

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi dan informasi pada era globalisasi kini seiring dengan perkembangan zaman. Kebutuhan akan teknologi informasi menjadi hal yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Kondisi seperti ini menuntut berkembangnya teknologi informasi yang dapat mengotomatisasi proses pengelolaan informasi dari mulai memasukkan informasi, menyimpan dan memperbaruinya setiap saat sehingga setiap orang bisa mendapatkan informasi terbaru dan melakukan analisis dengan mudah. Oleh karena itu proses penyampaian pesan, informasi, maupun pengetahuan dapat lebih cepat, mudah dan dijamin *up to date* . Teknologi informasi merupakan teknologi yang tidak hanya pada teknologi komputer (perangkat keras dan perangkat lunak) yang akan digunakan untuk memproses dan menyimpan informasi, melainkan mencakup teknologi komunikasi untuk mengirim atau menyebarkan informasi (Martin, 1996). Salah satu teknologi informasi yang digunakan di perguruan tinggi adalah pengelolaan sumber daya manusia. Dalam sistem informasi pengelolaan sumber daya terdapat beberapa proses salah satunya yaitu pembentukan struktur organisasi, perekrutan tenaga kerja baru, pelatihan sumber daya manusia, dan penilaian kinerja sumber daya manusia.

Universitas Telkom atau Universitas Telkom (disingkat Tel-U) - adalah sebuah penggabungan dari beberapa lembaga di bawah Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) yang terdiri dari IT Telkom, IM Telkom, Politeknik Telkom dan STISI Telkom. Universitas Telkom memiliki tujuan untuk membangun lulusan yang berkompeten di dunia teknologi informasi, yang saat ini sedang mengalami kemajuan.

Untuk saat ini Universitas Telkom memiliki sumber daya manusia yang terdiri dari TA (Tenaga Akademik) / Dosen dan TPA (Tenaga Penunjang Akademik) /

Karyawan. Berikut adalah jumlah sumber daya manusia yang dimiliki oleh Universitas Telkom periode 2015/2016 :

Pegawai	Jumlah
TA (Tenaga Akademik)/ Dosen	726
TPA (Tenaga Penunjang Akademik) / Karyawan	306
Jumlah	1026

Tabel I. 1 Jumlah TA dan TPA Universitas Telkom Periode 2015/2016

Langkah awal dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik pada umumnya dimulai dengan seleksi, pemeliharaan dan penempatan kerja karyawan. Sebab fungsi ini merupakan langkah awal untuk kelanjutan mempersiapkan SDM yang benar-benar mampu dan sanggup menjalankan tugasnya. Seleksi karyawan merupakan salah satu bagian yang penting dalam keseluruhan proses Manajemen Sumber Daya Manusia. Dikatakan demikian, karena apakah dalam organisasi terdapat sekelompok karyawan yang memenuhi tuntutan organisasional / tidak sangat tergantung pada cermat tidaknya seleksi yang dilakukan.

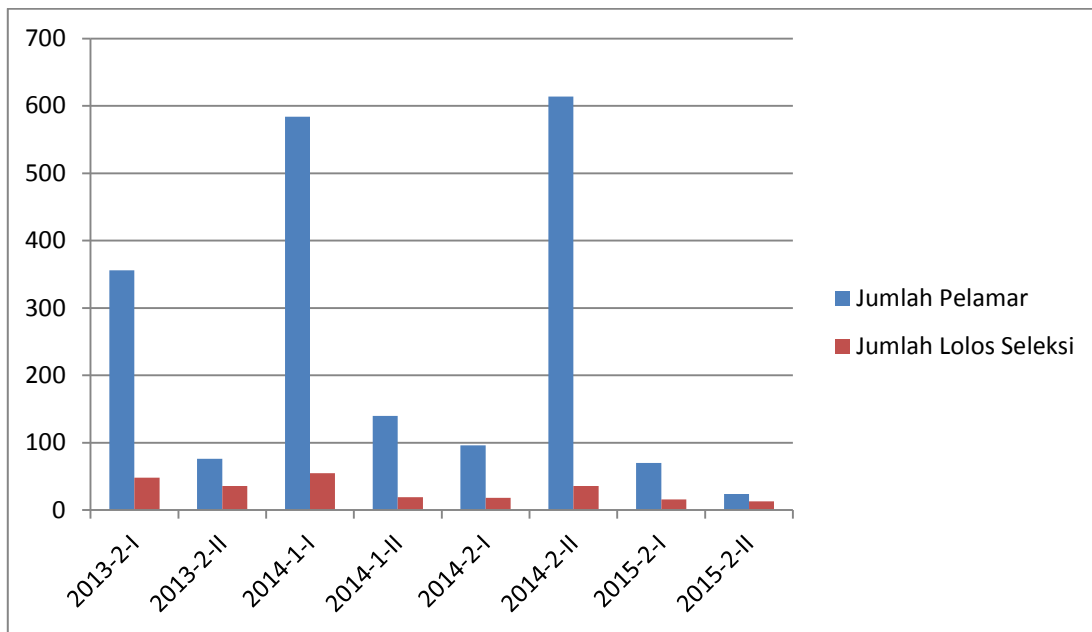
Proses seleksi yang efektif harus dilakukan dengan mempertimbangkan informasi tentang analisis pekerjaan, karena dalam analisis pekerjaan itu tergambar uraian pekerjaan yang akan dilakukan. Berbagai persyaratan yang harus dipenuhi oleh para karyawan yang melakukan pekerjaan tersebut dan standar produktivitas kerja yang harus dicapai. Jadi seleksi yang efektif dan penempatan karyawan yang tepat akan mendorong naiknya produktivitas dan prestasi kerja karyawan.

Perekrutan sumber daya manusia terdapat dua macam diantaranya perekrutan TPA (Tenaga Penunjang akademis) / Karyawan dan TA (Tenaga Akademis) / Dosen yang memiliki ketentuan dan aturan masing-masing. Pada penelitian ini, akan dibahas mengenai perekrutan TA (Tenaga Akademis) / Dosen. Pada proses perekrutan dosen, dilaksanakan oleh Bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dari Bidang Sumber Daya Universitas Telkom, dimana proses ini diadakan oleh Bidang Sumber

Daya setelah meninjau hasil evaluasi yang diberikan oleh fakultas. Adapun proses rekrutmen yang terjadi di Universitas Telkom seperti berikut:

Pihak rekrutmen membuka lowongan pekerjaan sebagai dosen via majalah, koran, poster dan menyebarkan brosur ke beberapa universitas yang pernah ataupun belum menjadi mitra universitas. Setelah itu, manajemen pada Universitas Telkom akan menginput data pelamar yang berupa berkas maupun email ke dalam sistem basis data yang menggunakan aplikasi microsoft excel. Pencatatan berkas pelamar yang secara manual dimulai dari memasukkan data pelamar ke dalam Microsoft Excel akan memperlambat kinerja pihak perekrut menurut Bagian Pengembangan SDM keterlambatan dalam input data bisa diperkirakan \pm selama 2 minggu, karena data harus dimasukkan secara manual atau satu per satu dengan jumlah yang cukup banyak. Agar mengurangi keterlambatan dalam memasukkan data pelamar, diperlukan sebuah aplikasi sistem informasi yang terintegrasi antara aplikasi pelamar yang dapat melakukan input data pelamar dan mencatat semua data pelamar yang masuk ke Bagian Pengembangan SDM. Sehingga data pelamar akan disimpan sebagai data histori pelamar dan akan dipertimbangkan kembali pada lowongan lainnya. Seleksi administrasi akan memakan waktu kurang lebih satu minggu dari penutupan waktu rekrutasi. Setelah mendapatkan hasil dari seleksi administrasi maka akan dimulai tahapan seleksi lainnya yaitu seleksi TPA, TOEFL, Wawancara dan *Microteaching* dimana pihak penyelenggara akan mengumumkan hasil seleksi melalui sms atau telepon. Setelah mendapatkan hasil akhir dari keseluruhan seleksi pihak manajemen akan memposisikan pelamar ke posisi yang dibutuhkan oleh universitas. Namun sering kali pihak manajemen tidak dapat memenuhi target dalam penerimaan dosen baru. Pada saat penerimaan dosen baru sering kali ditemukan beberapa masalah yaitu banyaknya jumlah pelamar yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, kebutuhan dosen yang banyak namun pelamar yang sedikit, banyaknya pelamar yang mengundurkan diri secara tiba-tiba karena proses seleksi yang terlalu panjang dan lama. Sehingga pihak manajemen juga membuka jalur penerimaan secara internal. Setelah mendapatkan hasil seleksi pihak manajemen membuat lagi database untuk calon pegawai dosen.

Untuk pihak Fakultas sendiri yang memiliki detail kebutuhan dosen, masih mengalami kesulitan dalam menemukan kandidat yang sesuai dengan kebutuhan. Selama ini Fakultas hanya memberikan jenis kompetensi apa saja yang dibutuhkan, namun tidak diberikan secara detail dari kompetensi tersebut, seperti halnya dibutuhkan dosen untuk mata kuliah dan jumlah yang harus dipenuhi. Bagian Sumber Daya Manusia tidak memiliki data detail untuk kompetensi dosen yang dibutuhkan, sehingga diperlukan sistem yang dapat mencatat kebutuhan dosen seperti apa yang dibutuhkan Fakultas dan Bagian Sumber Daya Manusia dapat memenuhi kebutuhan tersebut pada saat pelaksanaan rekrutmen. Berikut adalah contoh dari jumlah pelamar yang diterima dan lolos seleksi rekrutmen dari tahun 2013 hingga 2015 :



Gambar I. 1 Grafik Pertumbuhan Rekrutmen

Dalam menemukan kandidat dosen yang unggul, perlu adanya sistem rekrutmen yang mengatur keterkaitan proses bisnis internal antara Bagian Sumber Daya Manusia dengan Fakultas yang dijalankan dalam suatu organisasi dengan menggunakan teknologi informasi. Agar saat Fakultas membutuhkan dosen baru untuk memenuhi kebutuhan atau terjadi perubahan kebutuhan dapat diatasi dengan cepat oleh Pengembangan Sumber Daya

Sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses rekrutmen dalam memenuhi kebutuhan dosen di Fakultas dan meningkatkan jumlah pelamar serta jumlah pelamar lolos seleksi. Diperlukan sistem yang dapat memonitor proses masa percobaan dari calon dosen menjadi dosen tetap.

Enterprise Resource Planning merupakan suatu cara untuk mengelola sumber daya perusahaan dengan menggunakan teknologi informasi. Penggunaan ERP yang dilengkapi dengan hardware dan software untuk mengkoordinasi dan mengintegrasikan data informasi pada setiap area *business processes* untuk menghasilkan pengambilan keputusan yang cepat karena menyediakan analisa dan laporan yang cepat, dan *real time*. Dengan banyaknya fungsional yang terlibat di dalamnya, ERP menjadi sistem yang bersifat *enter once, use many ways*. Artinya, pengguna hanya menggunakan satu akses ke dalam sistem dan akan mendapatkan tampilan serta hak akses sesuai dengan peran dan tanggung jawab (*role & responsibilities*) yang diberikan oleh perusahaan. Dengan adanya sistem ERP, proses rekrutmen dapat dilaksanakan dengan tepat waktu, dapat mengurangi adanya *redundansi* data karena akan diolah dalam satu *database*, dan data yang diolah maupun data yang diperoleh adalah data nyata atau *real-time*, dan dapat mempermudah pihak manajemen organisasi dalam pengambilan keputusan dengan tepat dan sesuai dengan kebutuhan sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia baru yang diinginkan dan dapat menjadi *change agent* dalam organisasi.

Banyak beberapa vendor yang menawarkan sistem ERP, dengan *best practice* yang beraneka ragam. Adapun salah satu *software* ERP yang dapat digunakan dan telah memiliki standar internasional adalah SAP (*System, Application, Production in Data*

Processing). SAP adalah produk perangkat lunak ERP yang mempunyai kemampuan untuk mengintegrasikan berbagai macam aplikasi bisnis, dimana setiap aplikasi mewakili area bisnis tertentu. Pada SAP transaksi keterkinian dan transaksi proses dilakukan dengan cara real time. SAP mempunyai kemampuan untuk dapat dikonfigurasi sesuai dengan kebutuhan bisnis. Salah modul atau transaksi yang dapat dilakukan oleh *software* ERP adalah HCM (*Human Capital Management*) yang mendukung dalam bidang sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan maupun organisasi.

Pada SAP HCM terdapat modul *recruitment* yaitu sebagai *framework* yang menggunakan komponen perekrutan untuk merekrut sumber daya manusia sesuai dengan persyaratan setiap saat, dapat meningkatkan jumlah pelamar tersedia untuk perusahaan, dan memasukkannya ke dalam prosedur seleksi untuk lowongan, dapat dengan mudah dan cepat menyeleksi atau menerima aplikasi yang tidak diinginkan. Pada *recruitment* dapat menyimpan pelamar yang dianggap tidak cocok untuk mengisi lowongan kerja tertentu dalam kelompok pemohon, dimana pihak personalia dapat mempertimbangkan kembali untuk lowongan lainnya atau di masa yang akan datang. Komponen ini memungkinkan untuk menentukan prosedur rekrutmen yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga dapat mendistribusikan tugas dan tanggung jawab bagi orang yang berbeda yang terlibat dalam proses perekrutan. *Recruitment* mendukung dalam membagi dan menetapkan bidang tugas administratif dan pengambilan keputusan. Banyak tugas dapat diproses melalui pengolahan massa. *Recruitment* menyediakan sistem dinamis yang memungkinkan mengotomatisasi berbagai proses. Di dalam SAP ERP HCM memiliki integrasi dengan modul lain yaitu *Event and Training Management* yang dapat mengatur memantau, dan memberi evaluasi kegiatan dari pelamar yang masih dalam status *trainee*.

Dalam perencanaan implementasi sistem baru didalam suatu perusahaan maupun institusi, diperlukan adanya analisis business blueprint. Business blueprint dilakukan di awal untuk membuat perumusan informasi yang dibutuhkan oleh *end-user*, kebutuhan sumber daya, biaya, manfaat, dan proses bisnis yang akan dijalankan.

Hasil dari analisis *blueprint* ini berupa dokumentasi mengenai proses bisnis yang mungkin akan dijalankan beserta improvement apabila dilakukannya implementasi SAP. Tahapan *business blueprint* pada metodologi ASAP khususnya untuk implementasi SAP sangat penting dilakukan agar proses implementasi SAP dapat berhasil dan sesuai tujuan. Pada penelitian tugas akhir ini akan dilakukan tahap analisis *business blueprint* untuk membuat proses bisnis usulan mengenai rekrutmen dosen dengan sistem SAP ERP HCM.

1.2 Perumusan Masalah

Adapun identifikasi masalah berdasarkan uraian yang terdapat pada latar belakang yaitu:

Bagaimana analisis *business blueprint recruitment* pada SAP ERP HCM?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, terdapat tujuan penelitian yaitu:

Hasil analisis *Business Blueprint* mengenai diterapkannya sistem SAP HCM untuk rekrutmen dosen di Universitas Telkom dengan metodologi ASAP.

1.4 Batasan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, adapun batasan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada identifikasi fungsional dalam bentuk *blueprint*.
2. Tidak melakukan hingga tahap konfigurasi dengan bahasa pemrograman ABAP.
3. Tidak membahas modul – modul lain yang menjadi *trigger* dalam proses *recruitment*.
4. Tidak membahas proses mekanisme kerjasama dengan pihak ketiga.
5. Tidak membahas aplikasi CATS selama proses rekrutmen dalam SAP.
6. Tidak membahas biaya implementasi, infrastruktur jaringan, dan keamanan sistem.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini bagi institusi sebagai berikut :

1. Kegunaan ilmu

Penelitian ini bermanfaat sebagai sarana dan menambah wawasan , pengetahuan maupun pengalaman atas teori – teori yang dikaji dalam penelitian ini khususnya mengenai studi kelayakan berupa analisis diterapkannya proses bisnis usulan sistem ERP modul *recruitment* dalam menunjang pencarian karyawan baru di Universitas Tekom.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini bermanfaat sebagai suatu rekomendasi bagi pihak institusi khususnya unit pengembangan sumber daya manusia dalam membantu mempersiapkan implementasi ERP untuk proses rekrutmen dosen menggunakan *software* SAP untuk masa yang akan datang.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini diuraikan dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini berisi uraian mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, batasan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Pada bab ini berisi profil perusahaan dan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti dan membahas hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini. Bagian kedua membahas hubungan antar konsep yang menjadi kajian penelitian dan uraian kontribusi penelitian.

Bab III Metodologi Penelitian

Pada bab ini dijelaskan langkah-langkah penelitian secara rinci meliputi: dimulai dari tahap preparation, lalu dilanjutkan dengan tahap blueprint, hingga diakhiri dengan tahapan akhir penelitian.

Bab IV Analisis dan Pembahasan

Pada bab ini berisi uraian mengenai metode penelitian yang dilakukan serta melakukan tahap analisis meliputi: analisis proses bisnis *As Is*, analisis proses bisnis pada aplikasi SAP (*To Be*), analisis Form yang digunakan dan yang disediakan oleh SAP, analisis Gap dan Fit, analisis resiko, proses bisnis usulan serta menggambarkan *usecase* dan *activity diagram*.

Bab V Hasil Analisis

Pada bab ini, dilakukan konfigurasi penggunaan aplikasi serta pengujian aplikasi dengan *integration testing* dan *user acceptance testing*. Selain itu bab ini berisi prosedur pengoperasian terhadap aplikasi.

Bab VI Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yang dilakukan beserta saran terhadap penelitian ini.