

Desain Aplikasi Perhitungan Komisi Karyawan Berbasis Web

Rachmat Agusli¹, Keni Utami Putri²

¹Dosen STMIK Bina Sarana Global, ²Mahasiswa STMIK Bina Sarana Global

Email : ¹rachmatagusli@stmikglobal.ac.id, ²keniutamiputri@stmikglobal.ac.id

Abstrak— PT Catur Mitra Sehati Sentosa (CMSS) adalah perusahaan yang bergerak sebagai distributor bahan bangunan, Keuntungan dalam penjualan yang diharapkan tersebut direalisasikan melalui penjualan barang, untuk mencapai keuntungan tersebut peranan karyawan Mitra10 sangat penting. Pemberian komisi kepada karyawan Mitra 10 merupakan insentif sebagai motivasi yang bertujuan membantu meningkatkan penjualan perusahaan. Namun sistem yang sedang berjalan dalam perhitungan komisi karyawan Mitra 10 masih ditemukan beberapa kendala seperti perhitungan yang cukup lama karena hanya dikerjakan oleh satu payroll staff dan hanya menggunakan aplikasi microsoft excel. Untuk mengatasi kendala tersebut, sistem yang berjalan harus bisa dikembangkan dengan memanfaatkan internet yaitu sistem perhitungan komisi karyawan berbasis web sebagai salah satu yang di gunakan. Hasil yang diharapkan dalam bentuk sistem informasi perhitungan komisi karyawan yang dapat membantu payroll staff dalam mengolah data komisi setiap karyawan Mitra 10 dan perusahaan dapat mengambil suatu keputusan dari hasil laporan yang diberikan.

Kata kunci— Analisa Perhitungan Komisi Karyawan, Key Performance Indicator, UML, Berbasis Web.

I. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan selalu menginginkan hasil yang maksimum dalam proses penjualannya. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut, perlu adanya dukungan dari setiap unsur perusahaan termasuk didalamnya karyawan dibagian penjualan. Perusahaan akan membagikan hasil keuntungan atau komisi dari penjualan untuk karyawan yang berhasil mencapai target penjualan dan hal ini akan membuat karyawan bekerja sebaik mungkin agar menerima komisi yang lebih besar disamping tunjangan-tunjangan lain yang telah disediakan oleh perusahaan. Bentuk pembagian komisi atas kerja karyawan yang tepat akan menghasilkan pencapaian penjualan yang lebih tinggi, hal itu mencakup sistem pemberian komisi yang tepat serta usaha-usaha lain untuk menambah semangat dan kepuasan kerja bagi karyawan. Cara pimpinan perusahaan untuk memotivasi para karyawan yang memiliki kemampuan dan semangat kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya adalah dengan memberikan rangsangan berupa komisi kepada karyawannya sesuai dengan prestasi kerja yang dihasilkan. PT. Catur Mitra Sehati Sentosa (CMSS) adalah salah satu perusahaan yang memberikan komisi penjualan bagi karyawan yang berada dibagian penjualan yaitu Mitra 10. Setiap akhir tahun manajemen PT. Catur Mitra Sehati Sentosa melakukan rapat kerja untuk menentukan budget atau target penjualan yang harus dicapai

Mitra10 di setiap bulan berikutnya. Sistem yang sedang berjalan di PT. Catur Mitra Sehati Sentosa dalam pemberian komisi kepada karyawan di Mitra 10 ini masih memiliki beberapa kendala. Apabila selama satu bulan perusahaan mencapai keuntungan atau target, maka setiap karyawan Mitra10 akan mendapatkan komisi yang di tetapkan oleh perusahaan berdasarkan hasil penjualan yang telah di capai sehingga karyawan lebih termotivasi untuk mempertahankan prestasi kerjanya. Apabila sebaliknya selama satu bulan perusahaan mengalami kerugian, maka pemberian komisi ini tidak dapat di berikan sebagai sanksi dan motivasi bagi karyawan untuk lebih meningkatkan lagi kinerja masing-masing agar bulan berikutnya bisa mencapai budget yang ditetapkan perusahaan. Dan dalam perhitungan komisi kepada karyawan Mitra 10 ini hanya di kerjakan oleh satu orang Payroll Staff di PT. Catur Mitra Sehati Sentosa, sehingga Payroll Staff tersebut merasa kewalahan dalam mengurus komisi untuk seluruh karyawan Mitra 10 sehingga proses perhitungannya cukup lama. Kendala lain dalam proses perhitungan komisi karyawan, Payroll Staff masih menggunakan program aplikasi Microsoft Excel. Ketika Payroll Staff salah dalam memasukan sebuah data maka akan menghasilkan data yang tidak sesuai dengan standar yang telah di tetapkan perusahaan. Prosesnyapun selalu berulang-ulang sehingga terasa lambat. Untuk menghindari kesalahan dari sisi human eror ini, haruslah dibuat sebuah rancangan sistem usulan yang dapat membantu Payroll Staff dalam mengatasi permasalahan tersebut, sehingga proses pemberian komisi kepada karyawan Mitra10 ini dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan beberapa kendala diatas, peneliti ingin mengangkat topik tersebut sebagai bahan penelitian untuk mencari solusi dan pemecahan dari masalah tersebut.

II. LANDASAN TEORI

A. Definisi Komisi

A. Komisi merupakan sejenis bonus atau bagian dari insentif yang diberikan berdasarkan jumlah barang yang terjual. Sistem ini bersifat individual, standarnya adalah hasil penjualan yang dapat diukur dengan jelas.

Menurut Siagian (2008:269), “Sistem insentif lain yang lumrah diterapkan adalah pemberian komisi. Pada dasarnya ada dua bentuk sistem ini. Pertama, para karyawan memperoleh gaji pokok, tetapi penghasilannya dapat bertambah dengan bonus yang diterimanya karena keberhasilan melaksanakan tugas. Kedua, karyawan

memperoleh penghasilan semata-mata berupa komisi. Cara ini paling sering diterapkan bagi tenaga-tenaga penjualan di perusahaan-perusahaan tertentu.”

Jadi dapat disimpulkan bahwa komisi adalah imbalan pada tenaga kerja berupa persentase keuntungan dari jasa atau produk yang terjual, sebagai penghargaan dari hasil penjualan. Seseorang bisa menerima komisi sebagai imbalan selain gaji atau juga hanya jika ia berhasil menjual sesuatu tanpa menerima gaji.

B. Manfaat Pemberian Komisi

Dalam hal rencana bagi keuntungan, dijelaskan bahwa dari namanya saja sudah terlihat bahwa sistem komisi atau insentif ini berarti bahwa organisasi membagikan keuntungan yang diperoleh perusahaan kepada para karyawannya.

Dua manfaat besar dari sistem ini adalah:

1. Para karyawan terdorong bekerja secara produktif karena apabila produktivitas kerja mereka berakibat pada keuntungan perusahaan, mereka akan memperoleh penghasilan tambahan.
2. Secara psikologis timbul rasa sepenanggungan dan seperasaan dengan pihak manajemen karena para diikutsertakan secara langsung dalam menikmati keberhasilan perusahaan meraih keuntungan.

Secara umum, komisi atau insentif mempunyai manfaat yang besar bagi organisasi/perusahaan, karena fleksibilitasnya dalam menyesuaikan anggaran biaya pegawai dan tingkat keberhasilan organisasi/perusahaan. Selain itu, karena pegawai melihat kaitan yang kuat antara prestasi kerja dengan besarnya imbalan yang diperolehnya, maka pemberian komisi atau insentif juga dapat meningkatkan komitmen prestasi kerja.

Dengan demikian, suatu sukses organisasi/perusahaan memerlukan strategi efektif yang harus dicapai untuk menuju keberhasilan dan para pimpinan/manajer dan departemen SDM dapat menggunakan komisi sebagai salah satu alat untuk memotivasi pegawai guna mencapai tujuan organisasi.

C. Definisi Key Performance Indicator (KPI)

Key Performance Indicator (KPI) merupakan matrik baik finansial maupun non finansial yang digunakan oleh perusahaan untuk mengukur performa kinerjanya. *Key Performance Indicator* biasanya digunakan untuk menilai kondisi suatu bisnis serta tindakan apa yang diperlukan untuk menyikapi kondisi tersebut. Selama ini *Key Performance Indicators* digunakan untuk mengukur parameter kualitatif yang cenderung sulit pengukurannya. Misalnya kualitas kepemimpinan dan kepuasan pelanggan. Satu hal yang perlu Anda perhatikan, tidak semua matrik adalah *Key Performance Indicators*. Perbedaannya terletak pada isi matriknya. Matrik *Key Performance Indicators* menjelaskan performa kinerja yang hendak dicapai oleh sebuah perusahaan serta langkah-langkah apa saja yang harus dilakukan untuk merealisasikan obyek strategi dari perusahaan tersebut. Sebuah matrik dikatakan sebagai *Key Performance Indicators* ketika memenuhi kriteria berikut ini:

1. Memiliki target. Yakni target apa yang hendak dicapai

serta waktu yang diperkukan untuk meraih target tersebut.

2. Berorientasi pada outcome. Jadi tidak sekedar *output* (hasil dari proses) sebab outcome berpengaruh secara signifikan.
3. Memiliki nilai *threshold* (ambang batas). Yakni untuk membedakan antara nilai target dengan nilai aktual. *Key Performance Indicators* memiliki peran penting bagi kemajuan sebuah perusahaan. Sebab, perusahaan akhirnya dituntut memiliki visi dan misi yang jelas serta langkah praktis untuk merealisasikan tujuannya. Dan tidak sekedar itu saja, dengan *Key Performance Indicators* perusahaan bisa mengukur pencapaian performa kinerjanya. Apakah sudah sesuai atautkah belum sama sekali. Karena *Key Performance Indicators* merupakan alat ukur performa kinerja sebuah perusahaan, maka *Key Performance Indicators* juga harus mencerminkan tujuan yang ingin diraih oleh perusahaan tersebut. Artinya, *Key Performance Indicators* setiap perusahaan bisa jadi berbeda sesuai dengan kebutuhannya.

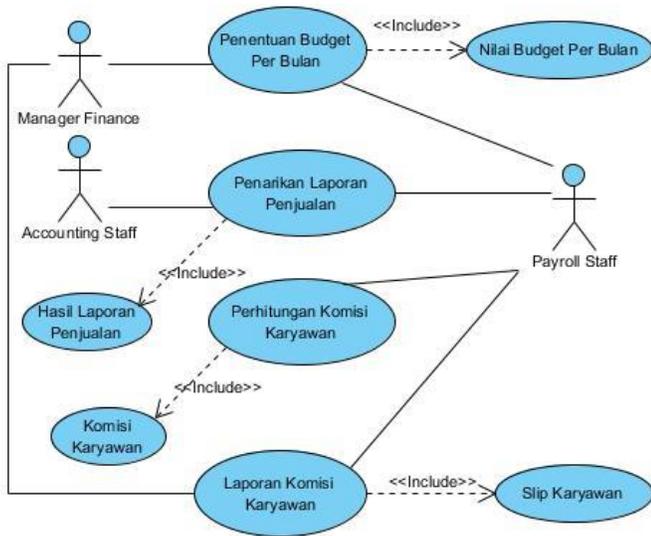
Oleh karena itu sebelum menetapkan *Key Performance Indicators*, perusahaan harus melakukan beberapa persiapan berikut ini:

1. Menetapkan tujuan yang hendak dicapai.
2. Memiliki bisnis proses yang telah terdefinisi dengan jelas.
3. Menetapkan ukuran kuantitatif dan kualitatif sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.
4. Memonitor setiap kondisi yang terjadi serta melakukan perubahan yang diperlukan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang.

Key Performance Indicators membutuhkan perencanaan yang matang. Selain itu juga harus didukung oleh ketersediaan data dan informasi yang akurat serta konsisten. Di sinilah peran penting sistim informasi bagi sebuah perusahaan. Jika perusahaan mampu menyediakan sistim informasi yang akurat, konsiten, dan mudah diakses bagi siapa saja yang berkepentingan, niscaya data yang diperoleh bisa dipertanggungjawabkan keakuratan dan konsistensinya. Sehingga, perusahaan juga harus menyediakan perangkat teknologi informasi yang fungsional dan tepat sasaran. Agar *Key Performance Indicators* bisa berfungsi dengan optimal, maka *Key Performance Indicators* harus memenuhi kaidah SMART. Yakni *scietific* (spesifik), *measureable* (terukur), *achievable* (bisa dicapai/realistis), *reliable* (bisa dipercaya), *time bound* (target waktu).

III. ANALISIS SISTEM YANG BERJALAN

A. Usecase Sistem yang berjalan



Gambar 1. Use Case Diagram yang Berjalan

Berdasarkan gambar 3.2 Use Case Diagram yang berjalan saat ini terdapat:

1. Satu sistem yang mencakup perhitungan komisi karyawan Mitra10 saat ini.
2. Tiga Actor yang melakukan kegiatan, diantaranya: *Manager Finance, Accounting Staff, Payroll Staff.*
3. Empat Use Case yang dapat dilakukan oleh tiga actor tersebut diantaranya:
 - a. Penentuan budget per bulan
 - b. Penarikan laporan penjualan
 - c. Perhitungan komisi karyawan
 - d. Laporan komisi karyawan

B. Metode Penelitian

Key Performance Indicator (KPI) merupakan matrik baik finansial maupun non finansial yang digunakan oleh perusahaan untuk mengukur performa kinerjanya. Indeks pencapaian kinerja didapatkan dengan menghitung masing-masing KPI berdasarkan bobot yang diberikan. Maka dapat diketahui indeks pencapaian kinerja Mitra 10.

Pangkat Kinerja Menyeluruh (Overall Performance Rating)		
Pangkat kinerja menyeluruh mengacu kepada definisi dibawah ini:		
Excellent	E > 440	Secara konsisten unggul dalam semua aspek kinerja, jauh melampaui standar yang diharapkan
Very Good	340 < VG ≤ 440	Secara konsisten berada diatas standar kinerja yang diharapkan
Good+	300 < G+ ≤ 340	Secara konsisten memenuhi standar kinerja yang diharapkan
Good	240 ≤ G ≤ 300	Memenuhi standar kinerja pada sebagian besar aspek namun memerlukan peningkatan pada beberapa aspek
Improvement Required	140 < IR < 240	Dibawah standar kinerja dan memerlukan peningkatan pada sebagian besar aspek kinerja
Unsatisfactory	U ≤ 140	Jauh dibawah standar minimum kinerja

Gambar 2. Pengukuran Kerja

C. Prosedur Perhitungan Komisi Karyawan

Setelah *Payroll Staff* mendapatkan hasil laporan penjualan selama satu bulan dari *Accounting Staff*, data tersebut bisa langsung diolah atau diproses sebagai komisi untuk diberikan dibulan berikutnya yang akan karyawan Mitra 10 dapatkan. Perhitungan Komisi Karyawan berdasarkan target budget yang ditetapkan apa sudah tercapai dari hasil penjualan dimasing-masing kategori divisi. Jika target penjualan tercapai, maka bisa dilihat skema komisi yang akan karyawan Mitra 10 dapatkan, yang masing-masing kategori dan divisi akan mendapat komisi yang berbeda. Berikut Skema Komisi yang sudah Mitra 10 tetapkan :

Proses perhitungan komisi yaitu:

$$\text{Achievment} = \text{Total Actual} / \text{Total Budget} \times 100$$

Keterangan :

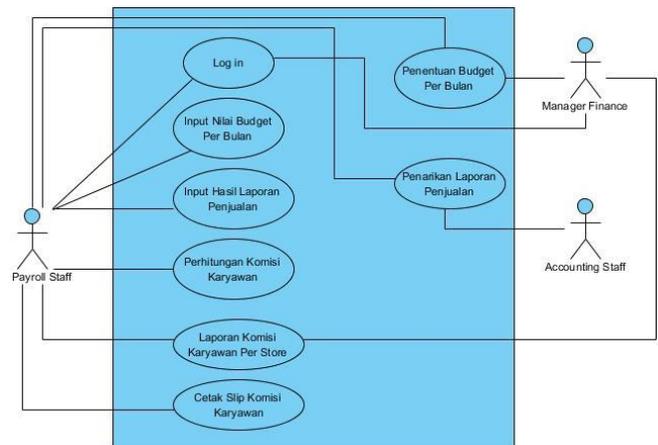
Achievment : Hasil Presentase yang telah tercapai

Total Actual : Jumlah penjualan per kategori divisi

Total Budget : Jumlah budget yang ditetapkan per kategori divisi

IV. RANCANGAN SISTEM YANG DIUSULKAN

A. Use Case yang diusulkan

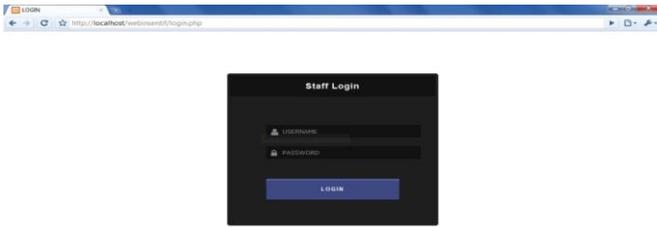


Gambar 3. Use Case Diagram Perhitungan Komisi Karyawan yang Diusulkan

Dalam Use Case Diagram, ada beberapa actor yang terlibat dalam sistem diantaranya adalah *Payroll Staff, Manager*

Finance, Accounting Staff.

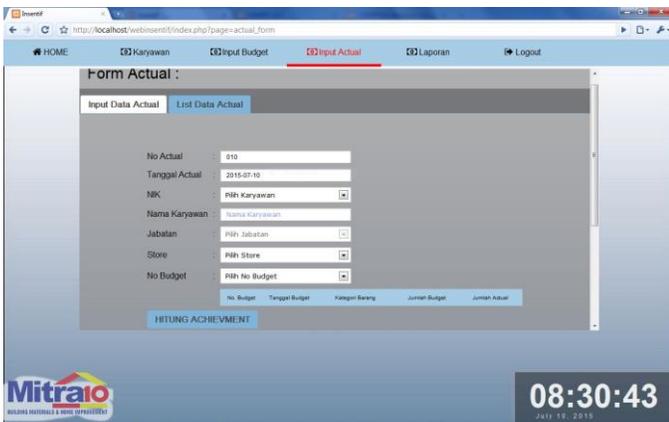
B. Tampilan Login



Gambar 4. Tampilan Halaman Login

Tampilan ini dibuat untuk proses login agar dapat masuk ke menu Home seperti admin dan user yang ingin mengakses sistem ini.

C. Tampilan Perhitungan Komisi



Gambar 5. Menu Halaman Input Actual

Pada tampilan menu input actual, merupakan halaman admin untuk menginput data actual untuk kemudian di hitung achievement dan komisi yang karyawan dapatkan di masing-masing store Mitra 10.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat di ambil kesimpulan:

- a. Perhitungan komisi karyawan Mitra10 dihitung berdasarkan hasil penjualan per kategori yg telah mencapai target penjualan yang sudah ditetapkan oleh PT. Catur Mitra Sejati Sentosa
- b. Kendala yang dihadapi dalam perhitungan komisi karyawan Mitra10 yaitu proses perhitungan yang cukup lama dan data yang dihasilkan tidak sesuai dengan standar yang telah di tetapkan perusahaan jika payroll staff salah memasukkan data.

- c. Untuk memperbaiki sistem yang sedang berjalan dalam Mitra10 yaitu dengan merancang sebuah sistem informasi berbasis web untuk menghitung komisi karyawan Mitra10.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anhar. *Panduan Menguasai PHP & MySQL secara Otodidak*. Jakarta: Mediakita. 2010
- [2] Dr. Mardi, M.Si. *Sistem Informasi Akuntansi*. Bogor: Ghalia Indonesia. 2011
- [3] Malayu, S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuhbelas, Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2013
- [4] A. Mulyanto. *Sistem Informasi Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2009
- [5] Mustakini, Jogyanto Hartono. *Sistem Informasi Teknologi*. Yogyakarta: Andi Offset. 2010
- [6] A. Nugroho. *Rekayasa Perangkat Lunak Berorientasi Objek dengan Metode USDP (Unified Software Development Process)*. Yogyakarta: Andi. 2010
- [7] Prasojo, Lntip Diat dan Riyanto. *Teknologi Informasi Pendidikan*. Yogyakarta: Gava Media. 2011
- [8] S. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelimabelas, Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2010
- [9] T. Sutabri, *Konsep Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi. 2012
- [10] Sutarman. *Pengantar Teknologi Informasi* . Jakarta: Bumi Aksara. 2012
- [11] Turban, Edraim, Linda Volnino. *Manajemen Teknologi Informasi*.Asia: 2010.
- [12] Widodo, Prabowo Pudjo, dan Herlawati. *Menggunakan UML*. Bandung: Informatika Bandung. 2011
- [13] Yakub. *Pengantar Sistem Informasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2012