

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Competency Based Human Resource Management – CBHRM merupakan sekumpulan atau kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), sikap (*attitude*), dan perilaku (*behavior*) yang dimiliki karyawan. CBHRM mengintegrasikan seluruh fungsi organisasi ke dalam suatu bentuk pengendali operasional beberapa integrasi diantaranya adalah pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja [1].

Dalam metode *Competency Based Human Resource Management* – CBHRM terdapat program pengembangan diri dan karier karyawan atau yang biasa disebut dengan *competency development* harus diiringi program yang direncanakan secara berjangka, terpusat, dan tepat sasaran. Untuk program evaluasi kerja atau yang biasa disebut dengan *competency appraisal* dalam tahap ini akan dilakukan evaluasi berupa penilaian terhadap karyawan berdasarkan kinerjanya selama ini dan skill yang dimilikinya. Banyak organisasi maupun perusahaan yang menerapkan metode CBHRM ini sebagai metode dalam membangun suatu sistem manajemen sumber daya manusia. Menurut hasil wawancara dengan general manager SDM Bandung Techno Park (BTP) penerapan CBHRM di Bandung Techno Park (BTP), saat ini setiap penilaian kompetensi dilakukan dengan menggunakan form penilaian pada *Microsoft Excel* yang selanjutnya akan diisi oleh kepala perunit untuk menilai karyawannya. Akibatnya, terlalu banyak data yang harus diisi menyebabkan lamanya proses penilaian, dan penilaian yang dilakukan sulit untuk diintegrasikan dengan proses lain.

Pada pembuatan rekomendasi training bagian SDM menanyakan kepada atasan setiap unit apakah ada karyawan yang ingin diikuti training yang selanjutnya akan dicatat dalam *Microsoft Excel* lalu dibuatkan rekomendasi training. Akibatnya,

rekomendasi training yang dibuat tidak sesuai dengan penilaian yang sudah dilakukan sebelumnya.

Oleh karena itu, dalam Proyek Akhir ini dibangun sebuah Sistem Informasi Sumber Daya Manusia yang di dalamnya terdapat modul CBHRM yang diharapkan akan dapat menjadi solusi untuk masalah – masalah yang di hadapi pada penerapan CBHRM yang masih manual.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada sub bab latar belakang, dalam proyek akhir ini masalah yang diangkat adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana memfasilitasi proses penilaian kompetensi, dan mengintegrasikan proses penilaian dengan proses pengembangan kompetensi?
2. Bagaimana membuat rekomendasi training yang sesuai dengan penilaian kompetensi?

1.3 Tujuan

Berdasarkan masalah yang sudah dipaparkan pada rumusan masalah, maka dapat dirumuskan tujuan dari proyek akhir ini adalah membangun sebuah Aplikasi Sistem *Information Human Resource* yang di dalamnya terdapat modul CBHRM 2 sebagai berikut.

1. Memiliki fitur “Penilaian Kompetensi” untuk memfasilitasi kepala unit untuk melakukan penilaian kompetensi terhadap karyawan yang selanjutnya akan diintegrasikan dengan proses lain.
2. Memiliki fitur “Pengembangan Kompetensi” untuk mengelompokan nilai berdasarkan kompetensi yang dimiliki karyawan dan membuat rekomendasi training.

1.4 Batasan Masalah

Adapun beberapa batasan dalam pembuatan aplikasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia untuk modul CBHRM 2 ini sebagai berikut.

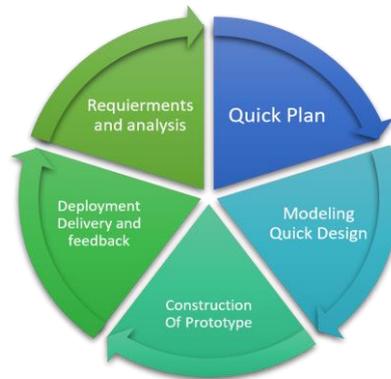
1. Penilaian yang dilakukan pada penilaian kompetensi berdasarkan detail kompetensi yang tersedia.
2. Penilaian yang dilakukan pada penilaian kompetensi berupa grade dari sangat baik, baik, cukup, kurang, dan sangat kurang.
3. Pembuatan surat rekomendasi training berisi pemberitahuan mengenai karyawan yang memiliki nilai kompetensi rendah, yang nantinya akan diikutkan pelatihan. Tidak membahas tempat pelatihan, tanggal pelatihan, lokasi pelatihan, anggaran biaya pelatihan.

1.4 Definisi Operasional

Aplikasi sistem informasi sumber daya manusia adalah aplikasi berbasis web untuk membantu menerapkan metode CBHRM dalam sebuah perusahaan. Aplikasi ini dapat melakukan penilaian terhadap kompetensi yang dimiliki setiap karyawan. Setelah dilakukan penilaian kompetensi, karyawan akan dikelompokkan sesuai dengan kompetensi yang dimilikim dan karyawan yang memiliki nilai kompetensi yang rendah akan dibuatkan rekomendasi training.

1.5 Metode Pengerjaan

Metode pengerjaan pada aplikasi sistem informasi sumber daya manusia untuk modul pengelolaan sumber daya manusia berbasis kompetensi 2 adalah *prototype* atau Prototipe (dalam bahasa Indonesia). Metode prototipe adalah sistem informasi yang menggambarkan hal-hal penting dari sistem informasi yang akan datang. Prototipe sistem informasi bukanlah merupakan sesuatu yang lengkap, tetapi sesuatu yang harus dimodifikasi kembali, dikembangkan, ditambahkan atau digabungkan dengan sistem informasi yang lain. Metode Prototipe ini digunakan dalam penyelesaian proyek web aplikasi. Prototipe dalam prosesnya merupakan proses yang interaktif dan berulang-ulang yang menggabungkan langkah-langkah siklus pengembangan tradisional. Prototipe dievaluasi beberapa kali sebelum pemakai akhir menyatakan prototipe tersebut diterima. Gambar di bawah ini mengilustrasikan proses pembuatan prototipe. Berikut merupakan tahap-tahap pengembangan Prototipe model [3].



Gambar 1- 1 Prototipe

1. *Communication Requierments & analysis* (Komunikasi kebutuhan dan analisis)

Pada tahap ini dilakukan analisa dari hasil pengumpulan kebutuhan aplikasi yang akan dibutuhkan *user*. Analisa yang dilakukan pada tahap ini begitu penting pengaruhnya karena sebagai penghubung antara keinginan *user* dengan perangkat lunak yang akan dibangun. Yang perlu dan akan dilakukan pada tahap ini adalah melakukan wawancara kepada *General Manager* Sumber Daya Manusia Bandung Techno Park.

2. *Quick Plan* (Perencanaan)

Setelah melakukan *survey* sebagai bentuk komunikasi dengan *user* terakit kebutuhan sistem, *developer* secara cepat akan membuat perencanaan untuk membangun *software* yang sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan oleh *user* dan mendokumentasikannya. Rancangan ini menjadi dasar pembuatan *prototype*. Dalam perencanaan model proses bisnis akan menggunakan BPMN dan *Use Case*.

3. *Modeling Quick Design* (Pemodelam Desain)

Setelah melakukan perencanaan untuk membangun perangkat lunak selanjutnya masuk pada tahap memberikan ide yang jelas tentang pengembangan perangkat lunak sebagai perangkat lunak yang sekarang dibangun. Hal ini memungkinkan pengembang untuk lebih memahami persyaratan yang tepat. Pembuat pemodelan dari segi tampilan desain aplikasi dan struktur tata letak dari aplikasi.

4. *Construction of prototype (Pembangunan Prototipe)*

Pada tahap ini, *Developer* membangun aplikasi yang sesuai dengan data yang telah dikumpulkan pada tahap-tahap sebelumnya, seperti hasil survey dan analisis dari sistem aplikasi sejenis. Prototipe bertindak sebagai suatu cara untuk mengidentifikasi spesifikasi-spesifikasi kebutuhan perangkat lunak. Jika terdapat kesalahan dalam proses pembuatan aplikasi maka pada tahap inilah saatnya memperbaiki kesalahan yang ada pada saat pembangunan aplikasi. Semua proses pada pembangunan dan perbaikan yang terjadi juga akan didokumentasikan. Pengujian terhadap aplikasi yang dilakukan oleh user aplikasi.

5. *Deployment, Delivery & feedback*

Setelah pembentukan prototipe, maka selanjutnya akan diserahkan kepada *user* dan kemudian *user* akan melakukan evaluasi terhadap prototipe tersebut. Evaluasi bertujuan untuk mengetahui apakah aplikasi tersebut sudah benar-benar sesuai dengan kebutuhan *user* atau belum. Jika masih ada kekurangan, maka pembangunan aplikasi akan diulang dari tahap awal yaitu *communication requierments and analysis*.

1.7 Jadwal Pengerjaan

Berikut merupakan tahap dan proses pengerjaan aplikasi :

Tabel 1. 1 Tabel Jadwal Pengerjaan

Kegiatan	Waktu Pelaksanaan															
	Februari 2018				Maret 2018				April 2018				Mei 2018			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Communication Requierments and analysis system	■	■			■	■			■	■			■			
Quick Plan			■			■	■			■	■			■	■	
Modeling Quick Design			■			■	■			■	■			■		
Construction Prototype			■			■	■			■	■				■	
Deployment, Delivery & feedback			■	■		■	■	■		■	■	■			■	■
Pembuatan laporan			■	■		■	■	■		■	■	■			■	■