

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia saat ini berada di tengah gempuran teknologi yang semakin maju dan meluas ke berbagai aspek seperti pendidikan, ekonomi, kesehatan, hukum, dan aspek lainnya. Kebutuhan akan informasi yang cepat dan tepat di dalam perusahaan atau organisasi dapat didukung dengan teknologi informasi dan sistem informasi yang memadai. Selain itu, dengan adanya pemanfaatan TI/SI dalam sebuah perusahaan atau organisasi dapat membantu pekerjaan menjadi lebih mudah, efisien, hemat waktu dan biaya, serta dapat meminimalisir kesalahan yang mungkin terjadi.

Saat ini berbagai platform untuk membangun aplikasi telah banyak tersedia, salah satunya adalah AppSheet. AppSheet adalah platform pengembangan tanpa kode yang memudahkan siapa saja untuk membuat aplikasi *Web* dan seluler tanpa memerlukan keahlian *coding*. Pembuatan aplikasi dengan AppSheet dapat terintegrasi ke berbagai sumber data, misalnya *Google Spreadsheet, Excel, Cloud SQL, Salesforce*, dan konektor serupa lainnya [1]. AppSheet memiliki antarmuka yang sederhana dan alur kerjanya mudah dipahami oleh pemula. Selain itu, Aplikasi yang dibangun dengan menggunakan AppSheet dapat bekerja secara *online* maupun *offline*. Beberapa penelitian mengenai pengembangan aplikasi menggunakan AppSheet telah dilakukan, mulai dari perancangan/pengembangan aplikasi presensi dan pelaporan kerja [2], pemantauan kinerja karyawan [3], kuliah *online* [4], dan masih banyak lagi. Hal ini menjadi alasan penulis memilih platform AppSheet dalam penelitian ini.

PT Capella Dinamik Nusantara merupakan salah satu anak perusahaan PT Capella Medan yang bergerak di bidang pemasaran sepeda motor Honda di Provinsi Aceh, Riau dan Kepri yang berlokasi di Jalan Sekip Baru No. 3-5, Kota Medan, Sumatera Utara. PT Capella Dinamik Nusantara tidak hanya menjual sepeda motor Honda melalui jaringan *dealer*, tetapi juga menjual langsung kepada konsumen dan *customer group* melalui kantor cabang / kantor pemasaran. Perusahaan ini menyediakan pilihan tipe dan model yang lengkap, jaringan purna jual atau AHASS (*Astra Honda Authorizes Service Station*) dengan mekanik yang terlatih untuk melayani konsumen, dan *outlet* atau HEPS (*Honda Exclusive Part Shop*) untuk memudahkan konsumen mendapatkan suku cadang yang terjamin keasliannya. Untuk memenuhi kebutuhan kredit konsumen sepeda motor Honda, kantor cabang / kantor

pemasaran dan jaringan *dealer* juga melayani penjualan kredit dengan suku bunga yang kompetitif, biaya administrasi yang rendah dan pelayanan survei yang cepat melalui lembaga keuangan [5].

Setiap kantor cabang memiliki seorang kepala cabang yang bertugas dalam melakukan pengelolaan cabang, salah satunya bidang penjualan. Perusahaan akan memberikan insentif kepada setiap karyawan yang berhasil menjual sepeda motor. Untuk mendapatkan insentif tersebut pihak kantor cabang akan mengajukan pencairan insentif kepada kantor pusat. Proses pengajuan pencairan insentif ini perlu disetujui secara sistematis oleh pihak departemen *Retail Sales* dan departemen *Human Resources Development (HRD)*. Pertama, pihak kantor cabang mengisi data penjualan ke *Google Drive* sebagai media pengajuan pencairan insentif kepada departemen *Retail Sales*. Departemen *Retail Sales* kemudian memvalidasi data penjualan pada *Google Drive* tersebut dengan acuan faktur penjualan yang juga diperoleh dari pihak kantor cabang. Setelahnya, pihak departemen *Retail Sales* akan melakukan perhitungan insentif yang akan diperoleh oleh karyawan yang berhasil menjual unit motor serta membuat *form* rekapitulasi pengajuan insentif untuk ditandatangani oleh atasan yang berwenang. *Form* yang telah ditandatangani kemudian diteruskan kepada departemen *HRD* untuk dilakukan pengecekan terhadap data karyawan yang menerima insentif apakah telah sesuai dengan yang terdaftar pada perusahaan. Setelah data karyawan tervalidasi dengan benar, maka departemen *HRD* akan melakukan pembayaran insentif untuk karyawan tersebut.

Pada proses pengajuan ini terdapat beberapa masalah, seperti penulisan nama karyawan penerima insentif yang dinilai belum standar. Ini berpotensi mengakibatkan data yang diproses mengalami kesalahan (*human error*). Contohnya pada *form* rekapitulasi pengajuan insentif tertulis nama Ahmad sebagai penerima insentif pada bulan itu. Namun nyatanya, penerima insentif yang benar adalah Ahmad Abdul. Hal ini sangat krusial karena departemen *HRD* berpotensi melakukan kesalahan pada saat pencairan insentif karyawan. Selain itu, ada masalah lain seperti keterlambatan dalam pencairan insentif karyawan. Hal ini dapat terjadi apabila departemen *Retail Sales* lupa untuk meminta tanda tangan persetujuan pencairan insentif karyawan kepada atasan yang berwenang atau atasan terkait sedang tidak ada di tempat. Karena pencairan insentif karyawan yang belum ditandatangani, departemen *Retail Sales* tidak dapat melanjutkan pencairan insentif karyawan kepada departemen *HRD*.

Masalah yang terakhir berkaitan dengan transparansi proses pencairan insentif karyawan. *Form* rekapitulasi pengajuan insentif dari departemen *Retail Sales* kepada

departemen *HRD* masih dicetak satu per satu menggunakan kertas, sehingga seringkali proses pencairan insentif karyawan tidak diketahui oleh pihak yang terlibat di dalamnya, terutama oleh pihak kantor cabang. Dengan berbagai keterbatasan seperti lokasi yang berbeda dan pengajuan yang menggunakan kertas menyebabkan kantor cabang tidak bisa memantau tahapan proses pengajuan insentif.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan ini menjadi tugas akhir dengan judul “**Pengembangan Sistem Persetujuan Insentif Karyawan dengan Memanfaatkan Platform No Code AppSheet pada PT Capella Dinamik Nusantara**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Penulisan nama yang belum standar berpotensi menyebabkan kesalahan pencairan insentif karyawan.
2. Pencairan insentif karyawan berpotensi mengalami keterlambatan apabila dari departemen *Retail* terlambat untuk meminta tanda tangan persetujuan atasan terkait.
3. Tidak adanya transparansi proses pencairan insentif karyawan membuat kantor cabang kesulitan dalam memantau tahapan pencairan insentif karyawan.

1.3 Tujuan

Tujuan dalam penulisan tugas akhir ini adalah untuk mengembangkan sistem persetujuan insentif karyawan pada PT Capella Dinamik Nusantara dalam memenuhi dan menyempurnakan kebutuhan operasional perusahaan yang diharapkan mampu mendukung proses pengajuan pencairan insentif karyawan agar lebih efektif dan efisien.

1.4 Manfaat

Manfaat dari tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT Capella Dinamik Nusantara:
 - a. Meminimalisir terjadinya *human error*.
 - b. Mengatasi masalah keterlambatan permintaan persetujuan pencairan insentif karyawan kepada atasan karena persetujuan dapat dilakukan melalui aplikasi.
 - c. Mengatasi masalah transparansi proses persetujuan insentif karyawan karena status persetujuan dapat dipantau secara *real time* melalui aplikasi.

2. Bagi penulis:

- a. Mendapatkan kesempatan untuk berkontribusi dalam menyelesaikan masalah nyata dalam suatu organisasi terutama dalam proses persetujuan insentif.
- b. Mendapatkan kesempatan untuk mendalami dan mempraktekkan pengetahuan dalam mengembangkan sebuah sistem dengan metode *Rapid Application Development* (RAD).
- c. Mengasah kemampuan penulis untuk mengomunikasikan ide-ide dan hasil pengembangan secara efektif.
- d. Mengasah keterampilan penulis dalam manajemen waktu dan penyelesaian masalah.
- e. Menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dalam bidang pengembangan sistem informasi serupa.

1.5 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penulisan tugas akhir ini adalah sebagai berikut :

1. Pengguna yang terlibat dalam sistem persetujuan insentif karyawan, yaitu kepala cabang, departemen *Retail Sales* (termasuk *manager Retail*), dan departemen *Human Resource Development (HRD)*.
2. Penetapan *role admin* diberikan kepada bagian departemen *HRD* selaku pengembang sistem persetujuan ini. Untuk *role user*, ditetapkan kepada pengguna di kantor cabang dan departemen *Retail* (termasuk *manager retail*).
3. Sistem aplikasi *admin* terdiri dari: dapat melihat seluruh *flow* pengajuan dimulai dari pengajuan yang bersumber dari kantor cabang hingga departemen *HRD*, dapat melihat seluruh status pengajuan, dapat mengelola data karyawan, dapat membuat *report*, dapat melihat *chart* dan dapat melakukan persetujuan atau penolakan pengajuan pencairan insentif karyawan.
4. Sistem aplikasi *role user* terdiri dari: menginput data penjualan (oleh karyawan di cabang), melakukan pengajuan pencairan insentif karyawan, melakukan persetujuan atau penolakan pengajuan pencairan insentif karyawan (oleh pihak yang berwenang), melihat riwayat pengajuan pencairan insentif karyawan yang pernah diajukan, serta dapat melihat status dari pengajuan.
5. Masukan yang dibutuhkan meliputi data penjualan, data karyawan, dan data kantor cabang.

6. Proses yang ada pada sistem meliputi data pengajuan insentif karyawan, persetujuan atau penolakan data pengajuan insentif dan pengiriman *email reminder* kepada penyetuju terkait.
7. Keluaran yang dihasilkan meliputi laporan rekapitan pengajuan insentif karyawan dan informasi status pengajuan insentif karyawan berupa *chart*.
8. *Tools* yang digunakan untuk perancangan sistem adalah aplikasi Figma.
9. *Tools* yang digunakan untuk pengembangan sistem, yaitu platform AppSheet dan Google Spreadsheet sebagai sumber data atau basis data.
10. Metodologi yang digunakan pada penelitian ini adalah metode *Rapid Application Development (RAD)*.
11. Aplikasi dapat digunakan di perangkat *Mobile* dan *web*.



UNIVERSITAS
MIKROSKIL