

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Universitas Telkom yang cikal bakal pembentukannya berasal dari Sekolah Tinggi Teknologi Telkom (STT Telkom) telah membuktikan kehandalannya dalam melahirkan tenaga terampil dan profesional di bidang telekomunikasi, termasuk sistem informasi. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya lulusan dari Universitas Telkom yang mampu bekerja dan bersaing di berbagai perusahaan besar yang terdapat di dalam maupun di luar negeri. Dalam menciptakan lulusan-lulusan yang berkualitas, Universitas Telkom melaksanakan program akademik yang efektif untuk menunjang kemampuan akademik para mahasiswanya.

Setiap lembaga ataupun organisasi tentu memiliki sebuah visi yang menjadi tujuan dari lembaga tersebut. Untuk mencapai visinya, diperlukan misi-misi yang menjadi pendukung dalam pelaksanaannya. Agar misi-misi tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, Universitas Telkom sebagai institusi pendidikan tinggi, harus memiliki sumber daya yang berkualitas, dimana sumber daya utama yang paling berperan di dalamnya adalah sumber daya manusia. Peran yang harus dilaksanakan pada setiap lini ataupun unit mampu menjamin bahwa aktivitas yang dilaksanakan terkoordinasi dan terkelola sebagai satu kesatuan sistem. Dengan demikian kesatuan sistem tersebut mampu menciptakan satu bangunan manajemen yang mengantarkan tercapainya tujuan yang akan dicapai oleh Universitas Telkom.

Dalam upaya memiliki dan mengembangkan sumber daya yang berkualitas, Bidang Sumber Daya dari Universitas Telkom melakukan berbagai program, beberapa diantaranya adalah program rekrutasi, pelatihan, dan penilaian kinerja terhadap para Tenaga Akademik dan non-akademiknya. Khusus mengenai pengembangan sumber daya manusia menjadi komponen penting karena aspek ini sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan kemampuan teoritis, teknis, konseptual, dan moral sesuai dengan pekerjaan atau jabatan dalam organisasi Universitas Telkom. Program pengembangan ini dilakukan untuk jabatan karir dan non-karir. Hal ini dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan. Metode pengembangan meliputi metode pendidikan yang utamanya

ditujukan untuk sumber daya yang berhubungan dengan manajerial, sedang metode pelatihan diberikan untuk bidang-bidang operasional.

Program pelatihan merupakan salah satu kegiatan utama Bidang Sumber Daya Manusia. Sebagaimana diketahui bahwa pelatihan sumber daya manusia sangat penting dilakukan agar pengetahuan, kemampuan dan keterampilan seluruh pengelola institusi dapat terlaksana sesuai dengan tuntutan dan perkembangan pekerjaan yang mereka lakukan. Pelatihan dapat menjadi *follow up* terhadap evaluasi kinerja berbagai unit pelaksana dan pendukung kegiatan pada Universitas Telkom. Hasil pelatihan memberikan jaminan bahwa seluruh unit pada institusi ini mampu menyesuaikan dan menjawab tantangan terhadap peningkatan pelayanan seluruh *stakeholders* universitas. Selain itu untuk kepentingan internal, bidang pelatihan menjadi *core unit* untuk mendukung pengembangan sumber daya manusia untuk menyiapkan sumber daya yang mengisi jabatan/karir sesuai kebutuhan institusi. Sebagai universitas dengan *leading basis* teknologi informasi dan telekomunikasi, maka seluruh proses akademik dan layanan universitas harus memiliki kualifikasi kemampuan di bidang ini.

Pada program pelatihan, dilaksanakan oleh Bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bang. SDM) dari Bidang Sumber Daya Universitas Telkom, dimana program ini didasarkan pada *request* yang diajukan oleh unit lain maupun dari pegawai/dosen itu sendiri. Pada saat *request* diajukan oleh unit lain atau pegawai/dosen, selanjutnya Bagian Pengembangan SDM akan melakukan evaluasi terhadap pelatihan yang di *request* tersebut apakah pelatihannya berhubungan dengan bidang atau keahlian yang dimiliki oleh yang mengajukan tersebut. Selain hal tersebut, Bagian Pengembangan SDM juga akan mengevaluasi manfaat apa yang akan dapat diberikan oleh pelatihan yang diajukan terhadap unit atau karyawan yang melakukan *request*. Dalam proses pelaksanaan pelatihan tersebut, pada proses *request* yang disebutkan sering terjadi kendala atau hambatan dalam pelaksanaannya. Masalah yang seringkali dijumpai adalah lemahnya sistem koordinasi mulai dari proses pendataan *request*, dan pendataan laporan pegawai/dosen yang telah melaksanakan pelatihan. Hambatan ataupun kendala tersebut seharusnya dapat dengan mudah diselesaikan jika tersedia suatu sistem dan aplikasi yang dapat mendukung proses tersebut. Kenyataannya adalah hingga saat ini Bagian Pengembangan SDM masih melakukan proses tersebut secara manual. Selain hal tersebut, ketika ingin mengumpulkan data mengenai pegawai/dosen mana saja yang telah melaksanakan pelatihan, Bagian Pengembangan SDM tidak dapat melihat data tersebut karena data mengenai hal itu dimiliki oleh Bagian Pelayanan SDM.

Sehingga ketika ingin membuat laporan mengenai pegawai/dosen yang telah melaksanakan pelatihan, Bagian Pengembangan SDM harus meminta data tersebut ke pihak Pelayanan SDM secara manual. Akibat tidak tersedianya sistem dan aplikasi pendukungnya yang dapat mendukung pendataan dan integrasi antar unit, proses pendataan berkas *request* dan data pegawai/dosen yang telah melaksanakan pelatihan sering mengalami keterlambatan. Hal ini selanjutnya berpengaruh terhadap proses pelaksanaan dan dalam pembuatan laporan pelatihan karena akan mengalami ketidaksesuaian terhadap jadwal yang telah ditetapkan.

Berdasarkan masalah yang dimiliki oleh Bagian Pengembangan SDM dalam pelaksanaan program pelatihan, maka peneliti berpendapat bahwa sistem yang dapat mendukung Bidang Sumber Daya Universitas Telkom adalah sistem ERP (*Enterprise Resource Planning*), dimana ERP merupakan suatu aplikasi program komputer yang menggabungkan sistem informasi yang mencakup berbagai fungsi utama perusahaan, yaitu fungsi keuangan, logistik, pemasaran, sumber daya manusia, pengawasan, dan lain sebagainya. (Damayanti, n.d.).

Membahas mengenai ERP, pada saat ini banyak beberapa vendor yang menawarkan sistem ERP dengan *best practice* yang beraneka ragam. Terdapat beberapa *software* ERP yang telah dikenal di berbagai kalangan pebisnis, diantaranya adalah SAP, Odoo, Microsoft Dynamics AX, Oracle, dll. Beberapa perusahaan perlu untuk mengubah sebagian proses bisnisnya agar dapat diimplementasikan ke dalam *software* ERP yang ingin digunakan. Tingkat fleksibilitas *software* ERP yang tinggi mampu menjangkau seluruh jenis perusahaan dan dapat diaplikasikan pada bidang, sektor maupun skala apapun. Dengan adanya implementasi ERP yang didukung oleh *software* yang digunakan, maka perusahaan diharapkan dapat memperoleh informasi yang *real-time* seperti informasi internal institusi yang saling terintegrasi. Adapun salah satu produk *software* untuk ERP yaitu SAP.

SAP atau yang merupakan singkatan dari *System, Application, Product in Data Processing* merupakan salah satu perangkat lunak atau *software* yang mendukung ERP, sehingga *software* ini mampu mengintegrasikan proses bisnis pada setiap proses yang terdapat di perusahaan. Hal ini dapat membuat proses bisnis yang dijalankan perusahaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien serta dapat berjalan secara *real time*. Dalam SAP terdapat banyak modul yang mendukung proses bisnis perusahaan, salah satunya adalah modul HCM (*Human Capital Management*). HCM ini lebih menekankan kepada manusia sebagai salah satu modal utama di dalam perusahaan.

Dengan adanya HCM, maka keberadaan karyawan dinilai produktif dan mampu menghasilkan *profit* bisnis yang dapat dikembangkan dan berkelanjutan dalam mewujudkan keunggulan kompetitif melalui pengembangan karyawannya (Andrew Mayo).

Agar kebutuhan dari perusahaan dapat dipenuhi, maka diperlukan adanya studi dalam menganalisis status kelayakan dari rencana implementasi sistem baru di suatu perusahaan. Studi kelayakan adalah studi yang dilakukan di awal untuk membuat perumusan informasi yang dibutuhkan oleh *end user*, kebutuhan sumber daya, biaya, manfaat, dan kelayakan proyek yang diusulkan. Dengan adanya studi kelayakan melalui proses analisis dapat dilakukan evaluasi solusi sistem alternatif dan untuk mengusulkan aplikasi bisnis yang dinilai paling layak dan sesuai untuk dikembangkan (O'Brien, 2005). Dalam mengembangkan kemampuan dari karyawannya tersebut dilakukan berbagai cara, salah satunya dengan mengadakan pelatihan terhadap para karyawan di perusahaan atau lembaga tersebut. Pada SAP HCM terdapat modul *Training and Event Management*, dimana modul ini merupakan komponen penting dan terintegrasi yang mendukung perusahaan dalam hal perencanaan, pelaksanaan, dan pengelolaan pelatihan atau kursus dan kegiatan bisnis lain bagi para karyawannya. Melalui hal tersebut, penelitian tugas akhir ini akan melakukan *Fit and Gap Analysis* (FGA) berdasarkan pada *Accelerated SAP Methodology* hingga tahapan *blueprint*. *Fit and Gap Analysis* (FGA) dilakukan guna dapat membuat suatu proses bisnis usulan yang menggunakan sistem ERP berbasis SAP dalam pelaksanaan pelatihan terhadap para pegawai yang ada di Universitas Telkom. *Blueprint* dalam *ASAP Methodology* dibuat untuk menjadikannya sebagai pedoman dalam merencanakan dan merancang segala hal yang dibutuhkan dalam melakukan proyek implementasi SAP. Dalam *blueprint* terdapat penjelasan mengenai apa saja yang harus dilakukan dan yang dibutuhkan dalam melakukan implementasi. *Blueprint* sangat penting dilakukan karena akan menentukan keberhasilan dari implementasi SAP (Christople, 2013). Dengan adanya *blueprint* juga diharapkan mampu membuat proses implementasi SAP di Universitas Telkom dapat berjalan dengan benar, sehingga dapat menghindari adanya kegagalan dalam proses implementasi tersebut. Pemanfaatan *software* khususnya didalam proses bisnis usulan diharapkan masalah dalam proses pelatihan dapat lebih optimal dan dapat terintegrasi dengan berbagai proses lain yang terdapat di Bidang Sumber Daya Universitas Telkom.

I.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dituliskan sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana proses bisnis yang terjadi bila disesuaikan dengan sistem SAP?
2. Bagaimana kelayakan diterapkannya sistem SAP-HCM dalam pelaksanaan pelatihan ke dalam *business blueprint* berdasarkan *ASAP methodology*?

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dibuat, terdapat tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Melakukan analisis dan rancangan proses bisnis dan *master data* dalam proses bisnis pelaksanaan pelatihan Universitas Telkom
2. Melakukan analisis *Fit and Gap* untuk mengetahui kelayakan diterapkannya sistem SAP-HCM dalam pelaksanaan pelatihan ke dalam *business blueprint* berdasarkan *ASAP methodology*

I.4 Batasan Penelitian

Batasan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan hanya sampai pada tahap *blueprint* dalam metode ASAP
2. Penelitian ini berpusat pada *master data* dan penjabaran proses bisnis untuk fungsi bisnis *Human Resource* (HR) pada Universitas Telkom dengan modul *Training and Event Management*
3. Penelitian ini tidak membahas bagaimana proses *post-implementasi* SAP pada Bagian Pengembangan SDM Universitas Telkom
4. Penelitian ini tidak memakai aplikasi di luar sistem SAP

I.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi suatu rekomendasi bagi Bidang Sumber Daya Universitas Telkom dalam membantu mempersiapkan implementasi sistem ERP untuk

proses pelaksanaan pelatihan dengan menggunakan *software* SAP di masa yang akan datang

2. Membantu pihak Bidang Sumber Daya Universitas Telkom dalam mencari solusi yang baik untuk mengatasi permasalahan yang terjadi pada proses pelaksanaan pelatihan berdasarkan *blueprint* yang telah dibuat

Penelitian ini menjadi sarana dalam menambah wawasan dalam melaksanakan suatu penelitian yang berkaitan dengan ERP yang melakukan *fit and gap analysis* terhadap teori-teori yang berkaitan dengan SDM.