

**NASKAH PUBLIKASI**

**SISTEM INFORMASI PENGGAJIAN DAN BONUS KARYAWAN  
BERDASARKAN EVALUASI KINERJA MENGGUNAKAN METODE  
BEHAVIOURALLY ANCHOR RATING SCALE (BARS)  
(Studi Kasus Fremilt Thai Tea Yogyakarta)**

**PROYEK TUGAS AKHIR**



Disusun oleh :

**Aulia Aditya Syahputra**

**5140411284**

**PROGRAM STUDI TEKNIK INFORMATIKA  
FAKULTAS TEKNOLOGI INFORMASI DAN ELEKTRO  
UNIVERSITAS TEKNOLOGI YOGYAKARTA  
2019**

**SISTEM INFORMASI PENGGAJIAN DAN BONUS KARYAWAN  
BERDASARKAN EVALUASI KINERJA MENGGUNAKAN METODE  
BEHAVIOURALLY ANCHOR RATING SCALE (BARS)  
(Studi Kasus Fremilt Thai Tea Yogyakarta)**

**PROYEK TUGAS AKHIR**

Program Studi Teknik Informatika  
Fakultas Teknologi Informasi dan Elektro

Disusun oleh :

**Aulia Aditya Syahputra**

**5140411284**

Pembimbing

Agus Sujarwadi, S.Kom., M.T..

Tanggal : .....

# **SISTEM INFORMASI PENGGAJIAN DAN BONUS KARYAWAN BERDASARKAN EVALUASI KINERJA MENGGUNAKAN METODE BEHAVIOURALLY ANCHOR RATING SCALE (BARS) (Studi Kasus Fremilt Thai Tea Yogyakarta)**

**Aulia Aditya Syahputra**

*<sup>1,2</sup>Program Studi Teknik Informatika, Fakultas Teknologi Informasi dan Elektro  
Universitas Teknologi Yogyakarta  
Jl. Ringroad Utara Jombor Sleman Yogyakarta  
E-mail : auliaadit8@gmail.com*

## **ABSTRAK**

*Di dalam dunia kerja, penilaian kinerja karyawan mempunyai peran penting. Hal ini berkaitan dengan keputusan yang akan diambil perusahaan terkait kinerja dari karyawannya. Selama ini Fremilt menggaji karyawan hanya berdasarkan waktu kerja, tanpa melihat kinerja satu per satu orangnya, sehingga terkadang timbul rasa ketidakadilan dikarenakan kinerja karyawan yang baik menerima gaji sama dengan kinerja karyawan kurang baik, seperti telat datang kerja, dan lain-lain.*

*Subjek dari penelitian ini adalah Fremilt Thai Tea yang beralamatkann di Jalan Gayam No. 8, Yogyakarta. Objek penelitian adalah sistem informasi penggajian karyawan berdasarkan kinerja yang ada di Fremilt Thai Tea. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Metode yang digunakan yaitu metode Behaviourally Anchor Rating Scale (BARS).*

**Kata kunci :** Sistem Informasi Penggajian Karyawan, Behaviourally Anchor Rating Scale, Evaluasi Kinerja.

## **1. PENDAHULUAN**

Fremilt adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang usaha minuman Thai Tea sejak tahun 2015, berpusat di Solo, dan sudah memiliki ratusan outlet yang tersebar di Indonesia dengan sistem franchise. Di Yogyakarta sendiri setidaknya ada 7 outlet dan memiliki karyawan 8-9 orang untuk bagian operasional tiap-tiap outlet. Memiliki karyawan lebih dari 60 orang menjadi permasalahan tersendiri bagi personalia perusahaan dalam menentukan jumlah gaji karyawan yang memiliki kinerja berbeda-beda.

Sejalan dengan meningkatnya perkembangan ekonomi dalam segala bidang, maka sudah sewajarnya jika perusahaan dan instansi baik milik pemerintah maupun swasta mengalami peningkatan disetiap sektor. Dan perkembangan komputer saat ini telah memegang peran penting dalam banyak kehidupan, salah satunya dalam bidang usaha. Dengan adanya peningkatan tersebut perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang disebut dengan karyawan, yang ditugaskan

perusahaan untuk melaksanakan kegiatan operasional dengan baik sesuai dengan prosedur pada perusahaan tersebut.

Berbagai perusahaan berusaha mengejar ketertinggalan dan melakukan pengelolaan data dengan baik, terlepas dari berbagai ragam wujud materinya, akan memiliki struktur dan atribut sehingga memudahkan dalam pencarian data. Salah satu diantaranya adalah untuk membuat sistem informasi penggajian karyawan. Keuntungan yang diperoleh perusahaan apabila menerapkan teknologi informasi secara keseluruhan dalam hal pengolahan data gaji karyawan dan bonus akan menciptakan efisiensi kerja, dan semua kesalahan dalam pemberian informasi dan laporan akan dapat diminimalkan / dikurangi. Sistem ini memiliki beberapa fungsi, yaitu menangani proses perhitungan gaji, bonus kinerja, dan pembuatan laporan – laporan.

Pada pengelolaan penggajian sangat membutuhkan adanya sebuah sistem yang mampu menyatukan seluruh komponen

pendukung dari penggajian karyawan. Permasalahan saat ini, cara menghitung gaji dan bonus masih belum ada ketentuan yang jelas. Seringkali antar karyawan satu dengan yang lain merasa iri karena ketidaksesuaian gaji dan bonus yang diberikan. Karyawan yang memiliki kinerja kurang baik mendapatkan gaji dan bonus yang sama dengan karyawan yang rajin dan memiliki kinerja baik. Tidak adanya penilaian dalam hal penggajian, mengakibatkan ketidakadilan antar karyawan yang rajin dan malas. Sehingga dengan terbangunnya sistem informasi ini dapat memudahkan dalam proses perhitungan gaji dan penentuan bonus yang jauh lebih baik, dengan demikian, karyawan akan semakin totalitas dalam bekerja.

Kendala lain yang dihadapi adalah permasalahan pada sistem pengarsipan data penggajian karyawan yang tidak rapi sehingga dapat mengakibatkan data – data penggajian karyawan hilang, yang mengakibatkan pencarian data sangat lambat karena data semakin hari semakin banyak dan ketidakmampuan sumber daya manusia juga tempat penyimpanan data pada bagian keuangan dalam mengolah data – data penggajian karyawan secara baik. Maka perlu adanya pembaruan pada sistem pengolahan data gaji karyawan yang dibangun dengan menggunakan software dan database yang tangguh dalam merealisasi program ini.

Maka dari itu penulis akan melakukan sebuah penelitian dan merancang aplikasi dengan judul “Sistem Informasi Penggajian dan Bonus Karyawan Berdasarkan Evaluasi Kinerja Menggunakan Metode Behaviourally Anchor Rating Scale (BARS)”.

## **2. LANDASAN TEORI**

### **2.1. Sistem**

Sistem adalah sekumpulan elemen yang saling terkait atau terpadu yang dimaksudkan untuk mencapai suatu kesatuan yang terdiri dari dua atau lebih komponen atau subsistem yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan (Jogiyanto, H. M., 2006). [1].

### **2.2. Informasi**

Informasi adalah suatu data yang telah diproses sehingga dapat mengurangi ketidakjelasan tentang keadaan atau suatu kejadian. Sedangkan kata data adalah fakta atau kenyataan yang sebenarnya (Kadir, A., 2013) [2].

### **2.3. Metode Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS)**

Menurut Dessler (2005) BARS mempunyai beberapa keuntungan antara lain: sangat akurat, standar yang jelas, umpan balik dengan dimensi yang independen dan konsisten yang tidak dimiliki oleh penilaian kinerja model lain di atas meskipun terdapat kelemahan dalam hal pengembangan alat ukurnya [3].

Sedangkan, menurut Evita, S. dkk. (2017), metode penilaian kinerja dengan model BARS merupakan metode penilaian yang menggabungkan pendekatan perilaku kerja dengan sifat pribadi [4].

### **2.4. Basis Data**

Menurut Waljiyanto (2003), database atau memiliki istilah basis data merupakan suatu kumpulan data yang saling berhubungan dan berkaitan dengan subjek tertentu pada tujuan tertentu pula, hubungan antardata ini dapat dilihat oleh adanya field ataupun kolom [5].

### **2.5. Evaluasi Kinerja**

Wirawan (2009) menjelaskan bahwa evaluasi kinerja menurutnya dapat didefinisikan sebagai proses penilai – pejabat yang melakukan penilaian – (appraiser) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai – pegawai yang dinilai – (appraiser) yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya dengan standar kinerja secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia [6].

## 2.6. Bonus

Dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non Upah, bonus dikategorikan sebagai komponen non-upah. Bonus bukan merupakan bagian dari upah, melainkan pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas; besarnya pembagian bonus diatur berdasarkan kesepakatan [7].

## 3. METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1. Analisis Kebutuhan

#### a. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan untuk menggali informasi dan referensi lebih lanjut mengenai penggajian dan perhitungan bonus kinerja dengan cara membaca jurnal yang terkait, mencari referensi melalui internet dan dokumentasi..

#### b. Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data merupakan pelaksanaan kegiatan penelitian dengan tujuan untuk mendapatkan informasi yang di butuhkan untuk merancang dan membangun sistem informasi penggajian dan perhitungan bonus kinerja.

### 3.2. Desain Sistem

#### a. Perancangan Basis Data

Perancangan basis data adalah pembuatan ERD yang berfungsi untuk memodelkan data yang nantinya akan di kembangkan menjadi basis data.

#### b. Perancangan DAD

Perancangan DAD merupakan fase perancangan sistem yang digunakan untuk menggambarkan penyimpanan data serta proses transformasi data. Dengan adanya perancangan DAD dapat diketahui hubungan antara data pada sistem dan proses sistem.

#### c. Perancangan *interface*

Perancangan interface merupakan tahap untuk merancang tampilan sistem. Dengan adanya perancangan interface sistem akan mudah digunakan oleh *user* (*user friendly*).

### 3.3 Implementasi

Pada implementasi pembuatan aplikasi software yang di gunakan menggunakan sublime text sebagai media editor program, MySQL sebagai database dan XAMPP sebagai web server. Desain diimplementasikan ke dalam program perangkat lunak. Hasil dari tahap ini adalah program komputer sesuai dengan desain yang telah dibuat pada tahap desain.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Analisa Sistem Yang Berjalan

Hasil dari pengumpulan data melalui observasi dan wawancara pada objek penelitian di Fremilt Thai Tea cabang Gayam belum memiliki sistem penggajian yang terkomputerisasi, hanya menggunakan perhitungan sederhana tanpa mempertimbangkan faktor kinerja masing-masing karyawannya. Pencatatan gaji setiap karyawan hanya dilakukan di excel, membuat pencatatan tidak efektif dan pencarian data gaji karyawan menjadi terhambat, serta pembuatan laporan gaji yang tidak terstruktur.

### 4.2. Analisa Kebutuhan

Fremilt Thai Tea cabang Gayam membutuhkan sebuah sistem yang dapat menangani permasalahan dalam hal penggajian karyawan seperti pencatatan gaji dan bonus, perhitungan gaji dan bonus, penilaian kinerja karyawan, dan pembuatan laporan gaji karyawan. Adapun analisa kebutuhan sistem informasi penggajian dan bonus di Fremilt Thai Tea meliputi kebutuhan hardware (perangkat keras), kebutuhan software (perangkat lunak), dan kebutuhan user (pengguna).

### 4.2.1. Kebutuhan Fungsional

Kebutuhan fungsional merupakan fungsi-fungsi fitur yang harus dapat dilakukan oleh sistem, diantaranya:

#### 4.2.1.1 Analisis Kebutuhan Pengguna

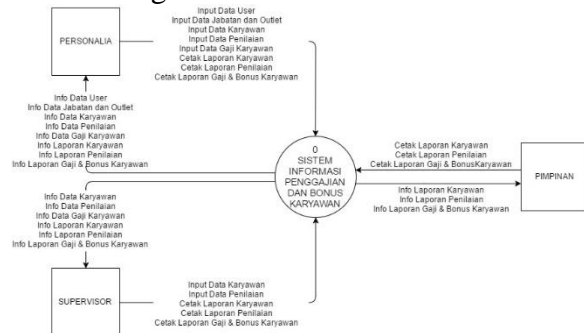
Dalam sistem ini terdiri dari 3 pengguna, yaitu :

- Personalia bertugas mengelola master data yang dibutuhkan untuk transaksi pada sistem. Data tersebut meliputi data karyawan, data jabatan, data bagian outlet, data gaji dan bonus, serta konfirmasi penilaian kinerja.
- Supervisor bertugas mengelola data penilaian kinerja, dan absensi karyawan.
- Pimpinan dapat melihat laporan keuangan yang berupa laporan data karyawan, data penggajian, dan data penilaian kinerja.

### 4.4. Rancangan Sistem

#### 4.4.1 Diagram Konteks

Diagram konteks merupakan gambaran secara garis besar dari sistem dengan bertujuan untuk menggambarkan keadaan sistem yang akan dibangun. Gambar 1.

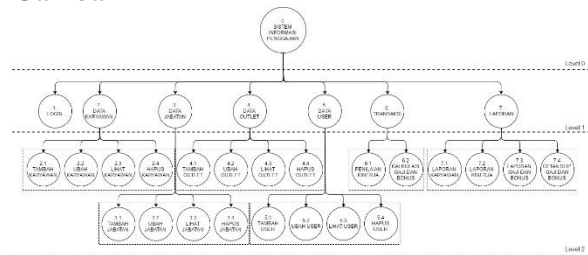


Gambar 1. Diagram Konteks

#### 4.4.2 Diagram Jenjang

Diagram jenjang menggambarkan hubungan seluruh proses dari fungsifungsi di dalam sistem secara berjenjang seperti pada Gambar 4.2 Diagram Jenjang. Terdapat 4 proses utama dalam sistem ini, yaitu proses Login yang akan melakukan proses login, proses Master Data akan dilakukan penginputan data-data karyawan, data jabatan, data outlet, dan data user, proses transaksi yang melakukan proses penilaian kinerja dan perhitungan gaji, dan

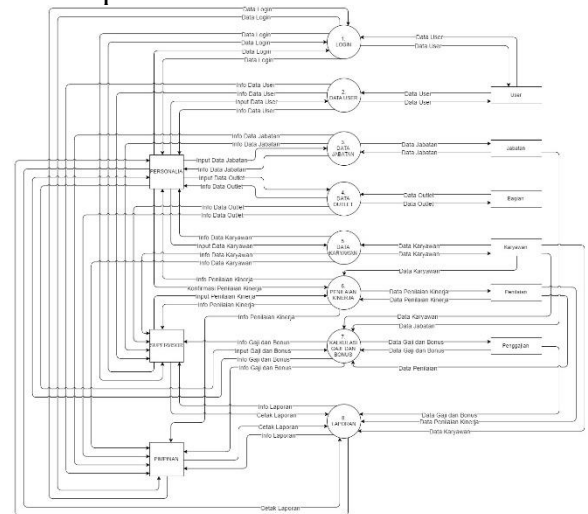
proses laporan dimana semua data-data yang sudah diproses sebelumnya dijadikan sebuah laporan dan dapat di cetak, dapat dilihat pada Gambar 2



Gambar 2. Diagram Jenjang

#### 4.4.3 DAD Level 1

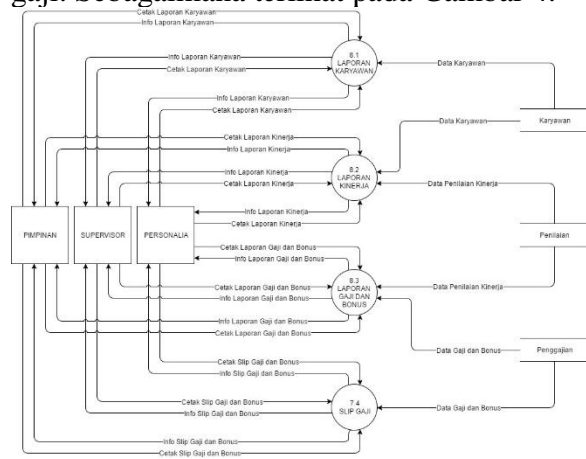
Diagram Alur Data (DAD) level 1 proses menggambarkan urutan proses dari sistem yang meliputi proses login, proses master data, proses transaksi, dan proses laporan. Untuk dapat masuk kedalam sistem, user harus login terlebih dahulu. Personalia dapat melihat dan melakukan proses penginputan data master kedalam sistem, serta melakukan perhitungan gaji dan konfirmasi penilaian kinerja. Supervisor dapat melihat master data dan melakukan penilaian kinerja karyawan. Semua user dapat melihat data Laporan. DAD level 1 dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. DAD Level 1

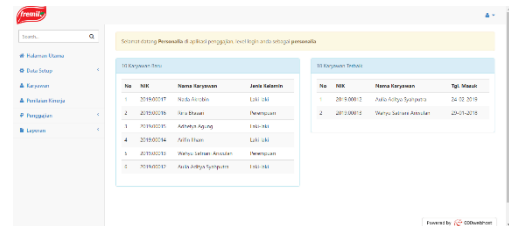
#### 4.4.4 DAD Level 2 Proses 8

DFD level 2 proses 8 menjelaskan proses pembuatan laporan dan cetak laporan serta slip gaji. Sebagaimana terlihat pada Gambar 4.



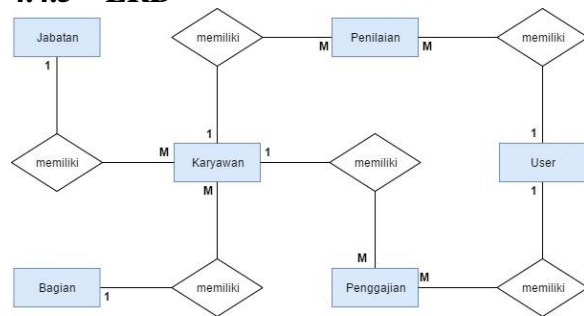
Gambar 4. DAD Level 2 Proses 8

Halaman ini merupakan halaman utama yang akan tampil setelah berhasil login ke dalam sistem. Halaman utama ini nantinya akan menampilkan informasi mengenai karyawan terbaru dan terbaik. Terdapat menu dan sub menu yang disesuaikan dengan hak akses yang diberikan untuk melakukan kelola data, transaksi maupun laporan. Rancangan halaman utama dapat dilihat pada gambar 7.



Gambar 7. Halaman Utama

#### 4.4.5 ERD

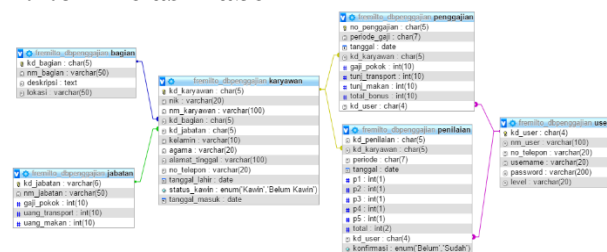


Gambar 5. ERD

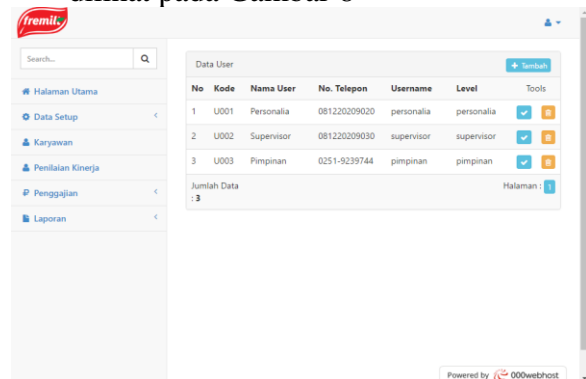
#### 2. Halaman Data Karyawan

Halaman ini difungsikan untuk melihat data karyawan yang telah tersimpan ke dalam sistem. Terdapat kolom-kolom yang menampilkan informasi karyawan, tombol tambah untuk menginputkan karyawan baru, tombol edit untuk mengubah data yang telah tersimpan, dan tombol hapus untuk menghapus data karyawan apabila sudah tidak menjadi karyawan lagi. Hak akses halaman ini hanya diberikan kepada personalia. Rancangan halaman data karyawan dapat dilihat pada Gambar 8

#### 4.4.6 Relasi Tabel



Gambar 6. Relasi Tabel



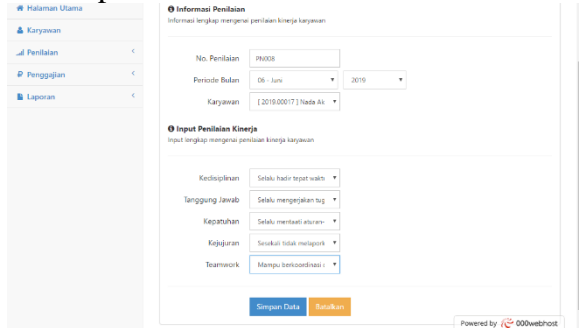
#### 3. Halaman Tambah Penilaian Kinerja

Halaman ini difungsikan untuk supervisor memberikan penilaian kinerja

#### 4.4.8 Tampilan Program

##### 1. Halaman Utama

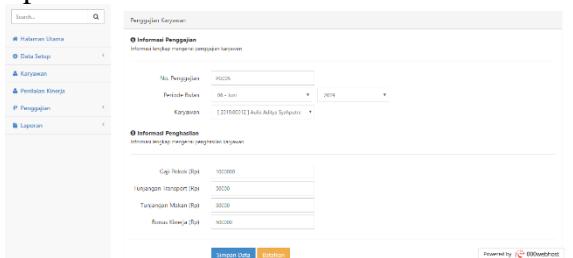
terhadap karyawan yang dibawahnya. Hak akses halaman ini hanya diberikan kepada supervisor. Rancangan halaman tambah data penilaian kinerja karyawan dapat dilihat pada Gambar 9



Gambar 9. Halaman Tambah Penilaian Kinerja

#### 4. Halaman Tambah Gaji dan Bonus

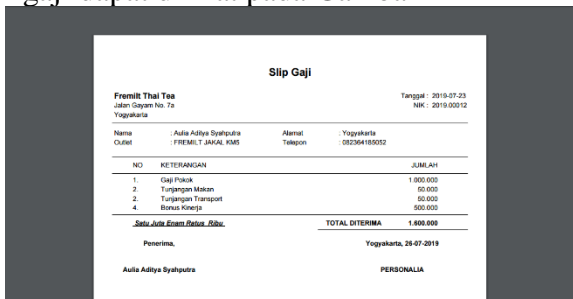
Halaman ini difungsikan untuk personalia melakukan penambahan data penggajian dan bonus karyawan. Hak akses halaman ini hanya diberikan kepada personalia. Rancangan halaman tambah data penggajian dan bonus dapat dilihat pada Gambar 10



Gambar 10. Halaman Tambah Gaji dan Bonus

#### 5. Slip Gaji

Slip gaji berisi informasi rincian gaji dan bonus kinerja karyawan selama sebulan. Semua user dapat mencetak slip gaji yang terdapat di menu laporan penggajian karyawan selama 1 bulan. Rancangan slip gaji dapat dilihat pada Gambar 11



Gambar 11. Slip Gaji

## 5. PENUTUP

### 5.1. Kesimpulan

Dari penelitian yang dilakukan dalam tugas akhir ini telah menghasilkan sebuah Sistem Informasi Penggajian dan Bonus Kinerja Berdasarkan Evaluasi Kinerja Menggunakan Metode Behaviourally Anchor Rating (BARS) di Fremilt Thai Tea Yogyakarta. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan tersebut dapat diambil kesimpulan, sistem ini mempermudah personalia dalam melakukan penggajian kepada karyawan serta mempermudah dalam pengarsipan dan laporan. Pemberian bonus juga lebih terukur karena mengacu pada evaluasi kinerja karyawan tersebut dalam sebulan yang poin-poin penilaiannya ditentukan dengan metode Behaviourally Anchor Rating Scale.

Berdasarkan hasil uji validasi metode BARS, apabila penilaian kinerja mendapatkan rating tertinggi yaitu 25 poin, maka karyawan akan mendapatkan bonus Rp. 500.000, sedangkan apabila penilaian kinerja mendapatkan rating terendah yaitu 5 poin, maka karyawan hanya akan mendapatkan bonus Rp. 100.000.

### 5.2. Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan muncul saran guna melakukan pengembangan lebih lanjut terhadap sistem. Saran tersebut adalah sistem informasi penggajian ini dapat dilengkapi dengan sistem absensi otomatis, dan sistem pembayaran gaji dapat di transferkan langsung ke rekening pribadi karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Jogiyanto, H. M., (2006), *Analisis & Desain Sistem Informasi : Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- [2] Kadir, A., (2013), *Pengantar Teknologi informasi*, Yogyakarta: Penerbit Andi.



- [3] Dessler, G., (2003), *Human resource management, 10th edition*, Upper Saddle River: Prentice-Hall.
- [4] Evita, S. N., dkk, (2017), *Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviourally Anchor Rating Scale dan Management by Objectives pada PT QWords Company Internasional*, Pekbis Jurnal, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Padjajaran, Bandung.
- [5] Waljiyanto, (2003), *Sistem Basis Data: Analisis dan Pemodelan Data*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [6] Wirawan, (2009), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat.
- [7] Pemerintah Indonesia, (1990), Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI No. SE07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah, Lembaran Negara RI Tahun 1990, Jakarta: Sekretariat Negara.

