

BAB I PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) adalah lembaga pelaksanaan kegiatan sertifikasi profesi yang memperoleh lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Lisensi diberikan melalui proses akreditasi oleh BNSP yang menyatakan bahwa LSP bersangkutan telah memenuhi syarat untuk melakukan kegiatan sertifikasi profesi. Sebagai organisasi tingkat nasional yang berkedudukan di wilayah Republik Indonesia (Suwito, 2007).

Menurut Kepala Sekretariat Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) Darwanto, pihaknya menyadari adanya ketidakcocokan antara kebutuhan pasar ketenagakerjaan nasional dan keterampilan pekerja. Oleh karena itu, salah satu strategi percepatan peningkatan kompetensi SDM adalah melalui pengembangan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dan sertifikasi kompetensi (Hendra Triana, 2017). Sehingga banyak para tenaga kerja dari berbagai sektor industri mengikuti sertifikasi guna mendapat lisensi sebagai salah satu syarat untuk membuktikan bahwa mereka kompeten dibidangnya.

Salah satu LSP yang ada di Indonesia adalah PT Telkom Prima Cipta Certifia (Telkom PCC) siap memberikan solusi terhadap kebutuhan sertifikasi, pelatihan, dan konsultasi di bidang ICTBM (*Information, Communication, Technology, Business & Management*) dan memiliki lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Telkom PCC memiliki visi *“To be center of ICT, Business and Management, Training, Skill Development, Consultation and Learning Media Device Solution, to elevate the world’s workforce standard.* Sehingga Telkom PCC memberikan pelatihan terbaik dari instruktur – instruktur yang telah berpengalaman dibidangnya. Terdapat 6 sertifikasi yang disediakan yaitu Teknisi Intalasi *Fiber Optik, Selular Dynamic, Core Selular, Marketing, Operator Komputer, dan Radio Acess.* Dengan 6 sertifikasi ini Telkom TPCC siap melayani klien dari seluruh Indonesia.

Dari 6 jenis sertifikasi yang ditawarkan tersebut Telkom PCC memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang mengcover perusahaan dalam mencapai tujuannya, sehingga pengelolaan terhadap karyawan harus dilakukan secara terstruktur dan

terpantau, Mengingat Telkom TPCC adalah lembaga sertifikasi yang menjual jasa ke seluruh Indonesia.

Saat ini, bagian HR (*Human Resource*) di Telkom PCC bertugas untuk memastikan bahwa hubungan antara perusahaan dengan karyawan harus berlangsung dengan baik, sehingga bisa mendatangkan banyak manfaat untuk semua pihak. Dengan begitu keberlangsungan perusahaan dan kualitas kinerja karyawan dapat terjamin. Menilik tugas dan tanggung jawab HR begitu besar terhadap perusahaan dan karyawan di Telkom PCC, maka penggunaan *software* untuk HR sangat diperlukan. Khususnya mengenai proses penggajian pada karyawan. Sistem penggajian karyawan pada Telkom TPCC saat ini mengalami beberapa permasalahan seiring dengan adanya perkembangan teknologi. Sistem penggajian karyawan yang ada sekarang masih mengandalkan sistem lama atau konvensional dimana perhitungan penggajian karyawan masih menggunakan *microsoft excel*, sehingga membuat proses pengerjaan harus dilakukan secara berulang-ulang dan memerlukan waktu yang lama. Hal ini membuat ketidakefisien proses penggajian dan proses pembuatan laporan penggajian karyawan. Serta kerentanan adanya data yang hilang akibat sarana penyimpanan (*database*) tidak terpusat. Dan kesalahan yang disebabkan oleh *human error*. kemudian pembuatan slip gaji yang hanya dilakukan atau diterbitkan ketika pegawai menginginkan atau meminta pembuatan slip gaji.

Dalam proses penggajian karyawan merupakan aktivitas penting dan vital dari HR, karena ini adalah bentuk apresiasi dari perusahaan ke karyawan atas jasa yang telah mereka lakukan, namun pada dasarnya gaji juga merupakan hak karyawan yang harus dipenuhi. Karna tujuan utama seorang karyawan bekerja disuatu perusahaan adalah untuk mendapatkan imbalan dalam memenuhi kehidupan sehari-hari. Perusahaan diharuskan memberikan kompensasi yang layak kepada karyawan agar dapat mendorong kinerja karyawan serta meningkatkan kualitas SDM. Sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Gaji adalah hak pekerja dan kewajiban pemberi kerja untuk memberikan gaji. Sistem *Payroll* akan dilakukan setiap bulan dan harus dikerjakan secara teliti dan sistematis tanpa adanya kesalahan. Begitu juga dengan pembuatan slip gaji. Slip gaji adalah laporan berbentuk catatan kecil yang memuat rincian hak-hak yang akan diterima

karyawan setiap bulannya. Setiap karyawan berhak menerima rincian gaji yang diterima agar informasi yang diterima valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Jika slip gaji tidak diterbitkan dengan berbarengan dengan penerimaan gaji. Bisa jadi ada kesalahan perhitungan dalam penggajian yang tidak diketahui karyawan. Hal yang sepele ini bisa memicu adanya tindak kecurangan baik itu disengaja maupun tidak disengaja. Yang dimana akan berdampak pada kesejahteraan karyawan dan imbas nya secara langsung atau tidak langsung juga dapat merugikan perusahaan. Maka dari itu Slip gaji harus dibuat, dihitung, dan dikeluarkan dengan sebaik-baiknya. Mengingat slip gaji merupakan informasi yang cukup penting. Arsip slip gaji pun harus dilaporkan setransparan mungkin untuk menghindari kesalahan pada saat laporan keuangan.

Salah satu teknologi sistem informasi di era globalisasi saat ini yang bisa mengotomasi pengelolaan sistem penggajian karyawan secara real-time, mulai dari data absensi, cuti karyawan, sistem perhitungan penggajian, pembuatan *payslips* dan laporan penggajian karyawan adalah *Enterprise Resource Planning*, ERP adalah salah satu perangkat TIK yang handal, terdiri dari kumpulan modul-modul, seperti manufaktur, keuangan, HR, manajemen material, penjualan, dan distribusi yang terhubung ke dalam database bersama. Melalui integrasi cross function ini perusahaan bisa meningkatkan produktivitas dan pelayanannya pada pelanggan (Falgenti, Kursehi and Pahlevi, 2013). Satu dari beberapa perangkat aplikasi tersebut adalah ODOO. Sebuah *software* manajemen *all-in-one* yang termudah yang bisa diterapkan pada Telkom PCC dalam membantu *Human Resource*, khususnya dalam proses penggajian karyawan atau sistem *Payroll*. Dengan adanya sistem *Payroll* perhitungan gaji setiap karyawan dapat dilakukan dengan otomatis dan mengurangi resiko adanya kesalahan perhitungan. Serta dengan system Odoos dapat menerbitkan slip gaji atau *payslips* otomatis yang bisa langsung dicetak print, atau dikirimkan ke email masing masing karyawan. Sehingga sistem ini membuat arus pertukaran informasi menjadi lebih transparan yang minim resiko. Sistem informasi yang baik akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Sehingga dapat meningkatkan daya saing dengan memenuhi kebutuhan akan kecepatan, keakuratan, dan efisiensi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dalam proposal tugas akhir ini akan dibuat laporan tugas akhir “Perancangan *Enterprise Resource Planning*, untuk sistem *Payroll* Menggunakan *Software Odoo* dengan Metode *Quick Start* pada Lembaga Sertifikasi PT Telkom Prima Cipta Certifia”. Metode penelitian yang digunakan untuk pengembangan sistem ERP mempunyai banyak metode. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah *Quick Start*. Salah satu metode yang dapat digunakan dalam perancangan implementasi *software Odoo*. bertujuan untuk memastikan proses implementasi berjalan dengan integral.

I.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana proses bisnis unit *Human Resource* bagian penggajian karyawan di Telkom PCC?
2. Bagaimana perancangan implementasi sistem penggajian karyawan atau *Payroll* menggunakan *Software Odoo* di Telkom PCC?

I.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mendapatkan gambaran desain proses bisnis unit *Human Resource* bagian penggajian karyawan di Telkom PCC.
2. Membangun rancangan implementasi sistem penggajian karyawan atau *Payroll* menggunakan *Software Odoo* di Telkom PCC.

I.4 Batasan Penelitian

Batasan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Proses bisnis penelitian hanya membahas integrasi modul *Payroll* dengan modul *accounting*.
2. Penelitian ini hanya merancang sistem *Payroll* dan tidak terlalu membahas aturan penggajian secara terperinci.
3. Penelitian ini hanya sampai tahap perancangan dan tidak sampai tahapan implementasi secara langsung.

I.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat bagi Telkom PCC:
Menghasilkan *prototype* ERP dengan menggunakan aplikasi Odoo yang membangun sistem penggajian karyawan atau *Payroll* dalam mengatur perhitungan komponen gaji pegawai berdasarkan golongan serta pembuatan slip gaji otomatis untuk setiap karyawan pada Telkom PCC.
2. Manfaat bagi keilmuan:
Penelitian ini bermanfaat untuk memberikan informasi dan referensi mengenai implementasi sistem ERP pada aplikasi Odoo menggunakan modul *Payroll* atau pengelolaan penggajian karyawan karyawan pada suatu perusahaan.