

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

UD. New Sehati merupakan Usaha Kecil Menengah (UKM) yang berdiri sejak tahun 2000. UD. New Sehati bergerak dibidang produksi dan penjualan aneka macam keripik.

Sistem penggajian di UD. New Sehati dihitung berdasarkan jumlah hari kerja. Jam lembur dihitung berdasarkan surat perintah lembur yang telah ditentukan oleh pemilik dan dihitung per jam. Selain itu karyawan juga mendapatkan uang bonus yang diberikan oleh pemilik berdasarkan keaktifan kerjanya. Keaktifan dinilai dari segi kecepatan kerja, kedisiplinan dan kesediaan karyawan untuk lembur. Setiap Hari Jumat pemilik harus merekap semua data dan menghitung gaji untuk masing-masing karyawannya yang akan diberikan pada Hari Sabtu

UD. New Sehati memiliki 70 orang karyawan produksi baik laki-laki maupun perempuan. Dalam menghitung hari kerja karyawan harus hadir sesuai jam kerja yang telah ditentukan. Jam kerja karyawan pada UD. NEW SEHATI dibedakan berdasarkan karyawan laki-laki dan perempuan. Untuk jam kerja karyawan laki-laki dibagi menjadi 2 *shift* yaitu pagi dan sore. Untuk jam kerja pagi pukul 07.00-16.00 WIB dan untuk jam kerja sore pukul 16.00-21.00 WIB. Pergantian *shift* bagi karyawan laki-laki dilakukan setiap minggu. Untuk jadwal kerja karyawan perempuan pukul 07.00-16.00 WIB dan tidak berlaku *shift*.

Tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan setiap harinya yaitu menggoreng keripik, mengolah bahan mentah dan mengemas bahan yang sudah matang (keripik). Untuk tugas menggoreng keripik dan mengambil bahan baku ditugaskan kepada karyawan laki-laki. Untuk mengolah bahan mentah dan mengemas bahan yang sudah matang ditugaskan kepada karyawan perempuan, yang dibagi dalam 2 (dua) kelompok. Kelompok yang mengolah bahan mentah ada beberapa tugas yaitu mencuci bahan, meniriskan bahan, mengupas kulit bahan dan merajang bahan. Untuk kelompok yang mengolah bahan matang yaitu tugas mengemas keripik melakukan sub tugas diantaranya menempel stiker pada kemasan, menakar keripik dalam kemasan, mengepres kemasan dan mengemas kemasan keripik dalam bentuk bal. Perbedaan tugas masing-masing karyawan berpengaruh pada jumlah gaji per harinya.

Karyawan perempuan harus mengikuti lembur yang telah diperintahkan oleh pemilik, sedangkan karyawan laki-laki (tugas menggoreng) tidak ada lembur karena jam kerja untuk tugas menggoreng sudah ada dua *shift*. Apabila karyawan perempuan berhalangan untuk hadir maka harus ijin/memberitahukan terlebih dahulu kepada pemilik. Pemilik yang menentukan waktu lembur dan lamanya lembur berdasarkan jumlah pesanan/target produk yang harus dihasilkan UD. New Sehati.

Pencatatan kehadiran kerja dan lembur karyawan dilakukan oleh koordinator karyawan dengan cara menandai form yang telah disediakan. Dengan adanya sistem pencatatan kehadiran tersebut dikhawatirkan dapat terjadi kesalahan atau lupa memberikan tanda kehadiran bagi karyawan. Selain itu form pencatatan kehadiran berisiko hilang/rusak karena koordinator karyawan tersebut juga bekerja.

Jika form hilang atau rusak maka proses rekap kehadiran karyawan akan terhambat karena form tersebut merupakan bukti satu-satunya. Hal ini berdampak terhambatnya proses perhitungan total gaji. Dengan sistem pencatatan kehadiran tersebut karyawan juga tidak dapat memastikan kebenaran pencatatan jumlah kehadiran kerja dan lemburnya. Pemilik juga tidak dapat langsung mengetahui dan mengontrol kehadiran karyawan sebelum semua data direkap, hal ini dikarenakan form pencatatan kehadiran karyawan masih disimpan oleh koordinator karyawan.

Dari beberapa masalah yang terjadi diatas maka pihak UD. New Sehati diberikan solusi berupa sistem informasi penggajian karyawan yang dapat digunakan untuk penyimpanan data karyawan sampai perhitungan gaji berdasarkan ketentuan dari pihak UD. New Sehati. Sistem informasi penggajian karyawan dapat membantu dalam hal penyimpanan data karyawan, pembuatan jadwal *shift* kerja, info lembur, surat perintah lembur, penyimpanan kehadiran karyawan, penyimpanan lembur karyawan, memberikan jumlah bonus berdasarkan keaktifan kerja karyawan yang dinilai dari segi kecepatan kerja (jumlah produk yang dihasilkan), kedisiplinan (jumlah hari kerja dan total jam keterlambatan) dan kesediaan karyawan untuk lembur (jumlah jam lembur). Data keaktifan karyawan akan ditampilkan berupa informasi peringkat karyawan terbaik hingga terburuk untuk mempermudah pemilik dalam penentuan jumlah bonus. Sistem informasi penggajian karyawan juga bisa membantu untuk perhitungan gaji karyawan yang menghasilkan laporan gaji karyawan dan laporan pengeluaran keuangan untuk pemilik dan slip gaji untuk masing-masing karyawannya.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dapat dirumuskan permasalahan yaitu bagaimana merancang bangun sistem informasi penggajian karyawan pada UD. New Sehati.

## 1.3 Pembatasan Masalah

Batasan dari rancang bangun sistem informasi penggajian karyawan pada UD. New Sehati ini adalah:

1. Penggajian karyawan pada UD. New Sehati hanya memberikan kompensasi karyawan berupa komponen pembayaran langsung (dalam bentuk gaji, uang lembur dan bonus), dan tidak memberikan komponen yang pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan).
2. Pajak penghasilan tidak dibebankan pada karyawan.
3. Ijin ketidakhadiran kerja periode harian bukan hitungan jam.

## 1.4 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah merancang bangun sistem informasi penggajian karyawan pada UD. New Sehati.

## 1.5 Manfaat

Manfaat dari rancang bangun sistem informasi penggajian karyawan pada UD. New Sehati ini memiliki manfaat, antara lain:

1. Manfaat bagi karyawan: Melalui aplikasi yang telah dibuat, karyawan dapat

mengetahui biodata diri, jadwal *shift* kerjanya, informasi lembur, jumlah kehadiran dan lemburnya, jumlah gaji yang diterima dan slip gaji.

2. Manfaat bagi pemilik:

- a. Sistem informasi yang telah dibuat dapat digunakan oleh pihak UD. New Sehati agar memudahkan dalam proses pengaturan jadwal *shift* dan proses perhitungan gaji.
- b. Melalui aplikasi yang telah dibuat, pemilik dapat memberikan info lembur, mengontrol kehadiran dan lembur karyawan, mengetahui keaktifan kerja karyawan sehingga mempermudah dalam pemberian bonus untuk karyawannya.
- c. Pemilik mendapatkan informasi total gaji karyawan setiap periodenya (minggu, bulan, tahun) dan juga mendapat informasi laporan pengeluaran keuangan yang telah dikeluarkan oleh pemilik setiap periodenya.

### 1.6 Sistematika Penulisan

Laporan Tugas Akhir “Rancang Bangun Sistem Informasi Penggajian Karyawan Pada UD. New Sehati” ini disusun secara sistematis kedalam 5 bab. Setiap bab saling terkait dan menjelaskan tentang sistm dan aplikasi yang dibuat. Rangkuman berupa penjelasan singkat setiap bab terdapat dalam sistematika penulisan pada bab pertama.

Bab pertama adalah pendahuluan. Selain sistematika penulisan, bab pertama juga berisi beberapa sub bab lain seperti latar belakang masalah, perumusan masalah,

batasan masalah, manfaat dan tujuan. Setiap sub bab memiliki hubungan, baik dengan sub bab pada bab pertama maupun dengan bab yang lainnya.

Bab kedua adalah landasan teori. Pada bab ini dibahas konsep dan teori yang berkaitan dengan pembuatan aplikasi. Teori-teori penunjang tersebut adalah sistem, data dan informasi, sistem informasi, sistem informasi penggajian, gaji, menentukan tingkat-tingkat penggajian, *data flow diagram* (DFD), levelisasi *data flow diagram*, *system development life cycle* (SDLC), web, metode pengujian sistem, *black box testing*, *white box testing*.

Bab ketiga yaitu analisis dan perancangan sistem. Analisis sistem terdiri dari sub bab identifikasi masalah dan analisis termasalahan. Perancangan sistem berupa *system flow*, *context diagram*, diagram jenjang, *data flow diagram*, *entity relationship diagram* yang berupa *conceptual data model* dan *physical data model*, struktur tabel perancangan halaman aplikasi dan perancangan evaluasi hasil.

Bab keempat berupa implementasi dan evaluasi. Bab ini berisi tentang implementasi dan pembahasan dari program yang telah dibuat. Pada tahap ini juga dilakukan evaluasi dan uji coba terhadap aplikasi yang telah dibuat untuk memastikan apakah program yang dibuat telah sesuai dengan apa yang diharapkan.

Bab terakhir yaitu bab kelima adalah penutup. Bab ini berisi kesimpulan mengenai hasil penelitian tentang sistem informasi penggajian karyawan pada UD. New Sehati dan saran untuk pengembangan sistem pada masa yang akan datang.