

Pembuatan Salary Rules Pada Open ERP Odoo 13

Lhaksito Yaktiworo¹

¹Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Kramat Raya No. 98, Indonesia

e-mail: lhaksito.lkw@bsi.ac.id

Abstrak - Dalam perkembangan teknologi di era sistem informasi dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas proses kerja didalam suatu perusahaan. salah satu sistem informasi manajemen yang dapat digunakan adalah Odoo yang merupakan *Enterprise Resources Planning* (ERP) yang memiliki keunggulan dalam integrasi data sehingga memudahkan manajemen dalam mengelola dan mengolah data yang salah satu fiturnya adalah modul *odoo payroll* untuk proses penggajian. Penelitian ini menggunakan metode naturalistik, peneliti tidak membuat perlakuan, hanya mengumpulkan data melalui dokumentasi dari *salary rules* yang sudah dibuat dalam modul *payroll* odoo 13. Pembuatan komponen gaji melalui *salary rules* dilakukan berdasarkan struktur upah yang terdiri dari level jabatan dan komponen gaji yang telah ditetapkan perusahaan, kemudian menentukan *sequence* yang merupakan urutan perhitungan.

Kata Kunci : Aturan Penggajian, Odoo, *Enterprise Resources Planning*

Abstracts - *In the era of development of information technology, information systems can be used to improve the efficiency and effectiveness of work processes within a company. One of the management information systems that can be used is Odoo which is an Enterprise Resources Planning (ERP) which has advantages in data integration, making it easier for management to manage and process data, one of its features is the odoo payroll module. This study uses a naturalistic method, the researcher does not make treatment, only collects data through documentation of the salary rules that have been made in the Odoo 13 payroll module. The making of salary components through salary rules is carried out based on the wage structure consisting of the level of position and salary components that have been determined by the company, then determine the sequence which is the sequence of calculations.*

Keywords : *Salary rules, odoo, Enterprise Resources Planning*

PENDAHULUAN

Era industri 4.0 saat ini merupakan era dimana sistem informasi berkembang secara eksponensial mengakibatkan banyak sekali perubahan-perubahan yang terjadi di masyarakat termasuk dalam berjalannya sebuah organisasi. Kemajuan teknologi informasi ini dapat dimanfaatkan oleh organisasi untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam proses bisnis guna meningkatkan daya saing usaha, Sukoharsono (6) menyatakan teknologi informasi dapat merubah hirarki pengambilan keputusan dalam organisasi dengan cara menurunkan biaya perolehan informasi dan memperluas distribusi informasi. Salah satu sistem informasi manajemen yang dapat digunakan adalah Odoo yang merupakan *Enterprise Resources Planning* (ERP) yang memiliki keunggulan dalam integrasi data sehingga memudahkan manajemen dalam mengelola dan mengolah data. Salah satu kegunaan sistem informasi dalam manajemen bisnis yaitu mendukung proses bisnis dan operasional, mendukung pengambilan keputusan, mendukung strategi untuk keunggulan kompetitif (Rusdiana, 2014).

Masalah pada organisasi yang belum menggunakan sistem informasi diantaranya adalah data yang tidak terintegrasi, dan pemrosesan data secara manual sehingga membutuhkan waktu yang lebih lama termasuk didalamnya penggajian karyawan. Dalam rangka mendukung proses bisnis organisasi/perusahaan, ERP Odoo menghadirkan Odoo *Payroll* yang digunakan untuk proses penggajian karyawan agar prosesnya menjadi lebih cepat dan akurat yang tidak terlepas juga dengan efektifitas dan efisiensi proses. Guna mencapai tujuan tersebut diperlukan rancangan yang matang yang dibuatkan berdasarkan struktur gaji/upah. Dengan penggunaan ERP Odoo *Payroll* diharapkan proses pengerjaan penggajian menjadi lebih cepat dan karyawan dapat dengan mudah mengakses informasi gaji yang diterimanya.



Gaji merupakan kompensasi langsung yang dibayar secara tetap berdasarkan tengang waktu yang tetap (Nawawi, 2005). Struktur Gaji adalah suatu struktur yang menggambarkan golongan-golongan gaji serta rentang (*range*) minimum dan maksimum gaji setiap golongannya. Dalam struktur gaji, selain gaji pokok juga terdapat komponen tunjangan, jika gaji adalah hak utama tenaga kerja yang wajib diterima dan menjadi kewajiban perusahaan dalam membayarkannya, tunjangan adalah merupakan tambahan manfaat yang diberikan oleh perusahaan (Mujanah, 2019). Saat ini tantangan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) tidak hanya pada masalah gaji yang kompetitif, namun juga bagaimana organisasi mampu mengelola SDM atau karyawannya secara tepat untuk organisasi/perusahaan agar berjalan efektif (Bukit et al., 2017) dimana hal ini memerlukan dukungan dari sistem informasi manajemen yang baik. Guna mencapai kinerja organisasi yang efektif, teknologi yang digunakan harus mengacu pada upaya menghubungkan orang-orang dalam organisasi (Hakim, 2014). Pihak perusahaan akan memberikan upah atau gaji karyawan berdasarkan kinerja. Karyawan sebagai bagian penggerak dari perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan prestasi sehingga perusahaan dapat memberikan gaji sesuai dengan prestasi karyawan (Sunarti et al., 2022).

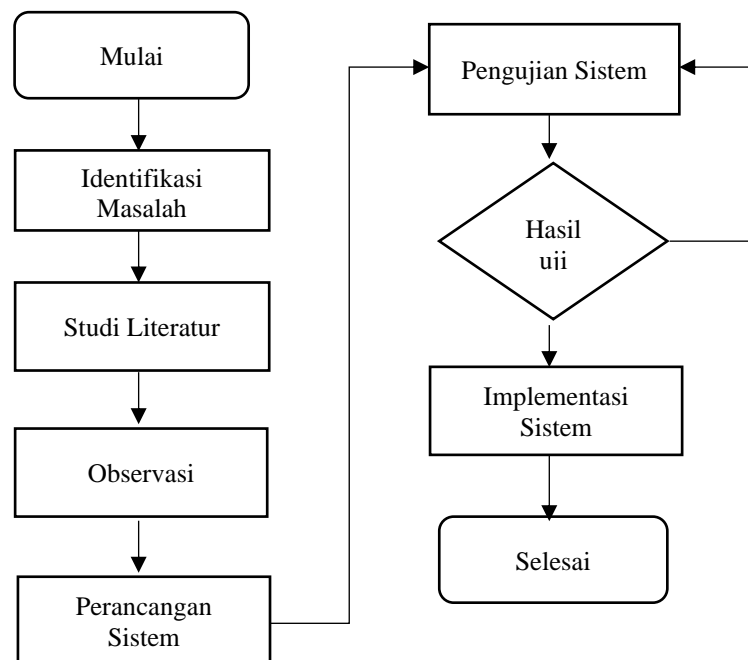
Sistem informasi manajemen merupakan penerapan sistem informasi dalam organisasi untuk mendukung informasi-informasi yang dibutuhkan oleh semua tingkatan manajemen (Rusdiana, 2014). Selain sistem informasi manajemen, dikenal pula sistem informasi akuntansi yaitu suatu sistem yang mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan mengolah data untuk menghasilkan informasi bagi pengambil keputusan. Sistem ini meliputi orang, prosedur dan instruksi, data, perangkat lunak, infrastruktur teknologi informasi, serta pengendalian internal dan ukuran keamanan (Romney & John, 2019). Salah satu penggunaan sistem informasi akuntansi dapat digunakan pada proses penggajian (Sukoharsono, 2008).

ERP dapat digambarkan sebagai suatu konsep untuk merencanakan serta mengelola sumber daya organisasi atau perusahaan agar dapat diperoleh manfaat secara maksimal, sehingga menghasilkan suatu nilai tambah bagi pihak yang berkepentingan atas suatu organisasi atau perusahaan tersebut (Mulya & Rismawati, 2021). Odoo adalah suatu aplikasi ERP modern yang dapat digunakan secara *open source*, di aplikasi Odoo memiliki berbagai jenis program aplikasi bisnis yang termasuk *Sales, CRM, Point of Sale, Inventory, Purchase, Manufacturing, Finance and Accounting* dan lain sebagainya (Butar Butar et al., 2021).

Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan proses yang perlu dilakukan untuk mempersiapkan Odoo Payroll (*set up salary rules*) berdasarkan struktur gaji/upah dan bagaimana dampak yang diberikan terhadap efisiensi dan efektifitas pengerjaan proses gaji pada sebuah organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode naturalistik, dimana peneliti tidak membuat perlakuan, hanya mengumpulkan data (Sugiyono, 2009). Data diperoleh melalui dokumentasi dari *salary rules* yang sudah dibuat dalam modul *payroll* odoo 13.



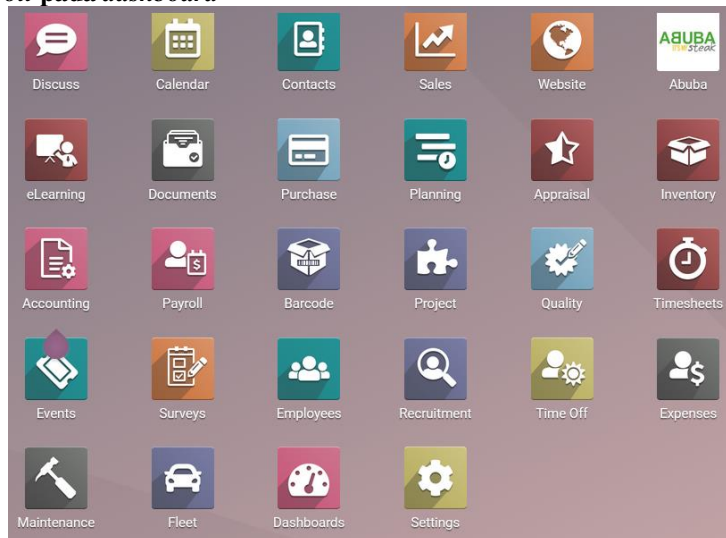
Sumber: Hasil Penelitian (2021)
Gambar 1. Desain Penelitian

Gambar 1 menjelaskan bagaimana penelitian ini dilakukan dimulai dari identifikasi masalah terkait dengan proses penggajian, melakukan observasi mengenai komponen apa saja yang perlu dimasukkan dalam penggajian, merancang sistem berupa penyusunan komponen gaji kedalam *odoo payroll*, uji coba sistem sampai dengan sistem dianggap sudah sesuai dan dapat diimplementasikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tahapan-tahapan dalam implementasi *salary structure* dalam odoo 13 adalah sebagai berikut:

1. Pilih modul *payroll* pada *dashboard*

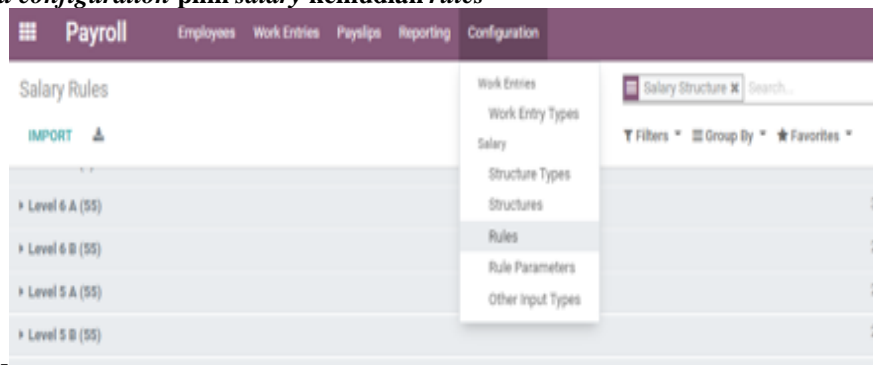


Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Gambar 2. Tampilan *Dashboard* Odoo 13

Odoo memiliki berbagai macam modul yang dapat dipilih sesuai dengan kebutuhan *user* atau organisasi, dalam penelitian kali ini menggunakan *odoo payroll*.

2. Pada menu *configuration* pilih *salary* kemudian *rules*

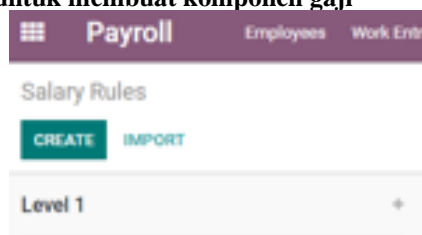


Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Gambar 3. Menu Odoo *Payroll*

Dalam tahap ini level jabatan sudah dibuat yang jumlahnya disesuaikan dengan kebijakan perusahaan. *Salary Rules* dilakukan untuk membuat komponen gaji sesuai dengan kebijakan penggajian perusahaan.

3. Klik *create* pada *salary rules* untuk membuat komponen gaji



Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Gambar 4. *Create Salary Rules*

Langkah awal untuk memasukan komponen gaji adalah membuat *Salary Rules* sesuai dengan struktur upah.

4. Pembuatan komponen gaji dalam *salary rules*

The screenshot shows the 'Salary Rules / New' form in a payroll system. The form is divided into several sections: 'General' (Name, Category, Code, Salary Structure, Appears on Payslip), 'Conditions' (Condition Based on: Always True), and 'Computation' (Amount Type: Fixed Amount, Quantity: 1.0, Fixed Amount: 0.00). The 'Active' checkbox is checked. The 'Appears on Payslip' checkbox is also checked. The 'General' tab is selected.

Sumber: Hasil Penelitian (2021)
Gambar 5. Pembuatan *Salary Rules*

- Name* diisi dengan nama komponen gaji yang akan dihitung dalam proses penggajian.
- Category* diisi dengan kategori komponen gaji, sebagai contoh apakah kategori upah tetap, tunjangan, potongan dan sebagainya, disesuaikan dengan kebijakan perusahaan.
- Code* diisi dengan seri huruf atau angka sebagai kode yang ditentukan oleh perusahaan.
- Salary Structure* diisi dengan *level* yang sudah ditentukan sebelumnya.
- Appears on Payslip* merupakan pilihan apakah komponen akan ditampilkan dalam slip gaji karyawan.
- Sequence* merupakan urutan dalam perhitungan gaji, komponen gaji pokok biasanya ditempatkan pada urutan awal.
- Active* merupakan pilihan apakah komponen tersebut masuk dalam kalkulasi atau tidak.
- General* berisikan tentang *condition* yang dapat diisi untuk skema yg bersifat tetap, dengan *range* nominal tertentu atau rumusan perhitungan khusus melalui *python code*. Sedangkan *computation* berisikan tentang apakah nominal komponen bersifat tetap, prosentase dan jumlah dari nominal di komponen tersebut.
- Setelah selesai klik *save* untuk menyimpan komponen gaji yang telah dibuat.

5. Tampilan komponen *salary rules*

The screenshot shows the 'Salary Rules / Basic Salary' form. The form displays the details for a 'Basic Salary' rule. The 'Code' is 'BASIC', 'Salary Structure' is 'Level 1', and 'Fixed Amount' is '2,000,000.00'. The 'Active' checkbox is checked. The 'Appears on Payslip' checkbox is also checked. The 'General' tab is selected.

Sumber: Hasil Penelitian (2021)
Gambar 6. Komponen Gaji dalam *Salary Rules*

Komponen *basic salary* yang sudah dimasukan dalam *salary rules*, *condition* dan *computation* dapat dibuat berdasarkan kebutuhan organisasi.

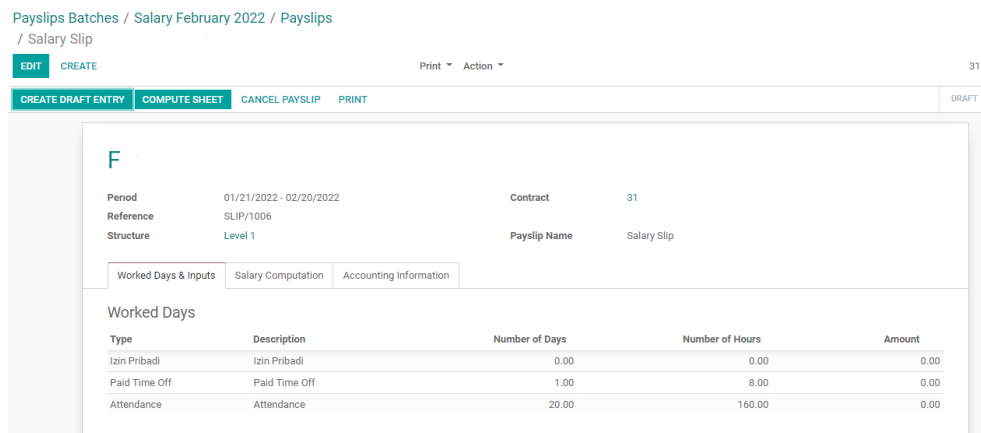
6. *Salary rules* yang telah dibuat sesuai dengan level



Sumber: Hasil Penelitian (2021)
Gambar 7. *Salary Rules* pada Level 1

Beberapa komponen gaji yang sudah masukan dalam *salary rules* untuk karyawan pada level 1.

7. Uji coba perhitungan komponen gaji



Sumber: Hasil Penelitian (2021)
Gambar 8. *Input* periode tanggal perhitungan gaji dan karyawan

Payslips Batches / Salary February 2022 / Payslips
/ Salary Slip

EDIT CREATE Print Action

CREATE DRAFT ENTRY COMPUTE SHEET CANCEL PAYSZIP PRINT

F

Period 01/21/2022 - 02/20/2022 Contract 31
Reference SLIP/1006
Structure Level 1 Payslip Name Salary Slip

Worked Days & Inputs Salary Computation Accounting Information

Name	Code	Category	Quantity	Rate (%)	Rule
Basic Salary	BASIC	Basic	1.00	100.0000	Basic Salary

Sumber: Hasil Penelitian (2021)
Gambar 9. Hasil perhitungan gaji berdasarkan komponen yang sudah dibuat

Untuk dapat melakukan uji coba perhitungan gaji, yang perlu dimasukan adalah nama karyawan dan tanggal periode perhitungan gaji kemudian *worked days* secara otomatis akan menghitung absensi kehadiran karyawan. Setelah kehadiran karyawan sesuai maka langkah selanjutnya adalah klik *compute sheet* yang akan menghitung gaji karyawan berdasarkan komponen yang sudah di *input* dalam *salary rules*.

Jika hasil uji coba sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi maka *odoo payroll* sudah dapat diimplementasikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, sebelum membuat komponen penggajian dalam modul *odoo payroll*, perlu ditetapkan terlebih dahulu mengenai struktur upah yang terdiri dari urutan *level* dan komponen upah/gaji masing-masing level. Penempatan urutan dalam *sequence* menjadi langkah yang penting dikarenakan akan berpengaruh terhadap proses *compute* dimana merupakan proses berikutnya dalam proses penggajian dalam *odoo*. Dengan penerapan *odoo payroll* pada organisasi dapat mempermudah dalam proses penggajian karyawan sehingga proses kerja menjadi efektif dan efisien serta dapat meminimalisir kesalahan dalam perhitungan gaji jika dilakukan secara manual.

REFERENSI

- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Zahir Publishing.
- Butar Butar, M. W., Sasmita, G. M. A., & Githa, D. P. (2021). Implementasi Enterprise Resource Planning untuk Toko Bangunan Studi Kasus UD. Mandala Jaya. *Jurnal Ilmiah Teknologi Dan Komputer*, 2(2), 383–396.
- Hakim, A. (2014). *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. EF Press Digimedia.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. CV. Putra Media Nusantara(PMN).
- Mulya, M. F., & Rismawati, N. (2021). Analisis dan Perancangan Sistem E-Commerce Berbasis Cloud Enterprise Resource Planning Menggunakan Odoo 14. *Jurnal SISKOM-KB (Sistem Komputer Dan Kecerdasan Buatan)*, 5(1), 57–65. <https://doi.org/10.47970/siskom-kb.v5i1.1229>
- Nawawi, H. (2005). *No Title* (6th ed.). Gajah Mada University Press.
- Romney, M. B., & John, S. P. (2019). *Sistem Informasi Akuntansi*. Salemba Empat.
- Rusdiana. (2014). *Manajemen Operasi* (1st ed.). Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sukoharsono, E. G. (2008). *Sistem Informasi Manajemen*. Surya Pena Gemilang.
- Sunarti, Wulandari, D. A. N., & Irfiani, E. (2022). Penentuan Kenaikan Gaji Karyawan Menggunakan Metode *Profile Matching*. 7(1), 90–98. <https://doi.org/10.33633/joins.v7i1.6121>