

ANALISIS SISTEM PENGGAJIAN MARKETING PADA PT. MULTI TOP INDONESIA

Nirmalasari

Komputerisasi Akuntansi, Politeknik Unggul LP3M

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi bahwa pentingnya proses penggajian pada PT. Multi Top Indonesia. Gaji merupakan salah satu upaya yang ditempuh PT. Multi Top Indonesia untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang kompeten. Besar kecilnya gaji mencerminkan ukuran nilai prestasi yang dimiliki dan akan membawa pengaruh positif terhadap semangat kerja marketing. Sehingga penggajian harus dirancang sesuai dengan sistem dan prosedur yang telah ditentukan oleh PT. Multi Top Indonesia. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Sistem Penggajian Marketing Pada PT. Multi Top Indonesia. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer dan sekunder. Pengumpulan data yang dilakukan dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penggajian pada PT. Multi Top Indonesia sudah cukup baik. Pada sistem penggajian marketing menggunakan sistem komputerisasi yang dianggap lebih efektif. Perhitungan komisi marketing meliputi dari penjualan, serta bonus, selanjutnya dikurangi dengan potongan pinjaman.

Kata Kunci : Sistem Penggajian, PT. Multi Top Indonesia.

PENDAHULUAN

Gaji merupakan sejumlah uang yang diberikan kepada seseorang baik itu seorang pegawai atau marketing sebagai imbalan jasa atas usaha atau kerja yang telah dilakukannya terhadap perusahaan. Dalam memberikan gaji setiap perusahaan memiliki sistem yang berbeda-beda. Dimana gaji yang diberikan kepada para tenaga kerja juga berbeda sesuai dengan jabatan dan tingkat golongannya. Sehingga bukanlah suatu hal yang mengherankan apabila suatu perusahaan mengalami kesulitan dalam melakukan perhitungan gaji tenaga kerja tersebut. Hal ini umumnya disebabkan karena adanya jumlah tenaga kerja yang sangat banyak dan waktu yang digunakan untuk menghitung gaji sangatlah singkat yang biasanya dilakukan diakhir bulan.

PT Multi Top Indonesia adalah salah satu perusahaanyang bergerak dibidang produksi dan pemasaran regulator *high – end*. Yang mana pada akhir periode akuntansi (bulan) melakukan proses penggajian kepada para marketing dan membuat laporan gaji sebagai pertanggung jawaban kepada pimpinan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan ini sebenarnya membutuhkan suatu sistem perhitungan gaji yang cepat dan akurat sehingga proses kerja bagian personalia dan kasir menjadi lebih efisien.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Sistem Penggajian Marketing Pada PT. Multi Top Indonesia

Penggajian di dalam sebuah Lembaga Keuangan Syariah (LKS) tentunya memiliki

sistem yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya, serta memiliki kemampuan yang berbeda-beda pula dalam menentukan besar kecilnya gaji. Termasuk halnya dengan sistem penggajian yang ada pada PT. Multi Top Indonesia, PT tersebut menggunakan *excel* sebagai sistem penggajian. Hal ini dianggap lebih efektif dalam perhitungannya daripada menggunakan sistem manual.

Menurut informasi dalam wawancara yang dilakukan peneliti kepada bapak Ahmad Rudy Harefa selaku staff admin PT. Multi Top Indonesia sekaligus sebagai penangan bagian gaji marketing. Hasil dari wawancara tersebut diantaranya memberikan informasi mengenai perhitungan gaji marketing meliputi komision marketing, tunjangan, serta bonus bagi marketing, selanjutnya dikurangi dengan potongan-potongan gaji.

Data-data yang dimasukkan dalam daftar gaji marketing pada PT. Multi Top Indonesia meliputi :

1. Gaji Pokok

Gaji pokok adalah jumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan oleh perusahaan atau lembaga sebagai bentuk balas jasa untuk pekerjaan yang dilakukannya. Didalam PT. Multi Top Indonesia yang menjadi penentu besar kecilnya gaji didasarkan pada penjualan seorang marketing. Semakin banyak penjualan seorang marketing PT. Multi Top Indonesia maka semakin tinggi juga komision yang diperoleh seorang marketing.

2. Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan kepada setiap karyawan berupa uang atau barang yang diberikan sesuai dengan perhitungan serta sesuai dengan kemampuan perusahaan. Adapun tunjangan yang tercantum dalam daftar penggajian adalah, sebagai berikut :

a. Tunjangan Masa Kerja

Tunjangan masa kerja diberikan setiap bentuk penghargaan atau tanda terimakasih atas pengabdian di dalam suatu perusahaan. Tetapi, di PT. Multi Top Indonesia tidak ada tunjangan yang diberikan untuk seorang marketing.

b. Jabatan

Setiap data gaji pada PT. Multi Top Indonesia, jabatan seorang karyawan menentukan setiap besar kecilnya gaji. Semakin tinggi jabatan karyawan maka semakin tinggi pula gaji tambahan yang diperoleh.

Jabatan setiap anggota karyawan pada PT. Multi Top Indonesia meliputi :

1. Pimpinan Cabang
2. Supervisor
3. Staff
4. Marketing
5. Gudang
6. *Office Boy*

c. Uang Makan

Uang makan diberikan kepada seluruh karyawan setiap hari jika perusahaan tersebut menanggung makan untuk karyawannya, tetapi semua itu tergantung dengan masing-masing perusahaan lainnya. Untuk seorang marketing di PT. Multi Top Indonesia tidak mendapatkan uang makan, karena PT. Multi Top Indonesia tidak menanggung makan setiap marketingnya.

d. Uang Transportasi

Uang transportasi diberikan kepada marketing PT. Multi Top Indonesia setiap melakukan penjualan sebanyak 4 unit regulator perhari.

Jika penjualan menggunakan sepeda motor maka akan mendapatkan BBM sebanyak 10 liter dengan perhitungan 1/2 harga BBM Nasional untuk marketing. Dan juga berlaku untuk mobil, jika seorang marketing menggunakan mobil maka akan mendapatkan BBM sebanyak 10 liter disesuaikan dengan harga BBM Nasional.

Pada sistem pemeliharaan kendaraan, Supervisor juga memberikan Bonus Biaya Pemeliharaan Kendaraan kepada pengguna Mobil Grade 1, Mobil Grade 2, dan Motoris. Untuk Mobil Grade 1 mendapatkan bonus pemeliharaan kendaraan sebesar Rp 500.000,-, untuk Mobil Grade 2 mendapatkan bonus pemeliharaan kendaraan sebesar Rp 325.000,-, dan untuk Motoris mendapatkan bonus pemeliharaan kendaraan sebesar Rp Rp 225.000. Dan sebelum melakukan aktivitas/penjualan setiap harinya, marketing wajib melapor ke staff, agar staff mengetahui kendaraan yang digunakan oleh tiap-tiap marketing. Dan bonus pemeliharaan kendaraan diberikan jika dapat melakukan penjualan ≥ 121 unit regulator.

e. Premi Hadir

Premi hadir diberikan kepada karyawan selama karyawan tersebut bekerja. Namun tidak untuk PT. Multi Top Indonesia, karena di PT. Multi Top Indonesia seorang marketing tidak mendapatkan premi hadir.

f. Komisi Marketing

Tunjangan komisi diberikan kepada marketing, komisi diberi sesuai dengan syarat dan ketentuan yang berlaku di PT. Multi Top Indonesia.

nisi Penjualan Angsuran	Komisi awal	nisi tutup buku	Komisi lunas
Rp 90.000/Unit	Rp 10.000/unit	Rp 20.000/unit	Rp 60.000/unit
Omset ≥ 20			
Rp 80.000/Unit	Rp 10.000/unit	Rp 10.000/unit	Rp 60.000/unit
Omset ≤ 19			
nisi Penjualan Cash	9.000 – Rp 170.000 = Setor Rp 399.000		
Rp 125.000			

Tabel 4.6. : Sistem Komisi Marketing Sumber
: PT.Multi Top Indonesia

PT. Multi Top Indonesia melakukan penjualan sebuah regulator dengan cara mengkreditkan barang Regulator *Safety Lock Limited Edition*. Dan harga sudah ditentukan oleh PT. Multi Top Indonesia sebesar Rp 569.000,-/unit, dengan DP minimal Rp 170.000,-/unit. DP dilaporkan ke staff sebesar Rp 170.000,-, tetapi yang disetorkan Rp 160.000,-, untuk Rp 10.000,- (komisi awal) masuk

sebagai komisi marketing. Dan PT. Multi Top Indonesia membuat cicilan regulator selama tiga bulan. Harga jual Rp 569.000-Rp 170.000 = Rp 399.000 disetor ke staff (yang dicicil selama tiga bulan).

PT. Multi Top Indonesia juga melakukan penjualan *Cash*, dengan harga jual sebesar Rp 569.000 – Rp 125.000 = Rp 444.000 di setor ke Staff, dan marketing mendapatkan Komisi Penjualan *Cash* sebesar Rp 125.000,-.

Dan jika setiap marketing dapat menjual > 21 unit regulator sampai akhir bulan, maka dapat komisi Rp 20.000,-/unit (komisi tutup buku), tetapi jika penjualan < 19 unit maka hanya mendapatkan Rp 10.000,-/unit (komisi tutup buku), dan untuk penjualan 1 unit regulator, maka marketing mendapat komisi Rp 10.000,-/unit (komisi awal). Dan setelah lunas cicilan selama tiga bulan maka marketing akan mendapatkan komisi Rp 60.000,-/unit (komisi lunas).

Penjualan Angsuran Dan Cash	
>=51	Rp 500.000
46-50	Rp 450.000
41-45	Rp 400.000
36-40	Rp 350.000
31-35	Rp 300.000
26-30	Rp 175.000
21-25	Rp 125.000

Tabel 4.7. : Sistem Penjualan Angsuran dan *Cash*
Sumber : PT. Multi Top Indonesia

Untuk sistem penjualan angsuran dan *cash*, jika marketing dapat melakukan penjualan sebanyak 21-25 unit, maka masuk awal bulan akan mendapatkan komisi sebanyak Rp 125.000,- dan jika marketing dapat melakukan penjualan lebih banyak lagi mulai dari 26-30 unit maka akan mendapatkan komisi di awal bulan sebesar Rp 175.000,-. Dan seterusnya seperti yang tertera di tabel 4.7. : Sistem Penjualan Angsuran dan *Cash*.

Adapun beberapa bonus yang didapat dari PT. Multi Top Indonesia :

1. Bonus Harian Grup

OMSET	BONUS
>=15	Rp 50.000

Tabel 4.8. : Sistem Bonus Harian Grup
Sumber : PT. Multi Top Indonesia

Jika didalam grup harian ada 3 orang marketing dan dapat melakukan penjualan >15 unit dalam beberapa hari, maka dalam satu grup mendapatkan bonus sebesar Rp 50.000,- (jika langsung melapor ke staff). Tetapi, seorang marketing di PT. Multi Top Indonesia jarang sekali mau langsung melapor 15 unit sekaligus ke Staff, karena mereka hanya akan mendapatkan bonus yang sangat kecil. Grup marketing akan hanya melaporkan 1 hari 4 unit penjualan, karena dalam penjualan 4 unit mereka akan mendapatkan bonus 10 liter BBM

dengan perhitungan 1/2 harga BBM Nasional. Dan jika selama 3 hari mereka melaporkan setiap harinya ada 4 unit penjualan, maka mereka akan mendapatkan 10 liter BBM selama 3 hari.

2. Bonus Mingguan Sales

OMSET	BONUS	KETERANGAN
6 Unit	Rp 30.000	
7 Unit	Rp 35.000	Kelipatan
>=8 Unit	+ 5.000	Rp 5.000

Tabel 4.9. : Sistem Bonus Mingguan Sumber
: PT. Multi Top Indonesia

Penjualan mingguan juga akan mendapatkan komisi bagi marketing. Misalnya, seorang marketing dapat menjual 6 unit regulator dalam seminggu, maka marketing akan mendapatkan komisi sebesar Rp 30.000,-. Jika marketing dapat menjual 7 unit regulator maka akan mendapatkan Rp 35.000,-, dan jika 8 unit maka akan mendapatkan Rp 40.000,-. Bonus mingguan *sales* berlaku kelipatan +Rp 5.000,-. Tetapi, jika marketing dalam seminggu hanya melakukan penjualan 5 unit, maka marketing tidak mendapatkan Bonus Mingguan karena tidak masuk dalam ketentuan yang sudah ditetapkan oleh PT. Multi Top Indonesia. Dan masuk minggu selanjutnya marketing mengulang lagi perhitungan penjualannya.

g. Komisi Supervisor

Omset Pribadi	Omset Grup	Multiplier	Tunjangan
>=10	120	Rp 10.000	Rp 500.000
<=9	120	Rp 8.000	Rp 400.000
>=10	<=119	Rp 8.000	
<=9	<=119	Rp 7.000	

Tabel 4.10. : Sistem Komisi Supervisor Sumber : PT. Multi Top Indonesia

Untuk komisi supervisor juga dipengaruhi oleh penjualan dari omset grup dan omset pribadinya supervisor. Tabel 4.10 : Sistem Komisi Supervisor menjelaskan bahwa jika omset pribadi supervisor >=10 unit, dan omset grup 120 unit, maka dikalikan sebesar Rp 10.000,-/unit, dan mendapatkan lagi tunjangan sebesar Rp 500.000,- (tidak dibagi dengan grup, melainkan hanya untuk supervisor). Tetapi jika supervisor hanya melakukan penjualan <=9 unit omset pribadi, dan omset grup 120 unit akan tetap mempengaruhi di Multiplier atau sama dengan dikalikan Rp 8.000,-, dan mendapatkan tunjangan sebesar Rp 400.000,-. Dan jika omset pribadi supervisor >=10 unit, tetapi omset grup <=119 unit, maka dikalikan Rp 8.000,-/unit, dan supervisor tidak mendapatkantunjangan. Untuk selanjutnya juga, jika <=9 unit omset pribadi supervisor, dan omset grup <=119 unit maka hanya dikalikan Rp 7.000,-/unit, dan juga tidak mendapatkan tunjangan supervisor.

h. THR (Tunjangan Hari Raya)

Tunjangan Hari Raya diberikan kepada seluruh karyawan dan marketing PT. Multi Top Indonesia pada saat Hari Raya Idul Fitri. Biasanya Tunjangan Hari Raya diberikan kepada karyawan dan marketing yang sudah lama bekerja di perusahaan tersebut. Dan PT. Multi Top Indonesia memberikan berupa uang dan barang atau parcel lebaran.

3. Potongan

Potongan-potongan gaji karyawan PT. Multi Top Indonesia yang tercantum dalam data penggajian adalah sebagai berikut :

- a. Potongan Pinjaman
- b. Potongan Absen
- c. Potongan BPJS

Pada saat penelitian di PT. Multi Top Indonesia, peneliti tidak sepenuhnya diberitahu mengenai penggajian marketing secara detail. Terutama pada jumlah gaji karyawan, karena di dalam sebuah penggajian terdapat perbedaan antara gaji karyawan satu dengan yang lainnya. Hal tersebut dilakukan untuk meminimalisir agar tidak terjadi iri hati terhadap karyawan satu dengan yang lainnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari uraian di atas maka penulis dalam bab ini akan memaparkan kesimpulan dalam Sistem Penggajian Marketing pada PT. Multi Top Indonesia berikut: Sistem Penggajian Marketing di PT. Multi Top Indonesia disesuaikan dengan jumlah regulator yang dijual dan sesuai tingkatan grade marketing itu sendiri, karena untuk setiap grade memiliki insentif dan bonus yang berbeda-beda, sesuai dengan peraturan perusahaan. Sistem penggajian marketing di PT. Multi Top Indonesia menggunakan *excel*, dan metode sistem upah menurut banyaknya produksi, karena terdapat bonus dan insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada marketing yang mencapai target penjualan regulator.

SARAN

Adapun saran-saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah :

Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas penelitian agar mendapatkan informasi yang lebih detail mengenai Sistem Penggajian Marketing pada PT. Multi Top Indonesia atau Lembaga Keuangan Syariah lain, misal terkait dengan Sistem Akuntansi Penggajian marketing atau Pengendalian Internal Penggajian Marketing.

Namun sebaiknya, untuk meningkatkan profesionalisme seorang marketing diharapkan perusahaan menambah kesejahteraan marketing melalui adanya gaji pokok yang harus diterima oleh marketing setiap bulannya.

DAFTAR PUSTAKA

Alma, Buchari. 2005. Manajemen Pemasaran Jasa, Alfabeta, Bandung.

Baridwan, Zaki. 2010. Sistem Akuntansi Penyusunan Prosedur dan Metode. Edisi 5. Yogyakarta : BPPE

Caroline Forsey <https://glints.com/id/lowongan/apa-itu-marketing/#.YPfoYkkzBIU>

Dra.H. Salidi Samsudin, M.M.M.Pd (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung
Penerbit Pustaka Setia

Eric Barnow https://repository.dinamika.ac.id/id/eprint/2215/5/BAB_III.pdf

Evans, Dave and Jake Mckee, 2010, Sosial Media Marketing, Indianapolis, Wiley Publishing,
Inc.

Fandy Tjiptono. 2015. Strategi Pemasaran. Edisi 4: Andi

Harvard University <https://ko-kr.facebook.com/631685207455877/posts/apa-itu-blog-ayo-cari-tauapa-itu-blog-sebagian-besar-dari-kalian-tentu-sudah-tah/631881227436275/>

Heidrick and Struggles. 2009. The Adoption of Digital Marketing in Financial. Services
Under Crisis.

Jay Abraham <https://www.seputarpengetahuan.co.id/2015/02/10-pengertian-marketing-menurut-para-ahli-lengkap.html>

Jerri L. Ledford. 2009. Search Engine Oprimization. Canada : Wiley Publishing, Inc.

Jogiyanto, 2010. Analisis dan Desain Sistem Informasi, Edisi IV, Andi Offset, Yogyakarta.

Kotler, P. & Keller, K.L. (2012), Manajemen Pemasaran Jilid I Edisi ke 12. Jakarta:
Erlangga.

Kotler, Phillip dan Kevin Lane Keller.(2016). Manajemen Pemasaran edisi 12 Jilid 1 &
2.Jakarta: PT. Indeks.

Manullang, 2008, Dasar-Dasar Manajemen, Yogyakarta: Ghalia Indonesia (GI)

Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua.
Salemba Empat: Jakarta.