

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Meningkatnya persaingan antar perusahaan menyebabkan setiap perusahaan dituntut bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Hal tersebut menuntut perusahaan mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya, hal ini disebabkan oleh pengaruh yang kuat dari sumber daya manusia terhadap efektifitas dan efisiensi perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya manusia yang merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong perusahaan/organisasi ke arah pencapaian tujuan.

Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memiliki arti penting sebagai salah satu fungsi manajemen, selain fungsi manajemen pemasaran, keuangan dan produksi, dimana manajemen sumber daya manusia meliputi usaha-usaha/aktifitas-aktifitas suatu perusahaan/organisasi dalam mengolah sumber daya manusia yang dimilikinya secara umum dimulai dari proses pengadaan karyawan, penempatan, mengevaluasi, dan memelihara karyawannya dalam kuantitas dan kualitas yang tepat (Hasibuan, 2000). Dengan semakin banyaknya beban kerja, tuntutan produktivitas, dan efektifitas dari kinerja sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, maka kita perlu mengelola semua itu dengan manajemen sumber daya manusia yang baik.

Manajemen sumber daya manusia dapat terlaksana dengan baik jika didukung dengan adanya teknologi informasi yang tepat untuk proses MSDM. Penerapan teknologi informasi disini salah satu contohnya yaitu dengan melakukan penerapan sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP). ERP adalah sebuah konsep untuk merencanakan dan mengelola sumber daya organisasi agar dapat dimanfaatkan secara optimal untuk menghasilkan nilai tambah bagi seluruh pihak yang berkepentingan atas organisasi tersebut (Dhewanto & Falahah, 2007). Selain itu ERP merupakan suatu sistem yang mengintegrasikan beberapa sistem informasi yang terdapat di dalam suatu *enterprise*, dengan ERP lebih mudah

dilakukan pertukaran data antar bagian yang ada di sebuah perusahaan. ERP sendiri terdiri dari beberapa modul-modul didalamnya diantaranya adalah modul *Financial*, modul *Manufacturing*, modul *Inventory Management*, modul *Sales and Distribution* dan modul *Human Resources*. Modul ERP yang tepat untuk proses MSDM adalah modul *human resource*.

Hal ini juga menjadi perhatian penting bagi Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten. Dikarenakan banyaknya sumber daya manusia yang dimiliki oleh Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten yaitu sebanyak 4623 karyawan, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel.I. 1 Tabel data karyawan per satuan unit kerja Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten Desember 2013 (Sumber : Divisi SDM Perum Perhutani Jawa Barat dan Banten)

NO	SATUAN UNIT KERJA	JUMLAH PEGAWAI
1	KANTOR UNIT III	244
2	BIRO RENBANG	189
3	KPH BANDUNG SELATAN	265
4	KPH BANDUNG UTARA	183
5	KPH BANTEN	299
6	KPH BOGOR	307
7	KPH CIAMIS	310
8	KPH CIANJUR	360
9	KPH GARUT	263
10	KPH INDRAMAYU	195
11	KPH KUNINGAN	218
12	KPH MAJALENGKA	137
13	KPH PURWAKARTA	260
14	KPH SUKABUMI	314
15	KPH SUMEDANG	222
16	KPH TASIKMALAYA	198

17	KBM PEMASARAN KAYU	268
18	KBM INDUSTRI	65
19	KBM JASLI & ULI	92
20	KBM ARGO & PRODLI	48
21	KBM TRAD USH HR	26
22	KIFC	45
23	PROYEK TAN.KARET	105
24	SENTUL	10
TOTAL		4623

Tabel diatas menunjukkan data seluruh karyawan yang bekerja dibawah Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten. Selain itu perlunya perancangan ERP disini karena belum adanya sistem yang digunakan untuk memantau kegiatan manajemen sumber daya manusia di perusahaan tersebut, hal ini menyebabkan data-data yang berkaitan dengan kepegawaian tidak secara *real time* ter-update. Selain itu adapun beberapa masalah yang terjadi pada Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten, khususnya pada masalah yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Disiplin kerja karyawan berkaitan dengan absensi tidak terpantau dengan baik
2. Tidak adanya database untuk menyimpan data pegawai secara rapi, sehingga adanya kesulitan dalam mencari dan mendapatkan data pegawai
3. Data yang berkaitan dengan SDM tidak secara realtime teupdate seperti data absensi pegawai

Dengan adanya perancangan Sistem ERP modul *Human Resource* ini diharapkan dapat digunakan untuk membantu memecahkan beberapa masalah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia pada Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten.

Pada penelitian ini *software* ERP yang digunakan adalah OpenERP. OpenERP merupakan salah satu dari *software* ERP yang didistribusikan secara *open source*,. Penggunaan *software* OpenERP pada penelitian ini dikarenakan terdapat beberapa keuntungan dalam penggunaan OpenERP diantaranya adalah tidak adanya lisensi

untuk melakukan modifikasi atau kustomisasi terhadap *software* sehingga dapat meminimalisir biaya pengembangan dari *software*, selain itu modal yang digunakan untuk implementasi OpenERP dapat kembali dengan cepat dalam periode 1-2 tahun. Berikut merupakan data-data dari implementasi OpenERP.

Tabel.I. 2 Perbandingan biaya implementasi software ERP (Panorama Consulting Solution, 2011)

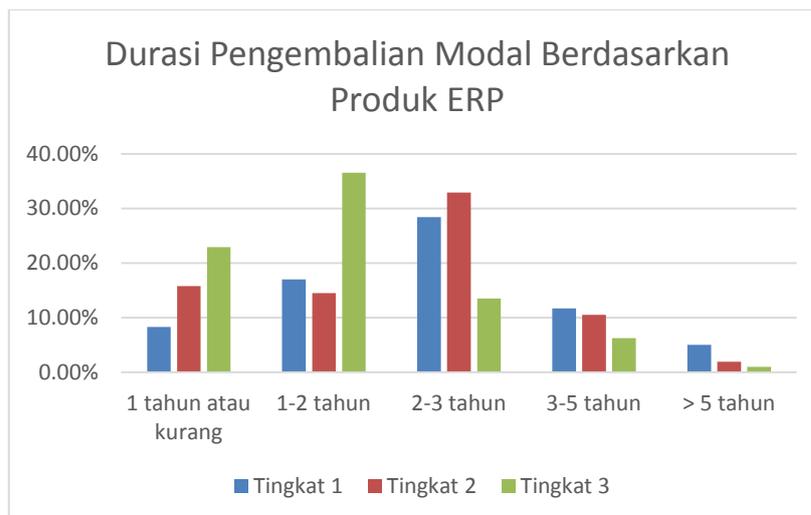
Vendor	Biaya Implementasi Rata-rata
Microsoft	\$1.8M
Oracle	\$5M
SAP	\$6.7M
Tingkat 2	\$3.1M
Tingkat 3	\$1.1M

Keterangan :

Tingkat 2: Epicor, SAG, AFS, Lawson, Infor, QAD, Ross

Tingkat 3: Compiere, Exact, Netsuite, Syspro, OpenERP

Dari tabel diatas didapatkan informasi bahwa biaya implementasi OpenERP terhitung rendah apabila dibandingkan dengan implementasi *software* ERP lainnya seperti Microsoft Dynamix AX, SAP, Oracle dan *software* ERP lainnya.



Gambar.I. 1 Data Pengembalian modal implementasi dari software ERP (Panorama Consulting Solution, 2011)

Dari gambar diatas diperoleh informasi bahwa modal yang digunakan dalam implementasi OpenERP dapat kembali secara cepat setelah memasuki tahun ke-1 dan tahun ke-2, apabila dibandingkan dengan *software* ERP lainnya maka OpenERP mempunyai keunggulan dalam pengembalian modal yang digunakan dalam implementasi dengan cepat.

Pada perancangan OpenERP ini terdapat beberapa metodologi yang dapat digunakan diantaranya adalah RAD dan Agile Development. Namun Agile dinilai lebih cocok untuk pengembangan system dari awal, dan bukan pengembangan dari system yang sudah ada seperti ERP. RAD merupakan metodologi yang cocok untuk implementasi OpenERP, dikarenakan RAD memiliki langkah-langkah yang memudahkan perusahaan ataupun pengembang sistem untuk menggunakan framework open source (Lebile et al, 2010). Jadi pada perancangan OpenERP modul *human resource* ini metode yang digunakan adalah *Rapid Application Development* (RAD).

Fokus penelitian kali ini penulis memilih objek KBM Industri GT I Jawa Barat. KBM Industri GT I Jawa Barat merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri pengelolaan hasil hutan non kayu. KBM Industri sendiri membawahi PGT Sindangwangi. Seluruh pegawai PGT Sindangwangi berada dibawah control bagian SDM & Umum KBM Industri. Jumlah pegawai yang berada di bawah control bagian SDM & Umum KBM Industri adalah 48 pegawai PGT Sindangwangi dan 17 pegawai KBM Industri sendiri. Oleh karena itu perancangan sistem ERP modul *Human Resource* diharapkan dapat membantu kinerja bagian SDM & Umum KBM Industri GT I pada proses manajemen sumber daya manusia.

I.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan maka didapat rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana Proses Bisnis terkait dengan manajemen sumber daya manusia yang ada di KBM Industri GT I Jawa Barat ?

2. Bagaimana rancangan modul ERP *Human Resources* pada KBM Industri GT I Jawa Barat guna mendukung efektifitas proses bisnis manajemen sumber daya manusia di perusahaan?

I.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka ditetapkan tujuan penelitian, yaitu:

1. Menganalisis proses bisnis manajemen sumber daya manusia yang ada di KBM Industri GT I Jawa Barat.
2. Merancang OpenERP modul *Human Resource* pada KBM Industri GT I Jawa Barat guna mendukung proses bisnis manajemen sumber daya manusia di Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten.

I.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, yaitu :

1. KBM Industri GT I mendapatkan rekomendasi rancangan sistem ERP khususnya Modul ERP *Human Resource* yang sesuai dengan proses bisnis KBM Industri GT I
2. KBM Industri GT I mendapatkan proses bisnis usulan terkait dengan manajemen sumber daya manusia
3. Memberikan sumber kajian terkait perancangan ERP Human Resource pada KBM Industri GT I.

I.5. Batasan Masalah

Batasan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Perancangan ERP Modul *Human Resource* hanya meliputi modul *Employee Directory, Timesheet management dan Leave Management*
2. Penelitian hanya dilakukan pada KBM Industri GT I dan PGT Sindangwangi
3. Tidak membahas mengenai sistem keamanan.
4. Tidak membahas mengenai sistem jaringan