



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

# BAB I

## PENDAHULUAN

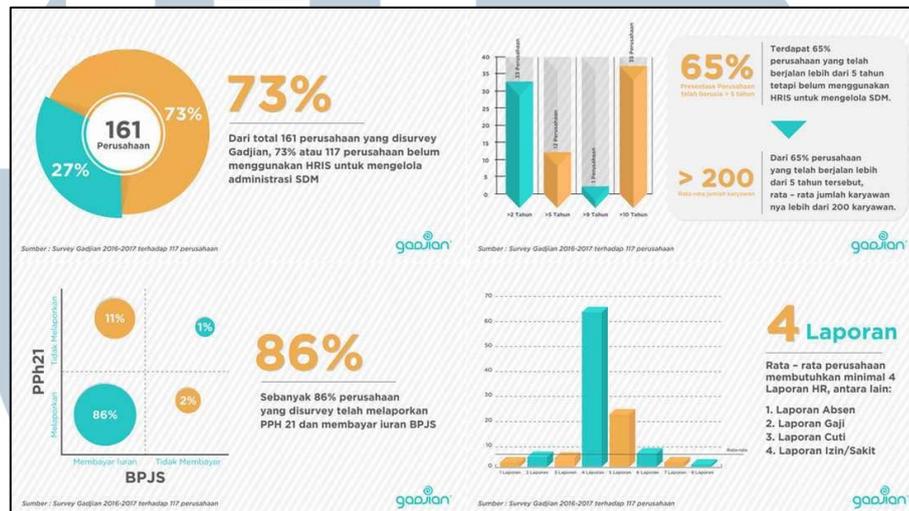
### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam beberapa tahun terakhir, internet telah memunculkan sebuah bisnis model baru yang dinamakan *Software-As-A-Service* (SaaS). Penyedia SaaS memberikan bantuan berupa aplikasi, infrastruktur IT atau layanan lain kepada pengguna melalui jaringan. SaaS menyediakan layanan dengan cara baru, dimana perangkat lunak tidak dijual menggunakan lisensi melainkan berdasarkan layanan yang diberikan. Penggunaan SaaS terbukti lebih murah dibandingkan memiliki dan mengurus sistem IT sendiri. Berdasarkan survei dari ThinkStrategies terhadap 118 responden, sepertiga telah memakai SaaS dan sepertiga lainnya mempertimbangkan untuk menggunakan SaaS dalam 12 bulan ke depan. Hasil riset dari Summit Strategies menyatakan bahwa bisnis kecil dan menengah dengan sumber daya IT dan anggaran terbatas lebih memilih aplikasi yang dibayar per transaksi (Ma, 2007).

Sistem informasi diperlukan oleh berbagai perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan manajemen dan kinerja karyawannya. Pengambilan informasi secara efisien dan efektif dapat dilakukan dengan bantuan internet dan komputer. Informasi sangat dibutuhkan di dalam suatu perusahaan atau organisasi, salah satunya ialah informasi tentang sumber daya manusia. Sistem yang mengatur tentang sumber daya manusia biasa disebut sebagai *Human Resource Information System* (HRIS) (Darmawan & Fauzi, 2013).

Namun berdasarkan hasil survei dari tim Gadjian pada tahun 2017, 117 perusahaan dari 161 perusahaan masih kesulitan dalam mengelola administrasi sumber daya manusia karena belum menerapkan HRIS (Maulana, 2017). Hal

tersebut terjadi karena diperlukan *effort* yang cukup besar untuk membangun HRIS perusahaan. Sehingga diperlukan sebuah platform yang mampu mengelola sumber daya manusia perusahaan secara *general*.



Gambar 1.1. Survei Gajian 2017 (Maulana, 2017)

Bapak Endri Harmanto menyatakan bahwa mengelola HR bukan hanya tentang memotivasi atau mendisiplinkan karyawan, tetapi juga mengembangkan dan memberikan hak mereka sebagai karyawan. Dengan tuntutan yang harus serba cepat baik dari sisi layanan maupun dalam pendukung pengambilan keputusan, maka tidak mungkin perusahaan mengelola SDM dengan cara manual lagi. Pengelolaan SDM yang dilakukan secara manual cukup merepotkan dan tidak efisien, apalagi jika perusahaan tersebut memiliki jumlah karyawan yang semakin banyak, sehingga banyak perusahaan yang memilih untuk beralih ke HRIS untuk mengotomatisasikan manajemen SDM mereka (Harmanto, 2019).

Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perusahaan wajib mengatur permasalahan pengolahan sumber daya manusia. Dalam framework SAP-HCM yang telah diterapkan di Kompas Gramedia, Personnel Administration merupakan modul untuk mengelola data

penerimaan karyawan, pengunduran diri, penilaian, penggajian, mutasi, cuti, dan pelatihan karyawan suatu perusahaan (Harmanto, 2019).

Kompas Gramedia mengusulkan untuk membuat suatu sistem HRIS berbasis SaaS yang akan digunakan oleh perusahaan secara *general*. Agar sesuai dengan sistem yang sudah diterapkan pada Kompas Gramedia yaitu SAP-HCM, maka diperlukan rapat untuk menggali *requirements* sistem. Untuk mendapatkan dokumentasi yang baik dan mengatasi fungsionalitas yang dapat bertambah seiring dengan pembuatan sistem, maka *model* pengembangan spiral digunakan pada pembuatan sistem HR Platform (Alshamrani & Bahattab, 2015). Proses model spiral biasanya digunakan ketika pengembang junior ikut serta dalam pengembangan sistem, karena sistem dibuat berdasarkan arahan dari senior dan *requirements* tidak banyak berubah (Krishnan, 2015). Metode penelitian menggunakan *Design Science Research Methodology* (DSRM) dengan evaluasi dan pengujian menggunakan *Unified Theory of Acceptance and Use of Technology* (UTAUT) karena HR Platform sebagai SaaS membutuhkan *Quality of Service* (QoS) dari pihak Kompas Gramedia dan niat untuk menggunakan sistem (*Behavioral Intention*) dari calon pengguna sistem (Alotaibi, 2016). Metode pengembangan dan penelitian menyesuaikan dengan lingkungan Kompas Gramedia, karena tim pengembang Kompas Gramedia harus ikut serta dalam proses penelitian untuk mengembangkan sistem yang telah berhasil dibangun kedepannya.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, masalah dapat dirumuskan sebagai berikut.

- a. Bagaimana cara merancang dan membangun modul *personnel administration* pada HR Platform berbasis website dengan proses model spiral?
- b. Bagaimana cara mengukur penerimaan dari modul *personnel administration* pada HR Platform berdasarkan tujuan dan proses bisnis Kompas Gramedia?

### 1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dari perancangan dan pembangunan modul *personnel administration* pada HR Platform ini adalah sebagai berikut.

- a. Modul *personnel administration* yang dibangun dalam HR platform merupakan modul yang mengelola data perekrutan karyawan, pemberian dan perpanjangan tugas, perpindahan karyawan, perpanjangan jabatan, perubahan status karyawan, dan pemberhentian karyawan.
- b. Tampilan dari *website* dibantu dengan *template* yang disediakan oleh pihak Kompas Gramedia.
- c. *Website* yang dibangun tidak membahas mengenai keamanan dari kemungkinan serangan yang terjadi seperti *man in the middle, denial of service, sql injection, flooding, blocked access, dan access failure*.

### 1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari perancangan dan pembangunan modul *personnel administration* pada HR Platform ini adalah sebagai berikut.

- a. Merancang dan membangun modul *personnel administration* pada HR Platform yang mengurus permasalahan sumber daya manusia dalam mengelola data karyawan yang dapat digunakan untuk berbagai macam

jenis perusahaan dengan menerapkan teori dalam model pengembangan spiral agar sesuai dengan lingkungan Kompas Gramedia.

- b. Mengukur penerimaan modul *personnel administration* pada HR Platform menggunakan UTAUT berdasarkan *feedback* dari pihak Kompas Gramedia.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari perancangan dan pembangunan modul *personnel administration* pada HR Platform adalah menyediakan *human resource information system* (HRIS) untuk perusahaan yang belum memiliki sistem informasi pengelola sumber daya manusia sehingga tidak perlu membuat HRIS dari awal.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan yang digunakan dalam laporan skripsi ini adalah sebagai berikut.

## **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari enam bagian, yaitu latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan laporan.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai teori-teori dan konsep yang mendukung perancangan dan pembangunan aplikasi dalam penelitian.

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN DAN PERANCANGAN SISTEM**

Bab ini berisi penjelasan mengenai tahapan metode yang dilaksanakan dalam penelitian dan penjelasan mengenai perancangan sistem disertai dengan gambar maupun diagram.

#### BAB IV IMPLEMENTASI DAN ANALISIS

Bab implementasi dan analisis berisi penjelasan mengenai hasil implementasi aplikasi dan pengujian aplikasi disertai dengan tampilan antar muka aplikasi.

#### BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dicantumkan simpulan dari hasil penelitian beserta saran untuk pengembangan penelitian lebih lanjut.

# UMMN

UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA