

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan teknologi harus diikuti dengan perkembangan sumber daya manusia karena manusia sebagai pengguna teknologi harus bisa beradaptasi dan memanfaatkan teknologi masa kini dan kemajuan teknologi di masa mendatang [1]. Perubahan teknologi yang cepat mendorong perusahaan untuk beradaptasi dengan cepat. Dalam era *digital*, perusahaan perlu memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kinerja mereka. Persaingan yang semakin besar mengharuskan perusahaan untuk memiliki sistem yang dapat mengintegrasikan seluruh proses bisnis mereka secara efisien, mulai dari manajemen keuangan, sumber daya manusia, persediaan, hingga layanan pelanggan sehingga implementasi *Enterprise Resource Planning* menjadi solusi yang efektif untuk menyatukan semua aspek dalam satu sistem yang terpadu. Namun, perusahaan juga memerlukan persiapan agar dapat mengoptimalkan manfaat dari implementasi ERP dan menghindari kemungkinan masalah yang dapat menghambat keberhasilan proyek tersebut. Perusahaan yang baik tidak diragukan lagi dalam memaksimalkan operasi bisnisnya. Semakin bernilai suatu perusahaan, semakin baik atau buruk itu, maka nilai perusahaan akan tercermin dari hal tersebut [2]. Nilai perusahaan yang dihasilkan perusahaan mencerminkan kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan sejak awal berdirinya.

Enterprise Resource Planning (ERP) merupakan sebuah sistem informasi yang terintegrasi yang dapat digunakan bisnis untuk mengelola sumber daya, data, dan operasi dari penyimpanan data bersama [3]. Sebelum adanya ERP perusahaan dioperasikan secara individual dan manual, dimana setiap masing-masing divisi maupun departemen tidak saling terhubung dan terintegrasi. Kini ERP mengalami pengembangan modul khusus untuk mendukung fungsi-fungsi bisnis tertentu seperti manajemen, analitik kinerja, *smart manufacturing*, dan rantai pasokan yang responsif [4]. Implementasi ERP modul *Human Resource* merupakan salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk mengatur sumber daya atau tenaga kerja

dalam perusahaan agar dapat mengoptimalkan setiap pekerja secara efektif dan mencapai tujuan bersama [5].

Tahapan evaluasi kesiapan implementasi sistem ERP sangat penting dilakukan untuk membantu bisnis dalam mengidentifikasi tujuan dan sasaran dapat dicapai dengan menggunakan sistem ERP. Selain itu, evaluasi kesiapan membantu dalam menilai infrastruktur TI saat ini, sumber daya manusia, anggaran yang dibutuhkan, dan memahami risiko dan hambatan yang mungkin muncul selama implementasi. Kesiapan organisasi dan budaya juga menjadi prioritas, memastikan bahwa organisasi siap menerima perubahan yang akan terjadi [6]. Tahapan tersebut dapat menjamin bahwa organisasi sepenuhnya siap menghadapi perubahan besar berikutnya, sehingga meningkatkan peluang keberhasilan proyek implementasi. Tanpa evaluasi kesiapan implementasi ERP, perusahaan dapat menghadapi sejumlah kerugian dalam hal kesulitan dalam mengukur tingkat keberhasilan proyek dan kesulitan dalam menyesuaikan sistem dengan kebutuhan perusahaan [7].

Keberhasilan implementasi ERP mempengaruhi kinerja perusahaan atau organisasi. Dalam meningkatkan kinerja memerlukan pertimbangan tidak hanya perusahaan secara keseluruhan, namun juga kinerja masing-masing karyawan dan departemen. Namun, implementasi ERP tidak selalu efektif dalam meningkatkan kinerja perusahaan karena berbagai faktor, seperti kebijakan yang tidak tepat, kurangnya pelatihan, perencanaan yang tidak memadai, kurangnya dukungan manajemen, dan kesulitan dalam menyelaraskan dengan tujuan perusahaan [8]. Kegagalan implementasi ERP dapat berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan dan menghambat investasi dalam teknologi informasi. Kegagalan implementasi ERP dapat mengakibatkan kerugian yang besar bagi perusahaan dan bisnis. Dalam artikel jurnal yang berjudul "*The Impact of Human Resource Information Systems on Organizational Performance: Systematic Literature Review*" yang ditulis Amer Abuhantash mengenai pengaruh *Human Resource Information Systems* (HRIS) terhadap kinerja organisasi dan mengevaluasi bagaimana implementasi HRIS dapat mempengaruhi berbagai aspek kinerja perusahaan [9]. Pada jurnal tersebut menunjukkan bahwa HRIS dapat mengurangi

pekerjaan manual dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja organisasi melalui peningkatan efisiensi operasional, pengambilan keputusan yang lebih baik berdasarkan data yang akurat dan *real-time*, serta pemberdayaan SDM untuk mengoptimalkan produktivitas [9].

PT Cemerlang Maju Sejahtera merupakan perusahaan distributor untuk area Tangerang dengan produk *brand* ternama di Indonesia, salah satunya Dua Kelinci. Namun, dalam menjalankan proses bisnisnya, PT Cemerlang Maju Sejahtera juga menghadapi permasalahan terkait manajemen sumber daya manusia (SDM) yang masih dilakukan secara tradisional atau manual. Meskipun sudah menggunakan *Google Spreadsheet*, akan tetapi cenderung rentan terhadap kesalahan manusia, seperti kesalahan dalam input data. Hal ini dapat mengakibatkan ketidakakuratan informasi dan pemborosan waktu sehingga tidak efisien dan karyawan harus menghabiskan waktu lebih lama lagi untuk memeriksa dan memvalidasi data secara manual, memperbaiki kesalahan, dan menyajikan informasi yang tidak akurat. Proses absensi juga masih menggunakan buku absen atau lembar kerja manual yang seringkali rentan terhadap kehilangan dokumen penting. Selain itu, penggajian juga masih dilakukan secara manual sehingga sering terjadi kesalahan pencatatan dan terkadang mengalami keterlambatan waktu. Selain absensi dan penggajian, pengelolaan klaim karyawan juga merupakan masalah yang perlu diperhatikan karena sering kali memakan waktu dan memerlukan pengawasan yang intensif. Karyawan harus mengajukan klaim mereka secara manual, dan harus diverifikasi dan diproses satu per satu, sehingga tidak terdokumentasi dengan baik. Hal ini tidak hanya memperlambat proses pengelolaan klaim, tetapi juga meningkatkan risiko kehilangan dokumentasi yang penting.

Penelitian sebelumnya bertujuan untuk menginvestigasi dampak model McKinsey's 7S pada keunggulan organisasi, dengan fokus pada PTA Bank di Kenya. Model tersebut mencakup strategi, staf, gaya, keterampilan, nilai bersama, struktur, dan sistem, serta menganalisis bagaimana faktor-faktor ini berkontribusi pada kesuksesan organisasi bank. Penelitian tersebut menyoroti pentingnya organisasi yang efektif dalam bank pembangunan di Kenya, di mana faktor-faktor ini bersama-sama menentukan kerangka kerja operasional bank. Penelitian saat ini

mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan implementasi sistem *Enterprise Resource Planning* pada perusahaan di Indonesia. Dalam penelitian ini, akan dipertimbangkan penggunaan *framework* McKinsey 7S serta perancangan sistem ERP pada modul *Human Resource Management* (HRM) untuk memberikan solusi yang optimal dalam mengelola sumber daya manusia. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus dengan fokus pada PT Cemerlang Maju Sejahtera. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen dengan harapan memberikan wawasan yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi ERP dan rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas implementasi ERP pada perusahaan di Indonesia.

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur tingkat kesiapan implementasi dan memberikan rekomendasi sistem yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan tentang proses manajemen sumber daya manusia (SDM) [10]. Oleh karena itu, sangat penting melakukan evaluasi tingkat kesiapan implementasi ERP pada PT Cemerlang Maju Sejahtera untuk mengidentifikasi bagian-bagian dari proses *human resource* yang perlu diotomatisasi dan dioptimalkan agar dapat meningkatkan efisiensi operasional dan efektivitas manajemen SDM di PT Cemerlang Maju Sejahtera dalam meningkatkan kinerja perusahaan, seperti mengotomatisasi sebagian besar tugas administratif *human resource* seperti manajemen data karyawan. Penggunaan sistem ERP juga diharapkan dapat mengoptimalkan pengambilan keputusan dengan menyediakan akses yang cepat dan akurat terhadap data karyawan, kehadiran, dan informasi terkait pengelolaan sumber daya. Selain itu, diharapkan juga dapat memberikan rekomendasi sistem yang dapat membantu PT Cemerlang Maju Sejahtera dalam meningkatkan keberhasilan implementasi ERP modul *human resource management*.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengukur tingkat kesiapan implementasi ERP pada PT Cemerlang Maju Sejahtera, serta memberikan rekomendasi sistem yang sesuai untuk mengotomatisasi dan mengoptimalkan proses manajemen sumber daya manusia (SDM). Hasil akhirnya adalah memberikan solusi yang dapat meningkatkan efisiensi operasional dan efektivitas

manajemen SDM perusahaan, seperti otomatisasi tugas administratif, pengelolaan data karyawan, penggajian, dan pengelolaan klaim karyawan. Diharapkan, implementasi sistem ERP akan mempercepat pengambilan keputusan dengan menyediakan akses cepat dan akurat terhadap informasi yang diperlukan serta meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan pada saat ini, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian, yaitu:

1. Bagaimana tingkat kesiapan implementasi ERP modul *human resource* pada PT Cemerlang Maju Sejahtera?
2. Apa rekomendasi yang dapat diberikan untuk PT Cemerlang Maju Sejahtera?

1.3 Batasan Masalah

Berikut ini merupakan batasan masalah pada penelitian.

1. Penelitian ini dilakukan pada PT Cemerlang Maju Sejahtera sebagai objek penelitian.
2. Penelitian ini difokuskan pada modul *Human Resource Management*.
3. Penelitian ini tidak termasuk rincian detail biaya implementasi *Enterprise Resource Planning* pada modul *Human Resource Management*.
4. Penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi dan memberikan rekomendasi dalam implementasi sistem *Human Resource Management* pada PT Cemerlang Maju Sejahtera.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Melakukan pengukuran tingkat kesiapan implementasi ERP modul *Human Resource* pada PT Cemerlang Maju Sejahtera menggunakan *framework* McKinsey 7S.

2. Memberikan rekomendasi yang dapat membantu PT Cemerlang Maju Sejahtera dalam meningkatkan keberhasilan implementasi ERP modul *human resource management*.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan implementasi ERP modul Human Resource.
2. Menyediakan informasi yang relevan dan praktis bagi PT Cemerlang Maju Sejahtera untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem ERP.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penelitian yang digunakan adalah suatu gambaran yang berisikan rangkuman seluruh pembahasan yang ada dengan tujuan untuk mempermudah pembaca dalam membaca proposal ini. Sistematika penulisan ini akan diuraikan dalam 5 bab, yaitu:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bab 1, menjelaskan tentang latar belakang permasalahan, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan serta manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 : LANDASAN TEORI

Pada bab 2, menjelaskan teori-teori mengenai topik penelitian, *human resource, framework* yang digunakan dan membandingkan penelitian terdahulu dalam bentuk tabel. Teori menjadi dasar dalam melakukan pengukuran tingkat kesiapan implementasi ERP.

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab 3, menjelaskan gambaran umum objek penelitian, yaitu PT Cemerlang Maju Sejahtera dan menjelaskan metode penelitian mengenai data

kuantitatif serta teknik pengumpulan data dengan kuesioner dan teknik analisis data.

BAB 4 : ANALISIS DAN HASIL PENELITIAN

Pada bab 4, menjelaskan analisis dan hasil penelitian mengenai pembahasan sistem *Enterprise Resource Planning* modul *Human Resource Management* di PT Cemerlang Maju Sejahtera.

BAB 5 : SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab 5, menjelaskan kesimpulan mengenai hasil penelitian secara keseluruhan dan saran dari penulis yang selanjutnya dapat digunakan oleh penelitian selanjutnya.

