

# Perancangan *Enterprise Resource Planning* Modul *Benefits* Aplikasi SAP dengan Metode SAP Activate Pada PT. XYZ

<http://dx.doi.org/10.28932/jutisi.v4i2.790>

Putri Miftahul Jannah<sup>1</sup>, Litasari Widyastuti Suwarsono<sup>2</sup>, Putra Fajar Alam<sup>3</sup>

<sup>1,3</sup>*Sistem Informasi, Universitas Telkom  
Jl. Telekomunikasi No. 1, Bandung*

<sup>1</sup>putrimiftahul06@gmail.com

<sup>3</sup>putrafajaralam@telkomuniversity.ac.id

<sup>2</sup>*Teknik Industri, Universitas Telkom*

*Jl. Telekomunikasi No. 1, Bandung*

<sup>2</sup>litasari@telkomuniversity.ac.id

**Abstract** — PT. XYZ is a private company in construction and heavy equipment rental services. Construction services include housing, apartments, hotels, malls and other properties and renting heavy equipment such as Tower Crane & Passenger Hoist. The number of employees at PT. XYZ increases every year. Ways to maintain employee performance and loyalty is managing appropriate resources by providing compensation and benefits to Employees. Problems in the process of administration benefits at PT. XYZ is taken a long time to make a medical claim. Claim process takes seven days to process until complete. Approximately 30 claims submitted each day in the HRD with the number of claims processed does not match the specified time. The process of administration benefits does not meet the requirements set by the company. PT. XYZ is suitable to implement ERP system with SAP application because of PT. XYZ is already in the enterprise with a large income and a large number of employees. Therefore, the solution of the problem is to design ERP system benefits module at PT. XYZ with SAP software using SAP Activate method. The design can accelerate the process of administration benefits in the company and generate a list of benefit plans for each employee because the ERP system with the SAP application can integrate the HRD division with other divisions in the company.

**Keywords**— ERP, Benefit, Human Capital Management, SAP, SAP Activate.

## I. PENDAHULUAN

PT. XYZ merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa konstruksi dan penyewaan alat berat. Kegiatan usaha yang dilakukan saat ini adalah jasa konstruksi sipil dan gedung. Sebagai penyedia jasa pelayanan konstruksi publik, mencakup perumahan, apartemen, hotel, mal dan properti lainnya serta menyewakan alat berat seperti

penyewaan *Tower Crane & Passenger Hoist* untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dalam berbagai proyek konstruksi gedung dan sipil, maupun proyek lainnya yang didukung dengan operator dan tenaga mekanik yang handal. Dengan didukung tenaga profesional dan terlatih dalam bidangnya maka PT. XYZ juga semakin mengembangkan perusahaannya dan telah memiliki 1.896 karyawan. Dengan banyaknya karyawan yang ada, perusahaan harus mempertahankan kinerja dan loyalitas karyawan. Salah satu upaya dalam hal tersebut yaitu melakukan pengelolaan sumber daya yang tepat dengan pemberian kompensasi dan benefit kepada karyawan [1]. *Benefit* merupakan kompensasi tidak langsung yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya [2]. Bagi perusahaan, *benefit* yang ditawarkan bertujuan untuk memperkuat *sense of caring and belonging* dan bagi karyawan, *benefit* yang diberikan perusahaan dapat membantu memenuhi kebutuhan ekonomi dan fisik mereka sehingga akan memacu kinerja karyawan itu sendiri [3].

Saat ini, di PT. XYZ terdapat kurang lebih 30 klaim biaya medis yang masuk ke bagian HRD setiap hari nya dan membutuhkan waktu target tujuh hari kerja untuk memproses klaim tersebut hingga selesai. Dari target tersebut, masih ada yang melebihi waktu yang ditentukan untuk klaim tersebut di proses hingga selesai. Tidak terintegrasinya setiap bagian di perusahaan membuat proses administrasi klaim pada bagian HRD di perusahaan membutuhkan waktu yang lama dan harus melewati tahapan yang panjang. Proses yang ada pada administrasi *benefit* yaitu proses *medical reimbursement* dan proses *medical cashless*. Dengan adanya permasalahan tersebut, ERP modul *benefits* dapat membantu PT. XYZ dalam pengelolaan *benefit* karena ERP dapat mengintegrasikan informasi yang ada di semua bidang bisnis [4] terutama

pada bagian HRD, modul *benefits* dapat terintegrasi dengan modul *organizational management, personnel administration, payroll, dan finance*. ERP dapat menyatukan seluruh departemen dan fungsi yang ada pada perusahaan ke dalam sistem komputer terpadu yang dapat mengakomodasikan seluruh kebutuhan spesifik dari departemen yang berbeda [5].

Penerapan sistem ERP pada PT. XYZ membutuhkan *software* ERP yang sesuai dengan perusahaan, salah satunya yaitu SAP. *System Application and Product (SAP)* merupakan produk perangkat lunak atau *software* yang berfungsi untuk membantu perusahaan dalam merencanakan dan melakukan berbagai aktivitas salah satunya yang berkaitan dengan pengolahan data mengenai sumber daya manusia atau kepegawaian [6]. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *SAP Activate*. *SAP Activate* merupakan metodologi implementasi perangkat lunak baru dari SAP yang didasarkan pada pendekatan yang telah terbukti dan pengalaman untuk menawarkan metode *agile* yang konsisten untuk jenis penerapan apapun. Metode ini menawarkan dukungan untuk implementasi awal dan inovasi yang berkelanjutan dengan SAP S/4 HANA. Implementasi *best practice* menjalankan kegiatan melalui perencanaan, pembangunan, dan penerapan solusi SAP [7].

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Pengertian ERP

*Enterprise Resource Planning* merupakan kepanjangan dari ERP yang merupakan suatu konsep yang mengintegrasikan proses bisnis dan manajemen perusahaan sebagai sudut pandang untuk pengefisienan dan atau pengefektifan sumber daya dalam suatu perusahaan. ERP sendiri mencakup berbagai macam kebutuhan perusahaan dalam berbagai aspek, seperti keuangan, produksi, logistik, dan HRD yang dikemas dalam sebuah *software* [8]. ERP diperuntukan bagi perusahaan barang maupun jasa yang berperan untuk mengintegrasikan proses bisnis yang berhubungan dengan aspek operasi, produksi maupun distribusi di perusahaan atau dapat dikatakan bahwa ERP digunakan untuk mengelola seluruh aktivitas perusahaan termasuk *production, human resource, marketing, finance, supply chain, purchasing, dan logistic* [9]. Jika suatu perusahaan mengimplementasikan ERP, efektifitas dalam tanggung jawab manajemen, kemampuan konsultan, pemberdayaan karyawan, pengukuran dan perbaikan serta realisasi produk. Sedangkan kinerja perusahaan memiliki indikator efisiensi operasional, penurunan biaya produk, kepuasan pelanggan dan loyalitas pelanggan [10].

### B. Pemilihan Software

Menurut Parven & Maimani [11], fungsionalitas dan keuntungan dari solusi ERP lanjutan sangat penting untuk dipahami disesuaikan dengan kebutuhan dan persyaratan

spesifik suatu organisasi. *Software* ERP seperti SAP, Oracle, dan Microsoft memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing. Pada Tabel I dibawah ini merupakan perbandingan antara SAP, Oracle, dan Microsoft:

TABEL I

STUDI PERBANDINGAN TIGA *SOFTWARE* ERP

	SAP	Oracle	Microsoft
Biaya efektif	Lebih mahal	Lebih murah	Lebih murah
Kepuasan pelanggan	39%	80%	33%
Implementasi	13 Bulan	11 Bulan	14 Bulan
Waktu operasional gangguan	Tinggi (%) dari gangguan	Tinggi (%) dari gangguan	Rendah (%) dari gangguan
Inovasi	Tiga dimensi baru inovasi untuk SAP Hana@platform	Inovasi terbaru adalah fusi aplikasi	Inovasi terbaru adalah sistem operasi unggulan
Rencana biaya proyek dan biaya proyek sebenarnya	8% (\$19 juta direncanakan vs \$20.6 juta sebenarnya)	15% (\$1.4 juta direncanakan vs \$1,6 juta sebenarnya)	14% (\$408.000 direncanakan vs \$464,000 sebenarnya)
Keamanan data	Solusi keamanan data Vormetric melindungi data SAP	Oracle Database Oracle keamanan	<i>System Center Data Protection Manager</i>
		Label keamanan transparan Data	(DPM) adalah produk perangkat lunak dari Microsoft yang menyediakan perlindungan data dan pemulihan data yang terus berlanjut
		Enkripsi Data Masking Database Vault Audit Vault	dan data pemulihan
Tarif kepuasan	28%	34%	32%
Pangsa pasar	24%	18%	11%
Harga	35%	24%	17%

Berdasarkan Tabel I, menunjukkan bahwa perbandingan dari ketiga *software* ERP memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing dan dapat memudahkan perusahaan dalam membedakan karakteristik *software* sesuai dengan kebutuhan. Perusahaan memiliki kebutuhan yang berbeda, mulai dari persyaratan fungsional, kematangan teknis, dan toleransi terhadap resiko, anggaran, dan sejumlah faktor lainnya. SAP telah merancang solusi *bottom to the top* dan SAP terus membuat dan meningkatkan penawaran produk dasarnya yang menjadikan keunggulan untuk SAP. Dalam pangsa pasar, SAP memiliki keunggulan yaitu sebesar 24% dari total pangsa pasar dibandingkan dengan Oracle 18% dan Microsoft 11%.

### C. SAP (System Application and Product)

SAP (*System Application and Product*) merupakan suatu *software* yang dikembangkan untuk mendukung suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan operasionalnya secara lebih efisien dan efektif. SAP berguna untuk membantu perusahaan merencanakan dan melakukan berbagai aktivitas sehari-hari salah satunya yang berkaitan dengan pengolahan data tentang sumber daya manusia atau pepegawaian [6].

### D. Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Program kompensasi penting bagi perusahaan karena mencerminkan usaha organisasi untuk mempertahankan perusahaan dan sebagai komponen utama dan komponen biaya yang paling penting. Besarnya kompensasi juga penting bagi karyawan karena mencerminkan ukuran nilai antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Pemberian kompensasi yang benar akan memotivasi karyawan pada pencapaian perusahaan [12]. Pada dasarnya tujuan perusahaan menurut Antonio de Pora [2] dalam memberikan kompensasi yang menarik dan kompetitif kepada karyawan tertentu antara lain:

1. Untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas.
2. Agar tenaga kerja yang ada tidak pindah ke perusahaan lain.
3. Karyawan akan mendedikasikan tenaga dan pikirannya demi terwujudnya tujuan perusahaan.
4. Efisiensi biaya.
5. Loyaltas pekerja semakin meningkat
6. Memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
7. Meningkatkan semangat karyawan.
8. Dapat mencapai kepuasan kerja karyawan.
9. Terciptanya disiplin yang tinggi pada diri pekerja.
10. Secara organisatoris stabilitas sumber daya manusia dapat terwujud.

### E. Benefit

*Benefit* merupakan kompensasi tidak langsung yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. *Benefit* dikatakan kompensasi tidak langsung karena biasanya dilakukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, dan tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja [13]. Pemberian program *benefit* sebagai langkah strategis yang harus dilakukan sehingga tetap kompetitif. Beberapa alasan yang mendorong perusahaan menerapkan *benefit* yaitu sebagai berikut [2]:

1. Merupakan salah satu daya tarik bagi karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan sehingga *turn over* karyawan akan menjadi berkurang.
2. Kebijakan itu diterapkan karena peraturan perundangan yang mengharuskan perusahaan untuk melaksanakan program tersebut.
3. Persaingan yang semakin ketat diantara beberapa perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas. Pemberian *benefit* merupakan salah satu unsur pematik bagi karyawan (berbobot) untuk bekerja di sebuah perusahaan.
4. Menguatnya tuntutan karyawan lewat organisasi serikat pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan maupun keluarganya.
5. Salah satu bentuk untuk menekan kenaikan gaji karyawan.

### F. Pemberian Kompensasi dan Benefit di Perusahaan

Seperti yang dijelaskan oleh Nina dan Jason [14] bahwa ada ribuan studi yang membahas mengenai seleksi karyawan, penilaian kinerja, dan pergantian menjadi fokus perhatian dalam *Human Resource Management* dan penelitian perilaku organisasi dan banyak penelitian dikhususkan untuk topik-topik tersebut yang telah ditinjau oleh para peneliti. Sebaliknya, penelitian mengenai kompensasi karyawan bersifat jarang. Lebih dari 1200 sesi pada pertemuan tahunan 2013 *Society for Industrial Organizational Psychology* (SIOP), hanya tiga yang terkait dengan kompensasi, penghargaan, dan *benefit*. Kelangkaan penelitian mengenai kompensasi karyawan bermasalah karena berbagai alasan, yaitu:

1. Kompensasi dikatakan sebagai salah satu pengaruh paling penting pada kualitas dan efektifitas karyawan sebagai modal perusahaan.
2. Dari sudut pandang psikologis, kompensasi mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan. Desain dan implementasi sistem kompensasi tidak hanya dapat mempengaruhi motivasi karyawan, tetapi juga dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan keselamatan, kualitas, kreativitas, inovasi, dan berbagai hasil lainnya yang sangat penting di tempat kerja yang sukses.
3. Banyak keputusan kompensasi tidak terlalu mahal. Keputusan organisasi dalam pembagian gaji dan

kompensasi memiliki potensi untuk memiliki pengaruh besar pada jenis karyawan yang tertarik dan tetap tinggal bersama organisasi tersebut, dan pada sikap perilaku terhadap motivasi dan upaya karyawan yang diarahkan. Kompensasi karyawan tetap mungkin menjadi alat yang paling kuat untuk rekayasa manajemen modal manusia yang berhasil dan dapat meningkatkan efektifitas organisasi.

### G. Dasar Hukum Pemberian Tunjangan Kesehatan

Pada UU No. 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan membahas segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Terdapat beberapa pasal yang membahas pemberian tunjangan kesehatan untuk pekerja yaitu:

1. Bab VI pasal 35 ayat 3 mengenai penempatan tenaga kerja yang berbunyi "Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja."
2. Bab X paragraf 5 mengenai keselamatan dan kesehatan kerja yang tercantum pada pasal 86 ayat 1, 2, dan 3 yang berbunyi "(1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: a. keselamatan dan kesehatan kerja; b. moral dan kesusilaan; dan c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku".  
Pada pasal 86 ayat 2 upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi.
3. Pada pasal 87 ayat 1 yang berbunyi "Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan". Pada ayat tersebut yang dimaksud dengan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam

rangka pengendalian risiko berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

### H. Benefits Administration

*Benefit Administration* memperhitungkan semua data, peraturan dan pilihan untuk mengelola program *benefit* karyawan. Komponen proses *Benefit Administration* melengkapi perusahaan untuk menyediakan penggunaannya sebuah aplikasi yang memungkinkan memantau berbagai *benefit plan* yang telah diikuti oleh seorang karyawan. Dengan menggunakan layanan yang ditawarkan oleh komponen proses ini, pengguna dapat melakukan kueri untuk berbagai *benefit plan*, termasuk rencana kesehatan, rencana asuransi, rencana tabungan rencana kredit, berbagai rencana lainnya, rencana pembelian saham, rekening pengeluaran fleksibel, dan klaim akun pengeluaran. Untuk setiap jenis rencana yang telah disebutkan, dokumentasi diperlukan untuk operasi layanan terkait yang ditawarkan oleh komponen proses ini [15].

### I. Master Data Benefits Administration

Proses administrasi *benefits* menggunakan beberapa master data berupa *infotype* standar dari SAP yaitu:

1. *Infotype 171 General Benefit Information*  
*Infotype 171* merupakan *infotype* yang disediakan SAP untuk menyimpan data hak klaim pegawai. Setiap pegawai ditentukan tipe klaim apa saja yang menjadi hak pegawai dan anggota keluarga pegawai mana saja yang mendapat tanggungan oleh perusahaan.
2. *Infotype 0021 Family Member/Dependents*  
*Infotype 0021* berisi informasi mengenai keluarga karyawan/orang yang terkait. Pada sistem standar SAP berisi anggota keluarga/orang terkait yang diwakili oleh beberapa *subtype*.
3. *Infotype 0377 Miscellaneous Plans*  
Pada *infotype 0377* menyimpan rincian dari *benefit plan* yang terdaftar pada karyawan. Biasanya tidak perlu melakukan perubahan pada *infotype* ini karena secara otomatis sudah dibuat dan diperbarui ketika *enrollment* terjadi.

### J. SAP Activate

*SAP Activate* merupakan metodologi implementasi perangkat lunak baru dari SAP yang didasarkan pada pendekatan yang telah terbukti dan pengalaman untuk menawarkan metode *agile* yang konsisten untuk jenis penerapan apapun [7]. *SAP Activate* digunakan pada S/4 HANA dan merupakan kombinasi unik dari *SAP Best Practices*, *Methodology*, dan *SAP Guided Configuration* yang disampaikan dengan solusi referensi. Ini memungkinkan pelanggan untuk memulai dengan cepat, *intelligent building*, dan berjalan sederhana sambil terus berinovasi di *cloud* dan di mana saja [16]. *SAP Activate*

disusun menurut waktu menjadi bertahap. Tahap proyek SAP Activate untuk *on-premis* adalah *Prepare*, *Explore*, *Realize*, dan *Deploy*. Fase *Discover* dan *Run* merupakan dua fase tambahan. *Core delivery* dari proyek terjadi antara fase *prepare* dan *deploy* [17]. Fase dari SAP Activate dijelaskan



pada Gambar 1 dibawah ini.

Gambar 1. Tahapan SAP Activate

Berikut penjelasan mengenai empat tahapan utama dari SAP Activate:

1. *Prepare*

Tahap persiapan fokus kepada perencanaan dan persiapan. Pada tahap ini, didefinisikan tujuan proyek, diidentifikasi cakupan proyek, dan dibuat rencana proyek awal. Tata kelola proyek, peran dan tanggung jawab, dan rencana pengelolaan untuk menjalankan proyek juga didefinisikan dalam tahap ini. Capaian pada tahap ini menjadi masukan untuk tahap berikutnya (*explore*). Pada kasus implementasi SAP S/4 HANA, terdapat tiga aktivitas utama yaitu mendefinisikan standar proyek dan kerangka kerja tata kelola, komponen lingkup proyek yang terperinci, dan rencana implementasi dan strategi peluncuran.

2. *Explore*

Dalam tahap ini, berfokus kepada verifikasi bahwa skenario solusi memenuhi kebutuhan bisnis dan semua *backlog* terpenuhi. Aktivitas utama dari tahapan ini yaitu melakukan *workshop* validasi solusi, mengintegrasikan ke sistem yang lama sesuai kebutuhan, dan mengidentifikasi dan menentukan nilai konfigurasi.

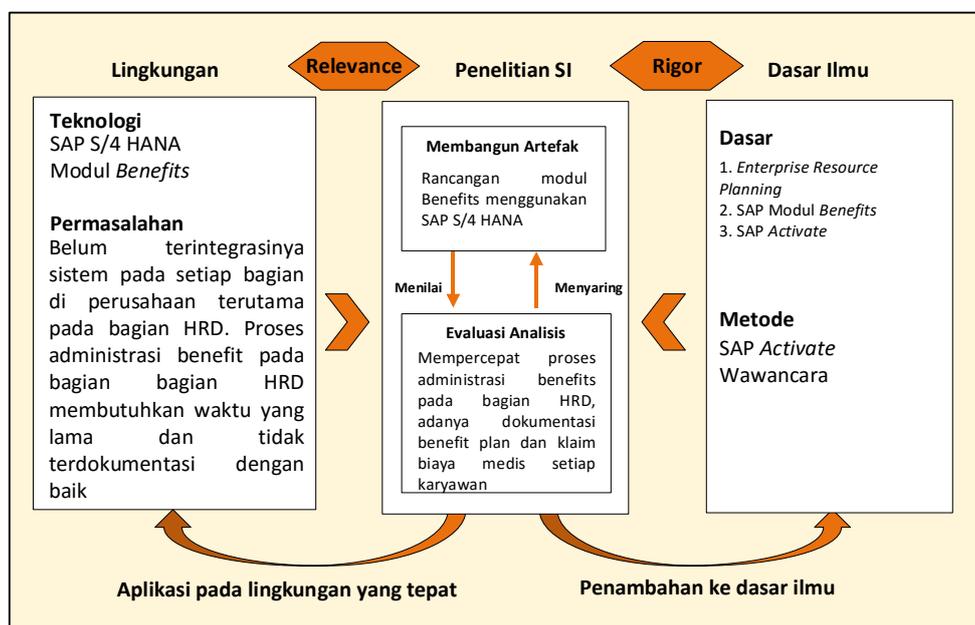
3. *Realize*

Tahap *realize* fokus kepada solusi yang disesuaikan dengan *sprint short* dan *time-box*. Aktivitas utama tahapan ini yaitu konfigurasi solusi di lingkungan yang berkualitas, mendapatkan *stakeholder buy-in*, membuat rencana pemotongan dan melakukan pengujian solusi secara *end-to-end*, dan mengubah manajemen dan pelatihan pengguna akhir.

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Model Konseptual

Model Konseptual merupakan deskripsi tingkat tinggi mengenai bagaimana suatu sistem diorganisasikan dan bekerja [18]. Tujuan dari model konseptual adalah untuk memahami istilah dan konsep yang digunakan oleh pakar domain dan pengguna untuk memecahkan masalah [19]. Model konseptual yang digunakan pada penelitian ini dapat dijelaskan melalui Gambar 2 berikut.



Gambar 2. Model Konseptual

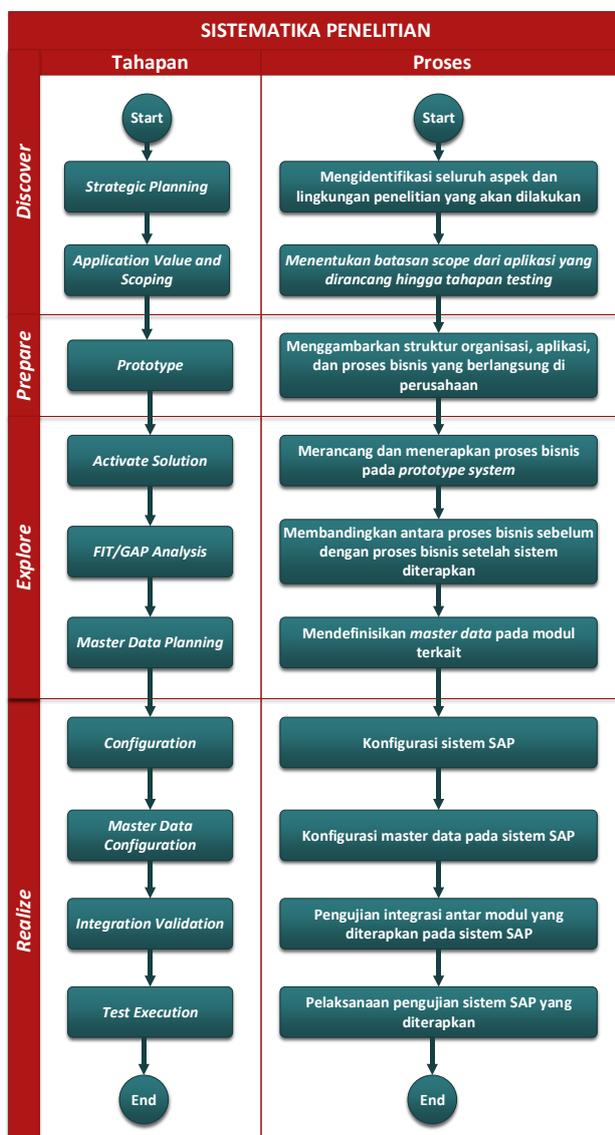
Terdapat tiga aspek yang dibahas dalam model konseptual yaitu lingkungan, penelitian sistem informasi dan dasar ilmu. Pada aspek lingkungan terdapat Teknologi yang akan digunakan yaitu SAP S/4 HANA Modul *Benefits*.

Mempercepat proses administrasi *benefit* pada bagian HRD, adanya dokumentasi *benefit plan* dan klaim biaya medis setiap karyawan menjadi evaluasi analisis penelitian ini. Pada penelitian ini menggunakan konsep *Enterprise*

Resource Planning (ERP) dengan metodologi SAP Activate. Selain menggunakan metode pada penelitian ini, dilakukan wawancara untuk memperkuat konsep. Wawancara dilakukan kepada tim konsultan proyek. Keluaran yang dihasilkan pada penelitian ini yaitu rancangan *software* ERP modul *benefits* menggunakan SAP S/4 HANA yang akan digunakan pada PT. XYZ.

### B. Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian merupakan penjelasan tahapan-tahapan yang dilakukan pada penelitian ini. Penelitian ini menggunakan *software* ERP aplikasi SAP S/4 HANA dengan metode SAP Activate. Pada penelitian ini menggunakan metode SAP Activate dengan tahap yang akan dilakukan yaitu *discover*, *prepare*, *explore*, dan *realize*. Sistematika penelitian dalam penelitian ini dijelaskan pada Gambar 3 sebagai berikut.



Gambar 3. Sistematika Penelitian

Berikut merupakan penjelasan mengenai sistematika penelitian.

#### 1. Discover

Pada tahap *discover* dilakukan proses identifikasi seluruh aspek dan lingkungan dan menentukan batasan *scope* dari aplikasi yang akan dirancang hingga tahap *testing*.

##### a. Strategic Planning

Mengidentifikasi seluruh aspek dan lingkungan penelitian yang akan dilakukan.

##### b. Application Value and Scoping

Menentukan batasan *scope* dari aplikasi yang dirancang hingga tahapan *testing*.

#### 2. Prepare

Pada tahap *prepare* dilakukan penggambaran struktur organisasi, aplikasi, dan proses bisnis yang berlangsung pada perusahaan. Struktur organisasi yang digambarkan merupakan struktur organisasi dari bagian *Human Resource Development*. Berikut merupakan proses yang dilakukan di PT. XYZ pada tahap *Prepare*:

##### a. Prototype

Penggambaran struktur organisasi, aplikasi, dan proses bisnis yang berlangsung pada perusahaan.

#### 3. Explore

Pada tahap *explore* ini dilakukan perancangan proses bisnis sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang selanjutnya akan dilakukan analisis *gap* dari proses eksisting dengan rancangan proses yang telah dibuat. Setelah dilakukan analisis *gap* maka akan dilakukan proses *master data planning* yang akan digunakan pada proses administrasi *benefit*.

##### a. Activate solution

Melakukan perancangan proses bisnis pada PT. XYZ.

##### b. Fit/GAP Analysis

Pada proses ini dilakukan analisis kesenjangan antara proses bisnis eksisting dengan proses bisnis yang telah dirancang.

##### c. Master Data Planning

Dilakukan perencanaan *master data* yang akan digunakan.

#### 4. Realize

Pada tahap *Realize* dilakukan konfigurasi sistem ERP yang telah dirancang sesuai kebutuhan PT. XYZ. Konfigurasi diawali dengan konfigurasi pada modul *Organizational Management*, *Personnel Administration* lalu dilanjutkan dengan konfigurasi pada modul *benefits*. Selanjutnya akan dilakukan *integration validation* lalu *test execution*.

##### a. Configuration

Dilakukan konfigurasi sistem SAP modul *benefits*.

##### b. Master Data Configuration

Konfigurasi *master data* sistem SAP yang akan digunakan.

- c. *Integration Validation*  
Dilakukan validasi integrasi antar modul yang diterapkan sistem SAP.
- d. *Test Execution*  
Pelaksanaan pengujian sistem SAP yang diterapkan.

#### IV. ANALISIS DAN PERANCANGAN

##### A. Kondisi Saat Ini

1) *Benefit Pada PT. XYZ*: Pada PT. XYZ terdapat manfaat yang ditawarkan kepada karyawan yaitu manfaat program kesehatan (*benefit claim*). Klaim kesehatan yang di proses pada PT. XYZ dibagi menjadi dua jenis yaitu:

- a. *Claim Medical Reimbursement*  
Klaim dimasukkan secara langsung oleh pegawai ke perusahaan dan akan divalidasi oleh bagian HRD. Besarnya klaim yang dibayarkan tergantung plafon karyawan. Karyawan hanya bisa melakukan klaim apabila karyawan sudah diikutsertakan di dalam program kesehatan (*benefit claim*).
- b. *Tagihan medical cashless*  
Pada proses tagihan *medical cashless*, rumah sakit mengirimkan secara tagihan atau *invoice* ke perusahaan. Jika ada biaya yang tidak ditanggung oleh perusahaan, maka kelebihan tersebut akan ditagihkan ke karyawan melalui proses *payroll*.

2) *Kondisi Proses Bisnis Medical Reimbursement Biaya Medis Saat Ini*: Proses *reimbursement* biaya medis merupakan penggantian kembali biaya-biaya yang sudah dikeluarkan oleh karyawan untuk keperluan medis. Proses dimulai dengan karyawan mengisi form *reimburse* secara manual dan menyiapkan kuitansi rumah sakit sebagai bukti pendukung klaim biaya medis. Kuitansi diberikan kepada bagian *Compensation & Benefit* untuk dilakukan verifikasi dokumen. Jika dokumen kuitansi rumah sakit dengan data pada form sesuai, selanjutnya akan dilakukan penghitungan apakah klaim yang diajukan lebih besar dari plafon karyawan. Jika klaim tidak lebih besar dari plafon, maka bagian *finance* akan membayarkan klaim sesuai dengan jumlah yang tertera pada kuitansi. Jika klaim lebih besar dari plafon, maka bagian *finance* akan membayarkan sesuai dengan plafon karyawan. Selanjutnya akan dilakukan penghitungan gaji oleh bagian *payroll* karena akan dilakukan pemotongan sesuai dengan nominal klaim yang berlebih.

3) *Kondisi Proses Bisnis Medical Cashless Saat Ini*: Proses *medical cashless* merupakan kegiatan penagihan biaya medis dari rumah sakit ke perusahaan. Alur proses dari pengelolaan *medical cashless* pada PT. XYZ diawali dengan penagihan biaya medis yang dilakukan oleh pihak rumah sakit dilampirkan dengan bukti kuitansi rumah sakit.

Setelah itu bagian asuransi melakukan verifikasi dokumen. Jika klaim tidak melebihi plafon, maka pihak asuransi akan membayarkan klaim tersebut dan proses selesai. Jika biaya klaim lebih besar dari plafon, maka karyawan dapat memilih untuk mencicil atau membayar langsung tagihan lebih tersebut. Jika karyawan memilih untuk mencicil, maka akan dilakukan pembaharuan pinjaman oleh pihak *payroll* yang selanjutnya akan dilakukan penghitungan gaji karena adanya pemotongan dari cicilan karyawan.

##### C. Analisis FIT/GAP

Analisis *fit-gap* digunakan untuk menganalisis kesesuaian dan kesenjangan antara sistem SAP dengan proses bisnis yang berjalan [20]. Analisis *fit/gap* yang dilakukan pada proses administrasi *benefit* dijelaskan pada Tabel II.

TABEL II  
ANALISIS FIT/GAP

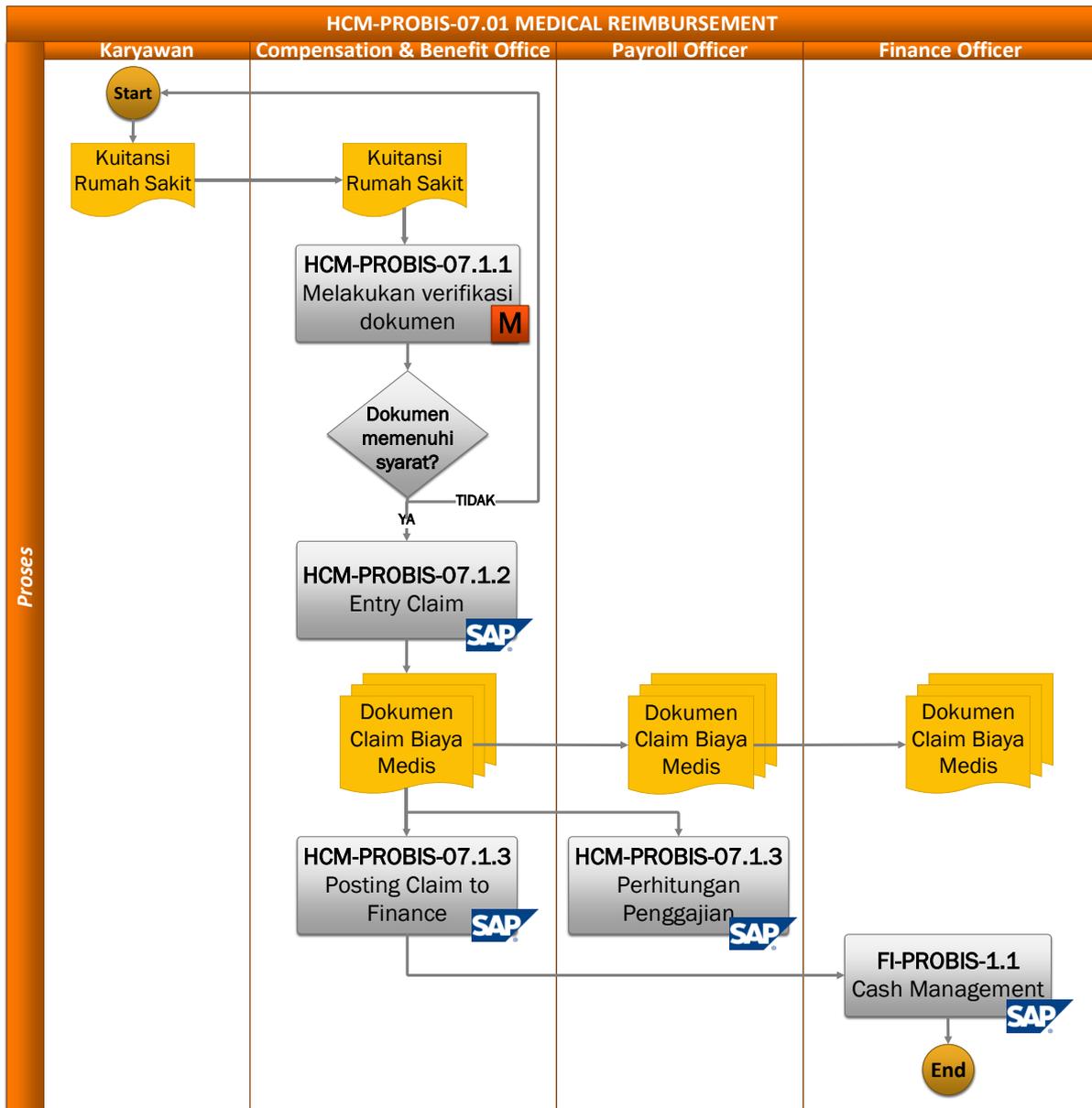
Proses	Kebutuhan	Informasi	Solusi
Proses <i>input data claim</i> karyawan kedalam sistem oleh HRD <i>officer</i> .	Perlu sistem untuk mencatat data klaim yang masuk ke bagian <i>compensation &amp; benefit</i> .	Eksisting: Saat ini sudah terdapat sistem untuk pencatatan klaim karyawan, tetapi belum terintegrasi dengan seluruh bagian pada divisi HRD. Bagian HRD harus mengisi data kedalam sistem sesuai form yang diisi oleh karyawan terlebih dahulu, selanjutnya <i>form</i> tersebut diserahkan ke bagian HRD untuk diproses.	Input data <i>medical reimbursement</i> akan dilakukan langsung melalui sistem SAP dengan <i>tcode</i> HRCLM0001
		Target: Pada SAP, bagian HRD dapat menginputkan data klaim kedalam sistem dan sudah terintegrasi seperti data karyawan dan plafon sudah tercatat di dalam sistem.	
Dokumentasi <i>list benefit</i>	Merekam <i>benefit plan</i> setiap	Eksisting: Pada PT. XYZ belum terdapat	Terdapat <i>participation overview</i> pada

<p>plan untuk setiap karyawan terekam.</p>	<p>karyawan dengan sistem dan tersimpan terpusat.</p>	<p>proses dokumentasi <i>benefit plan</i> yang terdaftar pada karyawan. Bagian HRD harus melihat status karyawan terlebih dahulu baru dapat mengetahui <i>benefit plan</i> apa saja yang terdaftar pada karyawan tersebut.</p>	<p>SAP <i>Benefit</i> yang menjelaskan <i>list benefit plan</i> yang diikutsertakan pada setiap karyawan. <i>tcode</i> HRBEN0006</p>	<p>Terdapat aturan dan pencatatan siapa saja yang berhak mendapat tanggungan dari perusahaan. Data klaim tercatat secara otomatis setiap pengajuan biaya medis karyawan terjadi.</p>
		<p>Target: Setiap karyawan yang telah terdaftar pada program <i>benefit plan</i> akan terdokumentasi secara otomatis sesuai dengan status karyawan.</p>		
<p>Dokumentasi <i>list</i> keluarga karyawan yang berhak mendapat tanggungan dari perusahaan dan rincian klaim medis yang telah diinputkan kedalam sistem.</p>	<p>Merekam siapa saja bagian keluarga yang berhak untuk mendapatkan tanggungan biaya medis dan daftar klaim yang sudah diajukan.</p>	<p>Eksisting: Belum ada pencatatan siapa saja bagian keluarga yang berhak mendapatkan tanggungan dari perusahaan. Sudah ada pencatatan mengenai pendokumentasian klaim biaya medis pada sistem setiap karyawan di perusahaan. Tetapi pendokumentasian tersebut belum terjadi secara otomatis. Bagian HRD harus mencatat kembali setiap klaim yang diajukan oleh karyawan dan klaim yang sudah dibayarkan oleh perusahaan.</p>	<p>Sudah terdapat aturan siapa saja yang berhak mendapat tanggungan dari perusahaan dengan melakukan <i>maintain employee family data type</i> pada <i>infotype</i> 0021. Data siapa saja yang berhak diajukan pada saat klaim biaya medis dan dokumentasi pengajuan klaim ada pada <i>tcode</i> HRCLM0015</p>	<p>Target: Adanya penghitungan secara otomatis ketika menginputkan klaim.</p>
		<p>Target:</p>		

#### D. Analisis Usulan

1) *Rancangan Proses Bisnis Medical Reimbursement:*  
Rancangan proses bisnis medical reimbursement perusahaan diawali dengan karyawan menyerahkan bukti kuitansi dari rumah sakit ke bagian compensation & benefit. Selanjutnya bagian compensation & benefit akan melakukan verifikasi secara manual kuitansi tersebut (HCM-PROBIS-07.1.1). Setelah dokumen diverifikasi, maka akan dilakukan input claim (HCM-PROBIS-07.1.2) ke sistem SAP menggunakan tcode HRCLM0001 dilanjutkan dengan bagian compensation & benefits akan melakukan posting claim (HCM-PROBIS-07.1.3) ke bagian finance. Lalu selanjutnya akan dilakukan perhitungan penggajian oleh bagian payroll menggunakan sistem SAP, dan akan dibayarkan oleh bagian finance sesuai dengan data yang telah di posting. Berikut gambaran alur rancangan proses bisnis medical reimbursement pada PT. XYZ menggunakan sistem SAP. Pada Gambar 4

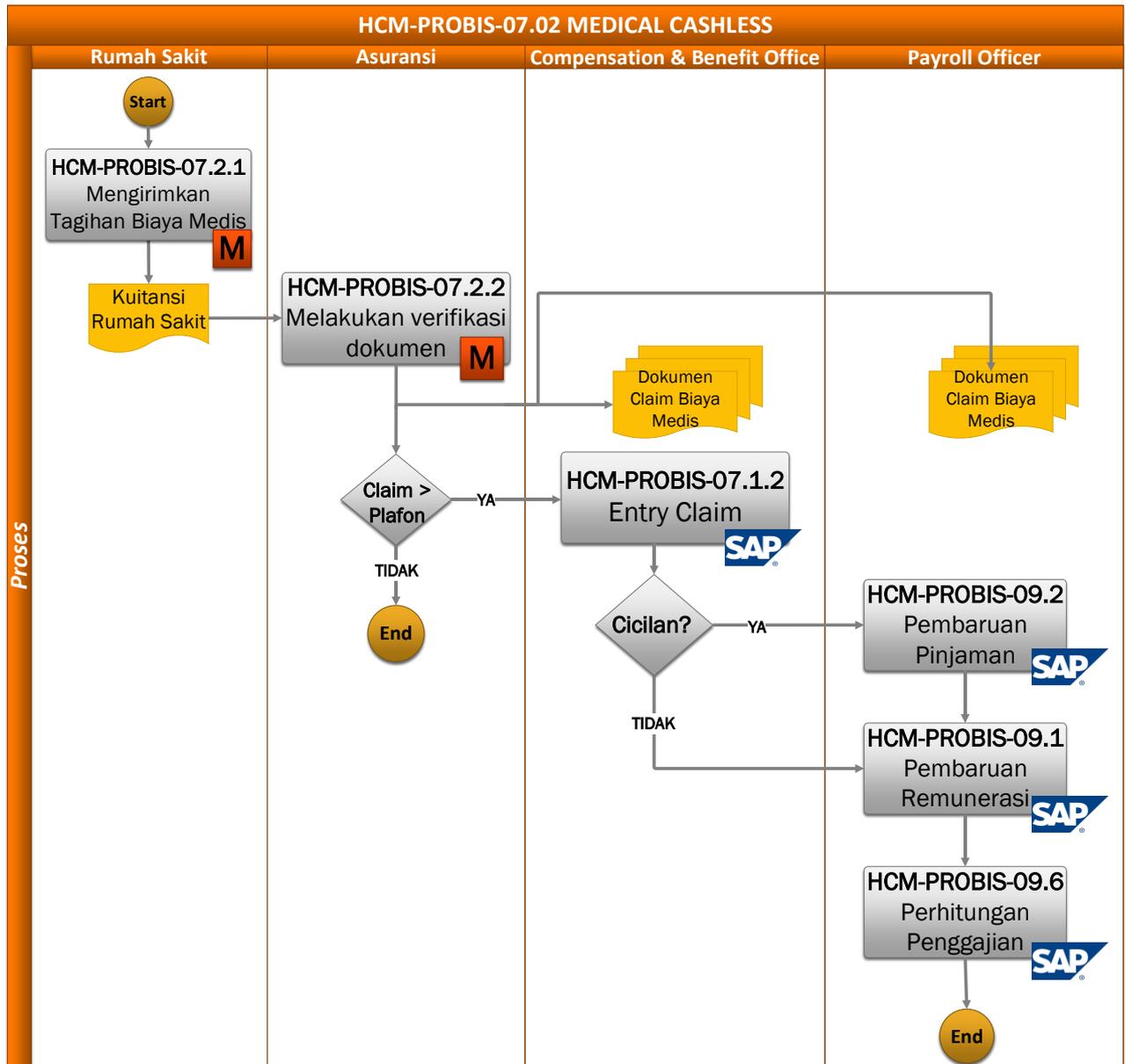
menjelaskan alur dari rancangan proses bisnis *medical reimbursement*.



Gambar 4. Rancangan Proses Bisnis *Medical Reimbursement*

2) *Rancangan Proses Bisnis Medical Cashless*: Rancangan proses bisnis medical cashless diawali dengan pihak rumah sakit melakukan penagihan biaya medis kepada pihak asuransi dengan menyertakan invoice dan bukti kuitansi rumah sakit (HCM-PROBIS-07.2.1). Pihak asuransi akan melakukan verifikasi dokumen secara manual. Jika klaim tidak lebih besar dari plafon, maka pihak asuransi akan membayarkan tagihan tersebut dan proses selesai. Jika klaim lebih besar dari plafon, maka bagian compensation & benefit akan melakukan entry claim pada SAP Benefit Claim (HCM-PROBIS-1.2) dengan tcode HRCLM0001.

Biaya klaim dapat dicicil atau dibayar langsung. Jika karyawan memutuskan untuk mencicil biaya lebih tersebut, maka akan dilakukan pembaruan pinjaman oleh payroll officer yang akan dipotong setiap bulan melalui payroll. Jika karyawan memutuskan untuk membayar langsung, maka akan dilakukan pembaruan remunerasi dan akan dipotong melalui proses payroll. Berikut gambaran alur rancangan proses bisnis medical reimbursement pada PT. XYZ menggunakan sistem SAP. Gambar 5 dibawah ini menjelaskan alur dari rancangan proses bisnis *medical cashless*.



Gambar 5. Rancangan Proses Bisnis Medical Cashless

3) Konfigurasi Sistem: Konfigurasi sistem diawali dengan proses konfigurasi pada modul Organizational Management, Personnel Administration, lalu modul Benefits. Pada tahap ini, konfigurasi SAP dilakukan dengan bantuan implementation guide (IMG). IMG berisi daftar semua tindakan yang diperlukan untuk menerapkan sistem SAP, mengontrol dan mendokumentasikan implementasi. Konfigurasi dibawah ini dilakukan secara berurutan. Bagian dasar yang dikonfigurasi pada modul benefits dijelaskan dalam Tabel III dibawah ini.

TABEL III  
KONFIGURASI DASAR MODUL BENEFITS

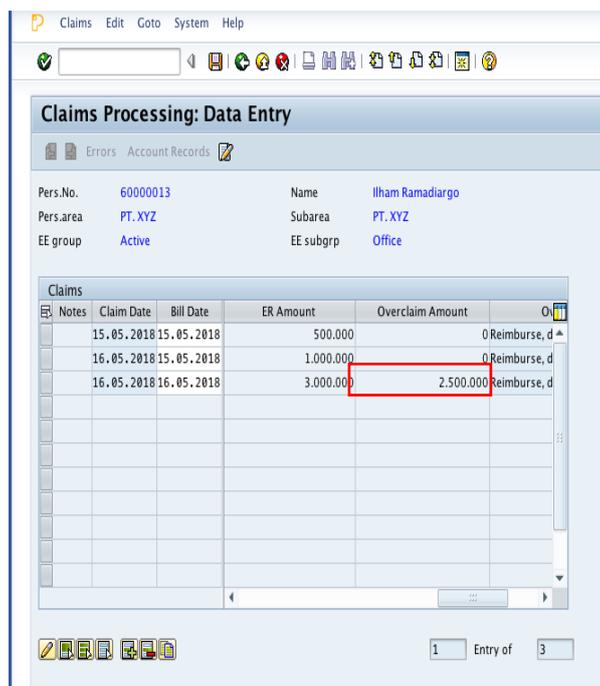
Configuration	
Basic Setting	Define Benefit Area
	Define Benefit Currency
	Define Benefit Plan Types
	Define Benefit Plan Status
Plans	Define Miscellaneous Plan General Data

Configuration	
	Assign Miscellaneous Plan Attributes
Programs	Define First Program Grouping
	Define Second Program Grouping
	Define Eligibility Grouping
	Define Eligibility Variants
	Define Eligibility Rules
	Define Termination Grouping
	Define Termination Variants
	Define Termination Rules
	Define Benefit Programs
	Claim
Define Dependent Cover for Claim	
Assign Family Member to Dependent Cover	
Define Employee Claim Groupings for Program	
Define Claim Variant for Program	
Define Claim Rule for Program	
Assign Claim Variant to Program	
Define Employee Claim Grouping for Plan	
Define Claim Variant for Plan	
Define Claim Rule for Plan	
Define Claim Plan Options	
Flexible	Define Benefit Adjustment Groupings

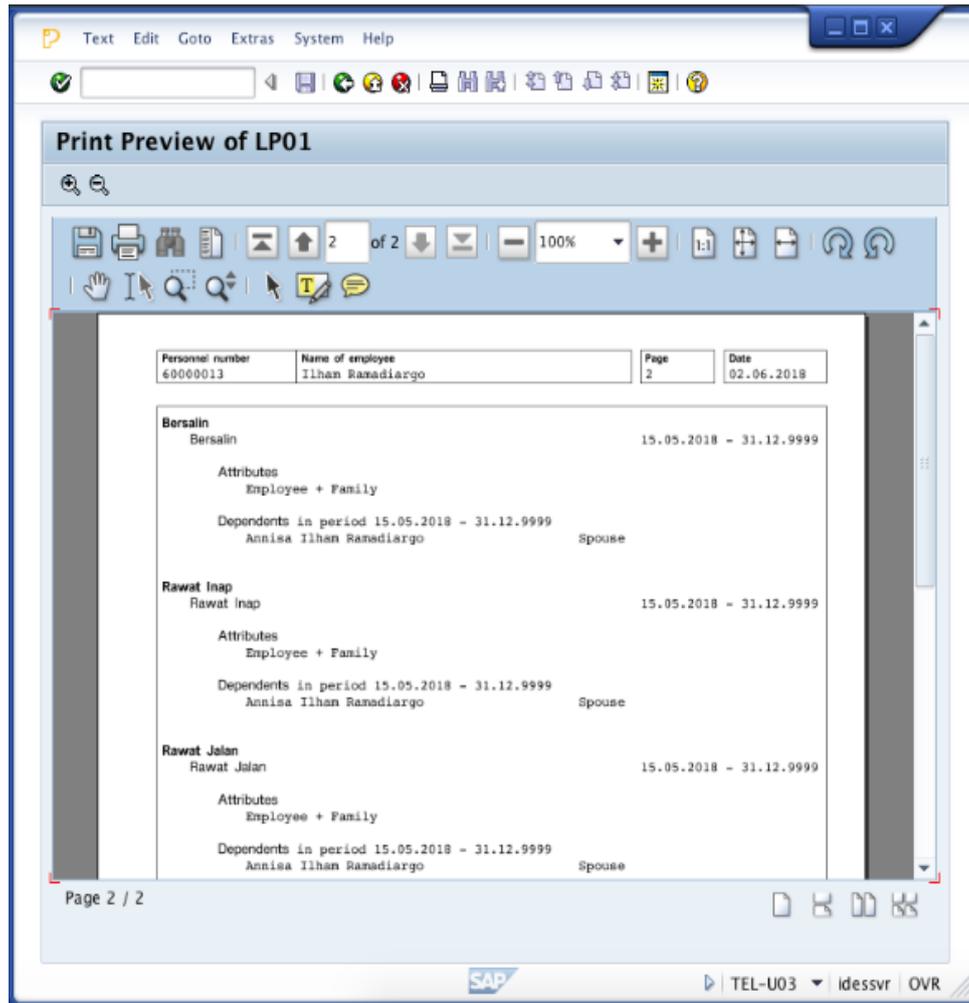
Configuration	
Administration	Define Benefit Adjustment Reason
	Define Adjustment Permission
	Define Family Member Groupings
	Define Dependent Eligibility Rules Variants
	Define Dependent Eligibility Rules
	Assign Eligibility Rule Variant to Plan
	Define Standar Muscellaneour Selection

4) *Reporting*: Dalam penerapan sistem SAP pada PT. XYZ dapat mempercepat proses administrasi *benefit* pada Divisi HRD dan adanya dokumentasi dari *benefit plan* yang terdaftar pada karyawan. Dengan diterapkannya sistem SAP juga dapat dilakukan perhitungan secara otomatis terhadap nominal klaim yang melebihi plafon karyawan.

- a. *Participation Overview*  
*Participation Overview* merupakan daftar *benefit plan* yang terdaftar untuk karyawan. Pada Gambar 6 merupakan contoh *participation overview* dari karyawan dengan *personnel number* 60000013.
- b. *Perhitungan Otomatis Excess Claim*  
Dengan diterapkannya sistem SAP Modul *Benefits* pada PT. XYZ dapat mempercepat proses administrasi *benefit* di perusahaan, karena pada sistem SAP dapat menghitung secara otomatis nilai klaim yang melebihi plafon tanpa harus mengecek plafon karyawan secara manual. Gambar 7 merupakan contoh perhitungan klaim melebihi plafon.



Gambar 6. Contoh Perhitungan *Excess Claim*



Gambar 7. Reporting Participation Overview

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil perancangan *Enterprise Resource Planning* modul *benefits* menggunakan aplikasi SAP pada PT. XYZ, kesimpulan yang didapat yaitu:

1. Sudah dihasilkan sistem terintegrasi pada proses administrasi *benefit* dengan modul *Organizational Management* dan *Organizational Management*. Proses administrasi *benefit* tersebut yaitu: proses menetapkan *family personal data*, menginput informasi *benefit general*, proses *enrollment*, proses mengelola *dependents enrollment*, *input claim*, dan *posting claim* ke *finance*. Hal ini dapat mempercepat proses administrasi *benefit* pada divisi HRD PT. XYZ.
2. Adanya sistem penyimpanan yang terpusat sehingga dokumentasi proses administrasi *benefit* dapat terekam dengan baik dan perancangan sistem

ERP modul *benefits* dapat terintegrasi dengan bagian HRD lainnya seperti *Organizational Management* dan *Personnel Administration* dalam mengakses informasi karyawan pada PT. XYZ.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Dosen Prodi Sistem Informasi Universitas Telkom. Terimakasih kepada Bu Litasari dan Pak Putra selaku pembimbing penulis yang telah membimbing dalam penyusunan penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] M. N. Khasbulloh, "Implementasi Kompensasi dan Benefit: Tinjauan Manajemen SDI Berbasis Syari'ah," *al-Uqud: Journal of Islamic Economics*, vol. 2, p. 2, Jan. 2018.
- [2] A. d. Pora, *Remunerasi: Kompensasi & Benefit*, Jakarta: Rana Pustaka, 2011.

- [3] Suhartini, "Effective Benefit Program," *Aplikasi Bisnis*, vol. 12, n. 9, p. 1459-1471, Mar. 2012.
- [4] Y. Putri, A. Y. Ridwan, & R. W. Witjaksono, "Pengembangan Sistem Informasi Berbasis Enterprise Resource Planning Modul Purchasing (MM-PUR) Pada SAP Dengan Metode Asap Di PT. Unggul Jaya Sejahtera," *JRSI (Jurnal Rekayasa Sistem Dan Industri)*, [S.l.], v. 3, n. 04, p. 108-114, Nov. 2017.
- [5] S. Wibisono, "Enterprise Resource Planning (ERP) Solusi Sistem Informasi Terintegrasi," *Jurnal Teknologi informasi DINAMIK*, vol. X, n.3, p. 150-159, Sep. 2005.
- [6] A. L. Qomariyah, "Penerapan System Application And Product (Sap) Pada Administrasi Kepegawaian Di Pt Kai (Persero) Daop 8 Surabaya," *Jurnal Universitas Negeri Surabaya*, p. 3, 2015.
- [7] SAP. (2015) *SAP Activate: SAP as a Service*. [Online]. Tersedia: <https://www.sap.com/sea/services/s4hana-deployment.html#pdf-asset=00052c4a-497c-0010-82c7-eda71af511fa&page=6>
- [8] P. G. W. Haratawan, A. Y. Ridwan, & R. W. Witjaksono, "Perancangan Sistem Pengadaan (Procurement) Berbasis OpenERP dengan Metode Soft System Methodology (Studi Kasus: RSUD Al Ihsan)," *e-Proceeding of Engineering*, vol. 2, n. 2, p. 5758-5765, 2015.
- [9] Z. Rokhmaningsih, A. Y. Ridwan, & R. W. Witjaksono, "Perancangan Sistem Fixed Asset Management Berbasis OpenERP dengan Metode Soft System Methodology (Studi Kasus: RSUD Al Ihsan)," *Jurnal Telkom University*, p. 2, 2016.
- [10] Z. J. H. Tarigan, "Pengaruh Implementasi ERP Terhadap Product Differentiation dan Cost Leadership dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan," *Jurnal Manajemen Pemasaran*, vol. 4, n.1, p. 11-15, 2009.
- [11] M. Parven & K. Maimani, "A Comparative Study between the Different Sectors Using the ERP Software in Jeddah Region- KSA," *Life Science Journal*, vol.11, p. 40, 2014.
- [12] E. L. Sari & Wirmaningsih, "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Ryan Jaya Persada," *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, vol. 4, p. 2, Des. 2015.
- [13] T. H. Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, 2nd ed. Yogyakarta: BPFE, 1988.
- [14] N. Gupta & J. D. Shaw, "Employee compensation: The neglected area of HRM research," *Elsevier: Human Resource Management Review*, vol. 24, pp. 1-4, 2014.
- [15] SAP AG. SAP help portal. [Online]. Tersedia: <https://help.sap.com/viewer/5d406ed047f947ac8f9e900dcb53a4c4/2.5.47/en-US/64a9dc60aabf11da2b24000f20dac9ef.html>
- [16] A. Basavanthappa. (2015) *SAP Activate: What, Why, How, & Where?*. [Online]. Tersedia: <https://blogs.sap.com/2015/09/24/sap-activate-what-why-how-where/>
- [17] V. Singh, "Manage Your SAP Project With SAP Activate," Birmingham: Packt Publishing Ltd., 2017.
- [18] J. Johnson & A. Henderson, "Conceptual Model: Begin by designing what to design", *Technology Abstract/Eyewire, Inc.*, p. 26, Feb. 2002.
- [19] J. Preece, H. Sharp, & Y. Rogers, *Interaction Design: beyond human-computer interaction*, US: John Wiley & Sons, Inc., 2007.
- [20] E. Ekawati, "Strategi Perencanaan Pengembangan Sistem SAP pada Human Capital and Legal di Institut Pendidikan XYZ," *ComiTech*, vol. 5, n.1, pp. 174-190, Nov. 2014.