

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti sekarang ini perusahaan selalu didorong untuk berpacu dalam kompetisi yang ketat, sehingga harus selalu memelihara dan meningkatkan kompetensi utamanya. Dalam suatu perusahaan terjadi iklim kompetensi yang tinggi di segala bidang yang menuntut perusahaan untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Tingkat kompetensi yang tinggi menuntut pula suatu organisasi mengoptimalkan sumber daya manusia terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi. Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong organisasi kearah pencapaian tujuan.

Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar

Dana Pensiun Telkom merupakan anak perusahaan dari PT Telekomunikasi Indonesia (TELKOM). Dana Pensiun Telkom adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang program pemberian pensiun yaitu suatu program yang menjanjikan sejumlah uang yang pembayarannya secara berkala dan dikaitkan dengan pencapaian usia tertentu. Dana pensiun Telkom tentu memiliki sebuah visi yang menjadi tujuan dari lembaga tersebut. Untuk mencapai visi tersebut, diperlukan misi-misi yang menjadi pendukung pada pelaksanaannya. Dalam melaksanakan misi-misi tersebut tentu Dana Pensiun Telkom harus mempunyai sumber daya yang berkualitas dan kompeten.

Pada Dana Pensiun Telkom, Bagian SDM yang mengurus segala keperluan untuk pelatihan karyawan. Terdapat 2 jenis pelatihan yang ada pada kantor Dana Pensiun Telkom. Yang pertama, program pelatihan yang memang diwajibkan untuk seluruh karyawan seperti pelatihan dan sertifikasi dana pensiun. Yang kedua, pelatihan yang memang didasarkan oleh *request* dan keperluan karyawan. Pada program pelatihan *mandatory* atau pelatihan yang memang diwajibkan, pelatihan ditentukan berdasarkan *goals* yang akan dicapai oleh perusahaan. Dimulai dari atasan yang menentukan jenis pelatihan apa yang harus di ikuti, kemudian menunjuk karyawan yang akan mengikuti pelatihan, dan melaporkan kepada bagian SDM untuk mengurus seluruh keperluan pelatihan karyawan tersebut. Sedangkan untuk pelatihan berdasarkan keperluan karyawan, bagian SDM akan mewawancarai karyawan dan mengidentifikasi kebutuhan karyawan, barulah bagian SDM mengurus segala keperluan pelatihan seperti waktu dan tempat, jenis pelatihan, lamanya pelatihan dan data-data keperluan lainnya. Selain itu bagian SDM juga mengevaluasi hasil pelatihan berupa sertifikat yang didapatkan oleh karyawan setelah mengikuti pelatihan.

Dalam proses pelaksanaan pelatihan tersebut, Bagian SDM masih menemukan beberapa kendala seperti :

1. *Training Plan* atau perencanaan pelatihan yang masih belum baik, sehingga efektivitas pelatihan juga belum maksimal.
2. Apakah pelatihan yang telah dilaksanakan telah sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan pegawai?

Hambatan ataupun kendala tersebut seharusnya dapat dengan mudah diselesaikan jika tersedia suatu sistem dan aplikasi yang dapat mendukung proses perencanaan pelatihan sesuai kualifikasi dan kebutuhan pegawai. Salah satu sistem yang bisa membantu menyelesaikan permasalahan diatas yaitu ERP (*Enterprise Resource Planning*), ERP dapat menyatukan seluruh departemen dan fungsi yang ada pada sebuah perusahaan ke dalam sebuah sistem komputer terpadu yang dapat

mengakomodasi seluruh kebutuhan spesifik dari departemen yang berbeda (Wibisono, 2005). Adapun salah satu produk *software* untuk ERP yaitu SAP.

SAP atau yang merupakan singkatan dari *System, Application, Product in Data* menyediakan beberapa modul ERP yang dapat digunakan perusahaan sesuai dengan kebutuhannya (Pratama, 2016), Salah satu modul SAP yaitu HCM (*Human Capital Management*).

Agar kebutuhan dari perusahaan dapat dipenuhi, maka diperlukan adanya analisis status kelayakan dari rencana penerapan sistem baru di suatu perusahaan. Melalui hal tersebut, penelitian tugas akhir ini melakukan analisis *Business Blueprint* terhadap proses bisnis pelatihan karyawan dan analisis *gap* berdasarkan pada *Accelerated SAP Methodology*. *Blueprint* dalam *ASAP Methodology* dibuat sebagai pedoman dalam merencanakan dan merancang segala hal yang dibutuhkan dalam melakukan proyek implementasi SAP. Pemanfaatan *software* khususnya didalam proses bisnis usulan diharapkan dapat membantu menyelesaikan masalah dalam proses pelatihan dan dapat terintegrasi dengan berbagai proses lain yang terdapat di bagian SDM Dana Pensiun Telkom.

I.2 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana rancangan *business blueprint Enterprise Resource Planning(ERP)* pada pelaksanaan pelatihan pegawai menggunakan SAP HCM dengan mengadopsi *ASAP Methodology* di Dana Pensiun Telkom?

I.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui rancangan *business blueprint Enterprise Resource Planning(ERP)* pada pelaksanaan pelatihan pegawai menggunakan SAP HCM dengan mengadopsi *ASAP Methodology* di Dana Pensiun Telkom.

I.4 Batasan Penelitian

Batasan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya memberikan rancangan rekomendasi dan pengimplementasian diserahkan sepenuhnya kepada Dana Pensiun Telkom.
2. Pembahasan hanya di bagian manajemen pelatihan pegawai

I.5 Manfaat Penelitian

1. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi suatu rekomendasi bagi bagian SDM Dana Pensiun Telkom dalam membantu mempersiapkan implementasi sistem ERP untuk proses pelaksanaan pelatihan dengan menggunakan *software* SAP di masa yang akan datang.
2. Membantu pihak SDM Dana Pensiun Telkom dalam mencari solusi yang baik untuk mengatasi permasalahan yang terjadi pada proses pelaksanaan pelatihan berdasarkan *blueprint* yang telah dibuat.

