

Bab I Pendahuluan

I.1 Latar Belakang

Sistem informasi adalah suatu kombinasi antara teknologi dengan aktivitas orang yang menggunakan teknologi tersebut untuk mendukung operasi dan manajemen. Dengan adanya sistem informasi akan sangat membantu dalam proses bisnis suatu perusahaan dan dapat meningkatkan efisiensi pada perusahaan. Penerapan sistem informasi ini sangat berguna, khususnya yang berskala *enterprise* yang seringkali disebut dengan *Enterprise Resource Planning* (ERP). ERP adalah sebuah sistem yang dapat mengintegrasikan seluruh proses bisnis pada suatu perusahaan. Dengan menggunakan sistem ERP tentunya seluruh proses bisnis pada perusahaan akan menjadi lebih cepat, efisien dan efektif. Sistem ERP dapat berjalan dengan baik jika didukung oleh *hardware* dan *software*, sehingga pengolahan data serta informasi dapat dilakukan dengan lebih mudah dan lebih terintegrasi dengan baik. Salah satu *software* ERP yang dapat diterapkan adalah *System, Application and Product in data processing* (SAP). SAP merupakan *software* ERP yang memiliki modul-modul utama yang salah satunya adalah modul *Human Resource*.

PT. Bursa Efek Indonesia (BEI) atau biasa disebut dengan BEI merupakan salah satu lembaga yang bergerak dalam pasar modal pada perusahaan-perusahaan lainnya. BEI merupakan penggabungan dari Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya. Jumlah pegawai BEI saat ini sekitar 500 pegawai. Jumlah pegawai BEI dari 5 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 1-1.

Tabel I-1 Tabel Jumlah Pegawai PT. Bursa Efek Indonesia

NO	Tahun	Jumlah Pegawai
1	2017	496
2	2016	487
3	2015	493
4	2014	485
5	2013	448

Sumber: (Bursa Efek Indonesia, 2013-2017)

Dengan jumlah pegawai yang ada saat ini, BEI membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang lebih baik untuk melakukan penilaian terhadap kinerja

setiap pegawai. Selama ini BEI dalam melakukan *performance management* masih secara manual, belum terintegrasi satu dengan lainnya dan sedang tidak menggunakan sistem yang dapat mengelola hal tersebut. Dalam satu tahun akan ada 3 kali *performance management* yaitu pertama pada awal tahun penilaian berdasarkan target dari *Key Performance Indicators* (KPI), kedua akan dilakukan *review* kinerja masing-masing pegawai dan ketiga saat akhir tahun akan dievaluasi kembali apakah mencapai target atau tidak. Serta melakukan penilaian akhir dengan hasil semakin tinggi bobot yang didapatkan pegawai maka akan semakin bagus kinerjanya. Apabila terdapat pegawai yang masih kurang bagus dalam pekerjaannya maka akan dilaksanakan pelatihan yang sesuai untuk pegawai tersebut. Hasil penilaian ini pun harus sesuai dengan distribusi normal dan penilaian dilakukan dari atasan masing-masing pegawai dan adanya evaluasi bersama secara direktorat perusahaan. Pada saat evaluasi secara direktorat, masing-masing kepala divisi membawa *printout* hasil penilaian kinerja pegawai divisinya masing-masing dan hasil penilaian tidak terdata dalam satu *master data*, hanya penilaian perdivisi atau perunit.

Performance management juga dilakukan oleh atasan dari masing-masing pegawai dan SDM BEI. Penilaian dilakukan menggunakan *paper based*, setelah itu hasil penilaian akan dimasukkan ke dalam *ms.excel* untuk pendataan *performance management*, untuk melakukan perbandingan hasil *performance management* dari tahun ke tahun dan untuk laporan hasil *performance management* masing-masing divisi. Hal tersebut memperlambat proses *performance management* karena masih harus melakukan rekapitulasi hasil penilaian. Serta pendataan pada sistem belum terganti sehingga SDM BEI tidak dapat menyesuaikan dengan target KPI.

Pengelolaan SDM BEI mencakup seluruh BEI baik pusat dan kantor perwakilan. Seluruh proses SDM dilakukan oleh SDM BEI Jakarta. Pendataan SDM dari masing-masing kantor perwakilan harus dikirimkan ke SDM BEI Jakarta untuk dilakukan proses pendataan lebih lanjut. Oleh karena itu, pengelolaan SDM BEI sangat kompleks sehingga perusahaan membutuhkan suatu sistem baru untuk dapat mengintegrasikan dan mengolah data secara *real-time* agar semua proses dapat

berjalan lebih cepat dan lebih terstruktur. Sistem yang dibutuhkan yaitu dapat mengatur *performance management* dalam satu sistem. Dalam sistem ERP tentunya dapat melakukan proses tersebut, karena sistem ERP akan mengintegrasikan semua proses yang ada pada perusahaan. Tidak hanya dapat mengintegrasikan saja, dengan sistem ERP akan meningkatkan kualitas informasi yang lebih baik dari sebelumnya, adanya penghematan proses, akses informasi menjadi lebih cepat serta informasi yang diperoleh pihak *managerial* lebih akurat dan informasi tersedia kapan saja jika dibutuhkan. Sistem ERP akan menyimpan semua data tersebut pada satu basis data yang sama. Salah satu *software* ERP yang dapat diterapkan yaitu *software* SAP. SAP suatu *software* yang mampu mengintegrasikan seluruh proses yang ada pada perusahaan, maka dari itu SAP akan sesuai dengan keadaan pengelolaan SDM BEI saat ini. Dengan SAP proses dapat dilaksanakan secara akurat, fungsi bisnis dapat dikelola dalam satu *database*, data yang diperoleh secara *real-time*, efektif dan efisien.

Berdasarkan permasalahan yang ada, penerapan modul *Performance Management* khususnya *Appraisal* menggunakan SAP sangat membantu memecahkan masalah tersebut. Fungsi modul *Performance Management* untuk melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai. Alasan lain harus diterapkannya modul tersebut karena sistem yang sebelumnya masih banyak kekurangan dan tidak efektif bagi SDM BEI. Dengan diterapkannya modul *Performance Management*, sudah tidak lagi harus membawa *printout* hasil penilaian. Oleh karena itu peneliti hendak melakukan penelitian dengan judul “Perancangan Sistem *Enterprise Resource Planning* dengan SAP Modul *Performance Management* Menggunakan Metodologi ASAP pada PT. Bursa Efek Indonesia”.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang dirumuskan untuk penelitian ini adalah:

1. Bagaimana perancangan SAP modul *Performance Management* menggunakan metodologi ASAP?

2. Bagaimana rancangan sistem ERP dengan SAP Modul *Performance Manegement* untuk memperbaiki proses penilaian kinerja pegawai pada PT. Bursa Efek Indonesia?

I.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk membuat perancangan SAP modul *performance management* menggunakan metodologi ASAP.
2. Untuk melakukan perancangan sistem ERP dengan SAP Modul *Performance Manegement* pada PT. Bursa Efek Indonesia yang akan memperbaiki proses penilaian kinerja pegawai yang ada saat ini.

I.4 Batasan Penelitian

Dari permasalahan yang terjadi, adapun batasan masalahnya adalah:

1. Penelitian ini tidak membahas biaya penerapan sistem.
2. Penelitian ini menggunakan metodologi ASAP yaitu *project preparation* serta *business blueprint* dan tidak untuk proses *realization*, *final preparation* dan *go live*.
3. Perancangan atau *prototype* implementasi SAP pada perusahaan hanya berdasarkan standar *best practice* SAP.
4. Tidak membahas proses penentuan komponen penilaian kinerja pegawai.
5. Perancangan tidak sampai proses kalibrasi.
6. Tidak membahas modul-modul lain yang terintegrasi dalam proses *appraisal*.

I.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari proses yang telah dikerjakan bagi pihak perusahaan yaitu:

- a. Membangun perancangan sistem ERP SAP Modul *Performance Management* pada PT. Bursa Efek Indonesia agar lebih efektif dan efisien dengan menggunakan metodologi ASAP.
- b. Memperbaiki proses *performance management* PT. Bursa Efek Indonesia dengan merancang SAP modul *performance management*.

I.6 Sistematika Penulisan

Bab I Pendahuluan

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

Bab II Tinjauan Pustaka

Pada bab ini menjelaskan uraian mengenai teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan metode yang digunakan dalam penelitian ini.

Bab III Metodologi Penelitian

Pada bab ini menjelaskan bagaimana model konseptual yang digunakan dan tahapan-tahapan yang dilakukan selama pelaksanaan penelitian.

Bab IV Analisis dan Usulan

Pada bab ini menjelaskan bagaimana analisis proses bisnis *As Is* dan proses bisnis usulan *To Be*, analisis form, analisis GAP dan bagaimana kesesuaian proses bisnis target dengan analisis yang telah dilakukan.

Bab V Perancangan

Pada bab ini menjelaskan bagaimana konfigurasi pada aplikasi dan melakukan pengujian dengan melakukan *integration testing*.

Bab VI Penutup

Pada bab ini menjelaskan hasil dari pengembangan pada perusahaan, kesimpulan untuk hasil penelitian yang dilakukan dan saran untuk hasil penelitian ini.