

BAB 1

PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan kerangka pemikiran dari penelitian yang akan dikerjakan.

1.1 Latar belakang

Seiring berjalannya waktu, maka berkembang pula inovasi-inovasi teknologi. Kemajuan teknologi ini membantu manusia dalam menyelesaikan permasalahan kehidupan sehari-hari sehingga membuat peran teknologi sulit dipisahkan dari kehidupan manusia. Teknologi dan informasi menjadi 2 hal yang sangat erat kaitannya. Informasi yang cepat, tepat dan akurat diperoleh dengan teknologi yang maju. Kemajuan teknologi informasi juga dimanfaatkan perusahaan untuk membantu pekerjaannya (Saepurrahman, Setiawan, & Handriani, 2019).

Dari berbagai sumber daya yang ada pada perusahaan, sumber daya manusia merupakan bagian penting dibandingkan sumber daya lainnya. Sumber daya lain tidak dapat dimanfaatkan, maupun dikelola tanpa adanya sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga pada suatu perusahaan dimana sumber daya tersebut adalah karyawan (Safriyal, 2011). Departemen *Human Resource* (HR) merupakan bagian di perusahaan yang bertugas mengelola karyawan. Pengelola HR memiliki peran penting untuk menyajikan data serta profil tenaga kerja, memahami kebutuhan perusahaan dan memberikan rekomendasi terkait pengelolaan karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk (Telkom) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berada pada bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. PT Telkom Regional VI merupakan bagian dari PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk (Telkom) yang beroperasi di wilayah Kalimantan (Telkom, n.d.). Setiap regional PT Telkom memiliki beberapa wilayah usaha telekomunikasi (Witel) yang memiliki tanggung jawab untuk mengelola wilayahnya masing-masing. PT Telkom Regional VI sendiri

memiliki 6 Witel diantaranya Witel Balikpapan, Witel Kaltara, Witel Kalbar, Witel Kalsel, Witel Kalteng dan Witel Samarinda.

Pada PT Telkom Regional VI, proses pengolahan data karyawan Telkom saat ini dilakukan secara manual dalam format *spreadsheet*. Tetapi data yang tersedia masih dalam bentuk mentah. Data yang dikumpulkan juga diambil dari berbagai sumber mulai dari aplikasi hingga PIC unit-unit terkait, sehingga untuk menyajikan data perlu dilakukan pengolahan data. Hal ini menyebabkan banyak waktu dan tenaga yang dikeluarkan untuk mengolah data secara berulang. Sumber data yang beragam juga menyulitkan manajemen dalam membaca data tenaga kerja yang dapat memicu revisi penyajian data dan usulan.

Data yang akan diolah meliputi data vaksin dan penyintas yang merupakan data karyawan yang sudah atau belum melakukan vaksin dan sudah pernah sembuh dari Covid-19. Data Kaubis yang merupakan data jabatan non struktural dari karyawan Telkom pada unit bisnis di Kalimantan. Dan data *oursource* yang merupakan data karyawan *outsorce* pada PT Telkom Regional 6. Data data tersebut kemudian diolah menjadi data visual dalam bentuk diagram batang, diagram pie, dan tabel pivot.

Teknologi dapat membantu percepatan dan peningkatan kualitas informasi, juga percepatan arus informasi menjadikan ketiadaan ruang dan waktu (Zuhrah, 2011). Dengan memanfaatkan sistem *website* terpusat, pengelola HR tidak membutuhkan waktu lama untuk mengelola data berulang. *Visual dashboard* juga memudahkan *user* untuk melihat data dalam bentuk chart. Data terkumpul dalam satu pusat dan bisa digunakan sewaktu waktu.

Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa PT Telkom Regional VI membutuhkan *website HR Operational Dashboard* yang menyajikan *trend* dan data profil tenaga kerja secara visual terkait jumlah karyawan, persebarannya, karakteristik serta profil lainnya. Metode pengembangan perangkat lunak yang digunakan adalah model *scrum* dikarenakan metode *scrum* dinilai cocok untuk semua jenis pengembangan perangkat lunak terlebih pengembangan *website*, dimana setiap iterasi dapat membantu mengatasi *bug* yang muncul dari waktu ke waktu. Metode *scrum* juga dapat beradaptasi dimana setiap perubahan pada sistem dapat ditangani dengan cepat (Rastogi, 2015).

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat membantu PT. Telkom Regional VI agar menyajikan data yang akurat untuk mendukung pengambilan keputusan yang lebih tepat sasaran.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah dijelaskan, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana melakukan pengembangan *website HR Operational Dashboard* pada PT. Telkom Regional VI dengan menggunakan model *scrum*?
2. Bagaimana menerapkan *website HR Operational Dashboard* pada PT. Telkom Regional VI?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Melakukan pengembangan *website HR Operational Dashboard* pada PT. Telkom Regional VI dengan menggunakan model *scrum*.
2. Menerapkan *website HR Operational Dashboard* pada PT. Telkom Regional VI.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai adalah membantu pengelola HR PT Telkom Regional VI menampilkan data karyawan dalam bentuk *visual* dan pengelolaan data karyawan dari 1 sumber data terintegrasi sehingga dapat membantu menyajikan tenaga kerja perusahaan yang akurat, jelas untuk dipahami, dan mempermudah pengambilan keputusan.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian *website HR Operational Dashboard* ini adalah sebagai berikut:

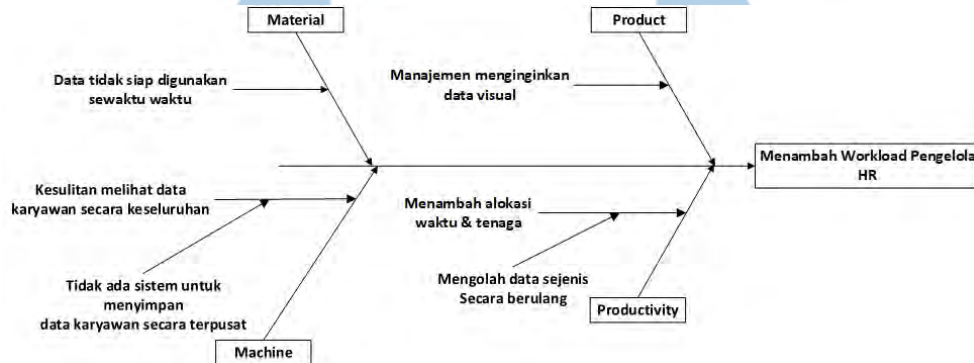
1. Tidak menggunakan *framework* dalam pengembangan website.
2. Metode pengembangan menggunakan *scrum*.

3. Sistem yang dibangun berbasis *website*.

www.itk.ac.id

1.6 Kerangka Pemikiran Penelitian

Gambar 1.1 merupakan kerangka pemikiran yang digambarkan dengan diagram *fishbone*.



Gambar 1.1 Kerangka *Fishbone* Penelitian

Pada Gambar 1.1 dijelaskan diagram kerangka pemikiran penelitian. Dapat dilihat ada 4 permasalahan utama diantaranya *material*, *machine*, *product* dan *productivity*. Pada kategori *material*, data yang digunakan tidak siap sewaktu waktu sehingga pengambilan keputusan berdasarkan data bisa tertunda. Sumber data meliputi data pegawai, data jabatan, data outsource, data vaksin, dan lainnya. Pada kategori *machine*, tidak ada sistem untuk menyimpan data karyawan sehingga kondisi data yang tersebar menyulitkan perusahaan melihat data karyawan secara keseluruhan. Pada kategori *product*, manajemen perlu melihat data dalam bentuk visual, sehingga pengelola HR perlu melakukan pengolahan data menjadi data visual, dimana data yang tersebar memungkinkan terjadinya revisi pengolahan data visual karena kesalahan data saat menggabungkan data dari berbagai sumber. Terakhir pada kategori *productivity*, pengelola HR perlu melakukan pengolahan data sejenis secara berulang sehingga hal ini menyebabkan banyak alokasi waktu dan tenaga untuk melakukan pengolahan data. Maka dari itu, dapat disimpulkan adanya peningkatan workload bagi pengelola HR dikarenakan tidak adanya sistem terpusat untuk pengelolaan data HR. Maka dari itu dalam penelitian akan dikembangkan *Website HR Operational Dashboard*.

www.itk.ac.id