

BAB I PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk. Adalah perusahaan manufaktur yang bergerak pada bidang produksi sepatu dan memiliki jumlah karyawan sebanyak 1.190 untuk sekarang ini. Dikarenakan memiliki jumlah karyawan yang banyak dan tingkat *turnover* karyawan yang tinggi karena sebagian besar untuk pekerja di bagian produksi adalah pekerja kontrak maka mengalami kesulitan dalam pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari rekrutasi, penilaian kinerja, absensi, dan penggajian.

Tabel I.1 Tabel Jumlah Karyawan

Sumber: (Bagian HR PT.Primarindo Asia Infrastructure, Tbk.)

Jenis Karyawan	Jumlah
Pegawai tetap	684 orang
Pegawai kontrak	383 orang
Staf	70 orang
Manajerial Kepala Divisi	4 orang
Manajerial Kepala Departemen	10 orang
Manajerial Kepala Bagian	16 orang
Manajerial Kepala Seksi	23 orang
Total	1,190 orang

Adapun yang menjadi masalah pada bagian Sumber Daya Manusia pada PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk. khususnya yang terkait dengan penggajian. Mulai dari pengelolaan gaji yang terkait dengan penghitungan gaji dari tiap – tiap karyawan. Dikarenakan beberapa kali terlambatnya data masuk ke bagian *human resource*. Sedangkan secara idealnya ditengah perkembangan jaman sekarang untuk perusahaan yang berskala memilik jumlah karyawan cukup besar sesuai data lebih dari 1000 orang seharusnya memiliki sistem yang memiliki modul – modul untuk mendukung setiap proses bisnis yang bersangkutan (Dhewanto, 2011).

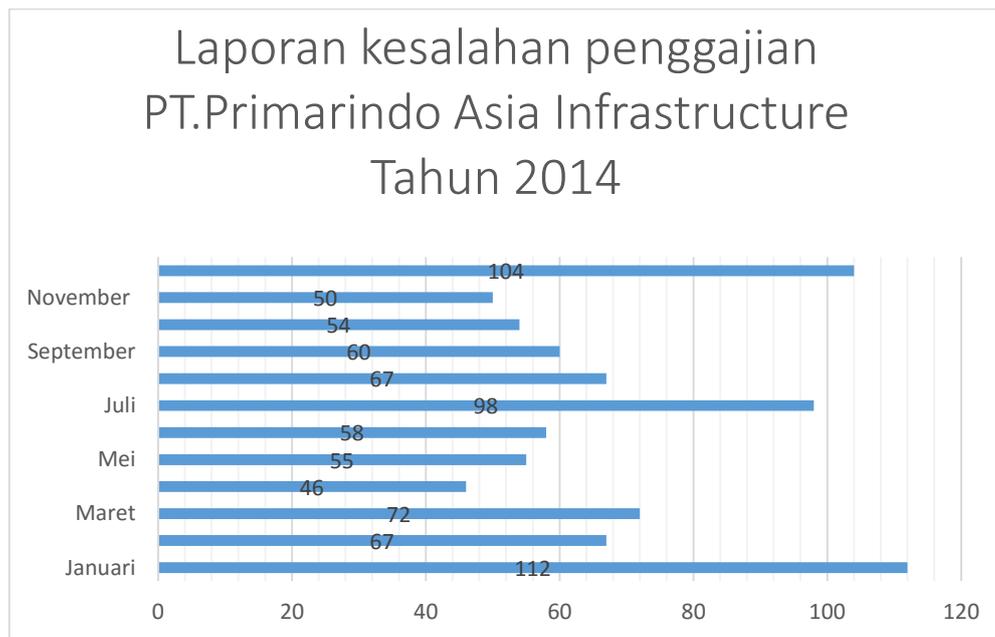
Penggajian pada PT.Primarindo Asia Infrastructure, Tbk. Dilakukan dua kali dalam sebulannya dengan total gaji setiap karyawannya berbeda-beda. Untuk penggajian yang pertama diberikan diawal bulan dengan jumlah yang sama untuk setiap karyawan, dan penggajian yang kedua diberikan di pertengahan bulan sebesar berapa sisa dari total gaji yang belum terbayarkan untuk

pegawai yang bersangkutan. Untuk penggajian memiliki berbagai macam komponen yang mencakup seperti gaji pokok, tunjangan lembur, tunjangan keluarga, premi hadir, uang makan, tunjangan khusus. Untuk data karyawan dan tunjangan tersebut membutuhkan data dari bagian *personall administration* sehingga membutuhkan integrasi agar aliran data yang dibutuhkan dapat didapatkan secara *real time*.

Alasan dilakukan penggajian pada PT.Primarindo Asia Infrastructure, Tbk. adalah penghitungan untuk penggajian untuk 1.190 orang memakan waktu sampai 2 minggu. Hal ini disebabkan penginputan yang manual untuk komponen penggajian meskipun memanfaatkan *spreadsheet* tetapi memakan waktu yang lama untuk penginputan masing – masing komponen dari penggajian. Berdasarkan hasil wawancara dengan manager *human resource* PT.Primarindo Asia Infrastructure, Tbk. penggajian yang dilakukan dua kali dalam sebulan ini dirasa tidak efektif, dan berencana untuk menjadikan penggajian hanya menjadi sekali dalam sebulan. Namun masalahnya untuk penggajiannya itu melakukan rekapitulasi data dalam sebulan dan dengan sistem penggajian yang sekarang tidak dapat dilakukan rekapitulasi data untuk penggajian dan selesai di awal bulan di tanggal 1. Sehingga mereka membutuhkan sistem penggajian yang otomatis untuk penginputan dan perekapitulasian data penggajiannya dibandingkan sistem yang ada sekarang ini, sehingga penghitungan dapat dilakukan di akhir bulan, dan selesai diakhir bulan juga, sehingga di awal bulan sudah dapat dilakukan penggajian, tanpa harus melakukan dua kali penggajian kembali. Sistem penggajian yang cepat dan tepat dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan termotivasi bekerja lebih giat (Hasibuan, 2011).

Penyebab dari lamanya waktu untuk kegiatan penggajian mencakup juga dalam pembuatan slip gaji setiap karyawan dan pembuatan laporan keseluruhan dari penggajian yang dilakukan. Untuk pembuatan slip gajinya sendiri dengan sistem yang sekarang membutuhkan waktu hingga 2 hari, dan harus membuat laporan dari keseluruhan kegiatan penggajian setelah seluruh kegiatan perhitungan penggajian selesai dilakukan. Dikarenakan begitu banyaknya slip gaji yang harus dikerjakan melihat dari jumlah karyawan yang berjumlah 1,190 orang dibutuhkan sistem yang membuat slip gaji dari setiap karyawannya secara langsung setelah dilakukan penghitungan dari penggajian lalu langsung membuat laporan keseluruhan dari kegiatan penggajian. Dimana laporan kegiatan penggajian ini akan dilaporkan kepada bagian keuangan secara rutin berkala setiap bulannya.

Untuk sistem penggajian yang sekarang ini yang masih memanfaatkan *spreadsheet* terkadang terjadi salah perhitungan diakibatkan *human error* untuk penggajian yang dilakukan. Hal ini disebabkan oleh adanya komponen yang salah terinputkan baik itu jumlah kehadiran/premi hadir, dan juga jenis tunjangan. Untuk Data jumlah kesalahan penghitungan penggajian yang terjadi di PT. Primarindo Asia Infrastructure Tbk. dapat dilihat melalui grafik jumlah laporan gaji yang tidak sesuai.



Gambar I.1 Grafik kesalahan penggajian tahun 2014
(sumber : Bagian HR PT.Primarindo Asia Infrastructure, Tbk).

Berdasarkan data yang dikumpulkan dapat disimpulkan masalah penghitungan penggajian yang memakan waktu sampai 2 minggu, dan terjadinya kesalahan penginputan data komponen penggajian, maka sistem penggajian ini harus didahulukan dalam penerapan sistem baru dibandingkan dengan bagian yang lainnya berdasarkan tingkat kebutuhannya. Pada sistem penggajian yang ada pada PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk.

Berdasarkan masalah – masalah yang telah dipaparkan diatas , maka dari pihak *human resource* PT.Primarindo Infrastructure, Tbk. menyetujui untuk dilakukannya penelitian dalam pengembangan sistem untuk mengatasi masalah – masalah yang disampaikan oleh pihak PT.Primarindo Asia Infrastructure, Tbk.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, maka dapat dirumuskan masalah yang dihadapi PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk. adalah sebagai berikut :

1. Seperti apa proses bisnis usulan untuk proses penggajian di PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk. ?
2. Seperti apa penerapan sistem payroll pada *human resource* PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk. ?

I.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian tugas akhir ini adalah :

1. Pengidentifikasian kebutuhan pengembangan sistem payroll pada *human resource* PT.Primarindo Asia Infrastructure, Tbk.
2. Perancangan sistem payroll pada *human resource* PT.Primarindo Asia Infrastructure, Tbk.
3. Pengimplentasian sistem payroll pada *human resource* PT.Primarindo Asia Infrastructure, Tbk.

I.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian tugas akhir ini, adalah

1. Membantu optimalisasi sistem Penggajian yang ada di PT. Primarindo Asia Infrastructure
2. Membantu mengatasi aliran informasi yang ada di PT. Primarindo Asia Infrastructure yang terkait *human resource* menjadi bersifat *real time*.
3. Menghindari terjadinya kesalahan penghitungan penggajian yang ada di PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk.
4. Sistem penggajian yang dilakukan dua kali dalam sebulan menjadi sekali dalam sebulan.

I.5 Batasan Masalah

Adapun batasan yang digunakan dari penelitian ini, adalah

1. Tidak membahas modul kepegawaian, *event* , dan *appraisal*.
2. Tidak terintegrasi dengan modul akuntansi
3. Implementasi tidak sampai diterapkan pada perusahaan, tetapi sudah siap untuk digunakan.
4. Tidak membahas pengaturan pada mesin absensi.

I.6 Sistematika Penulisan

Untuk sistematika penulisan pada penelitian ini, maka dibagi menjadi sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini berisi penjelasan dan uraian mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, batasan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II. LANDASAN TEORI

Bab ini mengemukakan tentang teori – teori untuk mendukung penelitian yang dilakukan, berisi definisi dan penjelasan pustaka – pustaka yang digunakan sebagai referensi dalam penyusunan penelitian ini.

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini dijelaskan cara dan pengerjaan yang dilakukan dalam penyelesaian penelitian ini, metode penelitian yang digunakan untuk penelitian, yang memuat tentang : metodologi dan sistematika penulisan yang digunakan untuk penulisan penelitian ini.

BAB IV. PERSIAPAN DAN KONSEP

Dalam bab ini menjelaskan persiapan yang dilakukan sebelum melakukan implementasi. Persiapan yang dilakukan dengan menganalisis proses bisnis eksisting yang ada di perusahaan dan proses bisnis dari sistem yang diajukan. Perbandingan yang dilakukan dilihat hasilnya melalui analisis gap dan fit. Melalui analisis gap dan fit yang dilakukan akan diperoleh proses bisnis usulan.

BAB V. PENGATURAN DAN IMPLEMENTASI

Dalam bab ini menjelaskan pengaturan apa saja yang dilakukan dan kustomisasi apa saja yang dilakukan pada sistem sesuai dengan analisis gap dan fit dan proses bisnis usulan yang diajukan pada bab IV.

BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merangkum keseluruhan dari penelitian yang dilakukan untuk menjawab dari rumusan masalah yang diajukan di bab I berupa kesimpulan yang ditarik dari hasil penilitia yang dilakukan dan juga memberikan saran untuk penelitian yang selanjutnya.