

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Ilmu pengetahuan dan teknologi selalu berkembang dengan cepat mengikuti perkembangan zaman. Teknologi dan informasi juga merupakan satu kesatuan yang saling berikatan. Berdasarkan perkembangan tersebut maka tidak heran jika banyak perusahaan saat ini yang sudah menerapkan *Enterprise Resource Planning* (ERP) sebagai alat pendukung dalam pengambilan keputusan dan sebagai alat untuk menganalisis bisnis.

*Enterprise Resource Planning* (ERP) menurut (O'Brien and Marakas 2011) adalah sistem dalam perusahaan yang meliputi semua fungsi yang terdapat dalam perusahaan yang didorong oleh beberapa modul *software* yang terintegrasi untuk mendukung proses bisnis internal perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang berharga dalam suatu organisasi atau perusahaan karena merupakan penggerak untuk menjalankan bisnis perusahaan (Wahyudi 2016). Setiap organisasi diharuskan memiliki manajemen sumber daya manusia (*Human Resource Management*) yang efektif untuk memanfaatkan aset yang dimiliki dengan maksimal. Untuk menjalankan HRM, PT Sukses Abadi Petrokimia dibantu oleh *Human Resource Department* (HRD). HRD atau bisa juga dipanggil HR merupakan aset terbesar perusahaan karena memiliki tanggung jawab untuk mengawasi hal-hal yang berkaitan dengan pengelolaan karyawan, yang dimulai dari perekrutan, pencatatan kehadiran, penggajian, pemberian pelatihan dan menciptakan keharmonisan dalam perusahaan.

Peran HR dalam merekrut dan menempatkan karyawan di dalam perusahaan merupakan salah satu peran yang sangat krusial, oleh karena itu HR memerlukan strategi dalam melakukan perekrutan agar dapat lebih efisien dan efektif yang hasil akhirnya adalah mendapatkan karyawan terbaik untuk perusahaan. Perekrutan SDM yang efektif dan efisien pastinya harus didukung dengan proses bisnis rekrutmen yang baik. Kinerja dari proses bisnis yang baik akan mampu untuk mengurangi waktu, biaya dan tenaga dan memberikan *value* untuk tim HR dan perusahaan sehingga dapat terus bertahan. Proses bisnis menurut (Weske 2007), merupakan serangkaian instrumen untuk mengorganisir suatu kegiatan dan untuk meningkatkan pemahaman atas keterkaitan suatu kegiatan. Untuk meningkatkan kinerja dari proses bisnis, perusahaan

harus mengevaluasi terlebih dahulu proses bisnis yang ada sehingga perusahaan mengetahui area yang harus diperbaiki di masa mendatang. Tahapan awal untuk melakukan analisis proses bisnis sehingga mendapatkan area perbaikan yang tepat adalah melakukan identifikasi proses bisnis yang sedang berjalan saat ini dan membuat pemodelannya.

Banyak Perusahaan yang berdiri saat ini sudah menerapkan ERP untuk membantu proses bisnis mereka terutama dalam hal pengambilan keputusan. Dengan penerapan ERP, sistem yang tadinya terpisah-pisah dapat diintegrasikan menjadi satu sistem namun tetap dapat diakses secara terpisah. Saat ini sudah banyak *software* ERP yang beredar seperti SAP, Microsoft, Oracle, namun biayanya cukup tinggi. Salah satu *software* ERP yang *open resource* yaitu Odoo yang dulunya disebut OpenERP. Namun banyak pula perusahaan yang gagal dalam mengimplementasi ERP dikarenakan kegagalan perusahaan dalam menganalisis kebutuhan bisnis dengan sistem ERP.

Saat ini PT Sukses Abadi Petrokimia melakukan proses perekrutan yang kurang efisien dikarenakan proses bisnis yang belum jelas. Tim HR yang menerima banyak lamaran kerja namun kurang mampu memilah yang paling sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan, dan karena kesulitan itu pula yang menghambat tim HR untuk mengambil keputusan yang tepat dalam pemilihan karyawan. Selain itu, perekrutan pada yang dijalankan pada PT Sukses Abadi Petrokimia dinilai kurang efisien dan efektif. Hal ini dikarenakan SDM dalam tim HR terkadang membuat kesalahan dalam melakukan pengiriman pesan panggilan *interview* serta hasil *interview* kepada kandidat karyawan. Proses perekrutan karyawan pun terbilang cukup lama bagi departemen yang memerlukan, sehingga terkadang proses perekrutan dilakukan dengan terburu-buru. Kesalahan pengambilan keputusan dan keterlambatan dalam merekrut karyawan baru sangat berdampak pada tugas operasional karena perusahaan tidak dapat menerima SDM yang baru dengan tepat waktu. Selain itu, banyaknya kantor cabang juga menjadi alasan ketidakefisienan perekrutan karyawan karena sistem yang digunakan tidak terintegrasi dengan baik.

Berdasarkan data yang terkumpul dari PT Sukses Abadi Petrokimia, setiap tahunnya perusahaan akan membuka lowongan pekerjaan dengan alasan untuk mengisi posisi kosong saat ini ataupun untuk menambah jumlah karyawan dikarenakan perusahaan yang semakin berkembang. Tabel 1.1 merupakan data kebutuhan karyawan dari tahun 2019 – 2022.

Table 1.1 Kebutuhan Karyawan PT Sukses Abadi Petrokimia

Tahun	Departemen	Posisi	Jumlah Kebutuhan	Jumlah Realisasi
2019	Operasional	<i>Driver</i>	3	2
		<i>Admin Gudang</i>	1	1
		<i>Admin Purchasing</i>	2	1
2020	Operasional	<i>Driver</i>	3	1
	RnD	Manager RnD	1	1
2021	<i>Accounting and Finance</i>	<i>Manager Accounting</i>	1	-
		<i>Ass. Man Accounting</i>	2	-
	HRD	<i>Admin HRD</i>	1	1
	<i>Marketing and Sales</i>	<i>Sales</i>	5	1
	Operasional	<i>Manager Operational</i>	1	1
	<i>Profesional Service</i>	<i>Tax Consultant</i>	1	-
2022	<i>Marketing and Sales</i>	<i>Manager Marketing</i>	1	-
		<i>Sales</i>	5	-
	<i>Profesional Service</i>	<i>Tax Consultant</i>	1	-
	R n D	RnD Staff	2	-

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis melakukan penelitian untuk mengatasi masalah yang ada dengan mengidentifikasi dan membuat permodelan proses bisnis yang sedang berjalan (*As-Is Model*) sehingga kedepannya dapat ditentukan area apa saja yang dapat diperbaiki (*To-Be Model*) yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja proses bisnis perekrutan karyawan sekaligus mengimplementasikan proses bisnis rekrutmen tersebut ke dalam *software* Odoo modul HR.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang akan dijadikan bahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana menemukan proses bisnis yang optimal untuk proses rekrutmen?
2. Bagaimana merancang sistem ERP berbasis Odoo modul HR untuk proses rekrutmen sesuai dengan proses bisnis yang diusulkan?

### 1.3 Tujuan Tugas Akhir

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Mengoptimalkan kualitas proses bisnis dengan melakukan perbaikan pada alur proses bisnis rekrutmen.
2. Memodelkan proses bisnis rekomendasi (*to-be*) berdasarkan hasil identifikasi permasalahan alur proses bisnis yang sedang berjalan (*as-is*).
3. Mengimplementasikan sistem ERP yang terkait dengan proses bisnis rekrutmen.

### 1.4 Manfaat Tugas Akhir

Adapun manfaat tugas akhir pada penelitian ini dibagi menjadi 2, yaitu:

#### 1. Bagi Perusahaan:

Penelitian ini bermanfaat untuk mengurangi ketidakefisienan tim HR yang menghabiskan banyak waktu untuk proses perekrutan padahal masih banyak kegiatan bisnis lainnya yang perlu dijalankan.

#### 2. Bagi Peneliti:

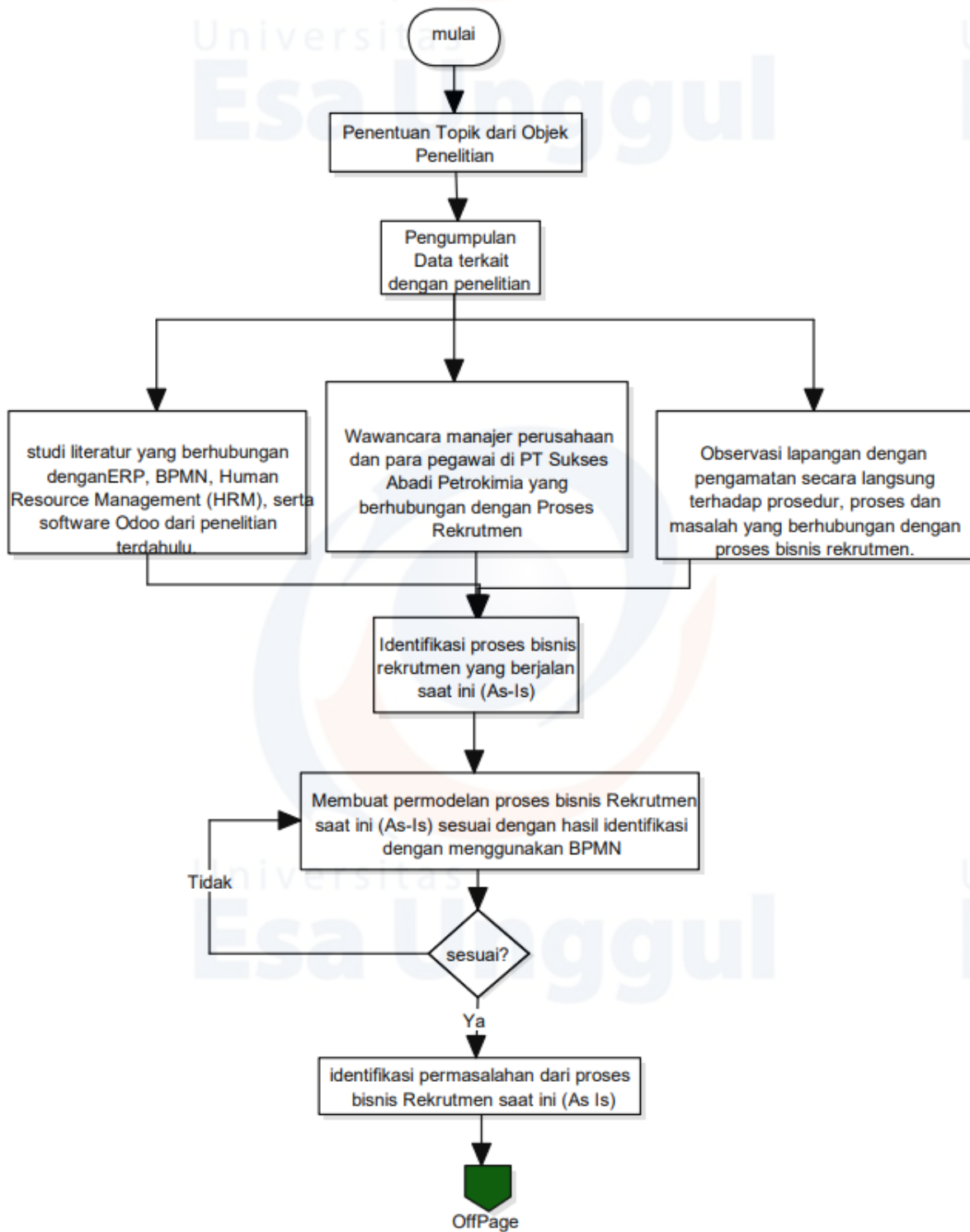
- Memudahkan peneliti untuk memahami tentang proses rekrutmen.
- Memahami implementasi BPMN untuk optimalisasi proses rekrutmen.
- Memahami tentang proses implementasi sistem ERP yang lebih baik untuk kegiatan rekrutmen.

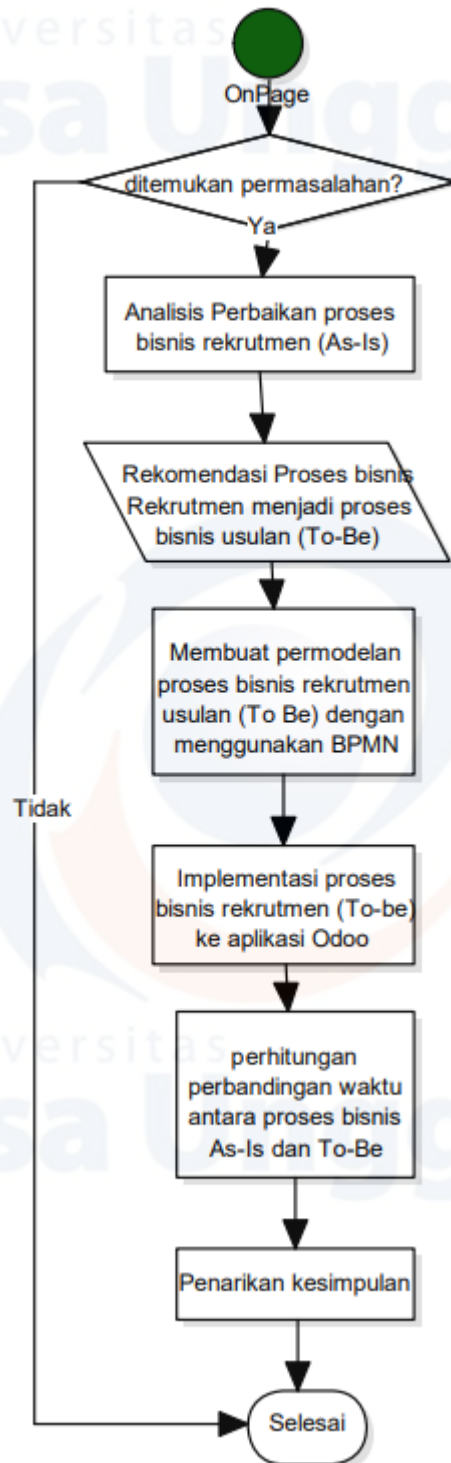
### 1.5 Lingkup Tugas Akhir

Berikut ini adalah lingkup permasalahan yang digunakan dalam penulisan tugas akhir ini, sebagai berikut:

1. Proses bisnis hanya terpusat pada sistem perekrutan dan digambarkan dengan menggunakan BPMN.
2. Sistem ini hanya membahas tentang modul *Human Resource* bagian perekrutan.
3. Pembangunan sistem menggunakan ERP Odoo.

1.6 Kerangka Berpikir





Gambar 1.1 Kerangka Berpikir

Pada tahapan kerangka berpikir diatas dijelaskan dalam beberapa tahapan, yaitu:

1. Menentukan topik: menemukan dan merumuskan permasalahan yang ada pada divisi HR bagian perekrutan karyawan di PT Sukses Abadi Petrokimia

2. Pengumpulan data: Teknik pengumpulan data yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu:
  - a. Observasi: merupakan Teknik pengumpulan data dengan melakukan identifikasi secara langsung terhadap apa yang terjadi di lapangan untuk mendapatkan informasi tambahan.
  - b. Wawancara: Teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab terhadap orang-orang (narasumber) yang berhubungan dengan penelitian.
  - c. Studi Pustaka: Teknik pengumpulan data dari berbagai literatur atau penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik.
3. Analisis proses bisnis saat ini: tahapan selanjutnya setelah pengumpulan data yaitu menganalisis proses bisnis yang berjalan saat ini, tahapan ini dibagi menjadi 2 proses yaitu:
  - a. Identifikasi proses bisnis
  - b. Pemodelan bisnis
4. Rekomendasi proses bisnis: tahapan ini terdiri dari:
  - a. Identifikasi permasalahan: proses bisnis yang sudah dianalisis, akan diidentifikasi letak permasalahannya sehingga dapat dilakukan perbaikan.
  - b. Analisis perbaikan proses bisnis: dari permasalahan yang sudah diidentifikasi, akan dibuat rekomendasi perbaikan proses bisnis.
  - c. Pemodelan proses bisnis: memodelkan perbaikan proses bisnis dengan menggunakan BPMN.
5. Implementasi Odoo: proses bisnis usulan diterapkan pada *Open Source* Odoo.

## 1.7 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Sistematika penulisan yang digunakan pada penelitian ini dibagi menjadi:

### BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang penelitian, rumusan masalah, Batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian lingkup tugas akhir, kerangka berpikir dan sistematika penulisan.

### BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan pembahasan tentang penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi dalam penelitian ini.

### BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan pendekatan yang akan digunakan dalam perancangan dan metode pengumpulan data mengenai penelitian ini.

#### **BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini memuat penjelasan dari hasil penelitian, pembahasan dan perancangan tentang sistem yang dibangun.

#### **BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini akan menjelaskan mengenai kesimpulan dari semua proses yang telah dilakukan dan saran yang dapat diberikan untuk pengembangan penelitian yang lebih baik.