

Analisis Pengembangan Manajemen Perubahan Dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Penerapan Enterprise Resource Planning (Studi Kasus Pada PTPN IV Ajamu 3 Panai Jaya)

¹Melati, ²Nuri Aslami

^{1,2}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: melatiharahap026@gmail.com, nuriaslami@uinsu.ac.id

Corresponding mail author : melatiharahap026@gmail.com

***Abstract:** Enterprise Resource Planning (ERP) is concerned with the business activities of a substantial and complex system organization. Unlike other information systems implementation projects, ERP system implementation projects are unique. The scale, complexity, organizational impact, expenses associated with this project, and other effects that will result from project failure are some of the key differences. The findings of this study are expected to be taken into consideration for change management strategies that can have an impact on the effectiveness of ERP installations at the PTPN IV AJAMU 3panai jaya Finance Directorate. To anticipate the performance of the ERP system implementation program, the DICE framework and change management models are used as study references by scholars. The DICE framework can measure programmatic external manifestations, such as longevity, implementer honesty, and leadership and staff commitment. This study uses qualitative methods and gathers information through in-depth interviews and focus groups with workers who make up the main ERP implementation team. managed and understood effectively. Therefore, a company's competitiveness will increase if it manages change better, which will help it survive and maintain its effectiveness through change strategies and programs.*

***Keyword:** ERP Implementation, Change Program, Change Management, Change Management Model.*

I. Pendahuluan

Dalam dunia bisnis yang bergerak cepat, perkembangan teknologi yang pesat, serta inovasi-inovasi baru yang terus bermunculan, tuntutan menjadi suatu keharusan jika perusahaan ingin bisnisnya berkelanjutan dan ingin unggul dalam persaingan. Perusahaan yang ingin terus menghasilkan keuntungan dan membawa kemakmuran bagi para pemangku kepentingannya harus beradaptasi dengan perubahan. Adaptasi terhadap tuntutan pasar, perubahan lingkungan eksternal dan internal, kondisi ekonomi dan regulasi, serta dinamika pesaing harus terus diantisipasi dengan perubahan dalam berbagai skala organisasi. Perubahan adalah proses yang tidak dapat dihindari bagi perusahaan yang ingin bertahan dan berkembang. Salah satu program perubahan perusahaan dalam rangka mewujudkan keberhasilan tersebut dapat dilakukan dengan mengintegrasikan sistem informasi, meningkatkan efisiensi sistem informasi untuk menghasilkan manajemen yang lebih efisien dalam proses bisnis. Enterprise Resources Planning (ERP) adalah teknologi komputerisasi sistem informasi terintegrasi yang digunakan oleh perusahaan kelas dunia untuk meningkatkan kinerjanya. ERP telah berkembang sebagai alat integrasi dengan tujuan untuk mengintegrasikan semua proses bisnis atau operasi inti perusahaan, seperti penjualan dan pemasaran, pemeliharaan, produksi dan manufaktur, pengadaan dan logistik,

gudang, SDM, keuangan, dan akuntansi, menjadi satu kesatuan. tempat penyimpanan data (server) yang dapat diakses dengan mudah oleh seluruh unit kerja sesuai kebutuhan. Menurut Alexis Leon (2005, 176), integrasi data dalam sistem ERP dilakukan dengan satu titik masuk (setelah satu unit kerja memasukkan data, data ini dapat digunakan oleh unit kerja lain yang membutuhkan tanpa harus melakukan entri ulang). Sayangnya, pemasangan teknologi informasi sistem perusahaan, seperti ERP, lebih sulit dari yang diperkirakan. Adopsi ERP adalah tugas yang signifikan dan kompleks yang menuntut banyak sumber daya, termasuk waktu, manusia. Karena itu, banyak bisnis yang tidak terorganisir dan belum menuai manfaat penuh dari alat informasi baru yang ditawarkan oleh sistem ERP ini. Manajemen puncak sering menemukan sikap tak terduga dari tim implementasi dan dari personel pengguna saat merencanakan dan mengimplementasikan sistem ERP, karena satu dan lain alasan. Dengan adopsi ERP, beberapa dari mereka menunjukkan sikap menolak. Untuk mencegah resistensi terhadap sistem dan dampak sikap pada pengguna sistem, manajemen perubahan perlu mempersiapkan pelaksana dan pengguna untuk pengenalan sistem baru. Salah satu badan usaha milik negara, PTPN IV AJAMU 3 Panai Jaya, masih melaksanakan program transformasi yang mencakup inisiatif pembaruan teknologi sistem informasi.

II. Landasan Teori

Penerapan sistem isu ERP bisa mengakibatkan perubahan internal yg signifikan, terutama pada bidang elemen manusia menjadi karyawan. Karyawan secara alami mengalami emosi mirip ketakutan, ketidaknyamanan, serta kejutan, yg bisa bermanifestasi menjadi keengganan atau penolakan pribadi terhadap perubahan (implementasi ERP). target kinerja perusahaan serta pertumbuhan usaha jangka panjang mungkin terpengaruh oleh hal ini. buat mengelola perubahan secara lebih efektif, penelitian ini melihat bagaimana Direktorat Keuangan PTPN IV AJAMU 3 Panai Jayamengendalikan dampak perubahan pada konteks pemasangan sistem ERP. Skema kerja dibuat menjadi pengaturan tindakan yang sistematis melalui tahapan terstruktur buat membantu penelitian dengan memungkinkan analisis problem saat ini serta implementasi solusi yg sempurna.

III. METODE

Metodologi dalam penelitian ini adalah kualitatif. Wawancara menggunakan sejumlah staf di PTPN IV AJAMU 3 Panai Jayadigunakan buat mengumpulkan data. Dokumen dan asal berasal instansi atau perusahaan terkait dipergunakan buat melengkapi data serta berita tersebut. Studi ini berdasarkan pada pengamatan terhadap insiden aktual terkait implementasi sistem isu ERP serta fungsi manajemen perubahan dalam kegiatan tadi. Tahapan pengolahan lalu diselesaikan buat mendapatkan akibat belajar yg utuh.

IV. Hasil Dan Pembahasan *Pengembangan*

Pertumbuhan, kemajuan, perubahan positif, atau peningkatan kuantitas komponen fisik, ekonomi, lingkungan, sosial, dan demografi adalah seluruh kemungkinan hasil pembangunan. buat menciptakan syarat yang lebih baik, proses pengembangan sangat penting. Setiap organisasi, baik komersial juga akademis, berupaya melakukan pengembangan rutin. oleh sebab itu, proses pengembangannya tidak cepat mungkin butuh sehari, sebulan, atau bahkan setahun—serta mungkin butuh waktu puluhan tahun buat sempurna. pada rangka menaikkan disiplin pada suatu perusahaan, pengembangan manajemen perubahan ialah tindakan yg sangat relevan buat dilakukan. karena

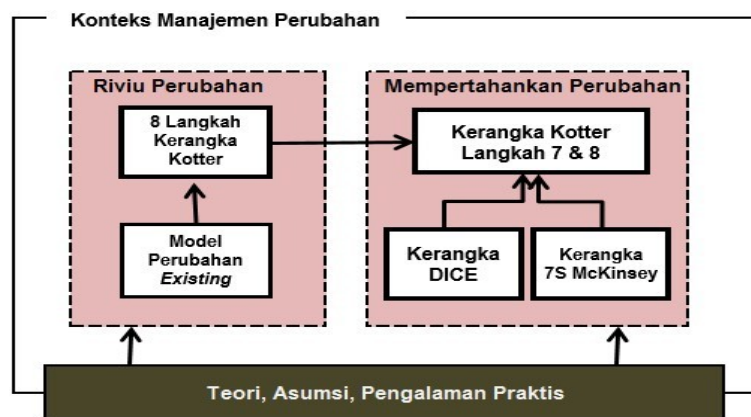
perubahan organisasi biasanya mempunyai 2 yang akan terjadi menjadi akibat dari efeknya: perubahan positif serta perubahan negatif. kedua hal tersebut dapat terjadi sebab banyak sekali faktor internal maupun eksternal institusi. Manajemen Perubahan

Manajemen Perubahan

Perubahan umumnya diklaim menjadi syarat yg tidak selaras dari syarat sebelumnya. menggunakan kata lain, perubahan terjadi karena suatu proses kemudian yg menspesifikasikan apa yg terjadi sebelum dan setelah terjadinya, baik yg terkait menggunakan perubahan fisik, konsep, juga pemikiran yang hasilnya mungkin baik (pertumbuhan), negatif (kemacetan), atau udik. (jatuh). Tujuan asal manajemen perubahan ialah buat mengontrol dampak asal perubahan yg terjadi di pada sebuah organisasi. Perubahan dapat disebabkan sang faktor internal atau eksternal organisasi. Penerapan metodis asal keterampilan, sumber daya, dan berita yg diperlukan buat membawa perubahan di seseorang yg akan terkena dampak perubahan dikenal menjadi manajemen perubahan. Tujuannya merupakan untuk menunjukkan solusi yg diharapkan.

Efektivitas

pada pandangan Sedarmayati(2017) mengacu di taraf keberhasilan atau keunggulan pada mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan korelasi antara aneka macam nilai. Konsepsi efektivitas ini menempatkan fokus yang lebih besar di keluaran ada interim kurang menekankan pada penggunaan masukan menjadi suatu problem. Efektivitas kentara dibutuhkan dalam sebuah usaha atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam Metodologi solusi untuk perubahan yang efektif memperlihatkan



Gambar 1. Metode Meningkatkan Efektivitas Perubahan

Diskusi perlunya terus berubah serta upaya buat melakukannya. buat memetakan atau mengungkapkan ialah langkah pertama. buat menjaga kesinambungan perubahan, langkah pertama ialah mempersiapkan tahapan manajemen perubahan untuk pemugaran sesuai temuan kuesioner framework DICE serta framework McKinsey 7S. contoh manajemen perubahan ADKAR lalu dihubungkan dengan contoh atau keadaan ketika ini pada upaya perubahan di Direktorat Keuangan menjadi pengganti buat menaikkan efektivitas manajemen perubahan. Teknik manajemen perubahan berbasis akibat asal kerangka kerja DICE terintegrasi menggunakan kerangka kerja 7S McKinsey buat membuat solusi yg memastikan keberlanjutan perubahan..

Seperti yang telah dikatakan, kurangnya urgensi di antara pengguna serta beberapa pelaksana merupakan alasan utama mengapa upaya adopsi ERP di

Direktorat Keuangan tidak efektif. Hal ini dijelaskan oleh masalah menggunakan komunikasi, manajemen asal daya manusia di bawah standar, yg mengarah di motivasi rendah, serta masalah menggunakan aneka macam persepsi keuntungan ERP buat usaha. Direktorat Keuangan wajib menyadarkan pegawai pengguna dan tim pelaksana akan urgensi perlunya perubahan supaya dapat mengelola perubahan secara efektif. sebab bisnis hanya berkonsentrasi di proses implementasi teknologi Aladwani 2018, hal ini dilakukan buat mencegah kegagalan acara perubahan, terutama pada inisiatif teknologi. tahapan Membangun kepekaan Kotter adalah langkah awal menuju perubahan yang sangat dibutuhkan dalam adopsi ERP. Kemudian, untuk mengelola kekuatan pendorong dan mempercepat program perubahan, perlu dibentuk tim (tim koalisi/pelaksana).

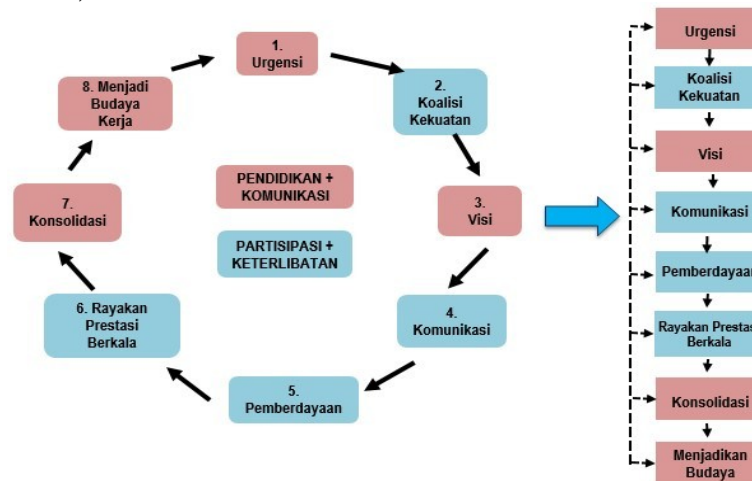
Enterprise Resource Planning (ERP)

Orang Indonesia menyebut perencanaan sumber daya perusahaan (ERP) sebagai perencanaan sumber daya perusahaan. acara ini adalah bagian dari software berbasis cloud yg membantu perusahaan manufaktur serta jasa mengintegrasikan serta mengelola operasi mereka dengan mulus. Perencanaan asal daya perusahaan, kadang-kadang dikenal menjadi ERP, artinya istilah yg digunakan pada Indonesia. ERP artinya perangkat lunak berbasis cloud yang dipergunakan sang perusahaan manufaktur dan jasa buat mengintegrasikan serta mengelola operasi mereka dengan mulus. menggunakan memakai ERP di perusahaan Anda, Anda dapat mengelola banyak sekali proses usaha menggunakan lebih baik, mulai berasal operasi, produksi, sampai distribusi. di kenyataannya, acara ini memungkinkan Anda buat lebih efektif memantau beberapa item sekaligus, sesuatu yang biasanya Orang Indonesia menyebut perencanaan asal daya perusahaan (ERP) sebagai perencanaan sumber daya perusahaan. acara ini ialah bagian asal software berbasis cloud yang membantu perusahaan manufaktur dan jasa mengintegrasikan serta mengelola operasi mereka dengan mulus. Perencanaan sumber daya perusahaan, kadang-kadang dikenal menjadi ERP, ialah kata yg digunakan pada Indonesia. ERP adalah perangkat lunak berbasis cloud yg dipergunakan oleh perusahaan manufaktur serta jasa buat mengintegrasikan serta mengelola operasi mereka menggunakan mulus. menggunakan memakai ERP di perusahaan Anda, Anda bisa mengelola aneka macam proses usaha dengan lebih baik, mulai dari operasi, produksi, hingga distribusi. pada kenyataannya, program ini memungkinkan Anda untuk lebih efektif memantau beberapa item sekaligus, sesuatu yang biasanya membutuhkan poly waktu dan perjuangan. Hal ini dapat menyatukan berbagai divisi serta fungsi perusahaan. Organisasi pertama-tama wajib mendefinisikan visi dan rencananya buat menerapkan ERP dalam konteks perubahan, lalu memberdayakan karyawan atau penggunanya buat merasa dihargai atas kiprah mereka dalam membawa perubahan. dari tahapan keberhasilan jangka pendek tim implementasi, simbol "Go Live" asal awal penggunaan ERP perlu diluncurkan dan dirayakan. Hal ini dimaksudkan buat menginspirasi tim buat terus bekerja menuju sasaran perubahan. Langkah pertama sampai keempat asal model perubahan ADKAR menghasilkan metode berulang (iterasi) buat mengelola perubahan yg memerlukan evaluasi di setiap tahap dan berfungsi menjadi umpan kembali buat proyek perubahan pada masa mendatang. Fase terakhir melibatkan lebih banyak usaha dan konsentrasi buat mempengaruhi perubahan terjadi.

Solusi langkah perubahan

Berdasarkan pantauan pada lapangan, Direktorat Keuangan menemui sejumlah duduk perkara pelik selama proses transisi terkait penerapan ERP, diantaranya kebijakan, persiapan sdm, dan sistem. Akibatnya, acara perubahan Direktorat Keuangan

menjadi tugas yang sangat berat. Peneliti beropini bahwa daripada merogoh pendekatan linier, contoh manajemen perubahan ADKAR lebih baik dipergunakan menjadi siklus berkelanjutan menggunakan seni manajemen persuasif seperti pendidikan, komunikasi, partisipasi, dan keterlibatan. Lalu memberdayakan orang lain buat melakukan perubahan (eksekusi).



Gambar 2. Lingkaran dan Prioritas Langkah Perubahan

Gambar diatas menggambarkan Direktorat Keuangan dimana tahap pertama sampai ke 7 Kotter Change, Akibatnya, mereka lebih senang pindah ke tahap 8 proses perubahan Kotter. Kerangka contoh manajemen perubahan ADKAR menawarkan daftar langkah-langkah kegiatan untuk implementasi acara perubahan yang lebih sukses, sehingga dibutuhkan penelitian. Secara awam, tidak terdapat taktik manajemen perubahan tunggal, sebaliknya, setiap acara perubahan akan selalu membutuhkan penerapan kombinasi taktik manajemen perubahan yg tidak selaras. sebagai akibatnya dapat dijadikan acuan serta saran bagi acara perubahan pada lingkungan Direktorat Keuangan PTPN IV AJAMU3 Panai Jaya.

V. Kesimpulan

Peneliti sampai di konklusi bahwa penelitian ini menggambarkan peran manajemen perubahan dalam upaya mengadopsi sistem Enterprise Resource rencana (ERP) selesainya menuntaskan sejumlah penyelidikan yang dimulai dengan wawancara. buat memastikan bahwa upaya buat mengadopsi sistem ERP berhasil, manajemen perubahan diharapkan. yang paling krusial adalah mengubah pola pikir para tenaga kerja agar mau merangkul dan menggunakan teknologi isu, meskipun teknologi isu berkembang begitu cepat dan semakin canggih untuk mendukung kebutuhan bisnis organisasi. Studi ini memberikan dampak krusial yg dimainkan manajemen perubahan pada mensugesti perspektif karyawan serta meyakinkan mereka perihal manfaat menggunakan sistem ERP. usaha tidak akan mampu memanfaatkan sistem ERP, jika lebih banyak didominasi anggota organisasi serta pihak-pihak yg berkepentingan bersedia mendukung dan terlibat dalam upaya perubahan, perubahan akan terjadi. Keterlibatan yg ikhlas selalu menuntut kesediaan buat mengganti rutinitas, menerima tantangan baru atau lebih poly usaha, serta membuat pengorbanan pribadi lainnya. Karyawan akan menolak perubahan hingga mereka sah-hah memahami apa kebutuhan organisasi, tujuan, langkah strategis, dan hasil yang diinginkan, serta mereka mempunyai keyakinan bahwa itu akan berhasil dan sebagai kepentingan terbaik mereka dan kepentingan organisasi. Penerapan ERP ialah jenis perubahan radikal, sang sebab itu penerapan

prosedur manajemen perubahan membutuhkan poly waktu dan energi. supaya semua pemangku kepentingan tahu acara perubahan, komunikasi serta pendidikan yg kontinu merupakan salah satu aktivitas manajemen perubahan yang diharapkan.

VI. Daftar Pustaka

- Ali, A. H. N., Darmaningrat, E. W. T., & Anundra, R. N. (2018). Identifikasi Aktivitas Manajemen Perubahan Organisasi pada Implementasi ERP di PT Perkebunan Nusantara XI Menggunakan Model ADKAR. *IPTEK Journal of Proceedings Series*, 0(1), 185–190.
- Aslami, N. (2022). Analysis of the Impact of Change Management Implementation on an Organization Analisis Dampak Implementasi Change Management Terhadap Sebuah Organisasi. 3(3), 1089–1096.
- Bahit, M., & Utami, N. P. (2021). Analisis bibliometrik untuk implementasi Enterprise Resource Planning (ERP). *Seminar Nasional Manajemen ...*, 2006, 830–834.
- Ekawati, E. (2014). Strategi Perencanaan Pengembangan Sistem Sap pada Human Capital and Legal di Institusi Pendidikan Xyz. *ComTech: Computer, Mathematics and Engineering Applications*, 5(1), 174.
- Handriani, I. (2012). Konsep Manajemen Penggunaan ERP (Enterprise Resource Planning). *Konferensi Nasional Sistem Informasi*, 519–524.
- Ikhrum, F. (2018). Pengembangan Manajemen Perubahan Dalam Upaya Meningkatkan Penerapan Enterprise Resource Planning. *Jurnal Ilmiah Magister Ilmu Administrasi (JIMIA)*, XII(1), 77–93.
- Martono, A. (2012). E-Business ERP (Enterprise Resources Planning) untuk Kompetisi Bisnis. *Rekayasa Teknologi*, Vol. 3, No, 3–8.
- Megawe, D. S., Mandey, S. L., & Trang, I. (2020). Dampak Penerapan Remunerasi, Manajemen Perubahan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Rsup Prof Dr. R.D. Kandou Manado). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1), 150–166.
- Nurdin, B. (2018). Pelaksanaan Human Relation Oleh Camat Dalam Mencapai Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sindang Barang Kabupaten Cianjur. *Jurnal Ilmiah Magister Ilmu Administrasi*, 12(1), 30–39.
- Rahmadi, L., & Boedijanto, E. (2014). Meningkatkan Kinerja Human Resource Management. *Seminar Nasional Teknologi Informasi Dan Multimedia 2014*, 41–46.
- Sari, F. M., & Ibrahim, M. (2009). Penerapan Manajemen Perubahan Dan Inovasi. *Administrasi Pembangunan*, 2, 161–164.
- Syamsurizal. (2019). Peran Kepemimpinan Dan Penerapan Manajemen Perubahan Dalam Peningkatan Daya Saing Organisasi Perguruan Tinggi. *Jurnal Administrasi Bisnis Internasional (JAMBI)*, 1(November), 51.
- Tarigan, Z. J. H., Tjipto, S. I., Yunita, S., & Gosal, I. J. (2006). Analisa Implementasi Enterprise Resources Planning Pada Perusahaan. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Teknologi IV*.
- Tjahjadi, B. (2010). Dengan Enterprise Resources Planning (Erp) :1, 50–62.
- Wardi, J. (2018). Peran Kepemimpinan Dalam Kinerja Organisasi Pengendalian Manajemen. 15(1), 42–49.