
Pemanfaatan Enterprise Resource Planning di Bidang Sumber Daya Manusia pada Organisasi Sektor Publik

Arga Bhayangkara H., Haliah, Nirwana, Muhammad Alief Fadhal

Universitas Hasanuddin

arga.bhayangkara@gmail.com, haliah@fe.unhas.ac.id

nirwana_ni@yahoo.com, alieffahdal@unhas.ac.id

Abstract (Indonesia)

Received: November 18,
Revised: 2022
Accepted: November 20,
2022
November 22,
2022

Latar Belakang: Perubahan lingkungan yang cepat menyebabkan tuntutan peningkatan kemampuan organisasi sektor publik untuk beradaptasi dengan cepat, utamanya mengubah upaya manual menjadi proses berbasis teknologi. di antara reformasi tersebut adalah menerapkan konsep manajemen dasar di sektor swasta ke sektor publik. Ungkapan "Manajemen Publik Baru / New Public Management" (NPM) diciptakan untuk metode reformasi ini. NPM adalah reformasi sektor publik untuk meniru praktik sektor swasta ke tingkat yang signifikan. Salah satu reformasi tersebut adalah melalui sistem Enterprise Resource Planning (ERP).

Tujuan: Dengan mensintesis berbagai artikel terkait sistem ERP sebagai bagian dari sistem informasi sumber daya manusia di sektor publik, studi ini akan memberikan gambaran lengkap tentang setiap aspek peningkatan sumber daya manusia di sektor publik dengan memanfaatkan ERP.

Metode : Penelitian ini bersifat kualitatif, dengan menggunakan metode tinjauan literatur sistematis dari berbagai artikel di database online antara tahun 2017 sampai dengan tahun 2022.

Hasil : Manajemen sumber daya manusia adalah bagian tak terpisahkan dari organisasi sektor publik yang memiliki hubungan dengan departemen lain dalam organisasi. Oleh karena itu, perubahan HRM dengan penerapan ERP akan mempengaruhi dan menyebabkan penyesuaian lebih lanjut di berbagai departemen lain.

Kesimpulan : Terungkap dengan jelas bahwa integritas sebagai sifat yang melekat pada sistem ERP merupakan isu penting untuk meningkatkan proses HRM. Persyaratan untuk menerapkan sistem ERP adalah pemahaman yang lebih baik tentang kemungkinan tantangan yang mungkin mereka hadapi dan menerapkan langkah-langkah yang tepat untuk membantu mengurangi risiko kegagalan implementasi.

Kata Kunci: Sektor Publik, Manajemen Sumber Daya Manusia, Enterprise Resource Planning

Abstract(English)

Background: The rapid environmental changes led to increased demand for public sector organizations' ability to adapt quickly, which has changed the manual effort to technology-based processes, providing solutions focusing on integrating all functional areas to achieve goals for the entire organization.

Objective: By synthesizing various articles related to the ERP system as part of a human resource information system in the public sector, this study will provide a complete picture of every aspect of improving human resources in the public sector by utilizing ERP.

Methods: This research is qualitative in nature, using a systematic literature review method from various articles in online databases between 2017 and 2022.

Results: Human resource management is an integral part of public sector organizations that have relationships with other departments within the organization. Therefore, changes in HRM with ERP implementation will affect and cause further adjustments in various other departments.

Conclusion: It is clearly revealed that integrity as an inherent trait of ERP systems is an important issue for improving HRM processes. The requirement for implementing an ERP system is a better understanding of the possible challenges they may face and implementing appropriate measures to help reduce the risk of implementation failure.

Keywords: Public Sector, Human Resource Management, Enterprise Resource Planning

*Correspondent Author :

Arga Bhayangkara

Email :

arga.bhayangkara@gmail.com



1. Latar Belakang

Di lembaga publik dan nirlaba, pengeluaran dan aset terbesar adalah karyawan (Pynes, 2009). Di era modern ini, tantangan meningkatnya persaingan untuk memperoleh pekerja terampil dan tantangan protokol keselamatan COVID dengan cepat mengubah cara orang bekerja. Pergeseran ke pekerjaan jarak jauh atau kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi tim dengan cepat membuat manajemen sumber daya manusia yang manual dan konvensional menjadi usang. Organisasi perlu mengikuti perubahan ini karena jika tidak, prioritas bisnis akan tertunda, karyawan merasa frustrasi dan tim sumber daya manusia akan bekerja terlalu keras. Ini dapat menurunkan produktivitas dan budaya organisasi akan menurun, dan itu berlaku bagi pengusaha sektor publik maupun swasta. Menghadapi tantangan tersebut, teknologi merupakan salah satu pendorong untuk meningkatkan kinerja pengelolaan sumber daya manusia, karena dapat memberikan peningkatan efisiensi dan efektivitas.

Inti dari sektor publik adalah kedaulatan pemerintah yang dikendalikan oleh politik. Bagi pemerintah nasional, kedaulatan ini mencakup seluruh negara, termasuk perekonomiannya (Jones, 2010). Organisasi sektor publik memiliki budaya yang unik karena didasarkan pada aturan ketat yang diberlakukan oleh pemerintah. Mereka juga menghadapi banyak tantangan karena tanggung jawab sosial mereka, undang-undang yang rumit, dan ekspektasi publik yang lebih tinggi. Seperti halnya sektor swasta, organisasi sektor publik menghadapi masalah kekurangan staf, permintaan pelanggan yang tidak terpenuhi, stres dan kelelahan karyawan, dan peningkatan pengunduran diri. Pemerintah di seluruh dunia mulai bereksperimen dengan berbagai bentuk reformasi pemerintahan, di antara reformasi tersebut adalah menerapkan konsep manajemen dasar di sektor swasta ke sektor publik. Ungkapan "Manajemen Publik Baru / New Public Management" (NPM) diciptakan untuk metode reformasi ini. NPM adalah reformasi sektor publik untuk meniru praktik sektor swasta ke tingkat yang signifikan. Salah satu reformasi tersebut adalah melalui sistem Enterprise Resource Planning (ERP) (Fernandez et al., 2017).

Meskipun banyak artikel tentang ERP yang digunakan di berbagai industri, penelitian lebih lanjut tentang ERP dalam konteks manajemen sumber daya manusia di sektor publik diperlukan pada saat ini. Dengan demikian, tujuan dari artikel ini adalah untuk memberikan sintesa sederhana menggambarkan proses HRM dalam kaitannya dengan sistem ERP di organisasi sektor publik melalui kajian literatur sistematis.

2. Tinjauan Literatur

Sistem Enterprise Resource Planning (ERP) adalah sistem informasi seluruh perusahaan yang mengintegrasikan dan mengontrol rangkaian lengkap proses dan fungsi, untuk memberikan pandangan holistik bisnis dari satu arsitektur informasi dan teknologi informasi (TI) (Seres et al., 2019). Perangkat lunak ERP ditawarkan oleh berbagai vendor yang berspesialisasi dalam segmen ini. Di antara vendor tersebut, vendor ERP utama adalah SAP, Microsoft, Lawson, Baan, JD Edwards, Oracle, dan PeopleSoft. Perangkat lunak ERP sangat dapat dikonfigurasi untuk mengakomodasi beragam kebutuhan pengguna di sebagian besar sektor ekonomi (Klaus et al., 2000). Klaus (2000) menyatakan bahwa perangkat lunak ERP ada

dalam tiga bentuk berbeda: generik, pra-konfigurasi, dan diinstal:

1. Dalam bentuknya yang paling komprehensif, perangkat lunak bersifat generik, menargetkan berbagai industri, dan harus dikonfigurasi sebelum dapat digunakan;
2. Template yang dikemas dan dikonfigurasi sebelumnya telah diturunkan dari perangkat lunak komprehensif. Template ini disesuaikan dengan sektor industri tertentu (misalnya, otomotif, ritel) atau perusahaan dengan ukuran tertentu (UKM).
3. Bagi sebagian besar pengguna, perangkat lunak ERP menampilkan dirinya sebagai instalasi operasional setelah paket generik atau pra-konfigurasi telah disesuaikan menurut kebutuhan perusahaan di tempat.

Penggunaan awal ERP adalah untuk melayani perusahaan manufaktur. Namun, karena manfaat luar biasa yang diperoleh dari pemanfaatan ERP, sektor publik mengambil langkah besar dengan menerapkan sistem ini di organisasi mereka (Fernandez et al., 2017).

Sebagian besar perusahaan memiliki empat bidang fungsional utama operasi: Pemasaran dan Penjualan (M/S), Manajemen Rantai Pasokan (SCM), Akuntansi dan Keuangan (A/F), dan Sumber Daya Manusia (SDM). Banyak organisasi telah mulai menggunakan istilah manajemen sumber daya manusia (HCM) untuk menggambarkan tugas-tugas yang terkait dengan pengelolaan tenaga kerja perusahaan. (Biksu E. & Wagner, 2012). Alhalboosi (2021) mencatat bahwa "Tujuan utama penerapan sistem ERP adalah untuk mengelola dan mengatur semua sumber daya, informasi, dan proses bisnis dari repositori data umum (Devos et al. 2017)" dan "Manajemen sumber daya manusia (SDM) berfokus pada merencanakan, memanfaatkan, dan mengendalikan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Mehmood et al. 2011; Mondy dan Martocchio 2016)."

Meningkatnya tuntutan akuntabilitas yang dibuat oleh pemangku kepentingan organisasi publik dan nirlaba telah memfokuskan perhatian yang lebih besar pada manajemen kinerja. Akibatnya, agensi mulai mengevaluasi kembali sistem manajemen kinerja mereka. Karena karyawan sangat penting untuk penyampaian layanan berkualitas, evaluasi kinerja merupakan komponen penting dari manajemen sumber daya manusia strategis (SDM) dalam Manajemen Sumber Daya Manusia publik untuk Organisasi Publik dan Nirlaba dan lembaga nirlaba (Kulla & Sopia, 2017). Al Mamun Rasal (2020) mengutip bahwa "HRM digambarkan sebagai pendekatan yang disengaja dan rasional untuk administrasi aset utama organisasi - manusia yang bekerja di sana dan bersama-sama berkontribusi pada pemenuhan targetnya (Armstrong 2016)". Penerapan prinsip manajemen sumber daya manusia dalam sektor publik menggantikan model administrasi kepegawaian tradisional; Juga, adopsi HRM sejajar dengan program restrukturisasi dan reformasi manajemen sektor publik yang ekstensif (Brown, 2004). Tanpa sistem informasi sumber daya manusia yang efektif, mengelola kebutuhan pelatihan, pengembangan, dan sertifikasi karyawan perusahaan dapat memakan waktu dan rawan kesalahan (Monk E. & Wagner, 2012). Praktik HRM dapat berdampak pada perilaku karyawan (Esangbedo et al., 2021).

Menurut Al Mamun Rasal (2020), HRM mendukung bisnis dalam mengelola semua statistik yang terkait dengan SDM secara elektronik dan membantu agensi dalam mengelola

arsip dan informasi personel dan organisasi dengan menggunakan pencatatan dan analisisnya, seperti buku pegangan pekerja, prosedur keamanan, dan keadaan darurat. evakuasi (Johnson et al., 2016; Abbasia et al., 2016). Beberapa sub fungsi HRM adalah :

1. Merekrut
2. Pelatihan
3. Pilihan
4. Manajemen/Administrasi Kompensasi
5. Penilaian Kinerja

Sektor publik merupakan kontributor utama bagi pembangunan ekonomi suatu negara. Berbagai langkah telah diambil oleh pemerintah untuk meningkatkan kualitas dan akuntabilitas lembaga pemerintah dan anggotanya untuk memberikan layanan yang lebih baik sekaligus memastikan transparansi yang lebih baik dalam pengelolaan keuangan (Fernandez & Ahmad, 2018). Nandi (2008) mencatat dalam penelitian sebelumnya bahwa "Manajemen sistem informasi dalam organisasi sektor publik sangat bervariasi dari organisasi swasta (Bozeman et al., 1986, Bretschneider, 1990)". Pynes (2009) mencatat, "Sektor publik terdiri dari berbagai organisasi pemerintah. Instansi pemerintah dimiliki dan dikendalikan oleh rakyat. Pemerintah digunakan untuk memelihara sistem hukum, keadilan, dan organisasi sosial. Ini melindungi hak-hak individu dan kebebasan, memberikan keamanan dan stabilitas, dan memberikan arahan bagi negara. Pemerintah menyediakan barang publik, mengatur industri dan kegiatan tertentu, dan memperbaiki masalah yang diciptakan atau tidak dapat diatasi oleh pasar (Rainey, 2003)".

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif, dengan pendekatan literature review. Tinjauan pustaka adalah suatu bentuk penelitian yang mengulas, mengkritik, dan mensintesis literatur yang representatif tentang suatu topik secara terpadu sehingga kerangka kerja dan perspektif baru tentang topik tersebut dihasilkan (Torraco, 2005). Pembuatan literature review meliputi tahapan scanning, membuat catatan, menyusun literature review, menulis literature review, dan membangun bibliografi (Rowley & Slack, 2004). Langkah-langkah dasar dan pilihan-pilihan penting yang terlibat dalam melakukan tinjauan literatur akan disarankan dan didiskusikan dengan menggunakan empat fase; (1) merancang tinjauan, (2) melakukan tinjauan, (3) menganalisis, dan (4) menulis tinjauan (Snyder, 2019).

Untuk mengumpulkan sampel makalah yang diperlukan untuk analisis kami, kami melakukan pencarian studi yang diterbitkan dengan menggunakan database seperti Scopus, Science Direct, Elsevier, dan Google Scholar. Agar dapat dimasukkan dalam penelitian kami, makalah harus memenuhi kriteria berikut:

1. Makalah Lengkap, ditulis dalam bahasa Inggris dan diterbitkan dalam jurnal akademik
2. Artikel berisi salah satu frasa berikut: "Manajemen sumber daya manusia", "Sumber daya manusia", atau "Manajemen modal manusia" harus muncul di judul, abstrak, atau kata kunci.
3. Berisi salah satu frasa berikut: "Pemerintah", "Organisasi sektor publik", "Sektor publik", "Lembaga publik", atau "Layanan publik" harus muncul di judul, abstrak, atau kata kunci.

4. Berisi salah satu frase berikut: "ERP", "Perencanaan Sumber Daya Perusahaan", "ES", "Sistem Informasi Sumber Daya Manusia", atau "HRIS" harus muncul di judul, abstrak, atau kata kunci.
5. Artikel dianggap berkorelasi dengan topik berdasarkan tinjauan abstrak dan membaca sekilas makalah.

Pencarian kami berakhir dengan sampel 19 makalah yang mencakup tahun 2017 hingga 2021. Dalam menganalisis makalah dalam sampel kami, kami mengikuti metodologi tinjauan literatur yang diusulkan oleh Snyder (2019) dan Torraco (2005).

Pada fase 1: merancang tinjauan, pertanyaan pertama yang harus ditanyakan adalah mengapa tinjauan ini harus dilakukan (Snyder, 2019). Sebagaimana dikemukakan sebelumnya, organisasi sektor publik sangat membutuhkan reformasi karena perubahan yang cepat dalam pengelolaan personel. Solusi yang paling layak untuk masalah ini adalah dengan menggunakan teknologi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam manajemen sumber daya manusia. Sayangnya, hanya sedikit penelitian yang berfokus pada topik khusus ini. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memberikan landasan umum bagi penelitian selanjutnya dengan tema tersebut di atas. Pada Tahap 2: melakukan review, review dilakukan dengan mengumpulkan artikel yang berkorelasi dengan topik, di persimpangan ERP, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi Sektor Publik. Pindah ke Tahap 3: analisis dan Tahap 4: penulisan tinjauan, peneliti merumuskan Artikel Tinjauan ini sebagai katalis untuk Penelitian selanjutnya.

4. Temuan dan Pembahasan

Makalah ini disusun dalam dua bagian, dan kemudian diikuti dengan kata penutup. Pertama, Bagian 4.1 akan memperkenalkan peningkatan masing-masing sub-fungsi HRM dengan menerapkan Sistem ERP. Kemudian, Bagian 4.2 akan membahas isu dan tantangan Implementasi ERP di Organisasi Sektor Publik.

4.1 Peningkatan subfungsi HRM menggunakan ERP di organisasi sektor publik

Al Mamun Rasal (2020) mengutip "Organisasi memberlakukan struktur e-HRM untuk meningkatkan dan memperluas fungsi SDM untuk mendapatkan manfaat agresif dari organisasi (Parry, 2011)". Alhalboosi (2021) mencatat bahwa "Sesuai dengan tujuan dan kebijakan strategis, praktik HRM operasional dikedepankan untuk mengelola proses terkait desain pekerjaan, perekrutan dan seleksi, pelatihan, penilaian kinerja, dan kompensasi (Hansen et al. 2017)". Manajemen sumber daya manusia strategis berarti merumuskan kebijakan dan praktik yang meningkatkan keterampilan dan mengarahkan perilaku karyawan sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Kemampuan untuk mengukur hasil dari pengelolaan ini sangat penting dalam proses manajemen sumber daya manusia. (Dessler, 2015). Sebagai contoh penggunaan metrik, banyak pemberi kerja menghabiskan ribuan dolar (atau lebih) untuk merekrut karyawan tanpa mengukur sumber perekrutan mana yang menghasilkan kandidat terbaik. Solusi yang masuk akal adalah menilai keefektifan perekrutan menggunakan ukuran atau metrik seperti kualitas karyawan baru. Banyak pemberi kerja

melacak dan menganalisis data tersebut dengan bantuan sistem pelacakan pelamar terkomputerisasi (ATS). Menganalisis efektivitas rekrutmen menggunakan perangkat lunak ATS melibatkan dua langkah:

Pertama, putuskan bagaimana mengukur kinerja karyawan baru. Misalnya, dengan sistem Authoria, manajer perekrutan memasukkan evaluasi mereka terhadap setiap karyawan baru pada akhir 90 hari pertama karyawan (sekitar 3 bulan), dengan menggunakan skala 1 sampai 5.

Selanjutnya, sistem pelacakan pelamar memungkinkan pemberi kerja untuk melacak sumber perekrutan yang berkorelasi dengan karyawan yang unggul. Ini mungkin menunjukkan, misalnya, bahwa karyawan baru yang dipekerjakan melalui rujukan karyawan bertahan lebih lama dan bekerja lebih baik daripada yang dilakukan oleh iklan surat kabar.

Mengarsipkan dan melacak resume dan aplikasi juga merupakan tantangan yang berkelanjutan serta menyimpan data pelamar pada formulir kertas berarti mengambil data pelamar dan menggunakannya untuk mengevaluasi kandidat. Sistem informasi yang baik memungkinkan anggota staf sumber daya manusia untuk mengambil informasi karyawan yang relevan dalam hitungan detik dan mempertahankan kontrol yang tepat sehingga informasi sensitif tidak terganggu dan aturan privasi tidak dilanggar. Sistem informasi yang terintegrasi merupakan komponen kunci dalam proses ini.

Untuk membuat Manajemen Sumber Daya Manusia dan fungsi terkait berjalan lebih efektif ERP dalam bentuk e-HRM dapat melakukan fungsi ukuran penuh (Morris et al., 2009; Voermans dan van Veldhoven, 2008) dalam mencapai keberhasilan organisasi (Al Mamun Rasal et al., 2020).

Dari dimensi teknologi, banyak manfaat implementasi ERP di organisasi sektor publik pada Proses HRM, yaitu sentralisasi data, penyelarasan Strategi Sumber Daya Manusia, infrastruktur teknologi informasi dan dukungan untuk melakukan berbagai subfungsi SDM.

Ada hambatan yang perlu diatasi oleh organisasi sektor publik: konflik peran, resistensi karyawan, dan pemahaman karyawan tentang sistem yang diterapkan. Hambatan ini adalah akibat langsung dari perubahan yang cepat di lingkungan kerja. Pendekatan paling langsung untuk mengatasi hal ini adalah melatih karyawan baik dalam hard skill maupun soft skill. Pelatihan juga merupakan investasi untuk menjaga agar pengembangan karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Pelatihan konvensional dalam organisasi sektor publik memiliki banyak hal yang diinginkan. Misalnya, pengembangan seorang karyawan tidak didasarkan pada data, tetapi lebih dari sudut pandang subyektif manajer. Seorang karyawan mungkin dilatih di bidang yang tidak sesuai dengan minat atau bakat karyawan tersebut.

Modul pelatihan HRM ERP dapat sangat bermanfaat bagi organisasi sektor publik. Perangkat Lunak ERP masa kini menggunakan pembelajaran mesin untuk memprediksi apa yang perlu dilakukan karyawan selanjutnya seperti menyelesaikan kursus yang akan mengembangkan keterampilan baru yang dibutuhkan yang membantu karyawan tetap terlibat dan produktif di mana pun mereka bekerja. Modul ERP seperti oracle talent management membantu karyawan belajar, melakukan pekerjaan terbaik mereka, dan memetakan jalur karir mereka sendiri dan memberikan pemimpin bisnis kemampuan untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan bakat yang tepat untuk menyelesaikan pekerjaan.

Informasi terpadu tentang keterampilan dan pelatihan juga bermanfaat bagi sub-fungsi proses HRM berikutnya di Organisasi Sektor Publik: seleksi. Metode konvensional dalam suksesi karyawan didasarkan pada pengalaman manajer atau penilaian subyektif terhadap karyawannya. Metode ini rawan kesalahan karena tidak berdasarkan data dan hanya mengandalkan pengalaman dan keterampilan manajer untuk mengevaluasi bawahannya. Sistem ERP dapat memberikan pendekatan yang lebih objektif. Kecerdasan Buatan merekomendasikan kandidat terbaik berdasarkan seberapa cocok profil mereka dengan deskripsi pekerjaan dan ciri-ciri karyawan yang sukses untuk peran serupa. Karyawan juga dapat melamar posisi terbuka atau proyek jangka pendek. Hal ini tidak hanya memberi wawasan berharga bagi organisasi tentang siapa yang akan dipilih untuk menempati posisi tertentu, tetapi juga meningkatkan moral karyawan, karena keputusan akan dipandang adil dan tidak memihak.

Seperti yang dinyatakan sebelumnya, manajemen sumber daya manusia adalah bagian tak terpisahkan dari organisasi sektor publik yang memiliki hubungan dengan departemen lain dalam organisasi. Oleh karena itu, setiap perubahan HRM akan mempengaruhi dan menyebabkan penyesuaian lebih lanjut di berbagai departemen. Misalnya, kenaikan gaji atau promosi akan mempengaruhi departemen akuntansi. ERP akan mengangkat isu-isu luar biasa seperti isu-isu manajerial, yang merupakan hal paling menantang yang dihadapi organisasi dalam HRM (al Mamun Rasal et al., 2020). Menyulap penggajian, terutama jika organisasi memiliki kantor di beberapa lokasi, sambil berusaha mengikuti undang-undang ketenagakerjaan yang rumit, pajak daerah, dan peraturan keuangan dapat menjadi tantangan. Dan untuk organisasi sektor publik yang besar, hampir tidak mungkin menjaga keakuratan penggajian dan mengelola ekspektasi karyawan. Sub-fungsi penggajian dalam ERP untuk Manajemen Sumber Daya Manusia memungkinkan pemrosesan penggajian yang efisien, patuh, dan mudah dikonfigurasi di seluruh dunia. ERP menghubungkan tenaga kerja waktu dan manajemen cuti dengan data penggajian, keuangan, dan personalia. Hal ini memungkinkan organisasi menyelaraskan strategi bisnis, mengurangi risiko kepatuhan, dan mengerahkan tenaga kerja mereka dengan kontrol yang lebih besar bahkan selama masa perubahan drastis.

Sub fungsi terakhir yang akan kita bahas adalah Performance Appraisal. Organisasi Sektor Publik memiliki kondisi unik yang pada akhirnya dikendalikan oleh para politisi. Ini memiliki efek positif dan negatif, meskipun yang terakhir biasanya menonjol dan meninggalkan kualitas dan akuntabilitas lembaga pemerintah di tempat yang ketat. Penilaian Kinerja Konvensional umumnya dilakukan semata-mata untuk menyenangkan pemangku kepentingan

atau mengikuti aturan. Al Mamun Rasal (2020) mengutip bahwa "(sektor publik) Organisasi dipengaruhi oleh kekuatan eksternal seperti pilihan politik atau pemerintah yang membutuhkan manajer bantuan manusia untuk menghadapi tantangan eksternal (Smale dan Heikkilä, 2009; Bondarouka dan Heijdenb, 2009). Pendirian publik di lokasi internasional yang berkembang, keputusan politik berdampak pada implementasi ERP mulai dari hambatan dalam mendapatkan anggaran dari pemerintah, efek pada serikat pekerja dan kemampuan organisasi untuk bertukar dalam hal platform atau masalah teknologi. Kelangkaan penilaian kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan dalam organisasi sektor publik mempengaruhi perubahan rekreasi kekuasaan dan pengambilan keputusan.

Sistem ERP dapat menyediakan rangkaian lengkap aplikasi Manajemen Kinerja Perusahaan berbasis cloud untuk membantu organisasi sektor publik menganalisis, memahami, dan melaporkan kinerja karyawan. Sistem yang terintegrasi berarti bahwa manajer dapat memeriksa kinerja setiap divisi atau individu karyawan berdasarkan pencapaian target atau peer review dari dashboard.

4.2 Isu dan tantangan Implementasi ERP di Organisasi Sektor Publik

Keputusan untuk mengadopsi ERP harus dipertimbangkan secara akurat. Meskipun organisasi sektor publik mungkin tidak berusaha untuk perbaikan keuangan dari adopsi ERP, tetapi karena penerapan sistem ERP membutuhkan sejumlah besar uang serta sumber daya manusia, kegagalan untuk menerapkan dan mengelola ERP secara efektif dapat mempengaruhi organisasi dalam banyak hal, mulai dari ketidakpuasan pemangku kepentingan. untuk tuntutan hukum dan tuduhan korupsi.

Tantangan tertinggi adalah kompleksitas struktur kerja yang ada (Fernandez & Ahmad, 2018). Ini termasuk protokol, birokrasi dalam memenuhi persyaratan standar ERP. Mengikuti adalah tantangan untuk mengubah cara orang bekerja setelah implementasi ERP. Penghalang ini lebih menantang di sektor publik, di mana struktur kerja yang tidak terorganisir dan birokratis serta sistem warisan yang tidak sesuai harus diintegrasikan dalam lingkungan sistem yang baru. Kurangnya pengalaman dan keterampilan yang sesuai dan infrastruktur teknologi informasi dan komunikasi yang tidak memadai. Hal pertama terjadi sebagai akibat dari tidak adanya kapasitas untuk mengatasi sistem baru karena kurangnya pelatihan sedangkan hal kedua karena kompleksitas perangkat lunak dan kurangnya pengetahuan dan pengalaman, sehingga solusi terbaik adalah mencari bantuan dari pihak eksternal misalnya konsultan.

5. Kesimpulan

Dalam tulisan ini, perbaikan proses HRM menggunakan sistem ERP di organisasi sektor publik dibahas. Terungkap dengan jelas bahwa integritas sebagai sifat yang melekat pada sistem ERP merupakan isu penting untuk meningkatkan proses HRM. Persyaratan untuk menerapkan sistem ERP adalah pemahaman yang lebih baik tentang kemungkinan tantangan yang mungkin mereka hadapi dan menerapkan langkah-langkah yang tepat untuk membantu mengurangi risiko kegagalan implementasi. Tantangan-tantangan ini menunjukkan bahwa semua organisasi sektor publik diharuskan melakukan analisis menyeluruh terhadap kekuatan

dan kelemahan mereka sebelum mengambil keputusan untuk mengadopsi ERP.

Makalah ini juga memiliki keterbatasan. Karena niche kata kunci yang digunakan, jumlah artikel yang digunakan sebagai sampel dan referensi relatif sedikit. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat menyoroti manfaat dan berbagai faktor perbaikan proses HMR di sektor publik.

6. Referensi

- Al Mamun Rasal, MA, Abdullah, MD, & Naiem, AL (2020). Prospek dan Tantangan E-Manajemen Sumber Daya Manusia di Sektor Publik Bangladesh. <https://ssrn.com/abstract=3831906>
- Alhalboosi, F., Maulud, HY, & Al-Halboosi, M. (2021). Peran Sistem ERP dalam Meningkatkan Proses Manajemen Sumber Daya Manusia. *Tinjauan Pendidikan Geografis Internasional (RIGEO)*, 11(4), 2021. <https://doi.org/10.48047/rigeo.11.04.155>
- Coklat, DE (2004). Manusia universal, sifat manusia & budaya manusia. *Jurnal Dædalus dari American Academy of Arts & Sciences*. www.amacad.org
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. <http://www.pearsonmylabandmastering.com>
- Esangbedo, MO, Bai, S., Mirjalili, S., & Wang, Z. (2021). Evaluasi sistem informasi sumber daya manusia menggunakan metode MCDM grey ordinal pairwise comparison. *Sistem Pakar dengan Aplikasi*, 182. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2021.115151>
- Fernandez, D., & Ahmad, H. (2018). Investigasi tantangan dalam implementasi Enterprise Resource Planning (ERP): Kasus sektor publik di Malaysia Otomasi dan Robot dalam proyek Tampilan Departemen Akuntansi dan Keuangan. <http://excelingtech.co.uk/>
- Fernandez, D., Zainol, Z., & Ahmad, H. (2017). Dampak sistem ERP pada organisasi sektor publik. *Ilmu Komputer Procedia*, 111, 31–36. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.06.006>
- Jones, R. (2010). Akuntansi Sektor Publik. www.pearsoned.co.uk
- Klaus, H., Rosemann, M., & Gable, GG (2000). Apa itu ERP? *Perbatasan Sistem Informasi*, 2(2), 141–162. <https://doi.org/10.1023/A:1026543906354>
- Biksu E. & Wagner, B. (2012). Konsep Dalam Perencanaan Sumber Daya Perusahaan. Thomson/Teknologi Kursus.
- Pines, Joan. (2009). Manajemen sumber daya manusia untuk organisasi publik dan nirlaba: pendekatan strategis.
- Rowley, J., & Slack, F. (2004). Melakukan tinjauan pustaka. *Dalam Berita Riset Manajemen* (Vol. 27, Edisi 6, hlm. 31–39). <https://doi.org/10.1108/01409170410784185>
- Seres, L., Tumbas, P., Matkovic, P., & Sakal, M. (2019). Faktor penentu keberhasilan dalam adopsi sistem erp: Analisis komparatif sektor swasta dan publik. *E a M: Ekonomi a Manajemen*, 22(2), 203–221. <https://doi.org/10.15240/tul/001/2019-2-014>
- Snyder, H. (2019). Tinjauan Pustaka Sebagai Metodologi Penelitian: Suatu Tinjauan dan Pedoman. *Jurnal Riset Bisnis*, 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Torraco, RJ (2005). Menulis Kajian Sastra Integratif: Pedoman dan Contoh. *Tinjauan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 4(3), 356–367. <https://doi.org/10.1177/1534484305278283>



© 2021 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).