



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi saat ini semakin tinggi, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mengembangkan diri secara proaktif. Proaktif merupakan sikap yang cenderung memanfaatkan peluang, berani mengambil tindakan dalam memutuskan sesuatu secara aktif dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan. SDM harus menjadi manusia pembelajar, yaitu pribadi yang ingin belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi instansi berkembang secara maksimal. Sebagai perusahaan besar tentunya PT Kereta Api Indonesia (Persero) harus mampu mengkondisikan semua pegawainya agar dapat bekerja secara maksimal, berkala dan berkelanjutan. Dalam usaha melakukan perbaikan bagi pertumbuhan dan perkembangan perusahaannya untuk menjadi perusahaan yang unggul dan sukses, perusahaan harus mampu memahami dengan baik ilmu manajemen sumber daya manusia, lalu menerapkannya ke dalam perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017:10) mengatakan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian pegawai dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, pegawai, dan masyarakat. Dalam usaha pencapaian tujuan tersebut, perusahaan akan mengamati seberapa jauh proses dan hasil pekerjaan yang sedang berjalan maupun yang telah dicapai saat ini. Proses dan hasil kerja yang sedang berlangsung inilah yang disebut kinerja. Menurut Amstrong dan Baron (dikutip Wawan, 2017:84) mengatakan bahwa, kinerja memiliki makna lebih luas bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Serta kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.



Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi, kepuasan, budaya organisasi, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, dan disiplin kerja. Tujuan suatu perusahaan dapat tercapai jika para pegawai bergairah bekerja, mengerahkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan, serta berkeinginan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. Untuk meraih hal itu, maka perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada pegawainya. Menurut Flipppo (dikutip Supomo, 2018:95) mengatakan bahwa, motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar ingin bekerja secara berhasil, sehingga keinginan pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan adanya motivasi pegawai, maka kebutuhan perusahaan akan terpenuhi. Sehingga akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerjanya. Sedangkan untuk dapat menjadi suatu perusahaan yang berdaya saing pada ekonomi global yang semakin berkembang, maka perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan menciptakan kedisiplinan pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin yang tinggi akan membantu meningkatkan kinerja. Hal ini menuntut semua pihak perusahaan untuk lebih siap menghadapi persaingan antar perusahaan dengan meningkatkan kualitas kinerja pegawai, salah satu contohnya yaitu pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara terbesar di Indonesia yang bergerak memberikan pelayanan di bidang jasa berupa angkutan barang dan penumpang sehingga dituntut untuk selalu memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan atau masyarakat, sesuai dengan prinsip *Good Corporate Governance* atau yang disingkat dengan “GCG” merupakan suatu prinsip tata kelola perusahaan yang baik dan diterapkan oleh perusahaan untuk memaksimalkan nilai perusahaan, meningkatkan kinerja dan kontribusi perusahaan, serta menjaga keberlanjutan perusahaan secara jangka panjang. GCG telah diatur dalam Pasal 4 Keputusan Menteri Negara BUMN Nomor : PER-01/MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang

---



Baik (*good corporate governance*) pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN). PT Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki beberapa cabang atau wilayah kerja di daerah salah satunya adalah PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Unit Divisi Regional III Palembang merupakan satu dari empat Unit Divisi Regional yang berada di Pulau Sumatra yang dimiliki oleh PT Kereta Api Indonesia (Persero). Daerah operasi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang ini meliputi Stasiun Kereta Api Kertapati dan Kantor Divisi Regional Plaju.

Salah satu Bagian yang ada pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang adalah Bagian Operasi. Bagian Operasi memiliki tugas untuk mengelola semua aktifitas yang berkaitan dengan peningkatan kualitas pelayanan operasional kereta api secara berkelanjutan, pengelolaan risiko dan terjaminnya keselamatan, melaksanakan evaluasi kinerja operasi sarana dan awak kereta api, melakukan pengendalian operasi sarana dan awak kereta api, pemantauan, pengawasan, pemeriksaan, dan pengendalian mutu terhadap pekerjaan teknis operasi di stasiun dan dalam kereta api, administrasi teknis operasional pegawai crew dan non crew, pemastian pekerja yang melayani operasi dan angkutan penumpang siap dan layak melaksanakan dinas dan perlindungan keselamatan pekerja operasi kereta api di stasiun. Pada Bagian Operasi menaungi seluruh para pegawai crew dan non crew, adapun pegawai crew terdiri dari Masinis bertugas sebagai pegawai yang mengoperasikan kereta api dan langsiran serta sebagai pemimpin selama dalam perjalanan kereta api dan Asisten Masinis adalah pegawai yang bertugas membantu masinis dalam mengoperasikan kereta api dan langsiran. Sedangkan pegawai non crew terdiri dari Pengaturan Perjalanan Kereta Api (PPKA) adalah pegawai yang mengatur dan melakukan segala tindakan untuk menjamin keselamatan dan ketertiban berikut segala sesuatu yang berkaitan dengan urusan perjalanan kereta api dan langsir dalam batas stasiunnya untuk wilayah pengaturan setempat atau beberapa stasiun untuk wilayah pengaturan daerah. Pengawas Peron (PAP) adalah pembantu PPKA dalam melaksanakan pengaturan perjalanan kereta api dan langsiran, serta bertanggung jawab atas urusan administrasi perjalanan kereta api. Pegawai

---



Langsir (PLR) adalah pegawai yang menyusun rangkaian kereta api, menambah gerbong atau mengurangi gerbong dalam rangkaian dan menghapuskan rangkaian, bagi kereta yang akan kembali ke depo kereta api. Dan Petugas Wesel (PJW) adalah pegawai yang bertugas mengkonstruksi rel yang bercabang, tempat memindahkan jalur kereta api sehingga ketika relnya digeser maka kereta api juga akan mengikuti rel tersebut. Untuk memindahkan rel, digunakan wesel yang digerakan secara manual ataupun dengan menggunakan motor listrik. Dalam pengoperasiannya dibutuhkan petugas wesel yang mengoperasikan wesel manual maupun motor listrik untuk memastikan wesel agar aman ketika dilalui kereta api.

Dalam prosedur pengolahan data perlu diterapkan untuk masing-masing unit organisasi, karena sumber data atau informasi yang bermanfaat dapat meningkatkan kemajuan organisasi tersebut secara maksimal. Salah satu permasalahan yang dihadapi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang pada Bagian Operasi, sistem yang digunakan dalam mengelola data terutama dalam pengolahan data pegawai, kinerja harian dan pengajuan cuti kerja pegawai crew dan non crew pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Proses untuk menginput data pegawai, kinerja harian dan pengajuan cuti kerja tiap bulannya kurang efektif karena pada proses pencatatan data tersebut menggunakan kertas dan selanjutnya catatan data pegawai, kinerja harian dan pengajuan cuti kerja yang di dapat akan di input lagi di kantor. Akibatnya sering kali hilang dan sulit menemukan kembali data tersebut untuk proses pelaksanaan kegiatan dan sering terjadi duplikasi data sehingga menghambat kelancaran aktifitas kerja dan menghambat dalam proses laporan data pegawai, laporan monitoring kinerja harian dan laporan pengajuan cuti kerja pegawai crew dan non crew bagian operasi.

Adapun prosedur sistem yang sedang berjalan dalam pengolahan data pegawai crew dan non crew bagian operasi tersebut yaitu setiap pegawai crew dan non crew memberikan informasi data diri kepada pelaksana administrasi bagian operasi, dengan melakukan pencatatan data pribadi pegawai crew dan non crew tersebut menggunakan kertas form data pribadi pegawai dan selanjutnya catatan data pribadi pegawai yang di dapat akan di input lagi di kantor, apabila pegawai

---



crew dan non crew mengalami kesalahan data pribadi pegawai maka pegawai crew dan non crew melaporkan kesalahan data pribadi pegawai tersebut kepada pelaksana administrasi bagian operasi, kemudian mencari data pegawai tersebut dan memperbaikinya. Dari data pegawai crew dan non crew yang telah diketik dapat mengetahui jumlah banyaknya pegawai crew dan non crew pada bagian operasi serta dapat mengetahui masa pensiun dari masing – masing pegawai crew dan non crew. Berdasarkan Keputusan Direksi PT Kereta Api Indonesia (Persero) tentang Pencabutan Peraturan Direksi Nomor PER.U/KH.308/XII/2/KA-2017 tentang Batas Usia Pensiun. Menetapkan, dengan dicabutnya Peraturan Direksi sebagaimana dimaksud pada diktum pertama maka batas usia pensiun pekerja ditetapkan 56 tahun.

Untuk kinerja harian pegawai crew dan non crew, Menurut Silaen, dkk (2021:2) menjelaskan bahwa, kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi. Untuk kinerja harian pegawai crew dan non crew prosedur yang sedang berjalan yaitu pegawai crew dan non crew mencatat tugas kedinasannya di buku harian kerja pegawai, setelah itu, pelaksana administrasi bagian operasi menginput lagi data kinerja harian pegawai tersebut untuk laporan bulanan kinerja harian pegawai crew dan non crew.

Berikutnya untuk pengajuan cuti kerja masih dilakukan secara manual, pegawai crew dan non crew harus mengisi terlebih dahulu formulir pengajuan cuti, mulai dari identitas diri hingga alasan mengajukan cuti dan jumlah hari yang diambil. Selanjutnya, pegawai crew dan non crew menyerahkan formulir tersebut kepada atasan yang berhak memberi izin cuti tersebut untuk disetujui. Setelah mendapatkan tanda tangan atau cap persetujuan, barulah pegawai yang bersangkutan dinyatakan mendapat izin pengajuan cuti kerja. Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 79 ayat (2), seorang pekerja berhak atas cuti tahunan sekurang – kurangnya 12 hari kerja dalam satu tahun. Dan dalam

---



pasal ini menjelaskan bahwa Pegawai dapat memperoleh sekurang-kurangnya 12 hari cuti tahunan jika telah bekerja minimal 1 tahun atau 12 bulan secara terus menerus diperusahaan.

Pada Bagian Operasi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang dalam hal proses monitoring kinerja harian dan pengajuan cuti kerja pegawai crew dan non crew mempunyai kaitan atau hubungan yaitu perusahaan akan mencapai target yang direncanakan, serta pegawai juga akan senang bekerja untuk perusahaan tersebut. Selain fasilitas dan upah yang diberikan, salah satu faktor untuk meningkatkan loyalitas dan performa adalah cuti karyawan. Tanpa disadari, cuti yang diberikan kepada pegawai dapat menjadi peningkat semangat kinerja pegawai. Serta mempunyai kaitan atau hubungan dengan pengolahan data pegawai crew dan non crew, setiap pegawai yang melakukan monitoring kinerja harian dan yang akan mengajukan cuti kerja memiliki data pribadi yang mewakili individu itu sendiri untuk melakukan proses monitoring kinerja harian dan pengajuan cuti kerja seperti nama, nipp, jabatan dan lain sebagainya. Hal tersebut dapat dijadikan sebagai pembeda dalam monitoring kinerja harian dan pengajuan cuti kerja pegawai crew dan non crew satu dengan yang lainnya. Berdasarkan prosedur sistem yang sedang berjalan dalam pengolahan data pegawai, kinerja harian, dan pengajuan cuti kerja crew dan non crew bagian operasi, hal tersebut sangat beresiko dikarenakan besar kemungkinan data tersebut dapat rusak seiring dengan berjalannya waktu dan juga untuk mendata dari setiap pegawai crew dan non crew memerlukan waktu yang cukup lama dan kurang efektif. Maka dari itu, perlu adanya perbaikan pada proses pengolahan data pegawai, kinerja harian dan pengajuan cuti kerja pegawai crew dan non crew bagian operasi sehingga meminimalisir kesalahan data pegawai crew dan non crew, data saat memonitoring kinerja harian dan saat proses pengajuan cuti kerja dilakukan, sehingga proses sistem yang dijalankan lebih terstruktur.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis bermaksud membuat sebuah aplikasi yang lebih mempermudah admin dalam pengolahan data pegawai, dari pengolahan data pegawai tersebut dapat mengetahui jumlah pegawai, masa

---



pensiun, monitoring kinerja harian dan pengajuan cuti kerja pegawai serta dapat mempermudah dalam hal laporan data pegawai, laporan kinerja harian dan laporan pengajuan cuti pegawai crew dan non crew bagian operasi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang, untuk mempercepat proses tersebut melalui aplikasi pemrograman dengan menggunakan berbasis *website*. Maka berdasarkan uraian diatas, penulis ingin membangun sebuah aplikasi yang berjudul **“Aplikasi Pengolahan Data Kinerja Pegawai Crew dan Non Crew Bagian Operasi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka terdapat beberapa kendala yaitu belum tersedianya aplikasi yang dapat mengelola data kinerja Pegawai Crew dan Non Crew Bagian Operasi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis merumuskan masalah yang akan dibahas dalam Laporan Akhir ini yaitu **“Bagaimana merancang sebuah Aplikasi Pengolahan Data Kinerja Pegawai Crew dan Non Crew Bagian Operasi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang ?”**

## 1.3 Batasan Masalah

Agar Penulisan Laporan Akhir ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan yang ada, maka penulis membatasi pokok permasalahan menjadi beberapa hal sebagai berikut :

1. Aplikasi ini mengelola data meliputi pengolahan data pegawai crew dan non crew, jumlah pegawai crew dan non crew, perhitungan masa pensiun pegawai, memonitoring kinerja harian serta proses pengajuan cuti kerja.
  2. Entitas yang dapat mengakses Aplikasi ini yaitu Admin, Pegawai (Crew dan Non Crew), dan Kepala Bagian Operasi PT Kereta Api Indonesia (Persero)
-



Divisi Regional III Palembang.

3. Admin dapat memasukkan data pegawai, mengakses seluruh sistem dan mengorganisir sistem aplikasi, Pegawai dapat memasukkan data monitoring kinerja harian serta pengajuan cuti kerja dan Kepala Bagian dapat melihat laporan data pegawai, laporan monitoring kinerja harian, laporan pengajuan cuti kerja dan memproses persetujuan pengajuan cuti kerja.
4. Output dalam aplikasi ini berupa laporan data pegawai, laporan kinerja harian dan laporan cuti kerja dalam bentuk PDF.
5. Aplikasi ini dibuat menggunakan Bahasa Pemrograman *PHP* dan *Database MySQL*.

## **1.4 Tujuan dan Manfaat**

### **1.4.1 Tujuan**

Tujuan dari pembuatan Aplikasi Pengolahan Data Kinerja Pegawai Crew dan Non Crew Bagian Operasi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang adalah sebagai berikut :

1. Membangun sebuah aplikasi pengolahan data kinerja pegawai crew dan non crew bagian operasi berbasis *website* pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang dengan menggunakan metode terstruktur.
2. Untuk membuat aplikasi yang dapat menampilkan data pegawai crew dan non crew, jumlah pegawai crew dan non crew, masa pensiun pegawai, laporan monitoring kinerja harian pegawai, dan laporan cuti kerja.

### **1.4.2 Manfaat**

Manfaat dari pembuatan Aplikasi Pengolahan Data Pegawai Crew dan Non Crew Bagian Operasi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang adalah sebagai berikut :

1. Dapat mempermudah dan mengoptimalkan pekerjaan pegawai dalam memonitoring kinerja pegawai, perhitungan jumlah pegawai dan masa pensiun pegawai, proses pengajuan cuti serta mempermudah pegawai dalam
-



mendapatkan informasi mengenai sisa cuti kerja per-tahunnya dan dalam hal membuat laporan data pegawai, laporan kinerja harian dan laporan cuti kerja pegawai crew dan non crew.

2. Menjadikan tempat penyimpanan data kinerja pegawai crew dan non crew bagian operasi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang lebih efektif dan teratur serta proses pencatatan aplikasi lebih terpantau atau termonitoring.

## **1.5 Metodologi Penelitian**

### **1.5.1 Waktu Penelitian**

Kegiatan Penelitian Laporan Akhir ini berlangsung selama 2 bulan yang dilaksanakan pada tanggal 28 April 2022 sampai dengan 28 Juni 2022.

### **1.5.2 Lokasi Penelitian**

Lokasi Penelitian dilakukan oleh penulis pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang yang beralamat di Jalan Jenderal Ahmad Yani No.541 Kelurahan 13 Ulu Palembang, Sumatera Selatan.

### **1.5.3 Teknik Pengumpulan Data**

Dalam melakukan pengambilan informasi penulis menggunakan metode pengumpulan data untuk mendukung tercapainya pembuatan laporan ini, yaitu :

#### **1.5.3.1 Data Primer**

Menurut Sugiyono (2018:456), “Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Pada penyusunan Laporan Akhir ini peneliti menggunakan cara-cara sebagai berikut :

##### **1. Wawancara**

Sujarweni (2020:31) mengatakan bahwa, “Wawancara merupakan proses memperoleh penjelasan untuk mengumpulkan informasi dengan menggunakan cara Tanya jawa sambil bertatap muka ataupun tanpa tatap muka yaitu melalui



media telekomunikasi antara pewawancara dengan orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman”. Dalam menerapkan metode wawancara ini, penulis mengadakan wawancara secara langsung dengan pegawai bagian operasi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang yaitu Bapak Irsan Dinata selaku pelaksana administrasi Bagian Operasi terkait proses dan sistem yang sedang berjalan mengenai data kinerja pegawai crew dan non crew bagian operasi sebagai referensi penulis untuk laporan akhir ini. Adapun point – point hal yang diwawancara antara lain :

- a. Apa saja kendala yang dihadapi bagian operasi pada PT PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang dalam meningkatkan kinerja kerja ?
- b. Bagaimana sistem pengolahan data pegawai crew dan non crew yang sedang berjalan bagian operasi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang ?
- c. Bagaimana sistem pencatatan data kinerja harian pegawai crew dan non crew bagian operasi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang ?
- d. Bagaimana sistem pengajuan cuti kerja pegawai crew dan non crew bagian operasi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang ?

## 2. Observasi

Sujarweni (2020:31) mengatakan bahwa, “Observasi merupakan suatu kegiatan mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menyajikan gambaran suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian, dan untuk evaluasi yaitu melakukan pengukuran terhadap aspek tertentu melakukan umpan balik terhadap pengukuran tersebut”. Berdasarkan observasi yang penulis lakukan, beberapa kendala yang dihadapi Bagian Operasi seperti dalam pengelohan data kinerja pegawai crew dan non crew masih dilakukan menggunakan buku harian pegawai atau kertas, lalu data tersebut akan diinputkan ke dalam Microsoft Excel, hal tersebut membuat proses data kinerja harian menjadi lama sehingga



menghambat kelancaran aktifitas kerja dan menghambat dalam proses laporan. Adapun point – point hal yang penulis dapatkan dari observasi pada Bagian Operasi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang antara lain :

- a. Pegawai pada bagian operasi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang terdiri dari Pegawai Crew dan Pegawai Non Crew. Pegawai Crew KA adalah pegawai yang bertugas dan bertanggung jawab langsung terhadap pengoperasian perjalanan di atas kereta api. Pegawai crew terdiri dari Masinis dan Asisten Masinis. Sedangkan Pegawai Non Crew KA adalah pegawai yang bertanggung jawab mengatur dan melaksanakan segala tindakan untuk menjamin keselamatan yang berkaitan dengan urusan perjalanan kereta api dan urusan langsir dalam batas stasiun untuk wilayah pengaturan setempat. Pegawai Non Crew terdiri dari PPKA Pengatur Perjalanan Kereta Api (PPKA), Pengawas Peron (PAP), Pegawai Langsir (PLR) dan Petugas Wesel (PJW).
- b. Dalam proses pencatatan pengolahan data pegawai crew dan non crew masih kurang efektif karena pada proses pencatatan data pegawai crew dan non crew dilakukan pencatatan dengan menggunakan kertas form data pribadi pegawai dan selanjutnya catatan data pribadi pegawai yang di dapat akan di input lagi di kantor.
- c. Proses pencatatan kinerja harian pegawai crew dan non crew masih kurang efektif karena pada proses pencatatan kinerja harian pegawai crew dan non crew dilakukan pencatatan di buku harian kerja pegawai. Setelah itu, pelaksana administrasi bagian operasi menginput lagi data kinerja harian pegawai tersebut.
- d. Proses pengajuan cuti kerja pegawai crew dan non crew masih kurang efektif karena dilakukan secara manual, dengan harus mengisi terlebih dahulu formulir pengajuan cuti, mulai dari identitas diri hingga alasan mengajukan cuti dan jumlah hari yang diambil.



### 1.5.3.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:456), “Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen”. Dalam proses penyusunan Laporan Akhir ini, data sekunder yang penulis dapatkan diantaranya sebagai berikut :

1. Data resmi mengenai perusahaan yang menjadi lokasi penelitian.
2. Data-data dari website resmi PT Kereta Api Indonesia (Persero).
3. Referensi dari buku, jurnal, dan Laporan Akhir alumni Jurusan Manajemen Informatika Politeknik Negeri Sriwijaya.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Agar pembahasan Laporan Akhir ini dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai isi dan pembahasannya, maka penulisan Laporan Akhir ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I            PENDAHULUAN**

Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II           TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan secara singkat tentang teori-teori yang berkaitan dengan judul laporan akhir ini, yaitu teori umum, teori khusus, teori judul dan teori program.

### **BAB III          GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum mengenai sejarah singkat, visi misi, struktur organisasi, serta prosedur sistem yang sedang berjalan pada Bagian Operasi PT Kerta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi pembahasan dari permasalahan yang ada melalui perancangan untuk Aplikasi Pengolahan Data Pegawai Crew dan Non Crew Bagian Operasi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan kesimpulan dari permasalahan yang telah dibahas dan dianalisa. Sebagai tindak lanjut dari kesimpulan, maka pada akhir penulisan dikemukakan saran-saran yang berhubungan dengan permasalahan yang telah dibahas serta dapat berguna bagi semua pihak.