



KESUKSESAN IMPLEMENTASI SAP HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM (HRIS) DI INDUSTRI OTOMOTIF SUNTER JAKARTA UTARA

Syamsul B Biki, Andi Yusniar Mendo, Exzalin Hilala

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini mengukur kesuksesan dari implementasi sistem informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) menggunakan SAP (system application product and data processing) pada industri otomotif Sunter, Jakarta Utara. Produk HRIS SAP sangat populer dikalangan industri otomotif dan tentunya aplikasi tersebut membuat kinerja perusahaan menjadi lebih baik. Survei di sebar di beberapa titik yakni di PT AH, PT M8 dan PT SAR. Selain itu penelitian ini menggunakan mix method dimana terbagi atas analisis kuantitatif (statistic dekskriptif) dan kualitatif dengan wawancara mendalam pada user, key user dan super user agar data yang dihasilkan lebih akurat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi HRIS SAP cukup berhasil dalam periode kurang lebih satu tahun implementasi. Implementasi tidak lepas dari pengaruh data yang user friendly, akurat dan terintegrasi serta pelatihan user yang selaras dengan kebutuhan perusahaan sehingga membuat project implementasi berjalan lancar. Secara keseluruhan client PT AH. PT M8 dan PT SAR merasa puas terhadap proses implementasi HRIS ini.

Kata Kunci: Kesuksesan implementasi, HRIS, Data analisis, pelatihan user.

PENDAHULUAN

Perubahan industri otomotif di Indonesia begitu cepat mulai dari segi mesin yang semakin canggih, *body kit* yang kokoh, tingkat *safety* kendaraan yang terstandar tinggi dan persaingan harga kendaraan seperti SUV (Toyota vs Honda). Persaingan diatas merupakan *item* yang menjadi prioritas pasar otomotif di Indonesia dan semua item tersebut diciptakan di dalam organisasi yang kompetitif di daerah Jakarta Utara khususnya Sunter yang notabene adalah *silicon-valley* otomotif nya Indonesia. Sebut saja perusahaan yang sedang sibuk meluncurkan produk-produk terbaru seperti New Avanza dari Toyota, Raize dari Daihatsu dan Mitsubishi Pajero Sport Facelift.

Ditahun 2021 ini adalah tahun emas bagi pemain bisnis otomotif, berdasarkan data dari Gaikindo (2021) bahwa kondisi *covid* 19 dari bulan Januari - Juni 2021 mampu menghasilkan 387.873 Unit mobil roda empat. Tentunya tren tersebut merupakan sinyal positif bagi pihak perusahaan otomotif untuk bisa bersaing di kanca industri mobil. Jika di perhatikan dengan seksama kesuksesan penjualan raksasa mobil di Indonesia ini tidak terlepas oleh tangan dingin manajemen internal perusahaan. Dimana perusahaan menginvestasikan dana nya yang besar agar pelayanan dan sumber daya manusia di perusahaan otomotif menjadi kompetitif.

Manajemen SDM di perusahaan otomotif memiliki ciri khas tersendiri karena bergerak di bidang manufaktur dan produksi teknologi kendaraan. *Core business* utama dari otomotif adalah memproduksi kendaraan, *sparepart*, jasa kredit kendaraan dan perawatan berkala dan itu akan membutuhkan SDM serta sistem yang mendukung proses bisnis otomotif. Selain itu butuh Pengembangan sumber daya manusia di industri otomotif harus dilakukan kerjasama para pemangku kepentingan (Akademi,

Bisnis, Pemerintah dan Masyarakat), tidak hanya terlihat dari kegiatan sdm biasa, tetapi bisa dalam bentuk yang lebih kreatif untuk referensi pengembangan otomotif (Taufan, 2021).

Banyak cara untuk memaksimalkan SDM di organisasi melalui pengembangan terintegrasi maupun Sistem informasi manajemen SDM atau HRIS. HRIS meliputi proses rekrutmen, pembaruan, dan pengelolaan tenaga kerja yang lebih cepat, menghasilkan laporan dan statistik sumber daya manusia yang andal, penggajian dan pemotongan tenaga kerja, pembayaran langsung distribusi pengembangan karir, teknologi, dan pelatihan yang efektif (Matimbwa & Masue, 2019). HRIS secara singkat merupakan *tools* yang mampu mengintegrasikan semua proses bisnis dibidang SDM dan yang berhubungan dengan bidang luar seperti pemasaran, keuangan dan sebagainya.

HRIS diartikan sebagai sistem yang digunakan untuk memperoleh, menyimpan, memanipulasi, dan mengambil (Kavanagh, Thite, & Johnson, 2012). Sisi lain dari HRIS adalah sebagai faktor utama penguat kinerja perusahaan, karena sumberdaya dikelola secara terintegrasi dan sebagai solusi bisnis. Sebagai contoh di perusahaan PT SAR di wilayah Sunter, Jakarta Utara mereka sudah menerapkan HRIS sejak 2015 dengan aplikasi yang dibuat sendiri (*Front-end*) dan sekarang di lakukan proses integrasi dengan aplikasi HRIS produk SAP. SAP atau *System Application and Product in Data Processing* merupakan sistem terintegrasi untuk mendukung kegiatan aktifitas agar bisa lebih efisien seperti SAP-HRIS atau sering disebut SAP-HCM (*human capital management*).

Persoalan terbesar dalam implementasi HRIS ini adalah mengenai bagaimana proses implementasinya, tantangan manajerial (Udukwe, 2016), sulitnya menghadapi pelatihan (*user*

training), pengoprasionalan khususnya pada tahap *Go-Live* dan data yang sulit diintegrasikan. Persoalan tersebut dating di hampir semua sektor yang ada di industri Otomotif termasuk PT SAR, PT88 dan PT AH (yang merupakan satu Grup bisnis). Secara spesifik *user training* membahas tentang bagaimana pelatihan, pemahaman bagi para pegawai atau SDM agar mampu memahami. Kemudian masalah Data yang merupakan kunci sukses transaksi perusahaan dimana *database* proses bisnis ketiga perusahaan ini begitu kompleks.

Penelitian ini akan melihat tingkat keberhasilan implementasi HRIS di industri otomotif Jakarta Utara dimana terdapat tiga perusahaan yang semuanya menerapkan dan mengembangkan HRIS. Fenomena implementasi ini berawal dari tahap persiapan, seleksi teknologi, proyek formulasi, implementasi serta penyebaran. Implementasi, (Dantes & Hasibuan, 2012). Implementasi tergantung dari kerjasama antara pegawai, konsultan dan divisi IT karena menyangkut penyatuan proses bisnis. Pada bisnis otomotif implementasi HRIS cenderung pada proses *payroll*, rekrutmen, seleksi dan penilaian kinerja seperti di PT SAR, PT AH dan PT M8.

Fokus penelitian ini akan melihat level kesuksesan dari implementasi HRIS di tiga perusahaan serta melihat sejauh mana pengelolaan data dan *user training* bisa masuk ke level yang lebih baik.

Landasan teori

Industri otomotif

Indonesia sukses menjadi produsen nomor dua kendaraan di ASEAN (Thailand nomor satu dan memiliki prestasi yakni kurang dari 50 persen jumlah produksi di wilayah ASEAN). Kendati begitu, sebab pertumbuhannya yg sangat cepat di beberapa tahun terakhir, Indonesia akan semakin mengancam posisi dominan

Thailand selama satu dasa warsa mendatang. tetapi, buat mengambil alih posisi Thailand sebagai pembuat kendaraan beroda empat terbesar pada daerah ASEAN, itu akan memerlukan upaya dan terobosan besar. ketika ini Indonesia sangat tergantung di investasi asing pribadi, terutama berasal Jepang, buat pendirian fasilitas manufaktur kendaraan beroda empat. Indonesia pula perlu mengembangkan industri komponen mobil yg mampu mendukung industri manufaktur kendaraan beroda empat. saat ini, kapasitas total produksi mobil yg dirakit pada Indonesia berada pada kira-kira dua juta unit per tahun.

HRIS (Human resource information system)

Human resources information system atau HRIS adalah sistem berupa satu kesatuan tersendiri atau dapat tergabung dalam suatu sistem yang lebih besar dalam *enterprise resource planning*. Namun, setidaknya di dalam HRIS, manajer HR dapat mengelola dan mengakses informasi tentang kebutuhan SDM, sistem penggajian, data pegawai, kinerja pegawai, informasi terkait *payroll* hingga kebijakan dan prosedur perusahaan dengan fitur *payroll software* program. Biasanya, sebuah HRIS juga didukung oleh aplikasi atau software program yang membuat proses HRIS menjadi otomatis dan juga virtual sebagai panduan dari karyawan terhadap informasi yang ada di perusahaan.

Kavanagh dkk. (2012) disebutkan meskipun HRIS termasuk perangkat keras dan perangkat lunak, itu juga termasuk orang, formulir, kebijakan dan prosedur, dan data. Baru-baru ini, fokus HRIS telah bergeser ke aplikasi yang lebih strategis dari suatu organisasi seperti rekrutmen, manajemen kinerja dan kompensasi.

Implementasi HRIS menggunakan SAP

Implementasi adalah tahap penggunaan awal sekaligus akhir dari project manajemen. Implementasi dalam istilah lain adalah menjalankan aplikasi dari awal dan mendemonstrasikan dengan data real seperti data payroll, karyawan, data absensi, evaluasi kerja, administrasi umum sampai di seleksi dan rekrutmen karyawan. Bagian ini adalah komponen utama sesuai judul penelitian yakni implementasi HRIS di Industri otomotif dan akan fokus pada *item scope* yang sudah ditetapkan, keteraturan dengan jadwal *change management*, efisiensi, efektifitas baik dari user maupun konsultan dan capaian akuntabilitas.

Tabel 1. Implementasi HRIS

Variabel	Kode	Indikator
Kesuksesan Implementasi HRIS SAP	A1	Implementasi yang sesuai Scope
	A2	Kesesuaian dengan Golive
	A3	Efisiensi
	A4	Efektifitas
	A5	Akuntabilitas

Sumber: (Delgado&Nah, 2006).

Pelatihan user

Pelatihan *user* fokus pada bagaimana agar para pegawai yang akan mengoperasional aplikasi HRIS bisa menguasai secara teknis meliputi kemampuan transaksi secara umum, struktur data, pengenalan semua *tools*, penjelasan *user friendly*, bagaimana *maintenance* aplikasi jika mengalami kerusakan atau *error* pada saat menjalankan aplikasi HRIS SAP. Biasanya diadakan sebuah pelatihan secara fundamental, fungsional, sampai teknis baik *key user* maupun *user* di cabang dengan berbagai macam otorisasi aplikasi.

Tabel 2. Pelatihan User

Variabel	Kode	Indikator
Pelatihan Kepada User	A6	Peran pelatihan sebelum implementasi project
	A7	Pemahaman User tentang banyak item

		perubahan dan proses business
	A8	Pelatihan computer baik maintenance dan fungsional teknhis, dan

Sumber: Somer & Nelson 2001

Data Analysis

Para *user* dilatih bukan hanya sekedar pemahaman menggunakan aplikasi tapi juga harus memahami data yang digunakan sehari-hari apakah bisa terintegrasi dengan HRIS. Data bisa berupa bagian bagian yang diolah dalam aplikasi sehingga menjadi sebuah informasi seperti data nama pegawai yang biasa di *Ms word* dan data tersebut perlu di *convert* ke SAP maupun aplikasi *front-end* lain. Data juga harus memiliki struktur, memiliki unsur yang relevan, akurat, data bisa diakses dari berbagai sumber dan bisa terintegrasi dengan berbagai tools.

Tabel 3. Data Analysis

Variabel	Kode	Indikator
Analisis Data	A9	Pertukaran data
	A7	Struktur data
	A8	Data yang bisa di maintenance dan di hubungkan
	A9	Data yang relevan
	A10	Data yang akurat
	A11	Data yang mudah di akses

Sumber: (Sun, Yazdani, & Overend, 2005)

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data menggunakan metode kuisisioner dimana bisa langsung tatap muka atau menggunakan *google form* maupun *Zoom*. Menurut Sekaran & Bogie (2017) "Daftar pertanyaan tertulis yang sudah dirumuskan sebelumnya di mana responden akan mencatat jawaban mereka, umumnya pada cara lain yang didefinisikan dengan jelas." Kuisisioner yang dibuat berisikan daftar pernyataan tentang implementasi HRIS SAP apakah sudah pada level yang sangat puas atau sebaliknya, kemudian bagaimana dengan data yang disajikan apakah jelas dan

yang terakhir adan pelatihan yang diadakan konsultan apakah sudah cukup baik. Sederhanya peneliti menggunakan Ms. excel dan dikonversi pada aplikasi SPSS terbaru.

Tabel 4. Profil Responden

No	Nama Perusahaan	DIVISI	PO SISI	KETERANGAN
1	PT AH	HUMAN CAPITAL DIVISION	5	CLIENT KEY USER
		MANAGER HCM	1	SUPER USER
2	PT SAR	BRANCH JAKUT	3	USER
		HR HEAD OFFICE	7	USER
		HR ADMIN	8	USER
		HEAD OF HR	1	SUPER USER
		IT SUPPORT	1	KEY USER
3	PT M8	HEAD HR CORP	1	SUPER USER
		BRANCH	3	USER
		IT SUPPRT HRIS SAP	3	KEY USER

Sumber: Dikelola oleh peneliti

Menurut Sekaran & Bogie (2017) populasi bisa berupa sebuah fenomena, sekumpulan orang ataupun objek, dan hal hal yang menarik untuk di teliti. Berdasarkan definisi diatas maka penulis menentukan sekitar 34 responden yang berasal dari tiga perusahaan otomotif yang berbeda dimana PT AH peneliti memilih enam *user*, PT SAR memiliki dua puluh *user* terbanyak dan yang terakhir PT M8 berjumlah tujuh *user*. Semuanya akan menjadi objek penelitian melalui pengisian kuisisioner dan juga wawancara tambahan tentang beberapa catatan dilapangan mengenai implementasi, data serta pelatihan *user*.

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif – kualitatif atau *mix method* dimana pada pada tahap kualitatif fokus pada menilai frekuensi implementasi ketiga variabel implementasi, data dan training. Menurut Cresswell (2011) penelitian *mix*

method harus melewati tahap: identifikasi permasalahan yaitu masalah ketiga variabel, kelayakan dari variabel, pengembangan, identifikasi, *review literature* terkait, mengumpulkan data, menganalisis data, mengembangkan kesimpulan dan rekomendasi.

Informasikan secara ringkas mengenai materi dan metode yang digunakan dalam penelitian, meliputi subjek/bahan yang diteliti, alat yang digunakan, rancangan percobaan atau desain yang digunakan, teknik pengambilan sampel, variabel yang akan diukur, teknik pengambilan data, analisis dan model statistik yang digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi HRIS

Secara umum tahap proses implementasi menurut Ted Weston & Jacob (2007) dalam karyanya yang sensasional berjudul *Enterprise resource planning: A brief history* menjelaskan bahwa rata rata implementasi 2-3 bulan waktu prosesnya. Kemudian untuk masa penyesuaian, perbaikan, *testing* dan manajemen *error* itu selama 6 bulan, jadi total bisa delapan sampai 1 tahun proses implementasinya. Idealnya di Industri otomotif, para konsultan bahkan ada yang sampai 2 tahun dalam proses penyesuain karena kompleksitas data, transaksi bahkan process integrasi yang cukup rumit.

Pada data di tabel dibawah ini menggambarkan tentang data deskriptif yang berasal dari persepsi penilaian *client* yang berasal dari 3 perusahaan dan tiga jenis *user* (*super, key dan general*). Peneliti menyebarkan kuisisioner menggunakan *google form* dan sebagainya melalui tatap muka langsung sambil melakukan wawancara kepada beberapa *user*. Untuk ke lima item dari proses implementasi Ini skor nya terbilanng cukup baik walaupun di beberapa kasus ada *client* mengisi angka 1 (sangat tidak setuju) dan bahkan menjawab opsi 5 (sempurna). Skor

tertinggi pada poin akuntabilitas atau dengan kata lain proses implementasi yang melibatkan *stakeholder* HR termasuk sangat baik, dan untuk poin dengan nilai terbawah tetapi masih masuk kategori setuju atau baik .

Tabel 5. Hasil uji Deskriptif

INDIKATOR	N	Mean
IMPLEMENTASI HRIS		
Kesesuaian dengan Scope	34	4.15
Kesesuaian dengan Go-Live	34	4.09
Efisiensi	34	4.03
Efektifitas	34	3.97
Akuntabilitas	34	4.21
Pelatihan User		
Peran pelatihan	34	4.03
Pemahaman business process	34	3.85
Technical, fungsional & maintenance	34	4.21
Data Analysis		
Pertukaran dan struktur data	34	4.09
Data maintenance dan relevansi	34	3.71
Akurasi data dan kemudahan akses	34	4.00
Valid N (listwise)	34	

Sumber: Olah data

Data & User Training

Secara mengejutkan pada poin pelatihan *user* di sub-poin pemahaman bisnis proses paling rendah tetapi masuk dikategori setuju atau baik. Untuk bisnis proses ini yang dikaji lebih dalam karena merupakan permasalahan utama yang dihadapi *client* dan konsultan ketika proses implementasi. Untuk Data analisis nilai pertukaran data diberbagai aplikasi yang dimiliki seperti *Ms.Excel – Front end App* – dan SAP HCM termasuk kategori tinggi dan para klien cukup puas akan hal ini. Para konsultan eksternal yang bekerja keras membuahkan hasil termasuk data akurasi yang masuk di aplikasi HRIS SAP HCM ini.

Penemuan lain

Berdasarkan permasalahan diatas peneliti mengkaji terlebih dahulu permasalahan utama yang dihadapi oleh para *client* dalam hal implementasi, data dan pelatihan. Pengkajian utama di mulai dari survei, kemudian penemuan hasil kuisioner ini di analisa lebih dalam melalui wawancara (*deep interview*). Interview dilakukan pada perwakilan 1 orang super user (pimpinan), 1 orang IT Support, (PT M8), 2 HR PT SAR Admin (*Head office*) dan terakhir perwakilan PT AH 2 human capital divisi total semua enam orang. Pada proses implementasi HRIS penulis menganalisa berbagai media seperti data implementasi, aplikasi yang menggunakan SAP HCM (*human capital management*), kiranya semua proses implementasi ini terbilang berhasil dan untuk kekurangannya tingkat efektifitas yang dimana beberapa jadwal *go live* yang tidak tepat waktu.

Pelatihan user atau para pegawai yang berhubungan dengan HR memiliki persepsi positif terhadap penerapan HRIS ini karena walaupun terbilang sulit di awal penyesuaian tapi di tahap *maintenance* aplikasi baik *front-end* dan SAP HRIS terbilang berhasil. *User* diawal mengalami kesulitan dalam menganalisa *tools* SAP dan *Payroll* yang paling sulit disesuaikan. Untuk data secara keseluruhan tidak banyak permasalahan hanya saja data yang diterima di masing-masing cabang di seluruh Indonesia ada *redundant* perlu waktu penyesuaian dan stabilitas aplikasi. Data secara keseluruhan mudah diakses dimana data yang diolah oleh pihak HR dan semua stakeholder terkait *payroll* dan evaluasi kerja mulai teratasi di 2 bulan pertama implementasi.

SIMPULAN

Kesuksesan implementasi HRIS menggunakan aplikasi SAP HCM berhasil sesuai apa yang diharapkan oleh pihak

klien. Indeks persepsi dan data kualitatif menyimpulkan bahwa permasalahan yang dialami oleh client khususnya di bidang manajemen SDM dan proses bisnis SDM mengalami penurunan dan diatasi oleh aplikasi HRIS SAP. Kepuasan yang dirasakan oleh pihak klien tidak terlepas kerjasama antar konsultan, user dan IT support yang berhasil bekerjasama dalam melaksanakan implementasi SAP. HRIS SAP mampu berintegrasi dengan aplikasi front end lainnya dan itu memudahkan transaksi data dengan tujuan meningkatkan kinerja perusahaan otomotif di wilayah Sunter, Jakarta Utara.

Saran

Proses implementasi HRIS SAP HCM ini tidak lah mudah khususnya dalam tahap proses setelah *Go-live* karena selain masalah yang diteliti seperti data, dan *user training* telah selesai, tetapi ada beberapa variabel lain yang perlu diteliti seperti kesuksesan manajemen proyek, team working, kompensasi para konsultan dan bahkan implementasi terhadap kinerja divisi HR.

DAFTAR PUSTAKA

Creswell, J.W., & Plano Clark, V.L. (2011), *Designing and Conducting Mixed Methods Research* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.

Gaikindo. (2021). Laporan Gabungan Industri Kendaraan Bermotor . Diunduh di Indonesia <https://www.gaikindo.or.id/toyota-merajai-ritel-semester-i-2021-honda-dan-mitsubishi-bersaing-ketat/> tanggal 25 november 2021.

Kavanagh, M. J., Thite, M., & Johnson, R. D. (2012). *Human resource information systems: basics, applications, and future directions* (2nd ed.). United States of America: Thousand Oaks: SAGE.

Matimbwa, H. Masue, O S. (2019). Usage and Challenges of Human Resources Information System in the Tanzanian Public Organizations. *Journal of Human Resources Management*, 7, (4): 131-137.

Nah, F., & Delgado, S. (2006). Critical success factors for enterprise resource planning implementation and upgrade. *Journal of Computer Information Systems*.

Sekaran, U., Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan- Keahlian*, 6, (2): Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.

Somers, T., & Nelson, K. (2001). The impact of critical success factors across the stages of enterprise resource planning implementations. In *Proceedings of the 34th Annual*.

Sun, A., Yazdani, A., & Overend, J. (2005). Achievement assessment for enterprise resource planning (ERP) system implementations based on critical success factors (CSFs). *International Journal of Production*.

Taufan, Mujiyono. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Industri Otomotif Melalui Institut Otomotif Indonesia*. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 4, (2): 401-408.

Udekwe, Emmanuel. (2016). *The Impact of Human Resources Information Systems in Selected Retail Outlets in Western Cape*. The Cape Peninsula University of Technology, Cape Town, South Africa.

Weston Jr., F. D. T. (2003). ERP II: The extended enterprise system. *Business Horizons*, 46(6), 49-55.