

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberlangsungan perguruan tinggi Universitas Telkom takkan lepas dari peran orang-orang yang bekerja di dalamnya. Dengan struktur organisasi yang kompleks, menjadikan Universitas Telkom terdepan di bidangnya. Setiap pemegang jabatan memiliki peran yang penting dalam menunjang visi dan misi Universitas Telkom untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, setiap orang yang terpilih untuk memegang jabatan penting di perguruan tinggi ini pasti memiliki kompetensi yang sesuai dengan apa yang diharapkan. Orang-orang tersebut dapat terpilih melalui tahap seleksi yang panjang, agar perguruan tinggi Universitas Telkom mendapatkan orang-orang terbaik untuk menjalankan tugasnya.

Banyak model seleksi yang dilakukan untuk menilai seseorang terutama ketika perusahaan mencari seorang pemimpin dan staf, diantaranya dengan melakukan *assessment center* dan mengisi formulir penilaian untuk setiap kandidat yang akan dicalonkan sebagai pemimpin dan staf. Banyak prosedur serta ketentuan yang harus dimiliki oleh calon pemimpin dan staf, baik itu manajer, kepala bagian, kepala urusan, sekretaris atau staf. Setiap orang yang terpilih berarti telah memenuhi ketentuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Ketentuan dibuat berdasarkan kompetensi setiap bagian yang disusun dalam kamus kompetensi perusahaan. Melalui kamus kompetensi tersebut juga dapat dijadikan sebagai pedoman untuk bagian sumber daya manusia dalam mencari pegawai yang berpotensi tinggi demi keberlangsungan perusahaan [1].

Masalah yang paling banyak dijumpai pada suatu perusahaan yaitu berkaitan dengan pencarian kandidat yang sesuai dengan *job description*. Banyak kandidat memiliki *skill* yang sama dengan kandidat lainnya, namun perusahaan mencari kandidat sesuai dengan *requirement* yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan begitu, proses pencarian kandidat akan membutuhkan waktu yang lama. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, proses pencarian kandidat akan dipindahkan dengan aplikasi “**SiPJabS : Sistem Pengawakan Jabatan Struktural**” dengan sistem *filtering*, yang diharapkan dapat membantu penemuan kandidat yang sesuai dengan *requirement* yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Terdapat permasalahan belum adanya proses mekanisme penentuan kandidat yang tepat apabila terdapat posisi yang kosong. Maka tidak adanya data pegawai yang akan dijadikan kandidat untuk mengisi posisi yang kosong tersebut, sehingga perlu dirancang sistem yang mampu mengidentifikasi sesuai kebutuhan posisi yang diinginkan yang kemudian hasilnya akan disesuaikan dengan *job description* yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dengan cara ini, manajer di perusahaan dapat menentukan profil pegawai yang tepat sesuai *requirement* yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Untuk mengatasi permasalahan di atas, kami merancang Proyek Akhir ini dengan membuat sistem pengawakan jabatan struktural yang bertujuan untuk untuk mengelola proses pencarian kandidat yang akan dicalonkan sebagai pemimpin dan staf, agar perusahaan memperoleh kandidat yang memenuhi ketentuan yang sudah ditetapkan perusahaan dengan menerapkan penilaian yang lebih lengkap dan adil. Diharapkan dengan adanya sistem ini, manajer mampu menganalisa kebutuhan program pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang lebih baik di masa depan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana proses pengisian posisi jabatan yang tepat?
2. Bagaimana cara pencarian kandidat yang sesuai dengan *requirement*?
3. Bagaimana proses *filtering* berjalan efektif?

1.3 Batasan Permasalahan

Batasan masalah yang terdapat dapat dari perumusan masalah di atas adalah sebagai berikut:

1. Aplikasi ini ditunjukan untuk pegawai Direktorat Sumber Daya Manusia Universitas Telkom.
2. Aplikasi ini dibangun dengan menggunakan sistem berbasis web.
3. Setiap pemilihan jabatan dan pencarian kandidat baru memiliki parameter berbeda.

1.4 Tujuan

Tujuan yang ingin dicapai dari perancangan Proyek Akhir ini adalah:

1. Membangun aplikasi pengawakan jabatan struktural yang bertujuan untuk mengelola proses pencarian kandidat yang akan dicalonkan sebagai pemimpin dan staf, agar perusahaan memperoleh kandidat yang memenuhi ketentuan yang sudah ditetapkan perusahaan dengan menerapkan penilaian yang lebih lengkap dan adil. Diharapkan dengan adanya sistem ini, manajer mampu menganalisa kebutuhan program pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang lebih baik di masa depan.
2. Adanya sistem pengawakan jabatan struktural, pengguna dapat menggunakan aplikasi setiap saat untuk mencari kandidat dan mengisi posisi yang kosong karena menggantikan pekerjaan lama yang telah berhenti dikarenakan pensiun, meninggal, mengundurkan diri atau diberhentikan karena suatu kebijakan tertentu.

1.5 Metode Penyelesaian Masalah

Metodologi untuk menyelesaikan masalah di atas adalah sebagai berikut:

1. Tahap studi literatur
Tahap pertama ini dilakukan dengan cara mencari, menganalisa dan mempelajari informasi yang berhubungan dengan Proyek Akhir. Topik yang berhubungan antara lain:
 - (a) Data pegawai secara lengkap.
 - (b) Data jabatan struktural.
 - (c) Data *requirement* pencarian kandidat.Serta teori lain yang berhubungan dengan pengembangan aplikasi. Referensi dapat dicari melalui buku, jurnal, *paper*, dan media lainnya baik daring maupun luring.
2. Tahap pencarian dan pengumpulan data
Pencarian dan pengumpulan data yang diperlukan dalam pengembangan aplikasi ini seperti data yang terdapat pada I-GRACIAS dan data yang terdapat pada Direktorat Sumber Daya Manusia.

3. Tahap perancangan sistem

Perancangan sistem aplikasi ini dimulai dengan perancangan *mockup* atau desain UI/UX aplikasi serta merancang *database* dan kerangka program yang akan digunakan.

4. Tahap implementasi

Tahap ini dilakukan realisasi dari perancangan sistem yang telah dibuat, seperti membuat *prototype* dan UI dari aplikasi, pembuatan *database* dan aplikasi yang sudah direncanakan pada tahap perancangan sistem.

5. Tahap pengujian dan analisis

Pengujian dan analisis ini dilakukan apabila aplikasi sudah selesai dibuat serta di *hosting* dan sesuai dengan rancangan sistem yang sudah tertulis. Di tahap ini juga dilakukan analisa permasalahan yang terjadi di aplikasi sebelum aplikasi diluncurkan dan digunakan oleh pengguna.

6. Tahap pembuatan laporan

Tahap terakhir ini bertujuan untuk membuat dokumentasi hasil penelitian dalam bentuk laporan Proyek Akhir. Laporan Proyek Akhir akan menjelaskan apapun yang berhubungan dengan perancangan dan pengujian aplikasi.

1.6 Pembagian Tugas Anggota

Pembagian tugas untuk Proyek Akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Zakaria Wahyu Nur Utomo

Peran : *Back End Developer* dan *Database*

Tanggung Jawab:

- (a) Merancang dan membuat sistem aplikasi
- (b) Pembuatan buku, poster dan video promosi

2. Elsa Jelista Sari

Peran : *Front End Developer* dan *Analyst*

Tanggung Jawab:

- (a) Pembuatan *user interface / mockup* dan pengujian aplikasi
- (b) Pembuatan buku, jurnal, *user manual* dan video demo