

# **Bab I   Pendahuluan**

## **I.1   Latar Belakang**

*Enterprise Resource Planning* (ERP) sistem merupakan sebuah sistem informasi yang berguna untuk menghubungkan atau mengintegrasikan suatu perusahaan. Dengan sistem informasi ERP dapat dikatakan bahwa MRP (*Manufacturing Resources Planning*) dijadikan sebagai pengganti sistem untuk digunakan dalam sistem manufaktur (Chung & Synder, 2000). Manfaat yang didapat dengan menggunakan sistem ERP pada umumnya mengatasi permasalahan serta kebutuhan dalam proses perusahaan seperti penjualan, akuntansi dan manufaktur. Semakin banyaknya proses bisnis yang dilakukan dalam perusahaan, maka semakin dibutuhkan pula sistem ERP dalam perusahaan. Penerapan sistem informasi ERP dalam suatu perusahaan memiliki struktur bisnis yang dinilai rumit karena akan melibatkan banyak entitas didalamnya untuk dapat saling terhubung. Dukungan dari bagian *Human Resource Development* berguna untuk menunjang kebutuhan karyawan yang berada didalam perusahaan.

Menurut (Dorel & Bradic-Martinovic, 2011) *Enterprise Resource Planning* (ERP) sangat luas dalam penerapan pengelolaan sumber daya manusia, karena dapat melihat bagaimana siklus dari satu karyawan lama maupun karyawan baru didalam perusahaan. Oleh karena itu, dalam *Human Resource Development* akan lebih baik jika terdapat sistem dan perencanaan strategi yang mendukung pengelolaan terhadap seluruh kegiatan pengelolaan sumber daya manusia. Dalam menerapkan sistem informasi ERP tersebut membuat teknologi informasi pada saat ini semakin berkembang dengan sangat pesat. Seperti pada perusahaan PT. XYZ yang memiliki produksi melebihi target yang sudah ada dan memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak.

Tabel I-1 Peningkatan jumlah produksi PT. XYZ

Bulan/Tahun	2013	2014	2015	2016
Januari	1.000.000	1.000.000	2.000.000	2.000.000
Februari	1.000.000	1.000.000	2.000.000	2.000.000
Maret	1.000.000	1.000.000	2.000.000	2.000.000
April	1.000.000	1.000.000	2.000.000	2.000.000
Mei	1.000.000	1.000.000	1.000.000	2.000.000
Juni	1.000.000	1.000.000	1.000.000	2.000.000
Juli	1.000.000	2.000.000	1.000.000	2.000.000
Agustus	2.500.000	2.000.000	1.000.000	2.000.000
September	1.500.000	2.000.000	2.000.000	2.000.000
Oktober	1.500.000	2.000.000	2.000.000	2.000.000
November	2.000.000	2.000.000	2.000.000	2.000.000
Desember	1.500.000	2.000.000	2.000.000	2.000.000
Total Produksi	16.000.000	18.000.000	20.000.000	24.000.000

Berdasarkan tabel diatas dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2016 mengalami peningkatan produksi setiap bulannya. Semakin banyak produksi maka semakin banyak pula karyawan yang dibutuhkan untuk meningkatkan profit pada PT. XYZ. Oleh sebab itu, penerapan sistem informasi yang sesuai dapat memaksimalkan kinerja perusahaan dan dapat mengurangi kerugian yang akan muncul nantinya.

Dengan banyaknya produksi setiap bulannya maka PT. XYZ membutuhkan banyak karyawan didalamnya, serta sistem yang dapat mengelola data para karyawan tersebut. Salah satunya penerapan sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) pada *Human Resource Development* untuk mengelola pendataan karyawan serta kebutuhan karyawan yang ada pada modul *Employee Management* dan *Time Management*. *Employee Management* merupakan proses yang berkaitan langsung dengan seluruh data-data dari elemen yang ada didalam suatu perusahaan. Proses didalam *Employee*

*Management* tersebut dapat di kerjakan dalam menggunakan sistem informasi ERP yang akan diterapkan. Sedangkan *Time management* digunakan untuk mengelola semua yang berhubungan dengan waktu dalam proses kerja para karyawan, misalnya absensi, cuti, dan lain-lain. Penggunaan sistem pada *Human Resource Development* memiliki tujuan untuk membantu perusahaan dalam menghasilkan sebuah informasi dan membantu mengelola, serta menilai seluruh karyawan dalam sebuah perusahaan. Berdasarkan pengertian diatas, PT. XYZ berencana untuk memperbaiki sistem pada bagian *Human Resource Development*.

PT. XYZ merupakan sebuah perusahaan nasional yang bergerak di bidang manufaktur dan distribusi minuman. PT. XYZ memproduksi berbagai macam minuman yang berbahan dasar teh dan memiliki berbagai macam bentuk kemasan yaitu kemasan gelas dan kemasan botol serta minuman isotonik yang berbahan dasar teh. PT. XYZ beridiri sejak tahun 2004 dan mulai memproduksi produk pertama pada tahun 2005, pengembangan produk terus berjalan sampai pada akhirnya hanya berfokus pada satu produk. Produk tersebut dari tahun ke tahun mengalami perubahan mulai dari rasa sampai dengan kemasan. Pada PT. XYZ bagian kepegawaian memiliki beberapa status berbeda yaitu karyawan bulanan dan karyawan harian dengan total jumlah karyawan sebesar 550 orang. Berdasarkan tabel dibawah ini merupakan data jumlah karyawan periode 2013 sampai dengan 2016.

Tabel I-2 Jumlah karyawan PT. XYZ

No	Tahun	Karyawan Tetap	Karyawan Harian	Jumlah karyawan
1.	2013	240	230	470
2.	2014	250	240	490
3.	2015	260	240	500
4.	2016	280	270	550

Melihat dari banyaknya produksi yang terus meningkat setiap tahunnya maka dibutuhkan karyawan yang dapat membantu meningkatkan produksi pada perusahaan. Dengan jumlah karyawan yang dibutuhkan lebih dari 550 orang maka diperlukannya sistem yang dapat membantu proses bisnis perusahaan dalam pengolahan data. Sistem tersebut merupakan sistem *Enterprise Resource Planning* pada bagian *Human Resource*. Dengan adanya sistem *Enterprise Resource Planning* pada bagian *Human Resource* dapat menghubungkan seluruh data yang berkaitan dengan pendataan karyawan, kehadiran karyawan dan penggajian karyawan. Pada PT.XYZ memiliki permasalahan pada bagian *Personal Administration* Departemen *Human Resource Development* yang belum terhubung antara data bagian pendataan dengan data lainnya dikarenakan data yang ada di dalamnya belum terintegrasi sehingga menyebabkan adanya kesalahan data yang diterima. Pengolahan data riwayat hidup yang dilakukan belum tersusun dengan benar karena adanya penumpukan data karyawan lama dan data karyawan baru. Data yang disimpan tidak tersusun, yang jika terdapat perubahan dalam data karyawan tersebut harus mencari berkas pada tumpukan dan menghubungi Departemen *Human Resource Development* untuk mengganti data tersebut. Penumpukan data tersebut dapat menimbulkan kesalahan pada bagian Departemen *Human Resource Development*. Penumpukan data yang tidak teratur dapat juga menyebabkan data tersebut redudansi sehingga membuat proses pencarian data karyawan membutuhkan waktu yang lama. Selain pencatatan berkas riwayat hidup yang masih kurang, terdapat pula masalah yang dihadapi pada bagian pengajuan izin kerja yang tidak tertulis dengan benar. Dalam kasus yang sama bahwa pada pengajuan izin kerja mengalami banyak tahapan dimulai dari proses pengajuan sampai dengan konfirmasi oleh supervisor. Sering adanya kesalahan dalam proses pengajuan izin kerja yang tidak terdokumentasi. Pencatatan pengajuan cuti mempengaruhi pencatatan kehadiran yang apabila pencatatan tersebut salah akan mempengaruhi penggajian karyawan dan penilaian kinerja karyawan tersebut.

Sehingga perlu adanya teknologi yang dapat membantu permasalahan yang dihadapi oleh bagian *Personal Administration* dan *Time Management* pada PT. XYZ.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Dessleer, 2004). Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) dirancang untuk memberikan kemudahan dalam integrasi proses dengan alur kinerja yang semakin jelas. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia dan sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) dapat membantu dalam pengelolaan data karyawan serta pencatatan izin kerja dengan teratur. Oleh karena itu, jika sistem ERP digunakan pada Departemen *Human Resource Development* dapat membantu sebuah perusahaan memaksimalkan informasi yang didapat dari Departemen lain ataupun pada Departemen *Human Resource Development* itu sendiri. Pada penelitian kali ini akan diterapkan menggunakan *software* ERP yang bersifat *opensource* yaitu Odoo 8.0.

Dalam *software* odoo terdapat beberapa sub-modul yang berkaitan dengan Departemen *Human Resource Development* yaitu *attendance*, *timesheet*, *leave management*, *employee directory*, *recruitment*, dan lain-lain. Metode yang digunakan yaitu *Rapid Application Development* (RAD). Metode RAD fokus pada pengumpulan kebutuhan pelanggan melalui workshop atau *focus group*, pengujian awal prototype oleh pelanggan dengan menggunakan konsep berulang, penggunaan kembali prototype yang ada, melanjutkan integrasi dan pengiriman yang cepat.

## **I.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang, permasalahan yang dapat dirumuskan yaitu:

1. Bagaimana proses bisnis *Human Resource Development* pada bagian *Personel Administration* dan *Time Management* pada PT. XYZ?
2. Bagaimana perancangan integrasi modul *employee management* dengan modul *recruitment* dan modul *payroll* pada PT. XYZ?
3. Bagaimana menyesuaikan sistem *employee management* yang dapat menyusun data karyawan yang sesuai pada PT.XYZ?

## **I.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan penjelasan mengenai rumusan masalah, tujuan yang dapat dirumuskan yaitu:

1. Mendapatkan gambaran proses bisnis yang sedang berjalan pada PT. XYZ.
2. Membangun rancangan integrasi modul *employee management* dengan modul *recruitment* dan modul *payroll* pada PT. XYZ.
3. Menyesuaikan rancangan sistem *employee management* berbasis ERP yang dapat menyusun data karyawan pada PT XYZ.

## **I.4 Batasan Masalah**

Berdasarkan penjelasan mengenai tujuan penelitian, batasan masalah yang dapat dirumuskan yaitu:

1. Tidak membahas mengenai biaya penerapan sistem.
2. Tidak membahas mengenai teknologi pendukung.
3. Proses bisnis dan integrasi yang dilakukan antara modul *employee management* dengan modul *recruitment* dan modul *payroll*.
4. Perancangan sudah sampai tahap untuk siap digunakan, tetapi tidak sampai pada tahap implementasi.

## **I.5 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan penjelasan mengenai rumusan masalah, manfaat yang dapat yaitu:

1. Membantu mempermudah pengelolaan data karyawan.
2. Membantu memudahkan proses pencarian data karyawan pada suatu kondisi.
3. Memudahkan proses informasi data pegawai antar bagian.

## **I.6 Sistematika Penulisan**

Penelitian ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan: Pada bab ini berisikan penjelasan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, batasan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka: Pada bab ini berisikan penjelasan mengenai teori-teori yang relevan yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti dan metode yang digunakan untuk membuat penelitian.

Bab III Metodologi Penelitian : Pada bab ini dijelaskan langkah-langkah penelitian secara rinci meliputi: dimulai dari tahap analisis perancangan, lalu dilanjutkan dengan tahap hasil, hingga diakhiri dengan tahapan pengujian.

Bab IV Analisis dan Perancangan: Pada bab ini berisikan analisis perancangan terutama proses bisnis dari aktivitas-aktivitas yang terjadi dalam proses *employee management* pada PT. XYZ.

Bab V Penyesuaian dan Pengujian: Bab ini berisikan cara untuk melakukan konfigurasi, Penyesuaian dan juga testing dari hasil perancangan.

Bab VI Kesimpulan dan Saran: Bab ini berisikan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan beserta saran yang ditunjukkan untuk perusahaan terhadap hasil penelitian ini.