

BAB I PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan suatu organisasi. Manusia adalah sumber daya yang sangat penting dalam bidang industri dan organisasi, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan pengendalian biaya tenaga kerja. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawannya. Menurut Gary Desler: *“Personal Management is the concept and techniques one need to carry out the people or human resource aspect of a management position, including recruiting, screening, training, rewarding and apprasing”*. Berdasarkan pengertian tersebut proses yang ada di manajemen sumber daya manusia yaitu, *recruiting, screening, training, rewarding and apprasing*. *Rewarding* yang dimaksudkan disini adalah remunerasi atau penggajian.

Remunerasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dibagian sumber daya manusia di sebuah organisasi atau perusahaan. Remunerasi atau penggajian bisa memengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2003), kinerja adalah akumulasi hasil akhir semua proses dan kegiatan kerja organisasi. Terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kinerja, diantaranya adalah gaji. Dalam kehidupan sehari-hari sering dikenal istilah gaji dan upah sehingga ada sebagian masyarakat yang menganggap sama kedua istilah tersebut, tetapi ada pula yang membedakannya. Menurut As'ad (1995), gaji sebenarnya juga upah hanya sedikit perbedaannya, gaji adalah banyaknya uang yang diterima dan sudah pasti dan waktunya selalu tepat, misalnya setiap awal bulan, seorang karyawan akan menerima sejumlah uang yang disebut gaji, sedangkan upah adalah banyaknya uang yang diterimanya tidak selalu sama atau pasti dan waktunya pun tidak selalu tepat. Jadi jelas tepat perbedaan gaji dan upah adalah

jaminan ketepatan waktu dan dan kepastian banyaknya uang yang diterimanya. Semakin tinggi gaji maka akan semakin meningkatkan kinerjanya.¹

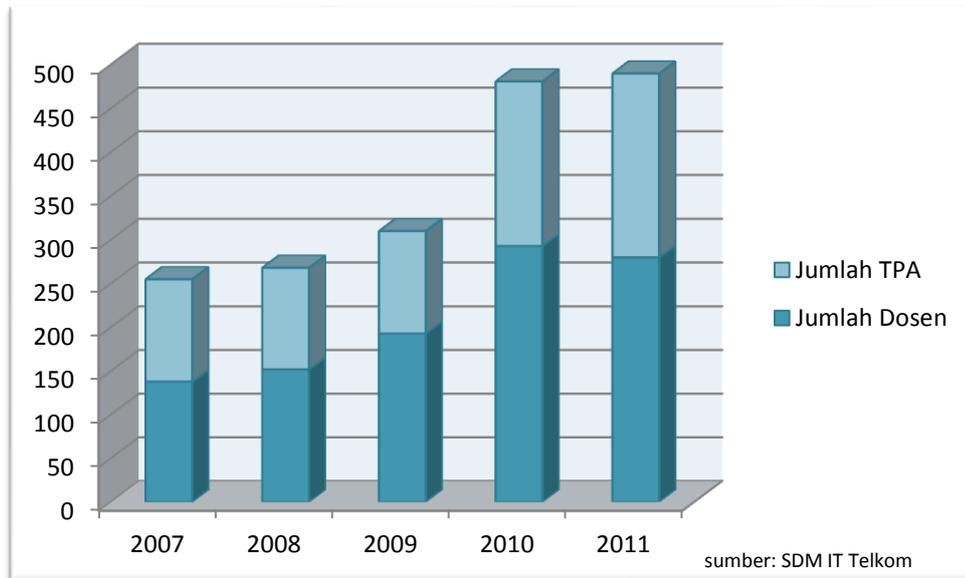
Penelitian yang dilakukan oleh Gardner et.al. (2004) menyatakan bahwa tingkatan besarnya gaji akan memengaruhi *self esteem* dan akhirnya akan memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Gupta dan Shaw (1998) semakin tinggi tingkat gaji maka akan membuat kinerja semakin meningkat, hal ini juga didukung oleh Lawler dan Jenkins (1992). Gerhart dan Milkovich (1992) menyatakan bahwa dalam literatur kompensasi, ternyata ditemukan bukti yang kuat bahwa insentif individu, tingkat gaji dan bonus akan membuat kinerja yang semakin baik bagi karyawan. Rynes dan Gerhart (2000) menyatakan bahwa terdapat berbagai faktor yang memengaruhi perilaku karyawan, seperti karakter karyawan, tingkat kompensasi atau gaji, kompetensi karyawan, *self esteem*, kebutuhan atau keterikatan karyawan terhadap organisasi²

Berdasarkan penjelasan diatas diketahui bahwa remunerasi atau penggajian merupakan hal yang sangat penting. IT Telkom sudah memiliki sistem informasi penggajian, tetapi sistem informasi penggajian yang dimiliki IT Telkom masih mempunyai beberapa kekurangan. Pertama, sistem informasi yang digunakan belum terintegrasi dengan *database* pegawai, sehingga jika ada perubahan data pegawai yang mempengaruhi gaji tidak bisa langsung ditangani secara otomatis. Kedua, sistem informasi yang dimiliki IT Telkom tidak bisa mengakomodasi perubahan kebijakan yang mengakibatkan sistem informasi yang dibuat tidak bisa digunakan ketika ada perubahan kebijakan. Ketiga, sistem informasi yang dimiliki IT Telkom tidak mengakomodasi perhitungan pajak dan juga pembuatan laporan pajak. Sekarang IT Telkom beralih ke manual atau menggunakan Excel dalam menghitung gaji karyawannya, hal ini disebabkan karena sistem informasi yang dimiliki IT Telkom tidak bisa mengakomodasi perubahan SK yang baru. Penggunaan Excel membuat proses perhitungan gaji lebih lama. Semakin banyak jumlah karyawan di organisasi atau perusahaan tersebut semakin lama proses

¹ Yayan Dwi Ernato. 2011. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Esteem Sebagai Variabel Intervening

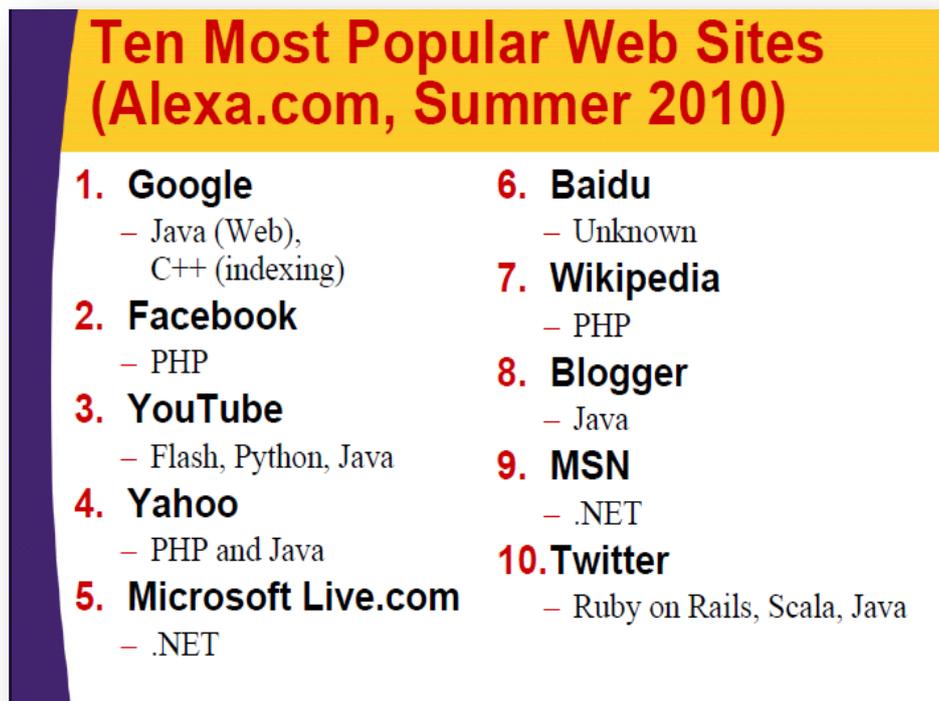
² Ibid

perhitungan gajinya. Jumlah pegawai di IT Telkom selalu bertambah setiap tahun seperti dapat dilihat pada Gambar I.1 dibawah. Maka dari itu, harus dibuat sistem informasi penggajian untuk IT Telkom yang bisa menangani tiga masalah yang ada di sistem informasi yang dimiliki IT Telkom.



Gambar I.1 Jumlah Karyawan IT Telkom

Ada banyak bahasa pemrograman untuk membuat sistem informasi penggajian yang akan dibangun. Tetapi pengembangan akan dilakukan dengan bahasa pemrograman *Java Enterprise Edition* (Java EE). Banyak website yang sudah menggunakan Java. Gambar I.2 memperlihatkan *website* yang mengadopsi teknologi Java. Bahkan sepuluh *website* paling populer. Alexa.com menyatakan bahwa 5 dari 10 *website* paling populer menggunakan java. Kelima *website* itu adalah *google, youtube, yahoo, blogger, twitter*. Penggunaan java terus meningkat karena java memiliki banyak kelebihan. Kelebihan java terdapat dalam *white paper* resmi Sun menjelaskan karakteristik java yaitu, *simple, object oriented, distributed, robust, secure, architecture neutral, portable, interpreted, high performance, multithreaded dan dynamic*. Oleh karena itu, sistem informasi remunerasi atau penggajian yang akan dibuat menggunakan bahasa pemrograman Java. Sistem informasi penggajian ini dibuat berbasis internet sehingga Java yang digunakan yaitu Java EE.



Gambar I.2 Sepuluh Website Paling Populer³

Aplikasi Renumerasi yang akan dibuat dirancang agar bisa diakses oleh semua pegawai. Ketika jumlah pengakses banyak maka aplikasi ini akan semakin lama diakses. Untuk mengatasi hal tersebut maka dibuatlah sistem remunerasi atau penggajian yang terdistribusi atau *multi tier* yang bisa mempercepat waktu akses ketika sedang banyak yang mengakses.

Dalam membangun sistem informasi ini digunakan metode pengembangan sistem informasi *iterative* dan *incremental* karena banyak sistem informasi yang dikembangkan dengan metode ini berhasil. Dalam bukunya Craig Larkman mengatakan: "Consistently, success/failure studies show that the waterfall is strongly associated with the highest failure rates for software projects and was historically promote due to believe or hearsay rather than statistically significant evidence. Research demonstrates that iterative methods are associated with

³ www.alexa.com

higher success and productivity rates, and lower defect level”⁴. Tulisan ini diperkuat dengan artikel yang dibuat oleh Craig Larkman dan Victor R. Basili yang berjudul *Iterative and Incremental Development: A Brief History* menjelaskan proyek-proyek yang sukses dikembangkan dengan menggunakan metode *iterative* dan *incremental*, seperti yang ditulis di artikel tersebut yaitu “*Although many view iterative and incremental development as a modern practice, its application dates as far back as the mid-1950s. Prominent software-engineering thought leaders from each succeeding decade supported IID practices, and many large projects used them successfully*”⁵.

I.2 Perumusan Masalah

Rumusan masalah dari tugas akhir ini adalah:

1. Bagaimana membangun fitur remunerasi atau *payroll* yang terintegrasi dengan perhitungan pajak pada sistem informasi SDM berbasis teknologi Java EE dengan metode *iterative* dan *incremental*?
2. Bagaimana menerapkan arsitektur *multi tier* berbasis teknologi Java EE pada fitur remunerasi atau *payroll* pada sistem informasi SDM?

I.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari tugas akhir ini adalah:

1. membangun fitur remunerasi atau *payroll* yang terintegrasi dengan perhitungan pajak pada sistem informasi SDM berbasis teknologi Java EE dengan metode *iterative* dan *incremental*,
2. menerapkan arsitektur *multi tier* berbasis teknologi Java EE pada fitur remunerasi atau *payroll* pada sistem informasi SDM.

I.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari tugas akhir ini adalah:

1. memudahkan menghitung gaji karyawan,
2. memudahkan menghitung pajak karyawan.

⁴Larman, Craig. 2005. Applying UML and patterns: an introduction to object-oriented analysis and design and iterative development. US:Pearson Education.

⁵ Larman, Craig. Basili, R, Victor. 2003. Iterative and Incremental Development: a brief story. IEEE

I.5 Batasan Masalah

Batasan masalah dari tugas akhir ini adalah:

1. sistem informasi ini hanya sampai memberikan informasi jumlah gaji semua karyawan, tidak mengakomodasi proses *transfer*/pengiriman gaji,
2. sistem dibuat dengan bahasa pemrograman Java Enterprise Edition dan *database* Oracle,
3. *output* terakhir dari tugas akhir ini adalah aplikasi remunerasi/penggajian, tidak sampai pada tahap implementasi secara langsung.

I.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan tugas akhir ini terdiri dari:

1. Bab Pendahuluan: bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan, manfaat, batasan sistem, dan sistematika penulisan. Latar belakang berisi alasan alasan memilih judul dari tugas akhir. Rumusan masalah berisi masalah yang ditemukan. Tujuan berisi tujuan dari penelitian. Manfaat berisi manfaat dari penelitian. Batasan masalah berisi batasan dari penelitian yang akan dilakukan. Sistematika penulisan berisi rangkuman dari proposal tugas akhir.
2. Bab Tinjauan Pustaka: bab ini terdiri dari teori-teori yang berguna untuk mendukung tugas akhir. Di dalam bab ini terdiri dari teori-teori yang dibutuhkan dalam membangun aplikasi remunerasi di IT Telkom. Teori-teori yang dijelaskan di tinjauan pustaka ini yaitu sumber daya manusia, sistem informasi sumber daya manusia, remunerasi, pajak, pajak penghasilan, *multi tier* di Java, dan metode pengembangan sistem.
3. Bab Metodologi Pengembangan: bab ini terdiri dari metodologi penelitian yaitu model konseptual dan sistematika pengembangan. Model konseptual berisi penggambaran sistem yang akan dibuat secara umum. Sistematika pengembangan berisi cara/metode yang digunakan dalam membuat sistem informasi di tugas akhir ini.

4. Bab Pengembangan Sistem Di Tahap *Inception*: bab ini terdiri dari *business modeling, requirements, design, implementation* dan *test*. Bab ini menjelaskan tahap pertama dari *iterative* dan *incremental*. Tahap pertama dari *iterative* dan *incremental* yaitu *inception*.
5. Bab Pengembangan Sistem Di Tahap *Elaboration*:bab ini terdiri dari *business modeling, requirements, design, implementation* dan *test*. Bab ini menjelaskan tahap kedua dari *iterative* dan *incremental*. Tahap kedua dari *iterative* dan *incremental* yaitu *elaboration*.
6. Bab Pengembangan Sistem Di Tahap *Construction*:bab ini terdiri dari *business modeling, requirements, design, implementation* dan *test*. Bab ini menjelaskan tahap ketiga dari *iterative* dan *incremental*. Tahap ketiga dari *iterative* dan *incremental* yaitu *construction*.
7. Bab Pengembangan Sistem Di Tahap *Transition*:bab ini terdiri dari *business modeling, requirements, design, implementation, test* dan *deployment*. Bab ini menjelaskan tahap terakhir dari *iterative* dan *incremental*. Tahap terakhir dari *iterative* dan *incremental* yaitu *transition*.
8. Bab Penutup:bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran. Kesimpulan berisi kesimpulan dari penelitian ini. Saran berisi saran penelitian dan pengembangan sistem informasi remunerasi atau penggajian nantinya.