

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era revolusi digital dan bisnis yang kian kompetitif, kemajuan organisasi telah membuat kebutuhan bagi semua bisnis. Pertumbuhan berkelanjutan merupakan kunci kelangsungan hidup dan keberhasilan suatu organisasi. Namun, untuk pertumbuhan berkelanjutan, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) memainkan peranan penting. Keterampilan, kualitas beserta kinerja SDM berpengaruh langsung terhadap efisiensi organisasi, inovasi serta produktivitas. Karena itu, sangat penting dalam menentukan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang bermanfaat demi menunjang kemajuan organisasi yang dapat bertahan lama. Kemajuan teknologi, kebutuhan pasar serta transformasi dalam demografi tenaga kerja, menantang manajemen SDM untuk menemukan cara baru dalam memenuhi kebutuhan organisasinya (Basuki, 2023).

Penerapan strategi manajemen sumber daya manusia yang akurat dapat menunjang organisasi menghadapi tantangan tersebut dengan baik dan pada saat yang sama memanfaatkan potensi karyawan sebaik mungkin. Pendekatan SDM yang efektif harus selaras dengan nilai-nilai organisasi, visi dan misi. Strategi ini didasarkan pada budaya kerja yang positif, inklusif, dan inovatif. Ditambah lagi, organisasi dapat bersaing di pasar global dengan implementasi strategi manajemen personalia yang mengutamakan pengembangan personel serta kompetensi (Driyantini et al., 2020).

Saat ini manajemen data pekerja yang diterapkan oleh Kantor PT. Bank Rakyat Indonesia Wilayah Palembang masih menerapkan prosedur konvensional, meskipun cukup baik, namun proses manajemen data pekerja ini kurang efektif, dikarenakan informasi pekerja yang banyak membuat pengolahan terasa lama, kurang efektif dan efisien, sehingga pekerja (pegawai) Bank BRI *Regional Office* Palembang kesulitan dalam memonitoring pekerja yang telah naik jabatan, serta pekerja yang telah habis masa kontraknya. Melihat situasi tersebut, Bank Rakyat Indonesia *Regional Office* Palembang berupaya meningkatkan manajemen sumber daya manusia mereka melalui pemanfaatan teknologi khususnya penggunaan *software* manajemen sumber daya manusia. Penelitian yang dilakukan (Muñoz et

al., 2019) menerangkan juga bahwa Seiring berjalannya waktu, perkembangan pembuatan aplikasi semakin cepat dan berkelanjutan. Perubahan ini memberikan ide peluncuran aplikasi secara otomatis, sehingga memberikan tantangan perubahan kebiasaan bagi perusahaan.

Berdasarkan dari masalah yang dihadapi oleh Bank Rakyat Indonesia *Regional Office* Palembang peneliti tertarik untuk menulis skripsi tentang “Rancang Bangun Aplikasi Human Capital Menggunakan Metode Devops”. “Metode DevOps menggabungkan prosedur operasional serta pengembangan untuk membuat tim bekerja sama lebih erat dan agresif. Ini adalah kemajuan besar ke arah siklus pengembangan yang lebih sistematis dan ideal” (Priyadarsini et al., 2020). Peneliti memutuskan pendekatan DevOps untuk pembangunan sistem karena merupakan langkah yang tepat dan sangat cocok untuk perancangan aplikasi Human Capital ini, dimana peneliti yang seorang pengembang juga membuat sistem tersebut berkolaborasi dengan unit operasional yaitu bagian sumber daya manusia disana. Hal ini juga di dukung pendapat dari penelitian (Kole & Sugeng, 2021) yang mengatakan bahwa “DevOps adalah pendekatan untuk pengembangan aplikasi dengan mengutamakan hubungan, kerja sama, serta menggabungkan antara pengembang aplikasi dan profesional TI.”

Dengan demikian, rancang bangun aplikasi Human Capital menggunakan metode DevOps diharapkan akan menjadi terobosan dan penyelesaian masalah baru bagi Bank Rakyat Indonesia *Regional Office* Palembang dalam manajemen sumber daya manusia mereka.

1.2 Rumusan Masalah

Melalui latar belakang yang disebutkan sebelumnya, dapat diidentifikasi bahwa inti dari masalah adalah bagaimana merancang bangun aplikasi Human Capital dengan menggunakan Metode DevOps.

1.3 Tujuan

Tujuan yang hendak diraih melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Merancang dan membangun sebuah aplikasi Human Capital dengan menerapkan metode DevOps.

- b. Mempermudah manajemen pengolahan data pekerja aktif serta pengolahan data pekerja yang tidak aktif.
- c. Mengoptimalkan pencarian data pekerja dalam Bank Rakyat Indonesia *Regional Office* Palembang.

1.4 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Dalam studi ini, berfokus pada perancangan dan pembangunan aplikasi Human Capital pada Kantor Wilayah PT. Bank Rakyat Indonesia Palembang menggunakan Metode DevOps.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini meliputi hal-hal berikut:

- a. Menyediakan aplikasi Human Capital yang responsif dan mudah diintegrasikan dengan menerapkan metode DevOps.
- b. Memberikan informasi data pekerja yang cepat dan tepat.
- c. Meminimalisir keterlambatan pengiriman data pekerja.
- d. Memungkinkan pengoptimalan proses manajemen SDM melalui perangkat lunak.