**PROPOSAL PROYEK AKHIR**

**RANCANG BANGUN APLIKASI PENGGAJIAN KARYAWAN BERDASARKAN EVENT PERJALANAN DINAS**

**PADA PT DBL INDOESIA**



Nama : Ulfa Noor Aisya

NIM : 14.39010.0007

Program : DIII (Diploma Tiga)

Jurusan : Manajemen Informatika

**FAKULTAS TEKNOLOGI DAN INFORMATIKA**

**INSTITUT BISNIS DAN INFORMATIKA STIKOM SURABAYA**

**2017**

**PROPOSAL PROYEK AKHIR**

**RANCANG BANGUN APLIKASI PENGGAJIAN KARYAWAN BERDASARKAN EVENT PERJALANAN DINAS**

**PADA PT DBL INDONESIA**

**PROPOSAL**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan Proyek Akhir

Oleh:

Nama : Ulfa Noor Aisya

NIM : 14.39010.0007

Program : DIII (Diploma Tiga)

Jurusan : Manajemen Informatika

**Surabaya, 20 Februari 2017**

Disetujui,

Pembimbing

**Titik Lusiani, M.Kom, OCP.**

**NIDN 0714077401**

1. Judul

Rancang Bangun Aplikasi Penggajian Karyawan Berdasarkan Event Perjalanan Dinas pada PT DBL Indonesia.

1. Latar Belakang Masalah

Sejalan dengan perkembangan ilmu dan teknologi dewasa ini, semakin banyak perusahaan atau instansi yang memanfaatkan kemajuan teknologi dan informasi. Hal tersebut salah satunya ditandai dengan penerapan sistem pelayanan yang serba terkomputerisasi di sejumlah instansi seperti rumah sakit, perusahaan, perguruan tinggi, dan lain-lain dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sistem pengelolaan penggajian menggunakan komputerisasi adalah contoh sistem komputerisasi yang sering di terapkan di perusahaan-perusahaan.

Salah satu bagian dalam perusahaan yang perlu menggunakan teknologi komputerisasi berupa program aplikasi khusus adalah sumber daya manusia (SDM) atau *Human Resource Development* (HRD). Kegiatan pengolahan data yang ada pada sumber daya manusia meliputi penggajian karyawan. PT DBL Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang *sport management*, khususnya dalam bidang olahraga basket. Perusahaan ini mempunyai unit kerja, salah satunya yaitu bagian SDM yang belum memanfaatkan teknologi seoptimal mungkin, ini terbukti belum adanya aplikasi pada penggajian karyawan. Berdasarkan studi analisa yang dilakukan diperusaan ini, kami menemukan beberapa kendala yaitu pada bagian penggajian karyawan masih dilakukan dalam suatu berkas yang rentan dengan kesalahan penulisan dan pengelolaan data para karyawan, kesalahan dalam perhitungan gaji karyawan serta bermasalah dengan waktu penyelesaian pekerjaan sehingga laporan kepada pemimpin tidak sesuai dengan waktu yang seharusnya.

Salah satu kendala yang dihadapi saat ini adalah pengelolaan data penggajian karyawan yang berdasarkan event perjalanan dinas. Event perjalanan dinas pada PT DBL Indonesia adalah salah satu upah dari penggajian karyawan yang didapat oleh karyawan tertentu yang telah melaksanakan tugas perjalanan dinas. Untuk menyimpan data penugasan yang telah ditentukan atasan, karyawan harus melapor kepada bagian HRD untuk dicatat penugasannya agar dapat diketahui nominal upah yang akan diterima oleh karyawan saat akan melaksanakan perjalanan dinas. Kendalanya adalah saat pencatatan dan perhitungan yang masih menggunakan *software* Microsoft Excel, walaupun sudah terkomputerisasi namun cara tersebut masih kurang efektif, perhitungan menjadi kurang efisien, penyimpanan data kurang terjamin, sulitnya akses data dan informasi mengenai pegawai, serta adanya kesulitan dalam pembuatan laporan mengenai penggajian karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dirancang suatu rancang bangun aplikasi penggajian karyawan berdasarkan event perjalanan dinas berbasis *desktop*, yang mana aplikasi ini dapat digunakan oleh pihak HRD sebagai alat bantu untuk menyimpan dan mengelola data event maupun penggajian karyawan, dan mempermudah pelaporan penugasan karyawan.

1. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu bagaimana merancang bangun aplikasi penggajian karyawan berdasarkan event perjalanan dinas, untuk pencatatan dan mendapatkan hasil perhitungan uang event yang akan diterima karyawan, beserta laporan penggajian dengan detil uang event yang sesuai dengan proses bisnis perusahaan.

1. Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat disusun batasan masalah sebagai berikut:

1. Aplikasi yang dibuat digunakan oleh Pihak HRD.
2. Tidak membahas keamanan sistem.
3. Tidak membahas presensi karyawan.
4. Sistem yang dibahas meliputi :
5. Pencatatan data event dan penugasan event perjalanan dinas karyawan.
6. Pengelolaan dan perhitungan data pengajian.
7. Rekapitulasi data gaji berupa tabel yang dapat diubah.
8. Pelaporan gaji karyawan berupa slip gaji.
9. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dirancangnya aplikasi penggajian karyawan berdasarkan event perjalanan dinas pada PT DBL Indonesia adalah untuk mempermudah proses penyimpanan data penugasan event, perhitungan detil uang event dan gaji, serta pembuatan laporan gaji guna mengatasi permasalahan yang dihadapi serta meningkatkan keakuratan data yang akan diperoleh.

1. Manfaat
2. Bagi Mahasiswa
3. Mahasiswa dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang telah dimilikinya pada kegiatan nyata, dengan demikian akan tahu perbandingan antara pengetahuan di bangku kuliah dengan kenyataan di industri.
4. Menguji kemampuan pribadi untuk berkreasi, sesuai ilmu yang di pelajarinya serta tata cara hubungan masyarakat dalam hubungan industri.
5. Memperdalam serta meningkatkan keterampilan diri yang sesuai dengan ilmu yang dimiliki.
6. Dapat menyiapkan langkah - langkah yang di perlukan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan di masa yang akan datang.
7. Menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman sebagai generasi terdidik yang nantinya dapat terjun dalam masyarakat terutama dalam lingkungan industri.
8. Bagi Akademik
9. Sebagai bahan masukan untuk mengevaluasi sampai sejauh mana kurikulum yang telah diterapkan sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja yang terampil di bidangnya.
10. Dijadikan sebagai tambahan referensi khususnya mengenai perkembangan teknologi informasi pada sektor industri maupun pemerintahan di Indonesia yang dapat digunakan oleh pihak-pihak yang memerlukan serta mampu menghasilkan sarjana-sarjana yang handal dan memiliki pengalaman di bidangnya dan dapat membina kerja sama yang baik antara lingkungan akademis dengan lingkungan kerja yang ada.
11. Bagi Perusahaan
12. Instansi/perusahaan mendapat bantuan dari mahasiswa-mahasiswa yang melakukan analisa sistem hingga diperolehnya hasil yaitu berupa aplikasi yang dapat mempermudah sistem yang ada di perusahan.
13. Memudahkan instansi/perusahaan dalam mencari tenaga kerja di bidang teknologi informasi.
14. Hasil analisa dan penelitian yang dilakukan setelah melakukan wawancara dan observasi dapat menjadi bahan masukan bagi pihak industri untuk menentukan kebijakan instansi/perusahaan di masa yang akan datang khususnya di bidang Teknologi Informasi.
15. Landasan Teori
16. Gaji

Gaji merupakan salah satu hal yang mendorong atau memotivasi pegawai untuk bekerja atau mengabdi secara menyeluruh terhadap perusahaan. Gaji sering disebut juga sebagai upah, tetapi kedua hal tersebut memiliki sedikit perbedaan, adapun beberapa definisi gaji seperti berikut ini:

*Gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberi tugas-tugas administratif dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan/tahunan. Disamping gaji, pegawai mungkin memperoleh manfaat yang diberikan dalam bentuk tunjangan, misalnya tunjangan jabatan, tunjangan perumahan, tunjangan pengobatan, tunjangan hari raya, uang transport, uang makan, dan lain-lain (Soemarso 2005:307)*

Dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan suatu kompensasi yang dibayarkan oleh perusahaan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan terhadap perusahaan. Kompensasi tersebut biasanya diberikan bulanan kepada pegawai.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia/MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

1. Kebijakan dan Kegiatan MSDM

Untuk dapat memahami kebijakan dan kegiatan MSDM dapat dilihat dari suatu pendekatan yang spesifik. Pendekatan tersebut penggunaan MSDM sebagai sebuah cara untuk melakukan rekonseptualisasi dan pengorganisasian kembali peran SDM dan penjelasan ulang tentang tugas dan fungsi departemen personalia dalam organisasi.

Berdasarkan pendekatan tersebut, Guest menyatakan adanya empat kebijakan utama dalam MSDM yaitu:

* 1. Employee Influence
  2. Human resource flow
  3. Rewards systems
  4. Work systems

Empat fokus kebijakan MSDM tersebut dapat dipahami sebagai strategi dalam mempengaruhi pekerja guna mengarahkannya pada tujuan organisasi. Sebagai suatu proses pencapaian tujuan, organisasi mengorganisasikan SDM dalam suatu mekanisme sistemik berupa alur SDM *(human resources flow)* mulai dari perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, perumusan analisis jabatan, dan seterusnya.

Kebijakan lainnya berkaitan dengan sistem penghargaan yang merupakan bagian utama organisasi memberi motivasi guna memaksimalkan kerja dan proses pemekerjaan. Sistem penghargaan *(rewards systems)* misalnya dapat berupa paket rernunerasi yang terdiri dari penggajian, pemberian bonus dan insentif serta berbagai bentuk kompensasi lainnya.

Di dalam organisasi, peran dan fungsi SDM harus dise!araskan dengan elemen-elemen sumber daya lainnya. Oleh karena itu dalam merxrbuat kebijakan, organisasi memusatkan perhatiannya pada bagaimaan sistem kerja disusun sedemikian rupa sehingga ada kesesuaian antara gerak SDM dengan sumber daya lainnya.

1. Metode Penelitian

## Rancangan Penelitian

### Metode Observasi

Dalam metode observasi ini dilakukan sebuah penelitian sistem terhadap PT DBL Indonesia untuk dapat memahami alur system penggajian yang ada saat ini pada perusahaan tersebut.

### Metode Wawancara

Wawancara langsung dilakukan kepada salah satu Pihak *Human Resource Development* (HRD) PT DBL Indonesia agar kami mendapatkan informasi yang valid.

### Studi Kepustakaan

Dilakukan dengan cara mencari informasi dari berbagai literatur yang berhubungan dengan pembuatan Rancang Bangun Aplikasi Penggajian Karyawan Berdasarkan Event Perjalan Dinas pada PT DBL Indonesia.

## 2. Analisis, Perancangan dan Implementasi

### Analisis

Menganalisa sistem merupakan langkah awal dalam membuat sistem baru. Dalam analisis sistem digunakan metode - metode yang telah dijelaskan pada poin rancangan penelitian di atas, yaitu metode observasi, metode wawancara, dan studi kepustakaan.

### Perancangan

Perancangan sistem merupakan tahap pengembangan setelah analisis sistem dilakukan. Beberapa proses dalam perancangan sistem yaitu pembuatan *Document Flow, System Flow,* *Context Diagram*, *Data Flow Diagram* (DFD), struktur tabel dan desain rancangan masukandan keluaran.

### Implementasi

Teknologi yang digunakan untuk menjalankan aplikasi penggajian karyawan berdasarka event perjalanan dinas pada PT DBL Indonesia adalah sebagai berikut:

Perangkat Lunak Pendukung

1. SQL Server 2014 Management Studio
2. Microsoft Visual Studio 2012
   * + 1. Perangkat Keras Pendukung
3. Komputer dengan *processor* IntelCore 2 Duo P 8400 *@* 2.30 GHz atau lebih tinggi.
4. Graphic Intel 32-bit dengan resolusi 1280 x 800 atau lebih tinggi.
5. Memori RAM 2 GB atau lebih tinggi.
6. *Keyboard* dan *Mouse.*
7. Jadwal Kerja

Tempat : PT DBL Indonesia

Alamat : Gedung Graha Pena lantai 4, Jl. Jend. A. Yani No.88, Surabaya

Telepon : (031) - 8202195

Waktu : 13 Februari 2017 s/d 28 April 2017.

Selama 3 bulan.

Jika terdapat perubahan, waktu pelaksanaan Proyek Akhir dapat mengikuti dan menyesuaikan dengan kebijakan dari institusi yang bersangkutan.

Tabel 1 Jadwal Kerja

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Maret** | | | | | | | | **April** | | | | | | | | **Mei** | | | | |
| **Jenis Kegiatan** | **Minggu** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **1** | | **2** | | **3** | | **4** | | **1** | | **2** | | **3** | | **4** | | **1** | | **2** | **3** | **4** |
| **Orientasi lingkungan kerja** |  |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  |  |
| **Pengumpulan data** |  |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  |  |
| **Perancangan sistem** |  |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  |  |
| **Pembuatan Program** |  |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  |  |
| **Testing & Implementasi system** |  |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  |  |
| **Pembuatan laporan** |  |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  |  |

**DAFTAR PUSTAKA**

Swastha, dan Sukotjo. 2000. *Manajemen Personalia*. Edisi KE-5, BPFE-Yogyakarta.

S.Ruky, DR.Achmad. 2006. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.