

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Saat ini, perusahaan yang bergerak di bidang perekrutan tenaga kerja yang disalurkan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja atau yang dikenal dengan sebutan *outsourcing* sedang marak dilakukan. Menurut Rick L. Click dan Thomas N. Duening (2005) penggunaan tenaga kerja secara *outsourcing* memiliki banyak keuntungan, diantaranya adalah penghematan biaya operasional serta sumber daya manusia dengan kemampuan yang baik sebab perusahaan penyedia tenaga kerja diyakini memiliki kemampuan mengelola sumber daya manusia, sehingga dengan dilakukannya *outsourcing*, dipercaya sebuah perusahaan dapat memiliki keunggulan kompetitif.

Di samping beberapa keuntungan diatas, terdapat pula beberapa permasalahan yang utama dari perekrutan tenaga kerja melalui perusahaan penyedia tenaga kerja, diantaranya apabila terjadi perubahan pelayanan pada suatu perusahaan, maka *vendor* sebagai penyedia jasa hanya akan tetap melayani pelayanan sebagaimana tertulis di kontrak dimana hal tersebut dapat berdampak pada penurunan pelayanan kepada pelanggan serta berkurangnya hubungan baik antara pelanggan dengan karyawan perusahaan dimana dapat menurunkan kepercayaan pelanggan terhadap perusahaan (Lily, Gray, Virick:2005).

Pengimplementasian *Human Resource Information System (HRIS)* pada suatu perusahaan memiliki dampak positif yang cukup besar dimana dampak tersebut berpengaruh tidak hanya bagi perusahaan itu sendiri namun juga bagi pengguna dari sistem dan sistem itu sendiri. Bagi perusahaan yang memiliki budaya kepercayaan yang tinggi, adanya *HRIS* dinilai dapat meningkatkan kepercayaan di dalam perusahaan itu sendiri sebab pengimplementasian *HRIS* dipercaya dapat memberikan pengaruh yang positif bagi perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja dari karyawan terhadap perusahaan (Ruppel dan Harrington: 2001). Sementara itu, dengan penggunaan teknologi *HRIS* yang tepat, pengelolaan sumber daya manusia akan menjadi lebih mudah dimana dengan penggunaan teknologi akan

tercipta beberapa keunggulan seperti kemudahan verifikasi, kepercayaan terhadap penggunaan teknologi, kemudahan pengelolaan data, peningkatan kecepatan kerja, serta kemudahan pemahaman kinerja dari seluruh operasional perusahaan (McLaughlin dan Skinner:2000).

Namun, keberhasilan dari penerapan *HRIS* tidak terlepas dari hambatan dalam proses implementasi itu sendiri. *HRIS* akan sukses diterapkan apabila memenuhi beberapa kriteria, diantaranya seluruh sistem diterapkan dengan baik secara fungsional, penerapan sistem telah dimengerti dengan baik oleh berbagai kalangan dari organisasi itu sendiri, serta teknologi baru dapat secara sepenuhnya menggantikan sistem yang lama (Lippert dan Swiercz:2008).

Penggunaan teknologi dalam bidang sumber daya manusia telah berkembang secara mengejutkan dan terus-menerus mengganti pola pengelolaan aktivitas sumber daya manusia diantara eksekutif, manajer, dan karyawan (Mathis dan Jackson:2010). Dengan penggunaan teknologi dalam bidang *HRIS*, pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan cepat yang memungkinkan proses pengembangan, perencanaan, dan administrasi dari sumber daya manusia dapat menjadi lebih mudah. Dengan kata lain, dengan adanya perkembangan *HRIS* saat ini, perkembangan karakter dari sebuah organisasi dapat menjadi semakin lebih kuat (Sadri and Chatterjee:2003).

Dalam proses perkembangannya, *HRIS* seringkali menemui batasan dan kendala dalam penelitian yang disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya perspektif industri itu sendiri dimana perbedaan posisi dan peranan karyawan dalam suatu perusahaan berpengaruh terhadap kesuksesan sebuah *HRIS* (Bal, Bozkurt, Ertemsir:2012). Sangat memungkinkan bagi sebuah perusahaan, penerapan *HRIS* dirasakan berguna bagi beberapa pihak sementara bagi pihak lainnya keberadaan *HRIS* dapat dianggap menyulitkan. Oleh karena itu, suksesnya pengimplementasian *HRIS* dalam sebuah perusahaan dapat dikatakan merupakan keberhasilan yang relatif sebab keberhasilan tersebut tergantung dari sudut pandang salah satu pihak saja yang menyebabkan sulitnya untuk melakukan penilaian dari penerapan *HRIS* tersebut.

Saat ini, perusahaan yang bergerak di bidang *Human Resource Outsourcing* sudah mulai banyak ditemukan. Namun, pada umumnya

perusahaan-perusahaan tersebut belum mengimplementasikan *HRIS* sehingga banyak ditemukan permasalahan-permasalahan baik yang besar maupun yang kecil, sebagai akibat dari pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik serta kurangnya dukungan dari sistem sehingga kinerja perusahaan cenderung menjadi kurang maksimal. Salah satu contoh perusahaan yang memiliki situasi serupa yaitu PT. Ciptamaya dimana perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *human resource outsourcing* yang hingga saat ini memiliki sistem pengelolaan sumber daya manusia yang masih kurang baik dengan beberapa permasalahan utama, diantaranya penyimpanan data dan informasi mengenai sumber daya manusia yang kurang baik sehingga data yang ada tidak dapat digunakan secara maksimal dan tidak disalurkan secara *real time* dimana hal tersebut menyulitkan bagi beberapa pihak yang membutuhkan data tersebut. Permasalahan lain yang timbul adalah tidak adanya sistem yang terotorisasi yang menyulitkan terutama bagi perusahaan klien dimana secara tidak langsung dapat mengurangi pendapatan perusahaan (Pratondo dan Susilo: 2010).

Adapun masalah-masalah tersebut merupakan sebagian kecil dari masalah yang dapat timbul di perusahaan *outsourcing* dan tentu saja banyak kejanggalan yang masih dapat ditemukan pada perusahaan akibat kurang baiknya pengelolaan sumber daya manusia yang dapat berakibat menurunnya keuntungan pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan yang bergerak di bidang *human resource outsourcing* dapat menjadi topik yang sangat menarik untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Selain itu, pemilihan terhadap topik dilakukan karena masih jarang nya penelitian yang dilakukan pada bidang sejenis sehingga menyebabkan kurangnya solusi terhadap permasalahan yang mungkin timbul dan kurangnya perkembangan terhadap *HRIS* yang dapat mendukung pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan.

PT. CATUR DAYA SUKSES merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *human resource outsourcing* dimana perusahaan tersebut memiliki beberapa cabang yang tersebar di beberapa kota yang ada di Indonesia, diantaranya Batam, Bandung, Riau, dan lainnya. Klien utama dari PT. CATUR DAYA SUKSES merupakan bank terkemuka yang tersebar di seantero Indonesia dimana pada saat ini administrasinya hanya dikelola dari

satu lokasi yang sama sehingga cenderung membuat kinerjanya menjadi kurang efisien dan kurang maksimal. Hal tersebut salah satunya disebabkan oleh tidak adanya sistem terintegrasi dan terkomputerisasi yang menghubungkan antara satu cabang dengan cabang lainnya sehingga membuat informasi yang diterima tidak *real time* dan memakan waktu yang cukup besar.

Pengarang	Registrasi Klien	Perekrutan Karyawan	Penempatan Karyawan	Penggajian Karyawan
Tjiptogoro Dinarjo (2011)		✓	✓	
Ulya Rahman, Renol Burjulus (2014)		✓	✓	
Agus Pratondo, Ario Wiryoputro Susilo (2010)	✓	✓		
David Kahn, Barinder Singh Saini, Svetlana E. Kreimer, Shelley S. Ferguson (2002)				✓

Tabel 1.1 Ruang Lingkup Pembahasan dari Penelitian Terdahulu

Dari jurnal yang telah ada, dapat terlihat bahwa pengimplementasian *HRIS* terbatas hanya pada salah satu atau beberapa bidang dari perusahaan saja, sedangkan kebutuhan perusahaan merupakan sebuah sistem terintegrasi yang mampu mencakup banyak bidang guna menghindari kesalahan yang dapat timbul akibat kurang baiknya komunikasi antara satu pihak dengan pihak lainnya. Selain itu, sulitnya mendapatkan informasi secara *real-time* dari tenaga kerja *outsourcing* (Pratondo, Susilo: 2010) juga mendukung pemilihan topik ini guna diteliti lebih lanjut. Di samping itu, kekurangan terhadap sistem penggajian yang ada antara lain penghitungan pajak yang belum menggunakan sebuah sistem terkomputerisasi dimana perhitungan pajak dilakukan secara manual sehingga memungkinkan bagi karyawan untuk melakukan kecurangan ataupun memanipulasi perhitungan pajak perusahaan.

Kesulitan lainnya adalah sulitnya karyawan *outsourcing* untuk memantau gajinya (Kahn, Saini, Kreimer, Ferguson: 2002). Permasalahan-permasalahan tersebut juga menjadi motivasi tersendiri untuk dilakukannya penelitian mengenai topik terkait.

Tabel 1.2. Metode Pengumpulan Data serta Analisis dan Pengembangan dari Penelitian Terdahulu

<b>Pengarang</b>	<b>Metode Pengumpulan Data</b>	<b>Metode Analisis</b>	<b>Output Penelitian</b>	<b>Metode Pengembangan Sistem</b>
Tjiptogoro Dinarjo (2011)	Pengambilan sampel secara <i>purposive</i>	Uji validitas dan reabilitas, analisis model pengukuran, uji kesesuaian model	Model aktivitas bisnis dan model struktural	
Ulya Rahman, Renol Burjulus (2014)	Melakukan survey, mempelajari sistem berjalan	Metode analisis dan perancangan terstruktur atau konvensional	<i>Database relationship</i> dan sampel <i>form</i>	
Agus Pratondo, Ario Wiryoputro Susilo (2010)	Observasi sistem berjalan	Pengelompokan dan pembentukan data terkait penelitian	DFD mengenai sistem pelamaran kerja dan informasi lowongan pekerjaan secara <i>real-time</i>	<i>System Development Life Cycle (SDLC)</i>
David Kahn, Barinder Singh Saini, Svetlana E. Kreimer, Shelley S.	Melakukan analisis terhadap sistem yang ada secara umum	Mempelajari kekurangan pada sistem yang ada pada umumnya	Diagram mengenai <i>payroll sytem functionality and flow</i>	<i>Waterfall Approach</i>

Ferguson p(2002)				
---------------------	--	--	--	--

pengumpulan data akan dilakukan dengan cara mempelajari sistem berjalan dengan mengacu pada pola pengumpulan data dari penelitian terdahulu (Pratondo, Susilo: 2010) yang kemudian akan diteliti dan dipelajari guna perancangan diagram terkait yang dapat menjadi alat bantu dalam pembuatan aplikasi bagi perusahaan *outsourcing*. Adapun pengembangan menggunakan *web-based information system* dengan menggunakan referensi penelitian terdahulu (Kahn, Saini, Kreimer, Ferguson: 2002) dimana penggunaan *website* dibutuhkan guna penyaluran informasi dan servis secara lebih luas dan memungkinkan penyaluran informasi secara *real-time*.

Tabel 1.3. Permasalahan beserta Solusi dari Penelitian Terdahulu

<b>Pengarang</b>	<b>Permasalahan yang Dihadapi</b>	<b>Analysis Tools</b>	<b>Solusi yang Diusulkan</b>
Tjiptogoro Dinarjo (2011)	Adanya perbedaan kebutuhan di tiap tingkat layanan yang berdampak pada kepuasan pengguna yang berbeda	<i>Statistical Package for Social Science (SPSS)</i>	Penelitian lanjut mengenai hubungan <i>outsourcing</i> dengan kinerja operasional
Ulya Rahman, Renol Burjulus (2014)	<i>Input</i> data calon karyawan dilakukan secara manual dan penyimpanan kurang baik sehingga terdapat kesulitan bagi bagian HRD untuk menentukan proses penerimaan karyawan	<i>Waterfall method</i>	Pembuatan aplikasi agar penginputan langsung dilakukan oleh calon pelamar sehingga mempermudah <i>follow up</i> oleh bagian HRD
Agus Pratondo, Ario Wiryoputro Susilo (2010)	Tidak adanya sarana informasi lowongan pekerjaan secara <i>online</i> sehingga	<i>Waterfall method; Black-box method</i>	Penambahan beberapa fitur, antara lain: Adanya

	kurang efektif dan efisien		penyimpanan data baik data klien maupun pelamar, memungkinkan perusahaan untuk memberikan informasi lowongan pekerjaan secara <i>online</i>
David Kahn, Barinder Singh Saini, Svetlana E. Kreimer, Shelley S. Ferguson (2002)	Sulitnya melakukan pendistribusian gaji bagi karyawan		Penambahan fitur khusus bagi karyawan untuk mengecek gaji bulanan melalui <i>website</i>

Penelitian menggunakan metode atau perangkat penelitian yaitu *Object Oriented Analysis and Design (OOAD)* dimana didukung dengan penggunaan *waterfall method* dengan mempelajari dari penelitian terdahulu (Rahma, Burjulus: 2014) dalam prakteknya. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat tercipta pembuatan aplikasi yang memiliki fitur yang lengkap dan integratif.

## 1.2. Rumusan Masalah

PT. CATUR DAYA SUKSES saat ini memiliki banyak cabang yang tersebar di beberapa kota besar di Indonesia. Namun, perhitungan gaji karyawan dilakukan hanya di satu lokasi saja yang merupakan pusat dilakukannya kegiatan operasional dari perusahaan tersebut. Hal tersebut menyebabkan proses pembayaran gaji memakan waktu yang lebih lama serta memungkinkan terjadinya *human error* dari banyaknya transaksi yang terjadi akibat tidak adanya sistem yang terintegrasi dan terkomputerisasi. Di samping itu, penggajian erat hubungannya dengan perhitungan pajak dimana

pembayaran pajak merupakan salah satu hal yang cukup krusial dari berlangsungnya sebuah perusahaan. Perhitungan pajak pada PT. CATUR DAYA SUKSES selama ini hanya dilakukan secara manual yang memungkinkan adanya kesalahan perhitungan ataupun terjadinya kecurangan oleh karyawan. Di samping itu, rekalkulasi ulang mengenai perhitungan pajak yang ada dari perusahaan dinilai harus dilakukan guna menghindari kesalahan yang mungkin timbul yang dapat memicu permasalahan bagi perusahaan di masa depan. Rekalkulasi ulang tersebut juga dilakukan untuk memastikan apakah PT. CATUR DAYA SUKSES telah mengikuti peraturan pajak terbaru, dimana seringkali terjadi perubahan pada peraturan mengenai perpajakan. Hal tersebut merupakan permasalahan-permasalahan utama yang ada pada PT. CATUR DAYA SUKSES, dimana usulan pemecahan masalah guna mencari solusi dari permasalahan tersebut harus dilakukan. Salah satu solusi yang dapat dilakukan adalah dengan membuat aplikasi berbasis *web* sehingga pengimplementasian dari *HRIS* dapat menjadi lebih baik dan menjangkau seluruh cabang dari PT. CATUR DAYA SUKSES. Di samping itu, dengan adanya pengimplementasian sistem, diharapkan tidak hanya pengelolaan sumber daya manusia yang menjadi lebih mudah, namun juga diharapkan perhitungan pajak menjadi lebih akurat. Oleh karena itu pengimplementasian sistem dilakukan dengan harapan agar kinerja dari seluruh proses di PT. CATUR DAYA SUKSES menjadi lebih efektif dan efisien.

### **1.3. Ruang Lingkup Permasalahan**

Dengan tujuan agar penulisan skripsi lebih terfokus dan terarah, maka disusun perumusan masalah yang akan dibahas, diantaranya:

1. Proses pengelolaan sumber daya manusia secara *outsourcing* hanya mencakup beberapa proses, termasuk diantaranya proses rekrutmen, proses pelatihan, proses penempatan atau distribusi. Dalam hal ini, aspek penilaian selama proses rekrutmen dan pelatihan pada masa *probation* menggunakan angka dimana angka tersebut berdasarkan *judgement* dari pemeriksa ujian



terkait. Proses penjadwalan serta mekanisme penempatan tidak dijabarkan, hanya terbatas pada proses yang berpengaruh terhadap bisnis proses utama perusahaan.

2. Proses pemberian gaji karyawan *outsourcing* secara payroll berdasarkan kehadiran reguler dan lembur yang dibayar dalam periode bulanan.
3. Proses jasa *HRIS* termasuk diantaranya perhitungan penggajian dan perhitungan akan pajak yang harus dibayar setiap bulannya kepada pemerintah, antara lain pembayaran atas pemotongan Pajak Penghasilan (PPh) pasal 21.

#### **1.4. Tujuan dan Manfaat**

##### **1.4.1. Tujuan**

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk menganalisis masalah yang ada pada PT. CATUR DAYA SUKSES guna merancang solusi dari permasalahan yang ada untuk dikembangkan sedemikian rupa sehingga menjadi suatu solusi tepat guna yang dapat diterapkan pada PT. CATUR DAYA SUKSES dimana rancangan solusi yang diajukan untuk permasalahan terkait adalah dengan melakukan pembuatan aplikasi berbasis data untuk pengelolaan tenaga kerja.

##### **1.4.2. Manfaat**

Bagi perusahaan, penulisan skripsi serta pembuatan aplikasi berbasis *web* diharapkan mampu mengatasi hambatan maupun masalah yang dimiliki perusahaan saat ini, antara lain adalah sulitnya mendapatkan informasi bagi para klien yang disebabkan kurangnya kemudahan dalam mengakses informasi mengenai karyawan yang disebabkan oleh belum adanya pengimplementasian sistem informasi pada perusahaan yang diyakini dapat menjadi salah satu penyebab utama tidak maksimalnya pendapatan yang diperoleh oleh perusahaan. Niscaya dengan adanya pembuatan aplikasi ini, diharapkan proses bisnis perusahaan di masa mendatang dapat berjalan lebih baik dari sebelumnya.

Disamping itu, aplikasi ini diharapkan mampu menjembatani perusahaan dengan *client* dari perusahaan sehingga transaksi perusahaan dengan *client* dapat menjadi lebih mudah dan lebih efisien.

## 1.5. Metodologi

Dalam penulisan skripsi ini terdapat beberapa metodologi yang digunakan yaitu metode analisis dan metode perancangan dimana masing-masing metode terbagi lagi menjadi beberapa tahapan. Dalam metode analisis, dilakukan kajian dari permasalahan yang ditemukan di perusahaan dimana usulan solusi akan dikembangkan menggunakan metode perancangan.

### 1.5.1. Analisis Sistem Berjalan

Dalam penulisan skripsi, analisis mengenai sistem berjalan dilakukan dengan cara melakukan pengumpulan dan pengelolaan data mengenai sistem berjalan dari perusahaan.

#### 1.5.1.1. Proses Pengumpulan Data

Adapun pengumpulan data dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya:

##### a. *Study literature*

Dilakukan dengan cara mengkaji ulang penelitian yang tertuang dalam jurnal-jurna yang diakses melalui *internet* yang membahas mengenai perusahaan yang bergerak di bidang *human resource outsourcing*, dimana penelitian dilakukan dalam kurun waktu 10 tahun terakhir. Selain itu, pembelajaran dari *textbook* juga dilakukan guna mengetahui secara lebih mendalam mengenai topik yang terkait dengan pembahasan. Pengkajian ulang tersebut dilakukan pada awal penelitian guna memahami secara mendalam mengenai topik terkait.

*Study literature* ini dilakukan guna menemukan permasalahan yang umumnya timbul pada perusahaan *outsourcing* dan mencari usulan solusi yang paling tepat serta menemukan kekuatan yang dimiliki oleh perusahaan *outsourcing* pada umumnya guna meningkatkan kekuatan tersebut dan membuat perusahaan memiliki keunggulan kompetitif.

b. Studi lapangan

Studi lapangan dilakukan dengan cara melakukan wawancara pada narasumber yang ada dari PT. CATUR DAYA SUKSES.

Wawancara ini merupakan salah satu metode pengumpulan data melalui proses tanya-jawab kepada pihak yang terlibat secara langsung dalam kegiatan bisnis di PT. CATUR DAYA SUKSES, dimana pihak-pihak tersebut merupakan narasumber sekaligus objek dari wawancara. Kegiatan tanya-jawab ini dilakukan kepada beberapa pihak diantaranya yaitu manajer umum selaku penanggung jawab utama mengenai berbagai kegiatan yang terjadi pada perusahaan. Pemilihan manajer umum sebagai narasumber didasari dengan alasan bahwa seorang manajer umum mampu untuk mengerti mengenai proses bisnis yang terjadi dalam perusahaan secara keseluruhan. Disamping proses bisnis, manajer umum sekiranya dinilai cukup mengerti mengenai permasalahan yang terjadi di perusahaan.

Untuk mengkonfirmasi ulang mengenai informasi yang telah diperoleh dari manajer umum serta untuk mengetahui secara lebih mendetail proses bisnis pada salah satu bagian, maka tanya-jawab tidak terbatas pada manajer umum saja, melainkan wawancara ini juga melibatkan kepala bagian *human resource* sebagai salah satu narasumber bagi proses bisnis mengenai *outsourcing*, serta bagian akuntansi yang memainkan peran utama mengenai proses penggajian dan pembayaran pajak.

Wawancara ini dilakukan selama beberapa kali guna mendapatkan informasi mengenai proses bisnis yang ada pada PT. CATUR DAYA SUKSES secara cukup rinci, dimana data yang diambil untuk diolah hanya data yang berkaitan saja agar proses pengolahan data menjadi lebih mudah. Data tersebut antara lain laporan mengenai pembayaran pajak dan penggajian.

Dari data yang telah didapatkan kemudian dilakukan analisis dan pembelajaran mengenai dokumen-dokumen yang digunakan dalam perusahaan. Dokumen-dokumen tersebut antara lain merupakan dokumen yang berkaitan dengan penggajian, pembayaran pajak, dan

perekrutan yang terjadi di dalam perusahaan. Secara lebih rinci, contoh dokumen yang digunakan dalam analisis adalah slip gaji, SPT Pajak, data absensi karyawan, surat perintah kerja lembur, dan lain-lain.

Salah satu hasil yang mungkin diperoleh dari proses analisa data meliputi permasalahan yang terjadi dalam perusahaan, antara lain mengenai penilaian terhadap kelancaran pembayaran gaji untuk mengetahui apakah terdapat keterlambatan dalam pembayaran gaji serta memperkirakan masalah yang mungkin timbul dalam mekanisme pembayaran gaji yang ada. Selain itu, hasil lain yang mungkin didapatkan adalah nilai dari pembayaran pajak dimana jumlah tersebut dibutuhkan untuk menilai apakah jumlah pajak yang dibayarkan setiap bulannya telah sesuai dengan ketentuan, dimana hal tersebut dilakukan dengan tujuan menghindari kecurangan oleh oknum karyawan. Adapun analisis dokumen bertujuan untuk mendapatkan pengetahuan yang lebih mendalam dan terperinci mengenai proses bisnis perusahaan secara keseluruhan.

Disamping dokumen serta hasil dari kegiatan tanya-jawab, studi lapangan juga dimaksudkan untuk mengumpulkan beberapa informasi lain mengenai perusahaan, antara lain kebijakan (*policy*) yang berlaku dalam perusahaan, *company profile*, struktur organisasi perusahaan, dan lainnya.

Metode pengumpulan yang digunakan merupakan campuran dari beberapa metode fundamental seperti pengambilan sampel secara *purposive*, melakukan survei, observasi sistem berjalan, serta analisis sistem secara umum. Penggunaan beberapa metode diatas secara bersamaan bertujuan untuk menyempurnakan penggunaan metode yang selama ini digunakan dalam penelitian dengan cara saling menggabungkan beberapa jenis metode itu sendiri.

#### **1.5.1.2. Proses Analisis Data**

Setelah data diperoleh, analisis data dilakukan dengan beberapa cara diantaranya:

- Mengidentifikasi kebutuhan perusahaan

Pada tahap ini informasi berupa dokumen dan data yang digunakan oleh perusahaan yang terkait dengan proses penggajian dan perekrutan serta penempatan karyawan, dimana dokumen dan data tersebut akan dianalisa secara singkat guna mengidentifikasi sistem yang dibutuhkan oleh PT. CATUR DAYA SUKSES dengan menemukan kesempatan untuk peningkatan kinerja pada proses bisnis yang tidak bermasalah sehingga performa bisnis dapat menjadi lebih maksimal.

**-Mengidentifikasi masalah**

Mengetahui dan mengidentifikasi masalah yang timbul di PT. CATUR DAYA SUKSES selama perusahaan berjalan pada berbagai tingkatan karyawan, terutama pada bagian *accounting* yang bertanggung jawab terhadap proses penggajian dan penghitungan pajak dengan cara menganalisa data yang telah didapatkan sebelumnya.

**-Pemecahan masalah**

Apabila tahapan pengidentifikasian masalah sudah dilewati, tahapan ini baru dapat dilakukan. Dalam tahapan ini akan diberikan usulan mengenai kerangka pemecahan masalah yang kemudian akan dibuat laporan dimana kelak laporan tersebut akan digunakan dalam perancangan sistem guna menemukan solusi pemecahan masalah yang ada pada PT. CATUR DAYA SUKSES.

### **1.5.2. Analisis dan Perancangan Sistem**

Pada penulisan skripsi ini, acuan yang digunakan dalam melakukan pengembangan sistem menggunakan *System Development Life Cycle (SDLC)* dimana proses pengembangan dilakukan melalui berbagai tahapan yang meliputi pembuatan, penggunaan, dan memperbaharui sistem sebagaimana diungkapkan oleh Satzinger, et.al. (2005). Adapun model yang digunakan dalam paradigma pengembangan sistem ini adalah model spiral (*spiral model*) dimana setiap proses setiap satu pengulangan (*loop*) mewakili satu fase dari proses pengembangan sistem dan metode yang digunakan adalah *object-oriented method*.

Berikut tahapan yang terdapat dalam model spiral:

### 1. *Customer Communication*

Dalam tahap ini, dilakukan pemahaman mengenai persyaratan sistem sesuai dengan yang diinginkan oleh pelanggan guna mengidentifikasi kebutuhan sistem.

### 2. *Planning*

Dalam tahapan ini dilakukan perkiraan mengenai jadwal, biaya, dan sumber daya yang digunakan pada pengulangan (*iteration*) dalam model spiral.

### 3. *Risk Analysis*

Pada tahap ini, identifikasi, perkiraan, dan pengawasan teknis serta manajemen resiko dilakukan, seperti jadwal yang tidak tepat waktu dan biaya yang melampaui anggaran.

### 4. *Engineering*

Pengumpulan persyaratan dan perancangan dari sistem yang akan dibangun.

### 5. *Construction and Release*

Hal yang dilakukan pada tahapan ini antara lain membuat kode, mengetes kode dan menjalankan sistem serta memberikan dokumen petunjuk bagi pengguna.

### 6. *Customer Evaluation*

Pada tahap ini, evaluasi terhadap sistem dilakukan oleh pelanggan dan perancang akan diberikan *feedback* guna memperbaiki sistem pada *iteration* berikutnya.

Model spiral ini dikenal sebagai model yang iteratif dikarenakan pada setiap tahapan dapat dilakukan perulangan (*loop*) berkali-kali sehingga menemukan

kecocokan dalam perancangan sistem guna menemukan sistem yang paling tepat guna.

Adapun tahapan analisis menggunakan *object oriented analysis method* meliputi:

1. *Inception*

Pada tahap ini, dilakukan penggambaran mengenai sistem yang baru guna penggambaran mengenai bagaimana sistem baru dapat mendukung operasional perusahaan dan menyelesaikan masalah yang ada.

2. *Elaboration*

Identifikasi dan penetapan persyaratan dari sistem dilakukan pada tahapan ini.

3. *Construction*

Perancangan dan pengimplementasian sistem baru dilakukan pada tahap ini.

4. *Transition*

Selama tahapan transisi, dilakukan pengujian mengenai sistem baru seperti apakah sistem tersebut dapat diterima baik oleh *user* serta dilakukan *beta test*.

## 1.6. Sistematika Penulisan

Secara sistematis, penulisan skripsi ini terbagi menjadi beberapa bagian besar diantaranya:

### BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup permasalahan, tujuan dan manfaat, metodologi penelitian, serta sistematika penulisan skripsi. Latar belakang menjelaskan mengenai hal-hal yang melatarbelakangi penulis dalam memilih topik penulisan. Rumusan masalah menggambarkan masalah utama yang menjadi bahasan dalam penulisan. Sementara itu, ruang lingkup permasalahan merupakan batasan atau cakupan dalam memecahkan masalah dengan tujuan agar perumusan dan pengidentifikasian masalah menjadi lebih terfokus. Tujuan dari penulisan skripsi serta manfaat yang diberikan dari penulisan skripsi juga tercantum dalam pendahuluan. Pada bab ini juga dibahas mengenai metodologi yang akan

digunakan dalam penelitian serta penulisan skripsi. Bagian terakhir yang terdapat dalam bab ini tak lain adalah sistematika penulisan itu sendiri dimana sistematika penulisan menggambarkan kronologis ataupun urutan penulisan dimana masing-masing bagian saling berkaitan satu sama lain.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisikan teori-teori yang dijadikan landasan dalam penelitian dan penulisan dari proses bisnis pada PT. CATUR DAYA SUKSES. Disamping itu, pada bab ini terdapat penjelasan yang sekiranya relevan terhadap objek penelitian. Dapat dikatakan, bab ini menggambarkan secara keseluruhan mengenai teori-teori yang digunakan dalam penelitian baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

## **BAB III ANALISIS SISTEM BERJALAN**

Bab ini menggambarkan secara rinci mengenai perusahaan yang dijadikan objek penelitian mulai dari penjelasan mengenai sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan, hingga proses bisnis berjalan pada perusahaan. Disamping itu, bab ini juga menjabarkan secara lebih mendalam mengenai ruang lingkup dan pengidentifikasian masalah yang ada pada perusahaan.

## **BAB IV ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM INFORMASI YANG DIUSULKAN**

Dalam bab ini terdapat pemaparan dari analisis masalah berupa narasi dan penggambaran secara konkrit yang dapat dilihat dari adanya penggambaran rancangan serta UML diagram dari proses bisnis berjalan pada PT. CATUR DAYA SUKSES. Pada masing-masing penggambaran, akan diberikan penjelasan guna memperjelas maksud dan arti dari tiap-tiap gambar terkait.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bagian akhir dari penulisan skripsi dimana dalam bab ini dilakukan penarikan kesimpulan dari penelitian guna mendapatkan rangkuman ataupun penjelasan secara singkat dari penelitian yang dilakukan. Selain itu, pada bab ini pula penulis memberikan saran dan masukan bagi PT. CATUR DAYA SUKSES guna memperbaiki kekurangan yang ada pada perusahaan pada



saat ini agar niscaya perusahaan dapat menjadi lebih maju dan mencapai tujuan akhir dari perusahaan yaitu pencapaian *profit* secara maksimum.