

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengambilan keputusan adalah tindakan manajemen dalam pemilihan untuk mencapai suatu tujuan. Pengambilan keputusan ini sangat bergantung kepada informasi (Kadir, 2003). Setiap tingkatan manajemen dalam sebuah organisasi atau perusahaan memerlukan data yang bersifat valid dan *update* untuk membantu proses pengambilan keputusan. Data tersebut disusun dan dikelola dalam sebuah sistem informasi.

Salah satu sistem informasi terpenting pada perusahaan adalah mengenai Sistem Informasi Sumber Daya Manusia/ *Human Resources Information System* (Noviyanto, 2005). *Human Resources Information System* terdiri dari beberapa elemen, yaitu *Organizational Management*, *Applicant Data*, *Personnel Management*, *Personnel Development*, *Training and Event Management*, *Time Management*, *Appraisal*, *Payroll* (Penggajian), dan *Personnel Cost Training*. Salah satu keputusan yang diambil untuk meningkatkan kemajuan sebuah perusahaan adalah dengan memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja yang diberikan oleh karyawannya. Pemberian gaji yang sesuai akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai.

Menurut Mulyadi (2001), gaji merupakan sejumlah uang yang diberikan kepada seseorang baik itu seorang pegawai atau karyawan sebagai imbalan jasa atas usaha atau kerja yang telah dilakukannya terhadap perusahaan.

Dalam memberikan gaji setiap perusahaan memiliki sistem yang berbeda-beda, di mana gaji yang diberikan kepada para karyawan juga berbeda sesuai dengan jabatan dan tingkat golongannya.

Jus Q-ta adalah sebuah usaha yang bergerak di bidang penjualan jus buah dengan konsep *healthy drink* dengan menyediakan berbagai macam pilihan buah yang segar dan berkualitas. Karakteristik produksinya adalah *make to order*, yaitu pembuatan jus dilakukan berdasarkan pesanan konsumen. Usaha Jus Q-ta ini cukup berkembang, oleh karena itu Jus Q-ta memperluas usahanya dengan membuka cabang di Malang, Kediri, dan Semarang.

Meskipun usaha Jus Q-ta ini cukup berkembang, tetapi masih terdapat beberapa masalah yang dihadapi oleh Jus Q-ta. Berdasarkan hasil analisis kelemahan yang dilakukan pada proses bisnis Jus Q-ta pada saat ini (Gambar 5.1), terdapat beberapa kelemahan yang dikategorikan menjadi 3 permasalahan. Permasalahan tersebut adalah *supplier*, sistem informasi penggajian, dan pengemasan. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan, prioritas permasalahan yang harus segera diselesaikan adalah permasalahan mengenai sistem informasi penggajian karyawan.

Penggajian karyawan di Jus Q-ta ini dikelola dan ditentukan sendiri oleh pemilik usaha, terutama untuk cabang kota Yogyakarta yang merupakan tempat domisili pemilik usaha. Sedangkan untuk cabang kota lainnya, pemilik usaha memberikan kepercayaan untuk penghitungan gaji karyawan kepada keluarga. Pengawasan penggajian karyawan dilakukan oleh pemilik usaha melalui telepon.

Sampai saat ini Jus Q-ta belum mempunyai sistem penghitungan gaji yang baku untuk semua cabang. Hal ini dikarenakan masing-masing cabang menggunakan *tools* yang berbeda dalam menghitung gaji, misalnya menggunakan *Microsoft Excel* atau hanya menggunakan kalkulator.

Saat ini Jus Q-ta untuk cabang Yogyakarta mempunyai operator sebanyak 20 orang dengan 2 orang *supervisor*. Berkembangnya usaha ini membuat pemilik usaha merekrut karyawan lebih banyak lagi. Selain itu, perekrutan ini juga dilakukan karena beberapa operator yang mengundurkan diri.

Supervisor memiliki jabatan yang lebih tinggi dibandingkan operator. Tugas utama *supervisor* adalah mengawasi. *Supervisor* lapangan bertugas untuk mengawasi kerja operator dan mengantar buah ke outlet-outlet. Sedangkan tugas *supervisor* administrasi adalah mengatur persediaan dan pendistribusian buah, serta mencatat buah yang masuk dan keluar. Operator adalah sebutan untuk pegawai yang bertugas untuk melayani penjualan jus di outlet Jus Q-ta. Perbedaan tugas yang dimiliki oleh *supervisor* dan operator berpengaruh terhadap gaji yang diperoleh. Karena tugas dan tanggung jawab *supervisor* lebih berat dibandingkan dengan operator, maka gaji yang diterima *supervisor* lebih besar dari gaji operator.

Sistem penggajian pada Jus Q-ta ini dibagi menjadi 2 macam, yaitu sistem penggajian untuk operator dan sistem penggajian untuk *supervisor*. Besarnya gaji yang diberikan untuk operator meliputi gaji pokok, uang lembur, bonus penjualan, bonus kesesuaian *Standard Operation Procedure* (SOP), dan denda jika operator

membawa pulang buah busuk. Setiap elemen pemberian gaji memiliki kriteria sendiri. Seperti misalnya, gaji pokok operator berjumlah Rp 600.000,00, uang lembur sebesar Rp 40.000,00 per hari akan diberikan jika operator bekerja pada saat hari liburnya yaitu yang diberikan selama 1 bulan sebanyak 2 hari, uang bonus sebesar Rp 10.000,00 per hari akan diberikan jika operator dapat menjual lebih dari 100 gelas jus buah dalam sehari, uang bonus SOP sebesar Rp 100.000,00 per bulan akan diberikan jika operator telah melewati tahap evaluasi pengawasan yang dilakukan oleh *supervisor* yaitu meliputi pemakaian seragam dan kerapian, kebersihan outlet, ketelitian dan ketepatan, penataan *display* buah dan kerajinan. Denda akan diberikan jika operator membawa pulang buah yang sudah busuk. Denda tersebut dikenakan kepada operator sebesar setengah harga dari harga buah.

Sementara itu pemberian gaji untuk *supervisor* meliputi gaji pokok, upah lembur dan bonus. Gaji pokok *supervisor* berjumlah Rp 1.000.000,00, jumlah upah lembur yang diberikan sama seperti upah lembur operator yaitu sebesar Rp 40.000,00 per hari dan bonus sebesar Rp 500.000,00 akan diberikan jika *supervisor* dapat memenuhi target penjualan selama satu bulan yang ditentukan oleh pemilik usaha.

Pemberian bonus pada operator dan *supervisor* didapatkan dari target penjualan setiap harinya. Pemilik usaha menghitung banyaknya penjualan berdasarkan laporan harian operator yang dicatat setiap hari oleh operator. Pemberian upah lembur didapatkan dari laporan presensi. Pemberian denda didapatkan dari

laporan buah busuk yang dibawa pulang oleh operator, sedangkan bonus SOP didapatkan dari laporan evaluasi SOP yang dilaporkan oleh *supervisor* kepada pemilik usaha.

Banyaknya elemen pemberian gaji ini membuat pemilik usaha mengalami kesulitan dalam melakukan perhitungan gaji karyawan tersebut. Kesulitan yang lain adalah ketika menghitung bonus SOP untuk masing-masing operator. Selain itu, pemilik usaha tidak dapat menangani secara langsung penggajian karyawan di cabang lainnya sehingga ketepatan pemberian gaji karyawannya tidak dapat diketahui. Berdasarkan pemetaan proses bisnis pada Jus Q-ta pada saat ini, proses penghitungan gaji masih dilakukan secara manual. Hal ini mengakibatkan keterlambatan dalam pemberian gaji, ketidaksesuaian pemberian gaji pada cabang lainnya, dan terjadi kesalahan dalam penghitungan gaji jika dilakukan secara terburu-buru.

Berdasarkan uraian di atas, maka pada tugas akhir ini akan dilakukan pengembangan sistem informasi penggajian karyawan di Jus Q-ta berbasis komputer yang bertujuan untuk membakukan atau menstandarkan sistem penghitungan gaji karyawan Jus Q-ta yang terdapat pada tiga cabang kota yang lainnya dan laporan-laporan yang dihasilkan dari sistem informasi, mendapatkan hasil penghitungan gaji yang lebih akurat sehingga proses kerja pemilik usaha menjadi lebih efisien. Selain itu data dapat disimpan di *database* sehingga pemilik usaha tidak mengalami kesulitan untuk mendapatkan pelaporan penggajian sebagai bahan pertimbangan evaluasi dan

pengambilan keputusan untuk promosi jabatan untuk operator menjadi *supervisor*.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah kesulitan dalam penghitungan gaji karena banyaknya elemen pemberian gaji karyawan dan belum adanya sistem penghitungan gaji serta penggunaan *tools* yang baku untuk cabang Jus Q-ta yang lainnya.

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah mengembangkan sistem informasi berbasis komputer penggajian karyawan yang dapat menghasilkan sistem pengolahan dan pelaporan data untuk karyawan, presensi karyawan, evaluasi operator dan penggajian berdasarkan *input* elemen pemberian gaji yaitu gaji pokok, uang lembur, bonus, bonus SOP, dan denda.

1.4. Batasan Masalah

1. Sistem informasi ini didesain untuk keadaan dan permasalahan yang ada di Jus Q-ta untuk memenuhi kebutuhan bisnis yang terdapat di Jus Q-ta.
2. Pajak penghasilan tidak dimasukkan ke dalam elemen pemberian gaji karyawan.
3. Denda tidak dikenakan pada operator jika ada laporan dari *supervisor* pada saat kondisi tertentu, misalnya mati listrik dalam waktu yang lama.
4. Penetapan harga buah untuk denda tidak menyesuaikan dengan perubahan harga buah pada outlet.

5. Laporan yang akan dihasilkan adalah data karyawan, presensi karyawan, penjualan harian, evaluasi operator, dan denda operator.

1.5. Metodologi Penelitian

Tahapan penelitian (Gambar 1.1.) yang digunakan dalam penulisan tugas akhir ini adalah:

1.5.1. Studi Pendahuluan

Pada tahap studi pendahuluan ini dilakukan beberapa kegiatan, yaitu:

1. Memetakan proses bisnis sistem produksi dan penggajian karyawan di Jus Q-ta pada saat ini.
2. Mengidentifikasi kelemahan-kelemahan yang ada pada pemetaan proses bisnis sistem produksi dan penggajian karyawan di Jus Q-ta pada saat ini.
3. Mengurutkan skala prioritas permasalahan berdasarkan kelemahan pada pemetaan proses bisnis dengan menggunakan Matriks Perbandingan Berpasangan (*Pair-Wise Comparison Matrix*).

1.5.2. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan cara mempelajari literatur-literatur sebelumnya yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti, yaitu tentang sistem informasi sumber daya manusia dan metode perancangan sistem informasi penggajian.

1.5.3. Pengembangan Sistem Informasi dengan metode *System Development Life Cycle* (SDLC)

Metodologi pengembangan sistem informasi *System Development Life Cycle* (SDLC) yang ditunjukkan pada Gambar 1.3 ini terdiri dari beberapa tahapan, yaitu:

1. *Scope and Objectives*

Tahap ini merupakan tahap untuk menentukan tujuan dan output-output yang dihasilkan dari hasil studi pendahuluan yaitu pengembangan sistem informasi penggajian karyawan.

2. *System Analysis*

Pada tahap *System Analysis* ini dilakukan penentuan kebutuhan bisnis (*business requirement*) untuk menentukan sistem yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

3. *System Design*

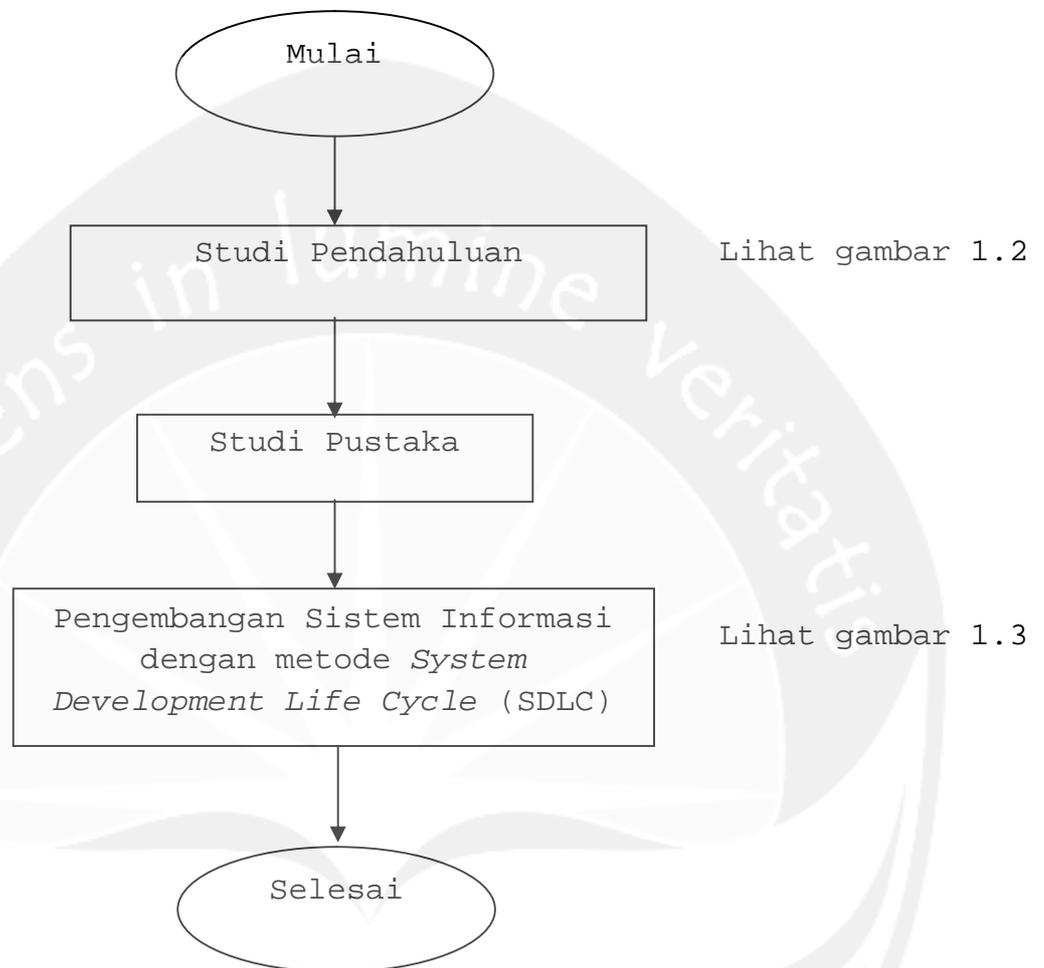
Tahapan *system design* meliputi perancangan *IDEF0* dan *IDEF1x*. Perancangan sistem aplikasi ini bertujuan untuk menentukan aliran data maupun material pada kegiatan-kegiatan yang terjadi. Setelah mengetahui aliran data yang terjadi, maka data-data yang diperlukan untuk merancang sistem informasi dapat diketahui. Data tersebut meliputi :

- a. Data karyawan
- b. Data harga jus
- c. Data outlet
- d. Data presensi karyawan pada bulan Januari 2011
- e. Data laporan evaluasi operator pada bulan Januari 2011
- f. Laporan harian operator semua outlet bulan Januari 2011

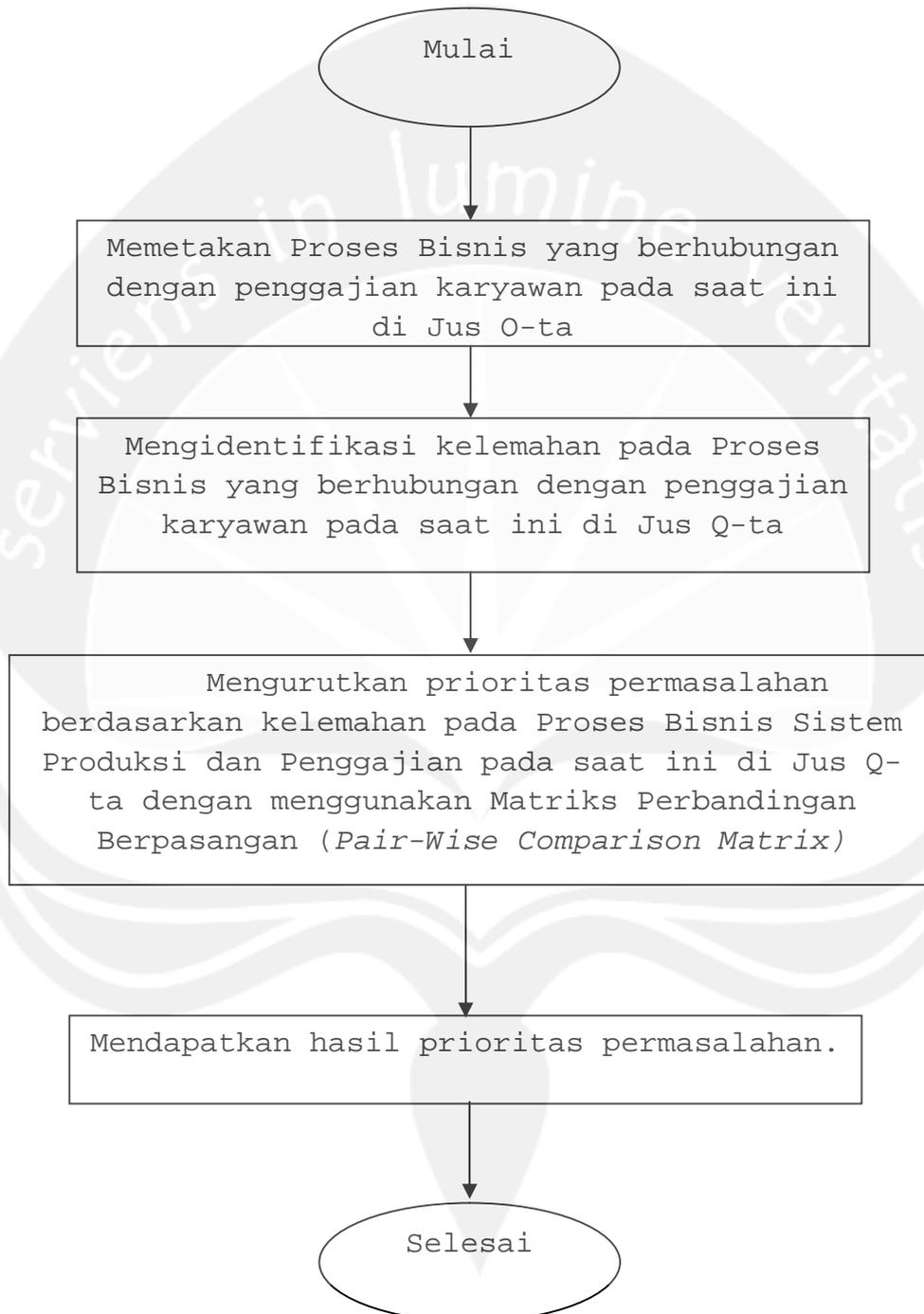
Pada tahapan ini juga dilakukan perancangan tabel-tabel, *form*, *query*, dan *report* yang dibutuhkan di dalam pembuatan sistem informasi dengan bantuan *software database* yang digunakan yaitu *Microsoft Access 2007*.

4. *Implementation and Maintenance*

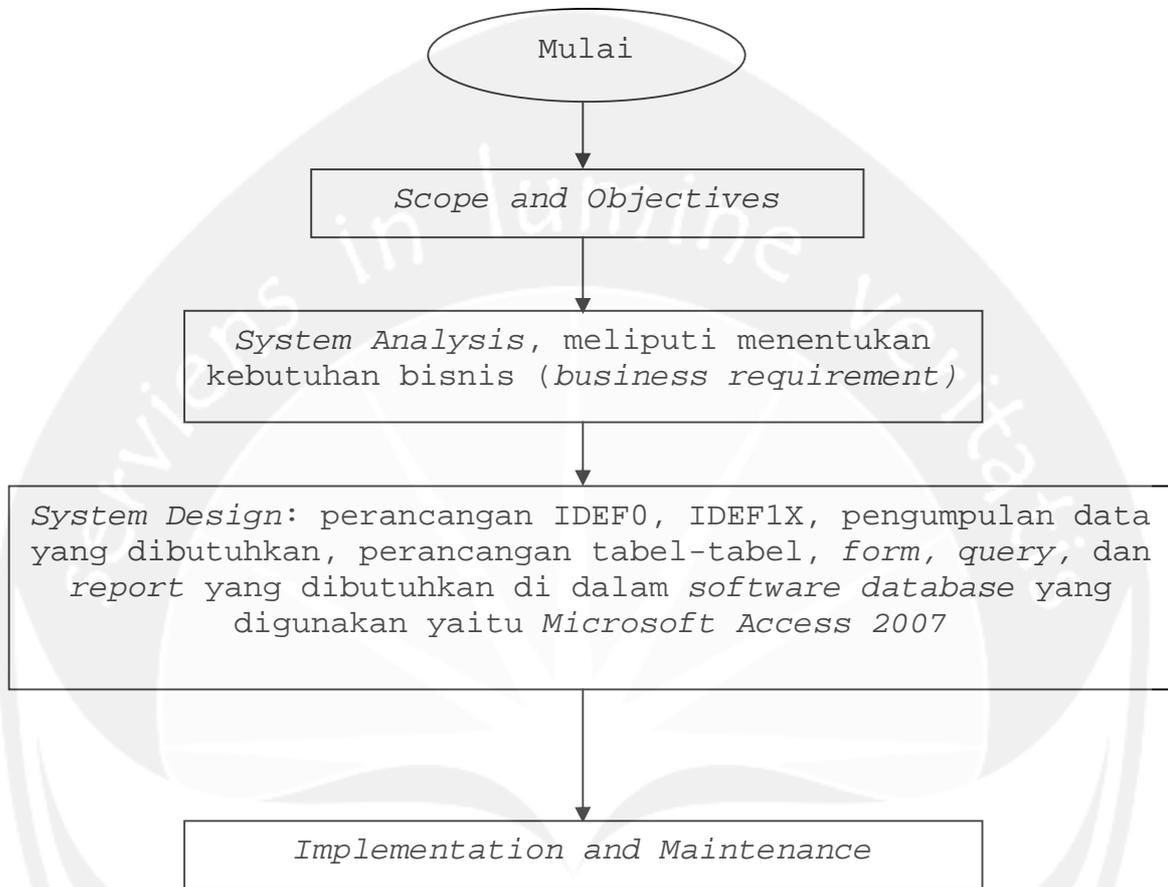
Tahapan implementasi dan pemeliharaan sistem (*implementation and maintenance*) ini dibagi menjadi 3 bagian, yaitu menentukan kebutuhan operasional sistem agar sistem dapat berjalan sesuai rencana, pembuatan *manual guide* (buku petunjuk penggunaan) agar pengguna dapat menggunakan sistem informasi dengan mudah dan tepat guna, dan pemeliharaan sistem agar sistem dapat terjaga dari virus atau kerusakan yang membuat program tidak dapat beroperasi.



Gambar 1.1. Diagram Alir Metodologi Penelitian



Gambar 1.2. Diagram Alir Studi Pendahuluan



Gambar 1.3. Diagram Alir System Development Life Cycle (SDLC)

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan tugas akhir ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

Bab 1 : PENDAHULUAN

Pendahuluan ini berisi tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka ini berisi tentang uraian singkat hasil dan perbedaan dari hasil-hasil penelitian terdahulu mengenai sistem informasi dari beberapa tugas akhir dengan penulisan saat ini.

Bab 3 : LANDASAN TEORI

Landasan teori ini berisi tentang konsep dasar sistem dan informasi, *Human Resources Information System*, sistem penggajian, pengembangan sistem informasi *System Development Life Cycle*, proses bisnis, AHP, IDEF0, IDEF1X, uraian mengenai sistem basis data (*database*) dan uraian mengenai sistem pengolahan data dalam pembuatan program yang berupa *software Microsoft Access 2007*.

Bab 4 : PROFIL PERUSAHAAN DAN DATA

Pada bab ini berisi tentang profil singkat mengenai perusahaan tempat penelitian ini dilakukan, fungsi dan tugas dalam perusahaan, struktur organisasi, tenaga

kerja, sistem penggajian karyawan, proses produksi dan data-data yang diperlukan untuk merancang sistem informasi.

Bab 5 : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan tahap analisis disertai dengan pembahasan, meliputi pemetaan proses bisnis, identifikasi kelemahan, penentuan prioritas permasalahan, dan pengembangan sistem informasi *System Development Life Cycle*.

Bab 6 : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan akhir yang diperoleh dari analisis data dan pembahasan dengan tujuan penelitian yang dilakukan, serta saran yang diberikan untuk pihak perusahaan.