	Tidak Hadir	-	-
6	06-07-2024	Terlambat	12:01:17	13:12:26
7	07-07-2024	Tidak Hadir	-	-
8	08-07-2024	Tidak Hadir	-	-
9	09-07-2024	Terlambat	08:56:40	15:10:30
10	10-07-2024	Terlambat	16:07:40	16:07:40
11	11-07-2024	Tidak Hadir	-	-
12	12-07-2024	Tidak Hadir	-	-
13	13-07-2024	Tidak Hadir	-	-
14	14-07-2024	Tidak Hadir	-	-
15	15-07-2024	Cuti	-	-
16	16-07-2024	Cuti	-	-
17	17-07-2024	Cuti	-	-
18	18-07-2024	Cuti	-	-
19	19-07-2024	Cuti	-	-
20	20-07-2024	Cuti	-	-
21	21-07-2024	Tidak Hadir	-	-
22	22-07-2024	Tidak Hadir	-	-
23	23-07-2024	Tidak Hadir	-	-
24	24-07-2024	Tidak Hadir	-	-
25	25-07-2024	Tidak Hadir	-	-
26	26-07-2024	Tidak Hadir	-	-
27	27-07-2024	Tidak Hadir	-	-
28	28-07-2024	Tidak Hadir	-	-
29	29-07-2024	Tidak Hadir	-	-
30	30-07-2024	Tidak Hadir	-	-
31	31-07-2024	Tidak Hadir	-	-

**Gambar 11. Tampilan Hasil Laporan Absensi**

**Tampilan Halaman Rekap Absensi (HRD)**



**Gambar 12. Tampilan Halaman Rekap Absensi (HRD)**

Halaman Rekap Absensi merupakan tampilan yang berisi Rekap Absensi pegawai yang bekerja, Selain itu halaman Rekap Absensi ini juga dapat digunakan untuk mencetak Rekap Absensi berdasarkan Bulan dan tahun.

Setelah pencarian dilakukan, sistem akan menghasilkan laporan absensi yang mencakup detail kehadiran, keterlambatan, dan izin yang diambil oleh pegawai. Laporan ini dapat dicetak atau diunduh dalam format pdf.

No	Nama Pegawai	Tanggal																														
		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	Rian rahman al aziz	-	-	-	-	-	Terlambat	-	-	Terlambat	Terlambat	Hadir	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	Zakiqih	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Hadir	Hadir	-	-	-	-	-	-	-	-	Cuti	Cuti	Cuti	Cuti	Cuti	-	-	-	-	-	-	

**Gambar 13. Tampilan Hasil Rekap Absensi**

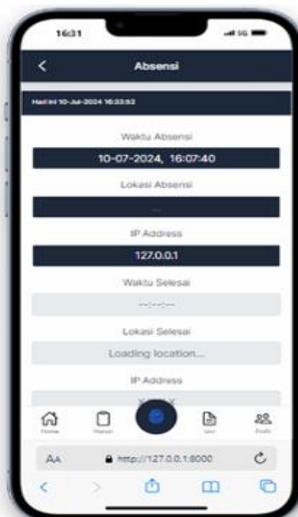
**Tampilan Halaman *Dashboard* (Pegawai)**



**Gambar 14. Tampilan Halaman Dashboard (Pegawai)**

Halaman Dashboard adalah halaman utama setelah melakukan login, dashboard digunakan untuk menampilkan rekap absensi pada bulan tersebut. Halaman ini juga menampilkan informasi ringkas mengenai status kehadiran, seperti jumlah hari hadir, izin, dan sakit.

**Tampilan Halaman Absensi (Pegawai)**

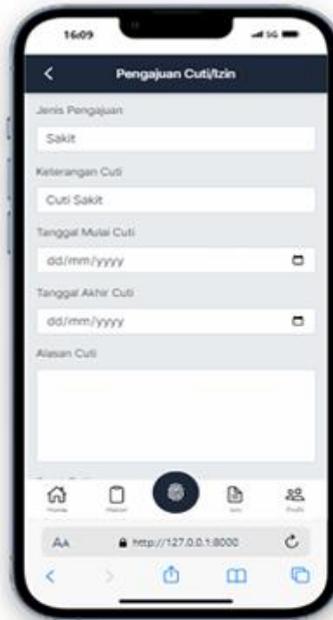


**Gambar 15. Tampilan Halaman Absensi (Pegawai)**

Halaman absensi memungkinkan pegawai untuk mencatat kehadiran dengan melakukan absen masuk saat memulai jam kerja dan absen keluar saat selesai bekerja. Selain itu, halaman ini juga menyediakan informasi waktu absensi secara real-time

sehingga pegawai dapat memantau jam kerja mereka dengan lebih akurat. Pegawai juga dapat melihat riwayat absensi harian mereka, termasuk detail waktu masuk dan keluar pada hari-hari sebelumnya. Fitur ini membantu dalam menjaga kedisiplinan dan akurasi catatan kehadiran.

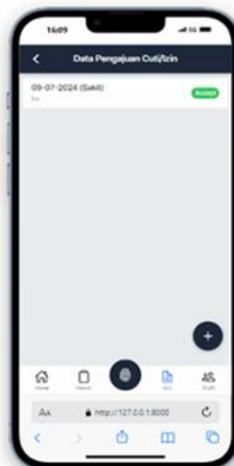
### **Tampilan Halaman Pengajuan Cuti (Pegawai)**



**Gambar 16. Tampilan Halaman Pengajuan Cuti (Pegawai)**

Halaman menu pengajuan cuti, di mana karyawan dapat mengisi beberapa kolom informasi terkait permintaan cuti, seperti tanggal mulai, tanggal berakhir, dan alasan cuti. Terdapat juga opsi untuk mengunggah file pendukung jika diperlukan. Setelah semua informasi terisi, karyawan dapat mengajukan permintaan cuti dengan menekan tombol "Submit"

### **Tampilan Halaman Riwayat Pengajuan Cuti (Pegawai)**



**Gambar 17. Tampilan Halaman Riwayat Pengajuan Cuti (Pegawai)**

Pada halaman ini pegawai bisa melihat Riwayat pengajuan cuti dan status pengajuan cuti. Selain melihat riwayat pengajuan cuti, pegawai juga dapat memantau

status persetujuan cuti secara real-time, apakah pengajuan tersebut sedang disetujui atau ditolak. Halaman ini mempermudah pegawai dalam mengelola jadwal cuti mereka, sehingga dapat merencanakan waktu libur dengan lebih baik. Setiap pengajuan cuti juga dilengkapi dengan detail tanggal, jenis cuti, serta alasan yang dapat diakses kapan saja. Dengan adanya fitur ini, transparansi dan efisiensi dalam proses pengajuan cuti menjadi lebih terjamin.

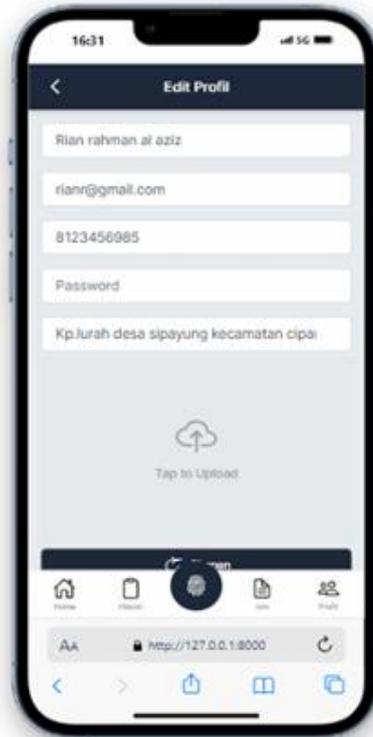
### **Tampilan Halaman Pesan (Pegawai)**



**Gambar18. Tampilan Halaman Pesan (Pegawai)**

Pada halaman ini pegawai bisa melihat pesan apabila pengajuan cuti di terima ataupun di tolak. Selain menampilkan status persetujuan cuti, halaman ini juga menyediakan notifikasi pesan khusus yang memberi tahu pegawai apakah pengajuan cuti mereka diterima atau ditolak. Pesan ini berisi informasi penting seperti alasan penolakan atau detail lebih lanjut terkait persetujuan cuti, sehingga pegawai dapat segera mengambil tindakan yang diperlukan. Notifikasi ini membantu mempercepat komunikasi antara pegawai dan pihak HRD, memastikan proses pengajuan cuti berjalan dengan transparan dan tanpa kebingungan.

### Tampilan Halaman Edit Profil (Pegawai)



**Gambar 19. Tampilan Halaman Edit Profil (Pegawai)**

Halaman ini merupakan rancangan tampilan edit profil pada aplikasi mobile. Pengguna dapat mengubah informasi pribadi seperti nama, email, nomor telepon, kata sandi, dan alamat. Selain itu, terdapat opsi untuk mengunggah foto profil dengan menekan area yang bertuliskan "Tap to Upload" Di bagian bawah.

### Tampilan Halaman Histori Absensi (Pegawai)



**Gambar 20. Tampilan Halaman Histori Absensi (Pegawai)**

Halaman Laporan Absensi ini juga dapat digunakan untuk mencetak Laporan Absensi. Selain berfungsi untuk melihat rekap kehadiran, halaman Laporan Absensi juga memungkinkan pegawai dan pihak terkait untuk mencetak laporan absensi dalam format yang mudah dibaca dan diarsipkan. Laporan ini mencakup data absensi harian, total kehadiran, izin, sakit, dan keterlambatan dalam periode tertentu. Fitur pencetakan ini memudahkan pengguna untuk menyimpan salinan fisik atau digital sebagai dokumentasi resmi, yang berguna untuk evaluasi performa atau keperluan administrasi lainnya.

Cetak laporan ini menampilkan hasil pencarian Absensi dari bulan dan tahun yang dipilih seperti dibawah ini:



**Gambar 21. Tampilan Hasil Histori Absensi (Pegawai)**

### **Implementasi dan Maintenance**

Pada tahapan ini, penulis melakukan uji coba secara Black Box Testing website HRIS dengan menggunakan perangkat keras smartphone. Tujuan dari dilakukannya pengujian ini adalah untuk memastikan fungsi pada website berjalan dengan baik dan untuk bisa menemukan kendala atau error yang terjadi. Berikut adalah hasil pengujian website HRIS:

**Tabel 1. Hasil Black Box Testing**

<b>Kasus Pengujian</b>	<b>Hasil yang Diharapkan</b>	<b>Hasil (Berhasil/Gagal)</b>
Login dengan email dan password	Sistem mengarahkan ke halaman dashboard sesuai role pengguna	Berhasil
Dashboard Menampilkan ringkasan jumlah hadir, sakit, izin	Data sesuai database pada periode yang dipilih	Berhasil
Melakukan absen masuk	Waktu masuk tercatat sesuai jam server	Berhasil

Kasus Pengujian	Hasil yang Diharapkan	Hasil (Berhasil/Gagal)
Melakukan absen keluar	Waktu keluar tercatat sesuai jam server	Berhasil
Melihat riwayat absensi	Riwayat menampilkan data yang sesuai dengan aktivitas absensi pengguna	Berhasil
Mengajukan cuti dengan semua data valid dan file pendukung	Pengajuan tersimpan dengan status “Menunggu persetujuan”	Berhasil
Melihat status cuti yang disetujui atau ditolak	Status sesuai hasil persetujuan HRD	Berhasil
HRD memberikan notifikasi persetujuan/penolakan cuti	Pegawai menerima pesan berisi status dan alasan	Berhasil
Mengubah data profil dengan format valid	Data tersimpan dan profil terupdate	Berhasil
Mencari laporan absensi berdasarkan nama pegawai/bulan/tahun	Laporan tampil sesuai filter	Berhasil
Mengunduh atau mencetak laporan absensi	File terunduh atau tercetak sesuai data yang difilter	Berhasil
Mengklik setiap menu di aplikasi	Menu mengarah ke halaman yang sesuai tanpa error	Berhasil

**Tabel 2. Kuesioner Uji Kelayakan**

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
<b>Usefulness (Kebergunaan)</b>						
1	Fitur yang tersedia memudahkan menyelesaikan pekerjaan					
<b>Efficiency (Efisiensi)</b>						
2	Mengakses fitur yang tersedia cukup singkat					
<b>Easy of Use (Kemudahan Penggunaan)</b>						
3	Tata letak menu dan tombol mudah dipahami					
4	Dapat menemukan fitur yang dicari tanpa kesulitan					
<b>Errors (Kesalahan)</b>						
5	Tidak mengalami error saat memakai website					
<b>Easy of Learning (Kemudahan Mempelajari)</b>						
6	Dapat mengoperasikan website dengan mudah					

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
7	Panduan penggunaan website mudah dipelajari					
<b>Satisfaction (Kepuasan Penggunaan)</b>						
8	Website nyaman untuk digunakan sehari-hari					
9	Desain yang menarik					
10	Kepuasan kinerja dan tampilan website					

Kuesioner diberikan kepada 10 pegawai yang dipilih secara acak dan diolah dengan menggunakan perhitungan Skala Likert 1 – 5 poin. Berikut merupakan hasil kuesioner yang telah dibagikan:

**Tabel 3. Hasil Kuesioner Uji Kelayakan**

Responden	Usefulness	Efficiency	Easy of Use	Errors	Easy of Learning	Satisfaction
Muhammad Akbar	4	4	5	4	4	5
Dani	5	5	5	5	5	5
Khaidir Arsyad	5	4	4	4	5	4
Imam	4	3	3	3	4	3
Suharmoko	4	4	5	3	3	4
Ahmad Zulfan	5	5	4	3	4	5
Rizki	3	4	5	4	3	5
Arifin Ilham	4	4	3	5	4	4
Fahrudin	5	5	4	5	4	3
Purwanto	5	5	5	5	5	5
Total	44	43	84	42	82	132
Persentase	88%	86%	84%	84%	82%	88%

Berikut adalah kriteria kelayakan berdasarkan Skala Likert dalam bentuk persentase:

**Tabel 4. Kategori Kelayakan**

Persentase (%)	Kategori Kelayakan
81% - 100%	Sangat Layak
61% - 80%	Layak
41% - 60%	Cukup Layak
21% - 40%	Kurang Layak
0% - 20%	Tidak Layak

Berdasarkan persentase kriteria dalam kategori kelayakan, maka diperoleh hasil adalah sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Kelayakan Berdasarkan Kategori**

Aspek	Persentase	Kategori
<i>Usefulness</i>	88%	Sangat Layak
<i>Efficiency</i>	86%	Sangat Layak
<i>Easy of Use</i>	84%	Sangat Layak
<i>Error</i>	84%	Sangat Layak
<i>Easy of Learning</i>	82%	Sangat Layak
<i>Satisfaction</i>	88%	Sangat Layak

Berdasarkan dari hasil kategori uji kelayakan website HRIS dikategorikan sebagai “Sangat Layak” digunakan untuk memudahkan perusahaan berdasarkan rata-rata persentase yang diperoleh senilai 85,33%.

### **KESIMPULAN**

Perancangan aplikasi Human Resource Information System (HRIS) dengan metode prototyping pada CV. Pawit Mulyo berhasil merancang sistem aplikasi berbasis web yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, khususnya dalam aspek pengelolaan data pegawai, absensi, serta pengajuan cuti. Dalam perancangan aplikasi berbasis web menunjukkan bahwa permasalahan utama perusahaan terletak pada pengelolaan administrasi yang masih manual, sehingga aplikasi HRIS dapat menjadi solusi efektif dalam meningkatkan efisiensi dan akurasi pencatatan data. Prototype yang dikembangkan berhasil menampilkan fitur inti, seperti manajemen data pegawai, absensi digital, pengajuan cuti, persetujuan cuti oleh HRD, serta pembuatan laporan. Fitur-fitur tersebut mendukung transparansi, akuntabilitas, dan efektivitas dalam manajemen sumber daya manusia di CV. Pawit Mulyo. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil penyebaran kuesioner uji kelayakan yang dilakukan pada CV. Pawit Mulyo. Pengolahan hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert menunjukkan bahwa, aplikasi berbasis website HRIS yang dikembangkan dikategorikan sebagai “Sangat Layak” digunakan untuk memudahkan perusahaan berdasarkan rata-rata persentase yang diperoleh senilai 85,33%.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Angelika Yanuar Kirana, Mohamad Saifudin, Muhammad Miftachul Mukhlisin, Nina Fatmawati, & Mochammad Isa Ansori. (2023). Transformasi Digital terhadap Sumber Daya Manusia sebagai Upaya Meningkatkan Kapabilitas Perusahaan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(4), 19–36. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i4.1707>
- Bondarouk, T., Ruël, H., & Looise, J. K. (2016). *Electronic HRM in theory and practice*. Emerald Group Publishing. <https://doi.org/10.1108/9781786355461>
- Cho, Y. J., Baek, Y. M., & Kim, J. (2020). The effects of HRIS alignment and HRIS capability on organizational performance: Focused on small and medium-sized enterprises. *Sustainability*, 12(17), Article 7107. <https://doi.org/10.3390/su12177107>
- Danuri, M. (2019). Perkembangan dan transformasi teknologi digital. *Jurnal Ilmiah Infokam*, 15(2).
- Dian Sudiantini, Aura Naiwasha, Auranisa Izzati, Avrilia Ayunia W, Brilian Putri A, & Cindy Rindiani. (2023). Penggunaan Teknologi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Era Digital Sekarang. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(2), 262–269.

- <https://doi.org/10.30640/digital.v2i2.1082>
- Embun Febryanti Panggabean, Hesty Ananta Yunas, Taufiqurrahman Taufiqurrahman, & Nurbaiti Nurbaiti. (2023). Perkembangan Teknologi E-Business Terhadap Globalisasi Modern Pada Saat Ini. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(1), 132–139. <https://doi.org/10.59024/jumek.v2i1.284>
- Fadhilah, I. N., Sari, M. I., & Wijayantini, B. (2025). Efisiensi Modal Kerja untuk Pertumbuhan Bisnis Berkelanjutan. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(2), 463–478. <https://doi.org/10.36985/dqqc1k71>
- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Human Capital terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Frisian Flag. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1). <https://doi.org/10.35906/je001.v9i1.485>
- Haider, N., Riaz, M., & Farooq, M. (2021). The impact of human resource information system on employee performance and organizational performance. *Journal of Business Research*, 131, 574-585. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.02.009>
- Hameed, Z., Khan, M. I., & Iqbal, A. (2020). Factors affecting HRIS implementation in Pakistani organizations: An interpretive structural modeling approach. *Journal of Business Research*, 115, 443-452. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.005>
- Hossain, M. A., Shahriar, M. R., & Al Mamun, A. (2019). Impact of HRIS on organizational performance: Empirical evidence from banking sector in Bangladesh. *Journal of Business and Management*, 21(6), 25-39. <https://doi.org/10.9790/487X-2106022539>
- Kehoe, R. R., & Boughton, N. M. (2018). Human resource information systems: A review and model development. *Advances in Developing Human Resources*, 20(3), 253-275. <https://doi.org/10.1177/1523422318771825>
- Khairi, M., Rianto, B., Chrismondari, Yolnasdi, & Jalil, M. (2025). Pengaruh Teknologi dalam Transformasi Ekonomi dan Bisnis di Era Digital. *JURNAL PERANGKAT LUNAK*, 7(1), 71–78. <https://doi.org/10.32520/jupel.v7i1.3947>
- Kusumaningrum, H., -, C. P. P., & Fitri, N. A. (2024). Strategi Work-Life Balance Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Yang Berkerlanjutan. *Cendekia: Jurnal Pendidikan Dan Keagamaan*, 1(2), 81–89. <https://doi.org/10.69551/cendekia.v1i2.11>
- Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017). An evidence-based review of HR Analytics. *International Journal of Human Resource Management*, 28(1), 3-26. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244699>
- Moulia Putri Utami, & Rahmat Salam. (2024). Peran Divisi Human Capital dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Corporate Social. *Student Scientific Creativity Journal*, 2(5), 144–158. <https://doi.org/10.55606/sscj-amik.v2i5.4064>
- Nguyen, H. T. H., Nguyen, T. L. H., Nguyen, T. T. H., & Vu, T. M. (2021). A comprehensive study of factors affecting the adoption of human resource information systems in Vietnamese SMEs. *Journal of Asia Business Studies*, 15(2), 256-276. <https://doi.org/10.1108/JABS-09-2018-0161>
- Ramadhan Ridho Fadlulloh Iswandi, & Mudji Kuswinarno. (2024). Transformasi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Digital. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 4(1), 250–262. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v4i1.3525>
- Vip Paramarta, Devi Delvita, Refliza Yanti, Didik Udayana, Amelia Suci Pertiwi, & Aep Saepudin. (2023). Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan.

Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif, 1(3), 01–13.  
<https://doi.org/10.59024/jumek.v1i3.108>

Wahyudi, A., Assyamiri, M. B. T., Al Aluf, W., Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak transformasi era digital terhadap manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 99–111.



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)