

Perancangan Modul Penggajian Berbasis Odoo

Vincent K Edison¹, Yulia², Rudy Adipranata³

Program Studi Teknik Informatika, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121 – 131 Surabaya 60236

Telp. (031) – 2983455, Fax. (031) – 8417658

E-mail: vincentkedison@gmail.com¹, yulia@petra.ac.id², rudya@petra.ac.id³

ABSTRAK

Salah satu modul yang dimiliki oleh Odoo adalah modul Human Resource. Modul ini memiliki berbagai macam fitur, salah satunya adalah fitur penggajian. Namun, fitur penggajian yang ada pada modul ini belum sesuai dengan kebutuhan perusahaan di Indonesia pada umumnya. Hal ini menyebabkan fitur penggajian modul Human Resource pada Odoo belum sesuai untuk diimplementasikan secara langsung.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka dilakukan pengembangan pada fitur penggajian Odoo. Pengembangan pada fitur ini didahului dengan melakukan desain dan analisis terhadap alur kerja penggajian pada PT X. Selain itu juga dilakukan peninjauan pada UU dan peraturan-peraturan lain yang berhubungan dengan sistem penggajian.

Hasil akhir dari pengembangan sistem ini berupa penambahan fitur-fitur dan penyesuaian pada bagian penggajian. Pengujian dilakukan dengan implementasi pada perusahaan X.

Kata Kunci: Odoo, ERP, Human Resource.

ABSTRACT

Human Resource Module is one of the modules owned by Odoo. One of the feature of this module is payroll. However, the features is not in accordance with the needs of companies in Indonesia in general. This causes the payroll system in Odoo not suitable to be implemented directly in the company.

To solve these problems, author develop the payroll system in Human Resource module in Odoo. The development of this system is preceded by designing and analyze the payroll system at PT X. It also conducted a review of the Act and other regulations relating to payroll system in Indonesia.

The end result of this development are additional features and adjustment on payroll. The testing is done by implementing this system in company X.

Keywords: Odoo, ERP, Human Resource.

1. PENDAHULUAN

Dewasa ini sistem informasi menjadi kebutuhan vital dari sebuah bisnis di berbagai bidang. Sistem informasi yang baik akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan sehingga dapat meningkatkan daya saing dengan menjawab kebutuhan akan kecepatan, keakuratan, dan efisiensi.

Enterprise Resource Planning (ERP) adalah sebuah sistem informasi terpadu yang ideal untuk menjawab kebutuhan akan sistem informasi. Banyak vendor komersial yang menyediakan software ERP seperti SAP, Oracle, dan Microsoft, namun biaya kepemilikan yang sangat tinggi. Odoo atau dulunya disebut OpenERP adalah salah satu software ERP berbasis *open source*, sehingga penghematan dan kreativitas dapat diperoleh karena pengguna tidak perlu membayar biaya kepemilikan. Setiap orang bebas mendapatkan dan memodifikasi *source code* Odoo

sehingga mendukung kemudahan dan fleksibilitas untuk menjawab berbagai kebutuhan bisnis yang berbeda-beda.

Implementasi Modul HR Odoo bagian penggajian pada perusahaan di Indonesia masih menghadapi berbagai halangan karena belum sesuai dengan kebutuhan perusahaan di Indonesia. Proses perhitungan dan pencatatan pajak karyawan (PPh no 21) juga belum didukung oleh Odoo. Oleh karena itu, dibutuhkan pengembangan pada Odoo untuk dapat dimanfaatkan secara optimal pada perusahaan-perusahaan di Indonesia secara umum.

PT X adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur kulit imitasi yang dipasarkan ke seluruh Indonesia. Selama ini proses bisnis dalam ruang lingkup *human resource* masih dijalankan secara *semi manual*. Proses perhitungan penggajian dan perhitungan pajak dilakukan secara manual. Saat ini, PT X sedang dalam tahap migrasi untuk menggunakan Odoo dan divisi administrasi dari perusahaan ini menginginkan agar proses-proses yang menyangkut *human resource* juga dapat diintegrasikan ke dalam Odoo. Oleh karena itu dibutuhkan kustomisasi dan penambahan fitur pada Odoo agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan ini.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Enterprise Resource Planning

Enterprise Resource Planning (ERP) atau perencanaan sumber daya perusahaan adalah sistem informasi utama yang digunakan perusahaan untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasi informasi pada seluruh area bisnis. *Software* ERP digunakan untuk mengelola proses bisnis perusahaan, menggunakan *database* yang terentralisasi. Proses bisnis adalah sekumpulan aktivitas yang menerima *input* dan menghasilkan *output*. ERP mendukung efisiensi dari operasi yang ada pada proses bisnis dengan melakukan integrasi hal-hal yang berkaitan dengan penjualan, marketing, produksi, logistik, akuntansi, dan personalia^[3].

2.2 Odoo

Odoo merupakan sebuah *platform open source* yang digunakan untuk keperluan bisnis. Aplikasi atau modul-modul yang terintegrasi dibangun di atas *platform* tersebut, meliputi semua area bisnis mulai dari CRM, penjualan, akuntansi dan stok^[4].

Odoo digolongkan sebagai *software Enterprise Resource Planning* (ERP). Odoo dulunya dikenal sebagai OpenERP. *Software* ini dikembangkan oleh Odoo S.A. yang memiliki lebih dari 250 karyawan. Perwakilan Odoo tersebar di Belgia, San Fransisco, New York, Luxembourg, India dan Hong Kong. Odoo dibangun secara *open source* dan bersifat *modular*, sehingga Odoo mendukung pemanfaatan kembali *library* yang telah ada dan setiap orang dapat terlibat dalam pengembangannya. Odoo dirilis di bawah lisensi AGPL (*Affero General Public License*). Sebanyak lebih dari 1500 *developer* tergabung dalam komunitas Odoo. Terdapat lebih dari 4500 modul untuk menjawab kebutuhan bisnis pengguna yang berjumlah lebih dari 2.000.000 tersebar di seluruh dunia^[2].

Platform Odoo terdiri dari tiga komponen utama, yaitu *database* PostgreSQL, *application server* Odoo, dan *web server*. *Database* PostgreSQL menampung semua data yang berhubungan dengan data dan konfigurasi Odoo. *Application server* Odoo berisi *library* dan modul-modul penyusun yang dibangun menggunakan bahasa pemrograman Python. *Web server* menangani *client request* dari *web browser*.

Odoo dibangun menggunakan framework *OpenObject*^[1]. *OpenObject* adalah sebuah framework yang berifat *modular*, *scalable*, dan mendukung *Rapid Application Development* (RAD). Odoo menyediakan modul-modul dasar yang mendukung fungsi bisnis dasar dalam perusahaan. Modul-modul tersebut dikelompokkan dalam 6 kelompok aplikasi, antara lain:

1. Aplikasi *front-end*: *website builder*, *blog*, *e-commerce*
2. Aplikasi *sales management*: *Customer Relationship Management* (CRM), *point of sales*, *quotation builder*
3. Aplikasi *business operations*: *project management*, *inventory*, *manufacturing*, *accounting and purchase*
4. Aplikasi *marketing*: *mass mailing*, *lead automation*, *events*, *survey*, *forum*, *live chat*
5. Aplikasi *human resources*: *employee directory*, *enterprise social network*, *leaves management*, *timesheet*.
6. Aplikasi *productivity*: *instant messaging*, *notes*.

2.3 Modul Payroll Odoo

Modul Payroll adalah modul penggajian umum yang disediakan oleh Odoo. Modul ini mendukung proses – proses penggajian umum mulai dari pembuatan kontrak kerja, pembuatan aturan dan struktur penggajian, perhitungan gaji hingga pembuatan slip gaji karyawan. Kontrak Kerja yang dibuat per karyawan memuat masa berlaku kontrak, jabatan karyawan, gaji pokok dan fasilitas yang berhak diterima, struktur gaji yang digunakan, serta ijin kerja untuk karyawan yang bersangkutan.

Gaji pokok dan struktur gaji yang ada pada kontrak kerja digunakan sebagai dasar perhitungan dalam slip gaji karyawan. Struktur gaji karyawan memuat *rule* atau komponen gaji yang nilainya bisa merupakan perhitungan tetap, persentase, bahkan hasil perhitungan dari komponen atau data lain yang berhubungan dengan karyawan. Baik komponen maupun struktur gaji dapat dibuat bertingkat membentuk suatu hirarki. Slip gaji dapat dibuat secara perorangan maupun kelompok atau *batch*.

Slip gaji yang dibuat memuat data-data yang diperlukan untuk perhitungan komponen gaji dan hasil perhitungan komponen gaji sesuai struktur gaji yang telah ditentukan sebelumnya. Nilai-nilai perhitungan pada slip gaji dapat dihubungkan dengan modul akuntansi dengan membuat inputan pasangan akun debit kredit pada jurnal akuntansi yang ditentukan.

2.4 Undang-Undang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah hukum yang berlaku di Indonesia yang mengatur tentang ketenagakerjaan. Setiap perusahaan di Indonesia harus tunduk kepada peraturan ini. Undang-undang yang berlaku saat ini adalah Undang-undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan . Undang-undang ini terdiri dari 193 pasal yang mengatur tentang ketenagakerjaan di Indonesia. Landasan dari undang-undang ketenagakerjaan adalah Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945^[6].

2.4.1 Jam Kerja Karyawan

Jam kerja karyawan sebagaimana diatur dalam ayat (2) Pasal 77 Undang-undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 adalah sebagai berikut:

- 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

2.4.2 Upah Kerja Lembur

Ketentuan tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diatur dalam Undang –Undang no.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 78 dan lebih lengkapnya diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu dan Upah Kerja Lembur. Ketentuan upah kerja lembur dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Upah Kerja Lembur pada Hari Kerja

Jam Lembur	Rumus
Jam Pertama	$1,5 \times 1/173 \times \text{Upah Sebulan}$
Jam Ke-2 & 3	$2 \times 1/173 \times \text{Upah Sebulan}$
Jam Ke-3 Keatas	$3 \times 1/173 \times \text{Upah Sebulan}$

Ketentuan upah kerja lembur pada hari kerja berbeda dengan pada hari libur. Ketentuan upah kerja lembur pada hari libur dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Upah Kerja Lembur pada Hari Libur

Jam Lembur	Ketentuan Upah Lembur	Rumus
6 Hari Kerja per minggu (40 Jam/Minggu)		
7 Jam Pertama	2 kali Upah/Jam	$7 \text{ Jam} \times 2 \times 1/173 \times \text{upah sebulan}$
Jam ke 8	3 kali Upah/Jam	$1 \text{ Jam} \times 3 \times 1/173 \times \text{upah sebulan}$
Jam ke-9 s/d jam ke-10	4 kali Upah/Jam	$1 \text{ Jam} \times 4 \times 1/173 \times \text{upah sebulan}$
Hari Libur Resmi Jatuh Pada Hari Kerja Terpendek		
5 Jam Pertama	2 kali Upah/Jam	$5 \text{ Jam} \times 2 \times 1/173 \times \text{upah sebulan}$
Jam ke 6	3 kali Upah/Jam	$1 \text{ Jam} \times 3 \times 1/173 \times \text{upah sebulan}$
Jam ke-7 s/d jam ke-8	4 kali Upah/Jam	$1 \text{ Jam} \times 4 \times 1/173 \times \text{upah sebulan}$
5 Hari Kerja per minggu (40 Jam/Minggu)		
8 Jam Pertama	2 kali Upah/Jam	$8 \text{ Jam} \times 2 \times 1/173 \times \text{upah sebulan}$
Jam ke 9	3 kali Upah/Jam	$1 \text{ Jam} \times 3 \times 1/173 \times \text{upah sebulan}$
Jam ke-10 s/d jam ke-11	4 kali Upah/Jam	$1 \text{ Jam} \times 4 \times 1/173 \times \text{upah sebulan}$

2.5 Pajak Penghasilan

Pajak Penghasilan (PPh) adalah pajak yang dikenakan atas penghasilan berupa gaji, upah, honorarium, tunjangan, dan pembayaran lain dengan nama dan dalam bentuk apapun sehubungan dengan pekerjaan atau jabatan atau sebagai

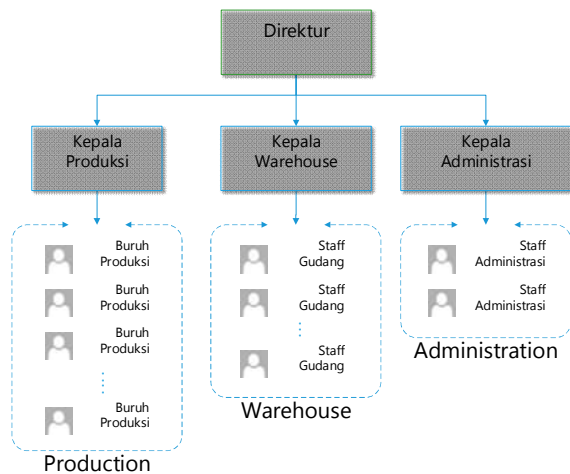
imbangan atas jasa. Setiap orang yang bertempat tinggal di Indonesia wajib melakukan pembayaran pajak penghasilan. Jadi, pajak penghasilan adalah suatu pungutan resmi yang ditujukan kepada masyarakat yang berpenghasilan atau atas penghasilan yang diterima dan diperolehnya dalam tahun pajak, untuk kepentingan negara dan masyarakat dalam hidup berbangsa dan bernegara sebagai suatu kewajiban yang harus dilaksanakan. Pajak Penghasilan Indonesia diatur dalam Pasal 21 dan Pasal 26 Undang – Undang Nomor 7 Tahun 1983 tentang Pajak Penghasilan sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang – Undang Nomor 36 Tahun 2008^{[6][7]}.

PPh pasal 21 adalah pajak atas penghasilan yang diperoleh dari pemberi kerja. Selain kewajiban pembayaran pajak yang dilakukan sendiri oleh Wajib Pajak, ada juga pembayaran bulanan yang dilakukan melalui pemotongan atau pemungutan yang dilakukan oleh pihak ketiga. Sebagai contoh, seorang Wajib Pajak yang bekerja sebagai karyawan dari suatu perusahaan berpenghasilan melebihi Penghasilan Tidak Kena Pajak dalam satu tahun pajak, Wajib Pajak tersebut wajib membayar pajaknya melalui pemotongan yang dilakukan oleh pemberi kerjanya. Pihak pemberi penghasilan bertindak sebagai pihak yang ditunjuk berdasarkan ketentuan perpajakan untuk memotong atau memungut^[5].

3. ANALISIS DAN DESAIN

3.1 Deskripsi Perusahaan

PT X adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur. Perusahaan ini memproduksi kulit imitasi. Hasil produksi dipasarkan di seluruh Indonesia. PT X mempunyai 502 karyawan kontrak dan tetap yang terbagi di 3 departemen yaitu, produksi, *warehouse*, dan administrasi. Departemen produksi memiliki jumlah karyawan terbanyak. Struktur Organisasi PT X dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Struktur Organisasi PT X

Divisi Administrasi pada perusahaan ini menangani segala yang berkaitan dengan personalia atau *human resource* yaitu mulai dari proses rekrutmen karyawan, pengaturan jadwal kerja karyawan, melakukan perhitungan absensi dan penggajian. Proses rekrutmen karyawan pada perusahaan ini terdiri dari 3 tahap yaitu membuat lowongan kerja atau *job vacancy* melalui media *online* atau *offline*, menerima lamaran kerja dari calon karyawan, melakukan interview kepada calon karyawan. PT X memiliki 3 macam jadwal kerja. Proses produksi pada PT X berjalan selama 24 jam per hari sehingga untuk departemen produksi jadwal kerja buruh pabrik dibagi menjadi 3 *shift*.

Pembagian jadwal kerja untuk departemen produksi dapat dilihat Tabel 1.

Tabel 1. *Shift* Kerja Departemen Produksi

Shift 1	07.00-15.00
Shift 2	15.00-23.00
Shift 3	23.00-07.00

Jadwal kerja untuk karyawan yang bekerja selain pada departemen produksi dibagi menjadi 2 macam yaitu jadwal lima hari kerja dan enam hari kerja. Pada jadwal lima hari kerja karyawan bekerja dari senin hingga jumat pukul 08.00 sampai 17.00. Pada jadwal enam hari kerja setiap karyawan pada hari senin hingga jumat bekerja pada pukul 07.00 hingga 15.00 dan pada hari sabtu karyawan bekerja pada pukul 07.00 hingga pukul 12.00.

Proses absensi pada PT X menggunakan mesin absensi *fingerprnt*. Proses perhitungan absensi selama ini dilakukan secara *semi* manual. Data pada mesin absensi diambil secara manual oleh seorang karyawan administrasi dan dimasukkan ke dalam sebuah *software*. *Software* ini akan melakukan perhitungan absensi sesuai jadwal yang telah ditentukan. Sebuah laporan absensi yang dihasilkan dari *software* akan digunakan sebagai dasar perhitungan gaji karyawan. Proses penggajian pada PT X dilakukan per bulan. Peraturan penggajian pada PT X dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Peraturan Penggajian PT X tahun 2015

Komponen Gaji	Nilai Gaji
Gaji Pokok	Sesuai Gaji Pokok pada Kontrak Kerja
Tunjangan Jabatan	Sesuai Perjanjian pada Kontrak Kerja
Tunjangan Hadir	Sesuai Perjanjian pada Kontrak Kerja
Tunjangan Harian	Sesuai Perjanjian pada Kontrak Kerja
Gaji Lembur	Jam Pertama = 1.5 x Gaji Pokok / 173 Jam Ke-2 & 3 = 2 x Gaji Pokok / 173 Jam Ke-3 Keatas = 3 x Gaji Pokok / 173
Potongan Bolos	Gaji Pokok / 30 x Jumlah Hari Bolos
Potongan Telat	< 1 Jam = Rp. 10.000 1-2 Jam = Rp. 20.000 > 2 Jam = Gaji Pokok / 60
Potongan Pulang Awal	Gaji Pokok x Jumlah Jam Pulang Awal / 173

3.2 Analisis Proses Bisnis Bagian Penggajian

Pada Gambar 2 digambarkan proses penggajian pada PT X. Proses penggajian ini diawali dengan proses perhitungan absensi. Proses perhitungan absensi dilakukan dengan memperhatikan data absensi karyawan, jadwal kerja, rekap cuti atau ijin, dan ijin lembur. Hasil dari perhitungan berupa laporan absensi.

Pada pembuatan slip gaji, *staff* HR memasukkan hasil dari laporan absensi ke dalam slip gaji. Setelah slip gaji dibuat, *staff* HR akan menyerahkan slip gaji kepada manajer untuk

4.2 Penilaian Aplikasi

Untuk mengetahui penilaian pengguna tentang aplikasi ini, dilakukan penelitian terhadap penggunaan aplikasi ini. Hasil koisioner dapat dilihat pada Tabel 3

Tabel 3. Hasil Kuesioner

No	Indikator	1	2	3	4	5
1	Tampilan aplikasi					3
2	Fitur aplikasi					3
3	Kesesuaian dengan proses bisnis				1	2
4	Aplikasi membantu pekerjaan				1	2
5	Kemudahan penggunaan				3	
6	Keseluruhan aplikasi					3

Sampel dari penilaian ini adalah tiga responden yang berkaitan dengan skripsi ini, yaitu *owner* dari PT X dan pegawai PT X. Untuk mengumpulkan data, disebarakan kuesioner yang berisi indikator-indikator penilaian terhadap penggunaan aplikasi. Indikator yang dinilai melingkupi tampilan aplikasi, fitur aplikasi, kesesuaian dengan proses bisnis, aplikasi membantu pekerjaan, kemudahan penggunaan, dan keseluruhan aplikasi. Detail penilaian terhadap penggunaan aplikasi dapat dilihat pada Tabel 3.

Keterangan skala penilaian:

- Nilai 1: Sangat buruk
- Nilai 2: Buruk
- Nilai 3: Cukup
- Nilai 4: Baik
- Nilai 5: Sangat baik

Penilaian secara keseluruhan terhadap kelayakan program:

1. Tampilan aplikasi 100% sangat baik
2. Fitur aplikasi 100% sangat baik
3. Kesesuaian dengan proses bisnis 33% baik dan 67% sangat baik
4. Aplikasi membantu pekerjaan 33% baik dan 67% sangat baik
5. Kemudahan penggunaan 100% baik

6. Keseluruhan aplikasi 100% sangat baik

5. KESIMPULAN

Dari hasil perancangan dan pembuatan aplikasi, dapat diambil kesimpulan antara lain:

1. Berdasarkan hasil pengujian aplikasi sudah dapat berjalan sesuai dengan fungsinya.
2. Berdasarkan hasil pengujian aplikasi sudah dapat melakukan perhitungan gaji dan pajak penghasilan dan sudah sesuai dengan perhitungan secara manual.
3. Berdasarkan hasil evaluasi dari kuesioner, aplikasi Odoo yang telah dikembangkan dapat dipakai dan membantu pekerjaan bagian human resource.
4. Pengguna aplikasi menilai menunjukkan tampilan aplikasi 100% sangat baik, fitur aplikasi 100% sangat baik, kesesuaian dengan proses bisnis 67% sangat baik, aplikasi membantu pekerjaan 67% sangat baik, kemudahan penggunaan 100% baik, dan keseluruhan aplikasi 100% sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa aplikasi yang dikembangkan dapat diimplementasikan dalam perusahaan.
5. Berdasarkan hasil pengujian terhadap proses bisnis bagian *human resource* aplikasi sudah dapat memenuhi kebutuhan *human resource* untuk PT X.

6. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Monk, E. & Wagner, B. (2013). *Concepts in Enterprise Resource Planning (4th ed.)*. Boston, MA: Course Technology.
- [2] Moss, G. (2013). *Working with OpenERP*. Birmingham: Packt Publishing Ltd.
- [3] Odoo S.A. (n.d.). About Us-Odoo. Retrieved May 2, 2015, from <https://www.odoo.com/page/about-us>
- [4] Reis, D. (2015). *Odoo Development Essentials*. Birmingham: Packt Publishing Ltd.
- [5] Sakti, N. W. (2015). *Panduan Praktis Mengurus Pajak Secara Online*. Jakarta: Visimedia.
- [6] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Retrieved August 10, 2015, from <http://www.hukumonline.com/pusatdata/downloadfile/f151927/parent/13146>
- [7] Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2008 Tentang Pajak Penghasilan Retrieved. August 10, 2015, from <http://www.pajak.go.id>.

