

IMPLEMENTASI METODE MERIT SYSTEM PADA PENETAPAN BONUS KARYAWAN PENJUALAN DI P.T GRAHA CENTRAL INDO JEMBER BERBASIS WEB

¹ Afton Ilman Huda (1210651195)

² Ulya Anisatur Rosyidah, S.Kom, M.Kom,

Jurusan Teknik Informatika Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Jember

ABSTRAK

Para karyawan penjualan tersebut pada dasarnya merupakan ujung tombak dalam memasarkan produk perusahaan, dimana meningkatnya penjualan sangat tergantung pada peran para karyawan penjualan atau sales. Menyadari hal tersebut, maka pihak perusahaan terus melakukan pengkajian terhadap sistem penggajian bagi para sales sehingga terjadi keseimbangan namun sekaligus dapat memuaskan semua karyawan khususnya para karyawan penjualan atau sales. Untuk itu selain gaji tetap atau pokok per bulan, mereka juga akan mendapat tambahan berupa bonus pada saat penggajian yang dihitung dari kinerja dan *performance* para sales dalam aktifitas rutinnnya. Sistem merit merupakan sistem penggajian yang rasional dan berorientasi pada penciptaan adanya rasa keadilan sehingga penghasilan yang diberikan kepada karyawan akan dikaitkan dengan kinerja karyawan tersebut secara individu. Tujuan penerapan sistem ini adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, kompetitif, seimbangan dengan lingkungan, guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta akan merefleksikan pada peningkatan kinerja perusahaan. Dengan demikian, kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan dihitung berdasarkan perkalian dari hasil penilaian kinerja setiap karyawan. Hasil penilaian tersebut akan mencerminkan penghargaan atau penalti atas kinerja karyawan yang bersangkutan (Veithzal,2005). Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengangkat topik penelitian Tugas Akhir dengan judul “Perancangan Sistem Informasi Penetapan Bonus Karyawan Penjualan Dengan Metode Merit System Berbasis Web Di P.T Graha Central Indo Jember”.

Kata kunci : *performance, merit sistem*

1. Pendahuluan

P.T GCI (Graha Central Indo) adalah sebuah perusahaan swasta yang berdomisili di Kabupaten Jember yang bergerak dalam bidang distribusi kartu perdana dan paket internet yang berada didalam provider Telkomsel. P.T Graha Central Indo lebih banyak melayani proses penjualan yang bersifat langsung ke agen ataupun konter pulsa di wilayah Kabupaten Jember, baik dalam skala besar maupun kecil yang sifatnya sebagai pelanggan tetap maupun tidak tetap. Sebagian besar kegiatan perusahaan memerlukan dukungan karyawan penjualan.

Para karyawan penjualan tersebut pada dasarnya merupakan ujung tombak dalam memasarkan produk perusahaan, dimana meningkatnya penjualan sangat tergantung pada peran para karyawan penjualan atau sales. Menyadari hal tersebut, maka pihak perusahaan terus melakukan pengkajian terhadap sistem

penggajian bagi para sales sehingga terjadi keseimbangan namun sekaligus dapat memuaskan semua karyawan khususnya para karyawan penjualan atau sales. Untuk itu selain gaji tetap atau pokok per bulan, mereka juga akan mendapat tambahan berupa bonus pada saat penggajian yang dihitung dari kinerja dan *performance* para sales dalam aktifitas rutinnnya.

Adapun kelemahan penetapan besar presentase bonus P.T Graha Central Indo cenderung subyektif, tidak terstruktur, dan waktu penyerahan bonus tidak serentak oleh pihak perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan cara penetapan besar bonus tersebut menciptakan kondisi yang kurang kondusif dilingkungan perusahaan.

Konsep pemberian bonus bagi personal yang berprestasi dalam penjualan merupakan hal positif yang harus

terus berlanjut, sehingga untuk mengantisipasi kendala dan situasi tidak kondusif yang muncul akibat kurang profesional dalam penetapan besar bonus, maka perlu dianalisa sistem baru yang baik untuk kemudian diterapkan

Meritokrasi dalam remunerasi pada prinsipnya merupakan sebuah sistem yang memberikan penghargaan kepada karyawan atas pencapaian kinerjanya (*pay for performance*). Salah satu implementasinya melalui pemberian merit *increase* kepada karyawan. Sedangkan dalam perhitungan dan penentuan gaji, pada dasarnya ada 3 (tiga) faktor yang menjadi acuan yaitu faktor pekerjaan (*job*), faktor kinerja (*performance*) dan harga di pasar (*market*). Sehingga secara sederhana konsep dari merit sistem ini merupakan sistem pembayaran yang mengkaitkan imbalan (reward) dengan prestasi kerja karyawan.

Sistem merit merupakan sistem penggajian yang rasional dan berorientasi pada penciptaan adanya rasa keadilan sehingga penghasilan yang diberikan kepada karyawan akan dikaitkan dengan kinerja karyawan tersebut secara individu. Tujuan penerapan sistem ini adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, kompetitif, seimbangan dengan lingkungan, guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta akan merefleksikan pada peningkatan kinerja perusahaan. Dengan demikian, kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan dihitung berdasarkan perkalian dari hasil penilaian kinerja setiap karyawan. Hasil penilaian tersebut akan mencerminkan penghargaan atau penalti atas kinerja karyawan yang bersangkutan.

2. Dasar Teori

2.1 Sistem Informasi

Menurut John F. Nash, Sistem Informasi adalah kombinasi dari manusia, fasilitas atau alat teknologi, media, prosedur dan pengendalian yang bermaksud menata jaringan komunikasi yang penting, proses atas transaksi-transaksi tertentu dan rutin, membantu manajemen dan pemakai intern dan ekstern dan menyediakan dasar pengambilan keputusan yang tepat (*John F. Nash, 1995*).

Dari pengertian lain, Sistem informasi adalah kombinasi dari teknologi informasi dan

aktivitas orang yang menggunakan teknologi itu untuk mendukung operasi dan manajemen. Dalam arti yang sangat luas, istilah sistem informasi yang sering digunakan merujuk kepada interaksi antara orang, proses algoritmik, data, dan teknologi. Dalam pengertian ini, istilah ini digunakan untuk merujuk tidak hanya pada penggunaan organisasi teknologi informasi dan komunikasi (TIK), tetapi juga untuk cara di mana orang berinteraksi dengan teknologi ini dalam mendukung proses bisnis. Ada yang membuat perbedaan yang jelas antara sistem informasi, dan komputer sistem TIK, dan proses bisnis. Sistem informasi yang berbeda dari teknologi informasi dalam sistem informasi biasanya terlihat seperti memiliki komponen TIK. Hal ini terutama berkaitan dengan tujuan pemanfaatan teknologi informasi. Sistem informasi juga berbeda dari proses bisnis. Sistem informasi membantu untuk mengontrol kinerja proses bisnis.

2.2 PHP (Hypertext Preprocessor)

Adalah bahasa skrip yang dapat ditanamkan atau disisipkan ke dalam HTML. PHP banyak dipakai untuk memrogram situs web dinamis. PHP dapat digunakan untuk membangun sebuah CMS. Pada awalnya PHP merupakan kependekan dari *Personal Home Page* (Situs personal). PHP pertama kali dibuat oleh Rasmus Lerdorf pada tahun 1995. Pada waktu itu PHP masih bernama *Form Interpreted* (FI), yang wujudnya berupa sekumpulan skrip yang digunakan untuk mengolah data formulir dari web.

Selanjutnya Rasmus merilis kode sumber tersebut untuk umum dan menamakannya PHP/FI. Dengan perilis kode sumber ini menjadi sumber terbuka, maka banyak pemrogram yang tertarik untuk ikut mengembangkan PHP. Pada November 1997, dirilis PHP/FI 2.0. Pada rilis ini, *interpreter* PHP sudah diimplementasikan dalam program C. Dalam rilis ini disertakan juga modul-modul ekstensi yang meningkatkan kemampuan PHP/FI secara signifikan.

2.3 Merit System

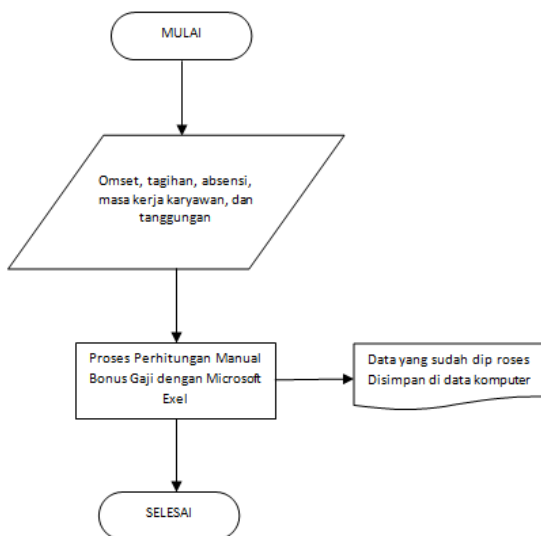
Berasal dari kata *merit* atau manfaat, meritokrasi sebenarnya menunjuk

kepada bentuk sistem politik yang memberikan penghargaan lebih kepada mereka yang berprestasi atau berkemampuan yang dapat dipakai untuk menentukan suatu jabatan tertentu. Kerap dianggap sebagai suatu bentuk sistem masyarakat yang sangat adil dengan memberikan tempat kepada mereka yang berprestasi untuk duduk sebagai pemimpin, tetapi tetap dikritik sebagai bentuk ketidakadilan yang kurang memberi tempat bagi mereka yang kurang memiliki kemampuan untuk tampil memimpin atau jika dalam dunia kerja arti dari meritokrasi adalah sebuah penghargaan / bayaran / imbalan yang diberikan kepada pekerja / karyawan disesuaikan dengan keahliannya / jabatannya atau prestasinya.

Untuk mengetahui kinerja karyawan tersebut tinggi atau rendah diperlukan penilaian yang baik dari pihak manajemen. Sebab jika sistem penilaian tidak baik, maka penerapan *merit* juga tidak akan efektif. Jadi salah satu kunci bekerjanya *merit* akan tergantung pada seberapa baik sistem penilaian kerja (performance appraisal) dalam organisasi tersebut (Brookers, 1993). Meritokrasi dalam remunerasi pada prinsipnya adalah sebuah system yang memberikan penghargaan kepada karyawan atas pencapaian kinerjanya (*pay for performance*). Salah satu implementasinya adalah melalui pemberian merit increase kepada karyawan.

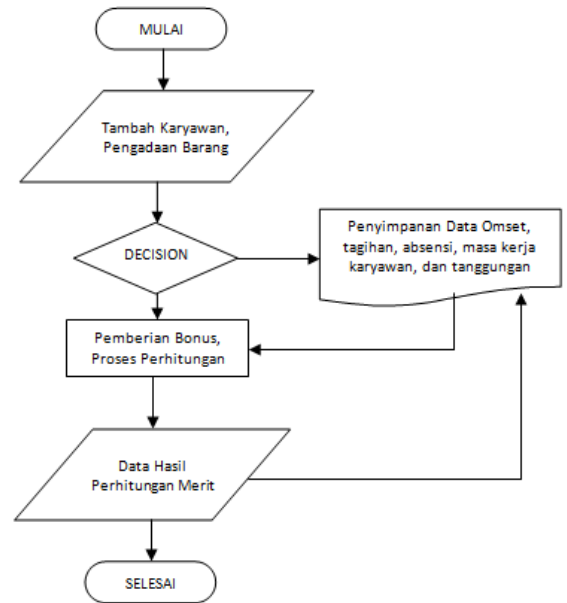
3. Metodologi Penelitian

3.1 Flowchart manual dan program



Gambar 3.1 Flowchart Manual

Data Karyawan disimpan di penyimpanan komputer dengan format Microsoft Excel, yang didalamnya juga ada Data Absensi, Data Penjualan, dan Data Masa Lama Bekerja. Setelah satu bulan dan waktunya penggajian data data tersebut di proses untuk penentuan pemberian bonus gaji. Yang di proses secara manual menggunakan Microsoft Excel. Setelah di proses data tersebut disimpan kembali di data komputer atau penyimpanan di komputer.



Gambar 3.1 Flowchart Program

Pertama kita mulai dengan memasukkan tambah data karyawan dan pengadaan barang. Setelah itu masuk ke data penyimpanan yang nantinya akan memproses pemberian bonus dan perhitungan. Lalu akan menghasilkan perhitungan merit. Kemudian langsung akan mendapatkan hasil penetapan bonus karyawan.

3.2 Metode Merit System

Metode yang digunakan untuk menghitung insentif karyawan adalah sebagai berikut :

1. Persentase kenaikan nilai prestasi kerja dari standar yang ditetapkan.

Persentase kenaikan nilai prestasi kerja =

$$\frac{\text{Prestasi kerja karyawan} - \text{prestasi kerja standar}}{\text{Prestasi kerja standar}} \times 100\%$$

2. Pemberian insentif berdasarkan persentase kenaikan tersebut.

Besar insentif =

$$\frac{\text{Persentase kenaikan nilai prestasi kerja} \times \text{Dana yang tersedia}}{\text{Persentase kenaikan nilai prestasi seluruh karyawan}}$$

Untuk menentukan besarnya gaji dengan obyektif dan akurat, perusahaan perlu untuk mengetahui terlebih dahulu bagaimana praktek remunerasi perusahaan lain di industri sejenis maupun di pasar secara keseluruhan. Informasi ini bisa didapatkan antara lain dengan membeli data *salary survey*. Informasi data gaji di pasar tersebut juga akan memberikan gambaran kepada perusahaan mengenai praktek remunerasi perusahaan dibandingkan dengan praktek remunerasi di pasar sehingga perusahaan dapat menentukan strategi remunerasinya ke depan sesuai dengan arah dan strategi perusahaan. Pada penelitian ini karena bidang usaha yang dikenakan penilaian hanya bagian sales, yang dipakai untuk proses penghitungan gaji berdasarkan kinerja dan harga pasar. Adapun ketentuan besar dari persentase dan jumlah target perhitungan merupakan kebijakan dari pihak manajemen perusahaan.

Ada beberapa faktor atau kriteria pendukung untuk penentuan nilai bonus karyawan penjualan sebagai berikut :

1. Kriteria berdasarkan nilai omset.
Setiap sales ditargetkan penjualan perbulan minimal Rp. 100.000.000 (Seratus Juta Rupiah). Omset diatas seratus juta akan mendapatkan skor atau poin untuk bonus, berikut keteranganya :
 1. Penjualan \geq 100.000.000 dan \leq 150.000.000 mendapat skor 30 (Tiga Puluh)
 2. Penjualan $>$ 150.000.000 dan \leq 200.000.000 mendapat skor 35 (Tiga Puluh Lima)
 3. Penjualan $>$ 200.000.000 dan \leq 250.000.000 mendapat skor 40 (Empat Puluh)
 4. Penjualan $>$ 250.000.000 dan \leq 300.000.000 mendapat skor 45 (Empat Puluh Lima)
 5. Penjualan $>$ 300.000.000 mendapat skor 50 (Lima Puluh)
2. Kriteria berdasarkan Tagihan Berdasarkan waktu penagihan piutang kriteria sebagai berikut :
 1. Tagihan lebih cepat dari waktu jatuh tempo skor 50 (Lima Puluh)
 2. Tagihan tepat waktu jatuh tempo skor 40 (empat puluh)
 3. Tagihan lewat waktu jatuh tempo skor 10 (Sepuluh)
3. Kriteria berdasarkan absensi.
Dari jumlah absensi sales dapat skor sebagai

berikut :

1. Karyawan tidak ada absen 0 skor 50
 2. Karyawan ada absen 1 skor 30
 3. Karyawan ada absen 2 skor 20
 4. Karyawan ada absen 3 skor 10
 5. Karyawan ada absen $>$ 3 skor 5
4. Kriteria berdasarkan masa kerja karyawan
Pemberian skor untuk kriteria tersebut sebagai berikut :
 1. Masa kerja \geq 5 dan \leq 9 tahun skor 10 (Sepuluh)
 2. Masa kerja $>$ 9 dan \leq 14 tahun skor 20 (Dua Puluh)
 3. Masa kerja $>$ 14 dan \leq 20 tahun skor 30 (Tiga Puluh)
 4. Masa kerja $>$ 20 dan \leq 25 tahun skor 40 (Empat Puluh)
 5. Masa kerja $>$ 25 tahun skor 50 (lima Puluh)
 5. Kriteria berdasarkan Tanggungan
Pemberian skor untuk kriteria tanggungan sebagai berikut :
 1. Tanggungan karyawan tidak ada atau belum menikah skor 10 (Dua Puluh)
 2. Tanggungan karyawan 1 (satu) orang anak skor 30 (Tiga Puluh)
 3. Tanggungan karyawan $>$ 1 (satu) orang anak skor 50 (Lima Puluh)

Setelah menentukan kriteria pendukung untuk pemberian bonus, maka skor dari 5 (Lima) kriteria tersebut dijumlahkan dan ditentukan persen (%) yang kemudian dikalikan dengan jumlah omset penjualan. Penentuan persen (%) sebagai berikut :

1. Nilai skor \geq 30 dan \leq 100 maka dapat 0,1%
2. Nilai skor $>$ 100 dan \leq 150 maka dapat 0,2%
3. Nilai skor $>$ 150 dan \leq 200 maka dapat 0,3%
4. Nilai skor $>$ 200 maka dapat 0,5%

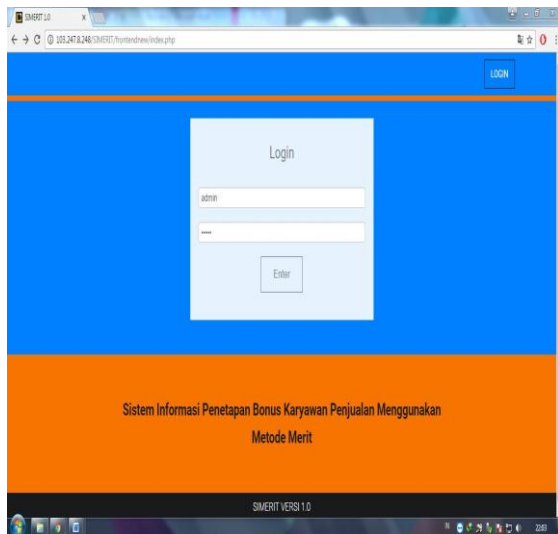
Besarnya persentase bonus untuk sales dapat digambarkan dalam grafik untuk melihat dan perbandingan antara sales mana yang berprestasi, dan peringkat.

4. Implementasi Program

Pada implementasi proses ini akan dijelaskan bagaimana admin menggunakan aplikasi system informasi penetapan bonus karyawan dengan system *merit*.

4.1.1 Halaman Login

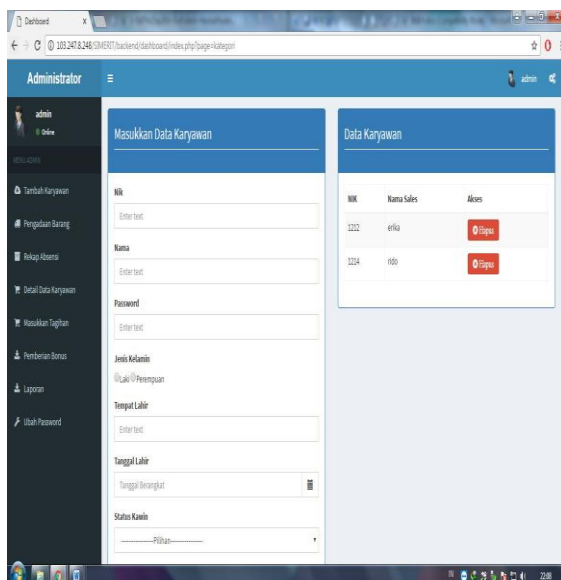
Halaman *login* berguna untuk membatasi hak akses untuk beberapa kategori yaitu admin dan sales.



Gambar 4.1.1 Menu Login

Dalam form menu login ini yang dilakukan adalah proses login untuk mengakses menu admin dan sales. Jika data *username* dan *password* diisi dengan benar dan memiliki otoritas sebagai admin maka akan login ke menu admin. Sedangkan jika login sebagai sales maka akan login sebagai level sales.

4.1.2 Form Utama Admin

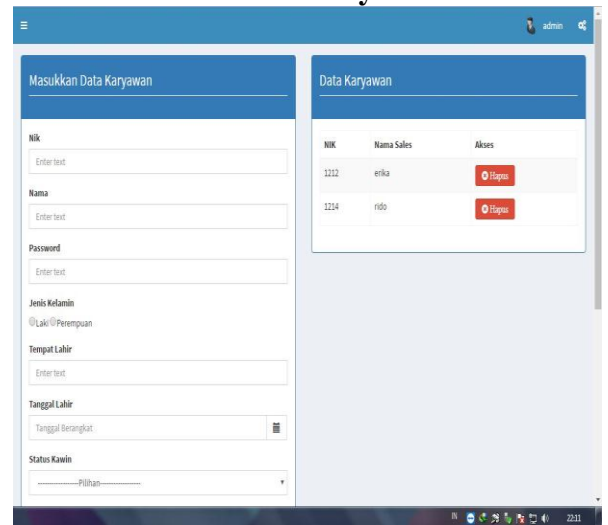


Gambar 4.1.2 Form Utama Admin

Berikut ini tampilan halaman utama akses admin. Dalam form utama admin terdapat menu tambah karyawan, pengadaan barang, rekap absensi, detail data karyawan, masukan

tagihan, pemberian bonus, laporan, dan ubah password.

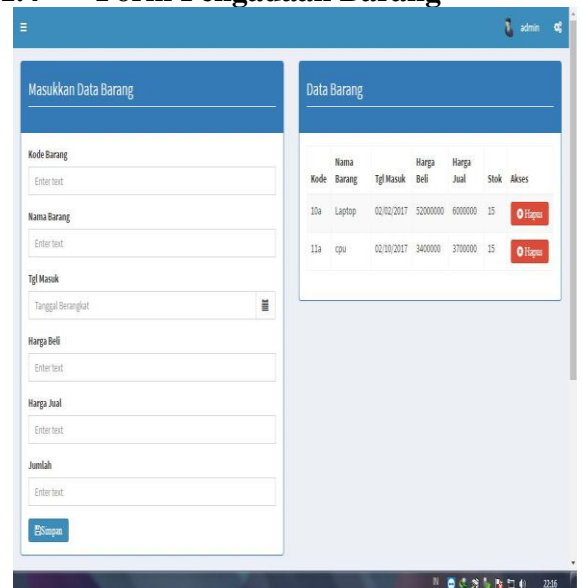
4.1.3 Form Tambah Karyawan



Gambar 4.1.3 Form Tambah Karyawan

Form tambah karyawan ini adalah form setelah login sebagai admin. Dalam form ini nantinya akan menginputkan data lengkap karyawan, data tersebut di inputkan oleh admin sekaligus pendaftaran akun salesnya.

4.1.4 Form Pengadaan Barang



Gambar 4.1.4 Form Pengadaan Barang

Form pengadaan barang ini adalah form data barang dengan kode barang, nama barang, tanggal masuk, harga beli, harga jual, dan jumlah. Untuk form ini waktu pengadaan barang. Barang akan didata oleh admin sedangkan barang keluar akan berkurang pada proses penjualan oleh sales.

4.1.5 Form Rekap Absensi

No NIK	Nama Kategori	Tgl Absen	Akses
1212	alpa	2017-02-04	Hapus
1214	alpa	2017-02-04	Hapus
1212	alpa	2017-02-06	Hapus

Gambar 4.1.5 Form Rekap Absensi

Form rekap absensi terdapat nama sales yang sudah terdaftar, kemudian ada keterangan hadir, ijin, dan alpha. Untuk form tampilan absensi ini akan melakukan absensi karyawan setiap harinya.

4.1.6 Form Data Karyawan Lengkap

NIK	Nama	Password	jk	tempat lahir	tgl lahir	status	tanggungan	pendidikan	mulai kerja	jabatan
1212	erika	F77591403c6c430538302023069550a	P	madura	02/01/2017	BelumMenikah	BelumMenikah	SI	02/01/2008	bidan
1214	ido	64c5de12ba89547524a2175afe8f5	L	bondowoso	11/21/1992	Menikah	Anak1	SI	02/04/2005	Staf kepegawaian

Gambar 4.1.6 Form Data Karyawan Lengkap

Form data karyawan lengkap ini berisi informasi detail data karyawan yang sudah terdaftar oleh admin. Form data karyawan terdapat informasi NIK, nama, password, jk, tempat lahir, tanggal lahir, status, tanggungan, pendidikan, mulai kerja, dan jabatan.

4.1.7 Form Masukan Tagihan

Form Masukan Tagihan

Gambar 4.1.7 Form Masukan Tagihan

Di form tagihan ini akan dilakukan pengecekan tagihan berdasarkan tagihan lewat waktu jatuh tempo, tagihan tepat waktu jatuh tempo, dan tagihan lebih cepat jatuh tempo. Menu tagihan tersebut akan diproses pada saat penjualan barang kepada pelanggan karena mekanisme pembayaran yakni kredit dan lunas, maka dari itu dalam aplikasi ini ditambahkan form masukan tagihan agar dapat mengetahui bahwa pelanggan tersebut mempunyai tagihan atau tidak.

4.1.8 Form Pemberian Bonus

Gambar 4.1.8 Form Pemberian Bonus

Form pemberian bonus nantinya akan merekap data penjualan, masa kerja, absensi, tagihan, tanggungan sehingga akan diperoleh bonus bulanan untuk setiap sales dengan menggunakan perhitungan metode merit.

4.1.9 Form Laporan

Gambar 4.1.9 Form Laporan

Form laporan ini nantinya akan mengecek atau melihat laporan absensi berdasarkan bulan dengan memasukkan tanggal perekapannya. Kemudian laporan stok barang dapat di cetak dan dapat dijadikan laporan untuk pengadaan barang selanjutnya. Lalu untuk laporan penjualan yakni dapat mengetahui hasil penjualan yang dilakukan sales dalam tiap bulannya sehingga dapat dievaluasi oleh sales untuk dapat meningkatkan omset penjualan di bulan berikutnya.

4.1.10 Form Pemberian Bonus

Gambar 4.1.10 Form Pemberian Bonus

Form pemberian bonus nantinya akan merekap bonus berdasarkan perbulan. Kemudian di form ini dapat menentukan

bonus karyawan setiap bulannya. Dalam form ini terdapat absensi, absensi tersebut nantinya direkap setiap bulan. Pada form ini akan dilakukan proses pengecekan dan perekapan setiap bulannya sehingga akan dihasilkan bonus bulanan menggunakan metode merit dengan lebih cepat.

4.2 Form Utama Sales

4.2.1 Form Transaksi Penjualan

Gambar 4.1.11 Form Utama Sales

Form utama sales terdapat dua menu yaitu transaksi penjualan dan ubah password. Pada menu transaksi akan digunakan jika terdapat proses penjualan pada setiap sales sehingga data penjualan akan tersimpan dengan aman serta dapat menjadi acuan untuk sales karena dapat melihat penjualan setiap harinya dan proses penghitungan tiap bulannya akan lebih cepat oleh admin.

4.2.2 Form Ubah Password

Gambar 4.1.12 Form Ubah Password

Pada form ini sales dapat mengubah password lama dengan password baru untuk menjaga keamanan data sales dan penjualannya.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah dapat mempermudah dalam menghitung gaji dan bonus karyawan dengan menggunakan beberapa kriteria penilaian atau skor yang telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan seperti, penilaian berdasarkan dari omset, tagihan, absensi, masa kerja karyawan, dan tanggungan dengan metode *merit* sebagai *tool* untuk memprosesnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky (2012). *Manajemen Penggajian & Pengupahan Untuk karyawan Perusahaan*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Ameylia Kristanti (2012). Perancangan Sistem Informasi Akuntansi Terkomputerisasi atas Siklus Penggajian pada PT. Duta Audio Inti di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, Vol. 1, No. 1, h 31-35
- Bodnar, George H. & William S. Hopwood (2003). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Indeks
- Eddy Prahasta (2005). *Konsep – Konsep Dasar Sistem Informasi Geografi*. Bandung: Informatika Elizabeth Tiur Manurung & Fidelis
- Apriani (2012). Evaluasi Pengendalian Intern pada Siklus Penggajian dan Kepegawaian untuk Menentukan Risiko Fraud (Studi Kasus PT World Yamatex Spinning Mills). *Bina Ekonomi Majalah Ilmiah Fakultas Ekonomi Unpar*, Vol. 16, No.2, h 9 - 27
- Erwin Bachtiar (2012). Perancangan Sistem Informasi Akuntansi dengan Menggunakan Database Karyawan untuk Meningkatkan Keakuratan dalam melakukan Perhitungan Penggajian Pada PT. DIS. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, Vol 1, No. 1, h 86 – 89
- Handoyo (2005). Implementasi Metoda Merit System Pendukung Perancangan Sistem Kompensasi (SK. di PT Nusanindo Transportama Semesta Surabaya). Seminar Nasional Teknik Industri UPN Veteran Jati
- Yuanita Danke (2012). Analisis Perancangan

Sistem Informasi Akuntansi pada siklus Penggajian Dalam Rangka Efektivitas Pengendalian Internal (Studi Kasus pada Perusahaan Plastik Injection). *Berkala Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, Vol. 1, No. 1, h 20-26.

Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo. Jakarta.