

Bab I PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

PT. XYZ merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa konstruksi dan penyewaan alat berat. Kegiatan usaha yang saat ini dilakukan adalah jasa konstruksi sipil dan gedung 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. Berdasarkan Laporan Tahunan dari tahun 2012 hingga 2016, PT. XYZ memiliki komposisi karyawan sebagai berikut.

Tabel I.1 Komposisi Karyawan di PT. XYZ (PT. XYZ, 2016)

No	Tahun	Komposisi Karyawan		Total
		PKWTT	PKWT	
1.	2012	1396	34	1430
2.	2013	1601	18	1619
3.	2014	1673	14	1687
4.	2015	1762	12	1774
5.	2016	1833	13	1896

Berdasarkan Tabel I.1, jumlah karyawan PT. XYZ meningkat setiap tahunnya dengan dua komposisi karyawan yaitu PKWTT dan PKWT. 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 (Khasbulloh, 2018). *Benefit* merupakan kompensasi tidak langsung yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya (Pora, 2010). 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 (Suhartini, 2012).

Terdapat beberapa proses bisnis yang dilakukan pada bagian HRD (*Human Resource Development*) pada PT. XYZ salah satunya yaitu pemberian manfaat (*benefit*) kepada setiap karyawan di perusahaan. Pemberian *benefit* tergantung kepada kebijaksanaan perusahaan. Dengan banyaknya karyawan pada PT. XYZ, perusahaan harus menentukan daftar dan aturan *benefit* yang akan diberikan kepada setiap komposisi karyawan. *Benefit* yang dikeluarkan perusahaan harus tercatat dan terdokumentasi dengan baik.

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. Dengan adanya permasalahan tersebut, ERP modul *benefits* dapat membantu PT. XYZ dalam pengelolaan *benefit*.

Enterprise Resource Planning (ERP) merupakan perangkat lunak utama dari perusahaan yang bekerja untuk mengintegrasikan informasi yang ada di semua bidang bisnis (Putri, Ridwan, Witjaksono, 2017). 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 (Wibisono, 2005). Penerapan modul *benefits* pada PT. XYZ dapat mempercepat proses administrasi *benefit* di perusahaan dalam mencatat, mendokumentasikan, dan memproses klaim *benefit* karena informasi diberikan secara *realtime*.

Penerapan sistem ERP pada PT. XYZ membutuhkan *software* ERP yang sesuai dengan perusahaan. *Software* ERP dapat dikonfigurasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Terdapat banyak perusahaan penyedia *software* ERP, 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 (Qomariyah, 2015).

Pada penelitian ini, penulis menggunakan *software* SAP Modul *Benefits* pada *Human Capital Management* untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan serta untuk mempercepat proses administrasi *benefit* dengan dokumentasi yang baik di perusahaan, dengan cara membuat *benefit plan*. Dengan menggunakan SAP, proses administrasi *benefit* dapat di proses dengan cepat karena dapat diintegrasikan dengan bagian *Organizational Management*, *Personnel Administration*, *Payroll*, dan *Finance*.

Dalam melakukan penelitian diperlukan sebuah metodologi untuk pengembangan sistem yang akan dilakukan. 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 (SAP, 2015).

Berdasarkan permasalahan yang ada, penerapan Modul *Benefits* dapat menjadi solusi dalam meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan dan mempercepat proses administrasi *benefit* pada PT. XYZ. Maka dari itu, penulis melakukan penelitian dengan judul “Perancangan *Enterprise Resource Planning* Modul *Benefits* Aplikasi SAP Dengan Metode *SAP Activate* pada PT. XYZ”.

I.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana perancangan modul *benefits* menggunakan *software* SAP pada PT. XYZ?

2. Bagaimana analisis proses bisnis eksisting dengan rancangan proses bisnis pada PT. XYZ?

I.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Rancangan modul *benefits* menggunakan SAP dengan metode SAP *Activate* pada PT. XYZ.
2. Menganalisis proses bisnis eksisting dengan rancangan proses bisnis pada PT. XYZ.

I.4 Batasan Penelitian

Adapun batasan masalah dari penelitian ini yaitu:

1. Penelitian dilakukan hanya pada modul *Benefits*.
2. Penelitian menggunakan metode SAP *Activate* sampai dengan tahap *realize*.
3. *Software* SAP S/4 HANA.

I.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Mempercepat proses administrasi *benefit* pada bagian HRD.
2. Adanya dokumentasi proses administrasi *benefit* untuk karyawan.

I.6 Sistematika Laporan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab I berisi pemaparan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, batasan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika laporan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab II merupakan uraian mengenai teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab III merupakan pembahasan mengenai model konseptual dan sistematika penelitian. Konseptual penelitian berisi model yang mengidentifikasi data-data dalam proses penelitian yang digunakan. Sistematika penelitian merupakan tahap penelitian secara rinci sesuai dengan metodologi yang digunakan, yaitu SAP *Activate*. Tahap tersebut dimulai dari *discover*, *prepare*, *explore*, dan *realize*.

BAB IV ANALISIS DAN PERANCANGAN

Pada bab IV merupakan penjelasan mengenai perancangan dari modul *benefits* menggunakan *software* SAP S/4 HANA.

BAB V IMPLEMENTASI

Pada bab V berisi daftar konfigurasi pada sistem SAP.

BAB VI PENUTUP

Pada bab VI berisi kesimpulan dari perancangan yang dilakukan pada perusahaan serta saran terhadap hasil penelitian ini.