

ABSTRAK

Semakin maraknya persaingan antara perusahaan berakibat kepada gigitnya perusahaan dalam menciptakan sistem terbaik yang dapat memberikan hasil yang maksimal bagi roda bisnis mereka. Hal inilah yang mendasari terciptanya sebuah sistem yang cukup membawa gebrakan pada dunia industri yaitu sistem *Enterprise resource Planning* (ERP). Sistem ERP muncul sebagai solusi peningkatan efektivitas kerja sebuah perusahaan dengan cara mengolah, mengantarkan, dan menghasilkan data *real time* yang akurat dengan cepat dan mudah yang tentunya memberikan hasil yang positif kepada perusahaan. Salah satu perusahaan yang menerapkan hal ini adalah PT. XYZ, perusahaan *Oil and Gas* yang berpusat di Belanda terutama pada divisi *Lumb Supply Chain* (LSC).

Penerapan sistem ERP di PT. XYZ lebih difokuskan pada persiapan infrastruktur berupa Software. Hal ini menyebabkan ketidaksiapan sumber daya manusia dalam mengimplementasikan ERP dan dapat mengakibatkan terhambatnya pencapaian target perusahaan. Sehingga diperlukan penelitian yang melihat secara keseluruhan antara penetapan target dan pencapaian implementasi serta bagaimana sumber daya tersebut terlibat dalam kinerja implementasi itu sendiri. Selanjutnya dapat diperoleh gambaran kesiapan perusahaan dalam implementasi tersebut secara keseluruhan.

Untuk menjawab rencana tersebut, telah disiapkan beberapa metode yang dianggap cukup tepat dipergunakan dalam keadaan divisi LSC pada PT XYZ. Metoda *Balance scorecard* digunakan untuk melihat kesesuaian antara Target dan hasil pencapaian implementasi perusahaan sementara, selain itu digunakan *Oliver wight ABCD Checklist* untuk menggambarkan kinerja sumber daya dilihat dari aspek strategis perusahaan. Metode – metode tersebut mengolah suara-suara yang didapatkan dari karyawan serta konsumen internal bagi divisi LSC PT XYZ. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, hasil pengukuran dengan *Balance scorecard* menggambarkan bahwa terdapat kekurangan pada indikator penyelenggaraan workshop pada perspektif pembelajaran dan pertumbuhan. Hasil pengukuran dengan *Oliver wight ABCD Checklist* menggambarkan bahwa otoritas kepemimpinan dalam menentukan keputusan strategis dan persiapan dalam proses pendukung implementasi sistem belum dimanfaatkan secara maksimal.

Berdasarkan hasil analisis tersebut diajukanlah beberapa usulan yang dianggap dapat membantu memberikan hasil yang lebih baik yaitu: (1) Pembentukan standar komitmen khusus terhadap implementasi sistem ERP pada karyawan, (2) Pembentukan metode pengukuran komitmen dan budaya organisasi secara kuantitatif, (3) Usulan sistem keterlibatan pada proses pelatihan tiap bagian, dan (4) Pembentukan perencanaan workshop berkelanjutan sebagai pendukung implementasi.

Kata kunci: *Enterprise Resouce Planning, Balance Scorecard, Oliver wight ABCD checklist*