

# BAB I PENDAHULUAN

## **I.1 Latar Belakang**

Dalam dunia pendidikan, peran teknologi informasi sebagai fasilitas yang sangat berpengaruh terhadap proses pembelajaran mahasiswa/i maupun kinerja pekerja di lembaga pendidikan salahsatunya di perguruan tinggi. Teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu bekerja dengan informasi dan melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi (Haag & Keen, 1996). Adapun hal-hal yang terlibat dalam penggunaan teknologi diantaranya perangkat keras (*hardware*), perangkat lunak (*software*), dan manusia (*brainware*). Selain teknologi informasi, perguruan tinggi atau lembaga pendidikan juga memerlukan beberapa sumber daya yang berkualitas salahsatunya dari bidang sumber daya manusia. Dengan adanya teknologi informasi, tentu dapat menunjang kinerja sumber daya manusia baik dalam pengolahan data pegawai, proses rekrutasi, penilaian kinerja, dan pelatihan.

Universitas Telkom adalah salah satu perguruan tinggi swasta di Indonesia yang memiliki fokus di bidang informasi dan teknologi informasi. Universitas Telkom memiliki tujuan untuk menjadi perguruan tinggi berkelas dunia yang berperan aktif dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan seni berbasis teknologi informasi. Dari beberapa bagian dalam perusahaan hingga perguruan tinggi, salah satu bagian yang sangat berperan dalam menjalankan proses bisnis maupun teknologi informasi adalah bagian sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah rancangan sistem formal dalam suatu organisasi untuk memastikan pemanfaatan dan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perguruan tinggi yaitu dengan adanya persaingan global yang semakin ketat dan adanya upaya dalam mencari dan menumbuhkan keunggulan kompetitif (Bekker & Gerhart (1996)).

Sumber daya manusia di Universitas Telkom yang terdiri dari TA (Tenaga Akademik) dan TPA (Tenaga Penunjang Akademik) akan dinilai kinerja masing –

masing pada setiap unit yang disebut dengan proses penilaian kinerja karyawan. Adapun jumlah TPA dan TA di Universitas Telkom periode 2015/2016 sebagai berikut.

Tabel I.1 Jumlah TA dan TPA Universitas Telkom

<b>Pegawai</b>	<b>Jumlah</b>
TA (Tenaga Akademik)/ Dosen	726
TPA (Tenaga Penunjang Akademik) / Karyawan	306

Dalam meningkatkan keunggulan kompetitif dari karyawan berkompeten terhadap tujuan perguruan tinggi maupun perusahaan perlu adanya penilaian kinerja dari sumber daya manusia. Penilaian kinerja digunakan dalam mengukur kualitas dan hasil kerja yang ada didalam suatu lembaga dan unitnya dengan memantau proses bisnis yang dilaksanakan karena institusi atau perusahaan menuntut kinerja yang tinggi. Dengan adanya penilaian kinerja dapat memotivasi TA dan TPA untuk bekerja lebih baik dengan pencapaian prestasi tinggi yang akan berpengaruh terhadap daya saing dengan institusi lainnya.

Penilaian kinerja di Universitas Telkom terdapat dua macam, diantaranya penilaian kinerja lembaga atau unit, dan penilaian kinerja karyawan. Pada laporan ini akan dibahas mengenai penilaian kinerja karyawan khususnya pada dosen di Universitas Telkom. Universitas Telkom sudah mengembangkan sistem aplikasi penunjang penilaian kinerja individu (NKI) untuk dosen pada I-Gracias dalam menangani Beban Kerja Dosen (BKD) yang disebut dengan aplikasi BKD sehingga unsur penilaian kinerja berdasarkan beban kerja dosen sudah diolah ke dalam aplikasi penunjang tersebut. Namun untuk hasil kalkulasi penilaian Nilai Kinerja Individu (NKI) belum diterapkan ke dalam sistem aplikasi, sehingga proses konversi nilai yang diraih pada aplikasi BKD ke dalam komponen NKI belum transparan serta efisien dan efektif. Proses penilaian kinerja dosen memiliki pihak yang terlibat diantaranya Dekan, Wakil Dekan II, Ketua Program

Studi, Ketua Kelompok Keahlian. Selain itu terdapat pihak diluar fakultas seperti Bagian PPM, BPA, dan Bagian Pengembangan Organisasi dan Performansi untuk melakukan validasi atas beberapa dokumen kerja tertentu seperti sertifikat pelatihan, nilai struktural dosen. Dengan melibatkan banyak pihak, maka perlu adanya kontrol dalam proses penilaian kinerja baik dalam proses *assessment* atau pengajuan realisasi kerja dosen, proses validasi, dan penilaian kinerja.

Berikut ini rincian permasalahan yang terdapat pada proses bisnis penilaian kinerja dosen di Universitas Telkom yaitu:

1. Belum adanya sistem yang terintegrasi pada bagian Sumber Daya Manusia institusi dengan pihak fakultas dalam proses evaluasi yang menghasilkan data kompetensi dosen berdasarkan penilaian yang telah dilaksanakan untuk memberikan pertimbangan pelatihan yang dibutuhkan guna meningkatkan kompetensi dosen.
2. Belum adaya laporan hasil penilaian kinerja dosen secara detail dan transparan yang dapat memberikan informasi kepada dosen mengenai *gap* kompetensi yang belum terpenuhi.
3. Hasil penilaian kinerja dosen belum terup*Date* secara tepat waktu.

Berdasarkan permasalahan yang terdapat pada Univesitas Telkom maka *Enterprise Resource Planning* (ERP) menciptakan manajemen performansi yang unggul, perlu adanya sistem yang mengatur keterkaitan proses bisnis yang dijalankan dalam suatu organisasi dengan berbasis teknologi informasi. Efektivitas dan efisiensi performansi akan terwujud apabila proses dapat terintegrasi secara sistematis dimulai dari *front and back-end system* dan area fungsional perusahaan atau institusi sehingga dapat mempermudah dalam monitoring dan mengendalikan proses yang dijalankan. Integrasi data pada teknologi ERP dilaksanakan dengan cara *single data entry*, yang dimaksudkan bahwa suatu unit kerja input data, maka data tersebut dapat digunakan untuk unit lainnya pada perusahaan (Leon, 2005). Dengan adanya sistem ERP, proses dapat dilaksanakan secara akurat, fungsi bisnis dapat dikelola dalam satu database tunggal, data yang diperoleh *real-time*, dan dapat membantu karyawan dalam

membuat keputusan yang baik dan cepat sehingga menciptakan kualitas kerja tinggi yang akan berpengaruh terhadap kompetensi organisasi agar mampu berkompetisi lebih cepat.

Salah satu aplikasi ERP yang mendukung dalam bidang sumber daya manusia yaitu SAP (*System, Application, Production in Data Processing*) HCM. Pengertian dari aplikasi SAP itu sendiri adalah perangkat lunak yang mendukung ERP agar mampu mengintegrasikan proses bisnis pada setiap bisnis yang ada di perusahaan sehingga proses bisnis yang dijalankan dapat dilaksanakan secara efektif, efisien, dan *real time*. SAP HCM merupakan suatu sistem yang mendukung seluruh proses manajemen sumber daya manusia didalam suatu organisasi maupun perguruan tinggi. Berikut beberapa contoh perusahaan telah implementasi SAP HCM untuk perusahaannya seperti PT. Garuda Indonesia, PT. Pertamina, dan lain-lain. Sedangkan untuk perguruan tinggi di Indonesia yang telah menerapkan SAP *All in One* yaitu Universitas Islam Indonesia pada tahun 2010.

Pada SAP HCM modul *performance management* yang didalamnya terdapat submodul *appraisal* sebagai untuk proses penilaian kinerja. Fungsi dari SAP HCM *Performance Management* menurut SAP Press diantaranya membantu karyawan untuk meningkatkan performance dan efektivitas dengan menunjukkan apa saja tanggung jawab, bagaimana mereka akan diukur, dan bagaimana kerja yang sebaiknya dilakukan agar sesuai dengan keseluruhan ketentuan perusahaan.

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

tahapanalisis *business blueprint* untuk membuat proses bisnis usulan mengenai penilaian kinerja dosen dengan sistem SAP ERP HCM.

## **I.2 Perumusan Masalah**

Adapun identifikasi masalah berdasarkan uraian yang terdapat pada latar belakang yaitu bagaimana analisis *business blueprint* penilaian kinerja dosen pada SAP ERP HCM dengan mengadopsi metodologi ASAP.

## **I.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, terdapat tujuan penelitian yaitu hasil analisis *business blueprint* mengenai diterapkannya sistem SAP HCM untuk penilaian kinerja dosen dengan mengadopsi metodologi ASAP.

## **I.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 *appraisals*.
4. Tidak membahas proses penentuan komponen penilaian kinerja dosen, unit, dan lembaga.
5. Tidak menggunakan NKI dosen secara *real* untuk simulasi.
6. Tidak membahas biaya implementasi, infrastruktur jaringan, dan keamanan sistem.
7. Analisis *fit* dan *gap* data hanya dilakukan pada data yang didapat dari pihak institusi.
8. Proses testing yang dilakukan hanya pada proses yang dibutuhkan hingga tahap pembuatan *business blueprint*.
9. Tidak membahas migrasi data dan *data flow diagram*.

## **I.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 *FIT and GAP Analysis* diterapkannya proses bisnis usulan sistem ERP modul *performance management* dalam menunjang penilaian kinerja karyawan di Universitas Tekom.

### **2. Kegunaan Praktis**

Penelitian ini bermanfaat sebagai suatu rekomendasi bagi pihak institusi khususnya unit perencanaan dan pengembangan dalam membantu mempersiapkan implementasi ERP untuk proses penilaian kinerja individu / NKI menggunakan *software*SAP untuk masa yang akan datang

## **I.6 Sistematika Penulisan**

Penelitian ini ditulis dengan menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

### **Bab I Pendahuluan**

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

### **Bab II Tinjauan Pustaka**

Pada bab ini berisikan teori dan konsep yang digunakan dalam penelitian ini. Tinjauan pustaka digunakan untuk melakukan kajian penelitian agar dapat sesuai dengan ilmu yang bersesuaian dengan objek penelitian.

### **Bab III Metodologi Penelitian**

Pada bab ini diuraikan mengenai sistematika pemecahan masalah. Sistematika pemecahan masalah merupakan langkah – langkah yang dilakukan peneliti dalam melakukan penelitian terhadap *issue* atau masalah yang ada.

### **Bab IV Analisis *Business Blueprint***

Pada bab ini dijelaskan mengenai analisis *As Is*, *To Be*, dan analisis *fit* dan *gap* pada proses bisnis, data, dan infrastruktur antara Universitas Telkom dan aplikasi SAP.

### **Bab V *Blueprint***

Pada bab ini peneliti menjelaskan hasil analisis terhadap proses bisnis eksisting pada Universitas Telkom dan aplikasi SAP (*As Is*), *To Be*, dan Analisis *Fit* dan *Gap* ke dalam cetakbiru atau *blueprint*.

### **Bab VI Penutup**

Pada bab ini peneliti membuat kesimpulan dan saran terhadap pembahasan dalam penelitian ini.