



## ANALISIS DAN IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI PENGELOLAAN SDM BERBASIS ORANGEHRM DI SDIT AL QUDWAH

Afifah Sausan<sup>1</sup>, Rusmanto<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Sistem Informasi, Sekolah Tinggi Teknologi Terpadu Nurul Fikri  
Jakarta Selatan, DKI Jakarta, Indonesia 12640  
[afifahsausan96@gmail.com](mailto:afifahsausan96@gmail.com), [rusmanto@gmail.com](mailto:rusmanto@gmail.com)

### Abstract

*Human Resource Information System (HRIS) is an information system to support the activities of managers in the human resource function. This function was formerly known as the function of the personnel department, which is now renaming the HR function to show that people in the organization are an essential economic resource (Jogiyanto HM, 2005: 249). This study aims to implement an HR Information System using OrangeHRM to document data, especially on employee performance appraisals at SDIT Al-Qudwah, knowing the results of implementing HR Information Systems using OrangeHRM regarding employee performance appraisal SDIT Al-Qudwah to reduce paper use and direct meetings. With the teacher being assessed and knowing the value of the benefits of OrangeHRM for employee performance appraisal at SDIT Al-Qudwah. The stages in this research are a preliminary study, analysis and design, implementation, testing, and concluding. The results of this study are the implementation of OrangeHRM in the HR department of SDIT Al-Qudwah can document data, especially teacher performance appraisal data in the Performance and PIM modules, OrangeHRM can reduce the process of meeting directly with the teacher in question in the performance appraisal process with the number of answers agreeing 64%, reducing paper usage, reducing teacher performance appraisal process time and OrangeHRM is very useful in the teacher performance appraisal process at SDIT Al-Qudwah.*

**Keywords:** *Teacher Performance Assessment, Human Resource Information System, OrangeHRM, SDIT Al-Qudwah*

### Abstrak

*Human Resource Information System (HRIS) adalah sistem informasi untuk mendukung kegiatan-kegiatan manajer di fungsi sumber daya manusia. Fungsi ini dulunya bernama fungsi departemen personalia, yang sekarang diubah namanya menjadi fungsi SDM untuk menunjukkan bahwa manusia di dalam organisasi adalah sumber daya ekonomis yang penting (Jogiyanto HM, 2005:249). Penelitian ini bertujuan untuk mengimplementasikan Sistem Informasi SDM menggunakan OrangeHRM untuk mendokumentasikan data khususnya pada penilaian kinerja karyawan di SDIT Al- Qudwah, mengetahui hasil dari implementasi Sistem Informasi SDM menggunakan OrangeHRM dalam hal penilaian kinerja karyawan di SDIT Al-Qudwah untuk mengurangi penggunaan kertas dan pertemuan langsung dengan guru yang dinilai, dan mengetahui nilai manfaat dari OrangeHRM untuk penilaian kinerja karyawan di SDIT Al-Qudwah. Tahapan dalam penelitian ini adalah studi pendahuluan, analisis dan perancangan, implementasi, uji coba, dan penarikan kesimpulan. Hasil dari penelitian ini adalah Implementasi OrangeHRM di bagian SDM SDIT Al-Qudwah dapat mendokumentasikan data khususnya data penilaian kinerja guru di dalam modul Performance dan PIM, OrangeHRM dapat mengurangi proses pertemuan langsung dengan guru yang bersangkutan pada proses penilaian kinerja dengan jumlah jawaban setuju 64%, mengurangi penggunaan kertas, mengurangi waktu proses penilaian kinerja guru dan OrangeHRM sangat bermanfaat pada proses penilaian kinerja guru di SDIT Al-Qudwah.*

**Kata Kunci:** *Penilaian Kinerja Guru, Human Resource Information System, OrangeHRM, SDIT Al-Qudwah*

## 1. PENDAHULUAN

*Human Resource Information System (HRIS)* adalah sistem informasi untuk mendukung kegiatan- kegiatan manajer di fungsi sumber daya manusia. Fungsi ini dulunya bernama fungsi departemen personalia, yang sekarang diubah namanya menjadi fungsi SDM untuk menunjukkan bahwa manusia di dalam organisasi adalah sumber daya ekonomis yang penting [1]. Salah satu lembaga pendidikan yang memiliki bidang manajemen SDM adalah SDIT Al- Qudwah. Manajemen SDM adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan [2]. Berdasarkan informasi yang telah diberikan oleh Manajer SDM SDIT Al-Qudwah saat ini bagian SDM SDIT Al-Qudwah masih menggunakan metode manual dalam pengelolaannya dan belum menggunakan sistem informasi.

Penilaian kinerja merupakan evaluasi atau penilaian formal terhadap prestasi atau kinerja karyawan. Penilaian tersebut dapat dilakukan secara informal, misal manajer menegur kesalahan karyawan atau memuji karyawan apabila berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik. Informasi informal seperti ini mempunyai keuntungan karena karyawan dapat memperoleh umpan balik dengan cepat, langsung setelah karyawan melakukan kesalahan atau berhasil menjalankan tugas [3]. Sampai saat ini, metode yang dilakukan oleh bagian SDM untuk menilai kinerja karyawan masih menggunakan rapor manual yang berbentuk buku. Sehingga memungkinkan sesuatu yang tidak diinginkan terjadi seperti rusak, hilang, tercecer, dan lain sebagainya terhadap penilaian kinerja tersebut karena masih berbentuk buku dan tidak memiliki dokumentasi yang baik. Selain itu, Manajer SDM juga harus bertemu langsung dengan guru yang dinilai untuk melakukan pengecekan sesuai dengan penilaiannya. Hal ini cukup menyulitkan Manajer SDM untuk membagi waktu bertemu dengan setiap guru yang dinilai.

Salah satu cara agar penilaian kinerja karyawan di SDIT Al-Qudwah dapat terlaksana dan terdokumentasi dengan baik yaitu dengan cara mengimplementasikan sistem informasi pada bidang SDM. Sistem Informasi SDM adalah sistem terintegrasi yang menyediakan informasi yang digunakan dalam pembuatan keputusan sumber daya manusia. Dengan sistem informasi sumber daya manusia, catatan waktu pegawai dimasukkan ke dalam sistem, dan pengurangan yang sesuai da penyesuaian karyawan lainnya akan tercermin dalam cek gaji akhir [4]. Dengan implementasi tersebut, semua data baik data pribadi guru dan data penilaian terdokumentasi dalam satu sistem. Dengan demikian bagian SDM tidak membutuhkan kertas ataupun buku rapor lagi dan memiliki dokumentasi yang

baik dalam penilaian kinerja karyawan serta dapat memangkas waktu untuk bertemu langsung dengan setiap guru yang dinilai.

Implementasi sistem informasi yang digunakan adalah OrangeHRM. OrangeHRM merupakan solusi *open source* yang ditemukan, dimana solusi ini sangat relevan dengan kebutuhan pengelolaan HR (*Human Resource*) atau sumber daya manusia. OrangeHRM adalah generasi terbaru sistem pengelolaan SDM (Sumber Daya Manusia) berbasis *web*. OrangeHRM akan membantu dalam mengelola aset terpenting perusahaan, yaitu sumber daya manusia [5].

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Bagaimana OrangeHRM dapat mendokumentasikan data khususnya pada penilaian kinerja karyawan di SDIT Al-Qudwah?”, “Apakah OrangeHRM dapat mengurangi proses pertemuan langsung dengan guru yang dinilai untuk melakukan pengecekan sesuai penilaiannya pada penilaian kinerja karyawan di SDIT Al-Qudwah?” dan “Bagaimana nilai manfaat dari OrangeHRM untuk penilaian kinerja karyawan di SDIT Al-Qudwah?”. Setelah penelitian ini dilakukan diharapkan dapat mengurangi penggunaan kertas pada penilaian kinerja karyawan di bagian SDM SDIT Al-Qudwah, penilaian kinerja karyawan terdokumentasi dengan baik dalam Sistem Informasi SDM, data karyawan terintegrasi dengan baik dan mengurangi proses penilaian kinerja melalui pertemuan langsung dengan guru yang dinilai untuk pengecekan penilaian.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode diagram alir yang terdiri dari studi pendahuluan berupa wawancara dengan manajer SDM SDIT Al-Qudwah, analisis hasil wawancara kemudian melakukan perancangan sistem sesuai hasil analisis. Selanjutnya implementasi sistem.

Tahapan selanjutnya adalah uji coba dengan menggunakan metode *Black Box*. Kemudian tahap diakhiri dengan penarikan kesimpulan dan rekomendasi dari penelitian yang sudah dilakukan agar dapat melakukan penelitian yang lebih baik dalam implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia di SDIT Al-Qudwah.

Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian implementasi sistem. Sistem yang diimplementasikan yaitu Sistem Informasi SDM dengan menggunakan OrangeHRM. Metode penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Penelitian dilakukan di SDIT Al-Qudwah.

### 3. HASIL PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai analisis hasil studi lapangan, analisis masalah, analisis usulan perbaikan, dan perancangan yang terdiri dari SRS (*Software Requirement Spesification*) dan *Use Case Diagram*.

#### 3.1 Analisis Hasil Studi Lapangan

Pada bagian ini akan dibahas hasil dari studi lapangan proses penilaian kinerja yang terjadi pada saat ini di SDIT Al-Qudwah. Selain itu sub bab ini juga membahas kebutuhan SDIT Al- Qudwah terhadap sistem informasi SDM untuk menangani proses penilaian kinerja gurunya. Selama ini proses penilaian kinerja karyawan di SDIT Al-Qudwah menggunakan cara manual yang disebut raport guru. Setiap semester Manajer SDM SDIT Al-Qudwah melakukan supervisi (monitoring dan evaluasi) bagi para karyawannya dan dari supervisi tersebut menghasilkan nilai yang akan dijadikan rekomendasi kepada yayasan misalnya dari satu guru yang telah disupervisi dan mendapat nilai baik maka gajinya akan dinaikkan. Selain itu, Manajer SDM SDIT Al-Qudwah dapat memberikan pelatihan yang tepat bagi setiap guru.

Supervisi dilakukan oleh Manajer SDM SDIT Al-Qudwah dengan merujuk kepada KPI yang sudah ditentukan. KPI (*Key Performance Indicator*) terbagi menjadi 4 kompetensi yaitu kompetensi profesional, kompetensi pedagogi, kompetensi pribadi dan kompetensi sosial. Dari hasil wawancara dengan Manajer SDM SDIT Al-Qudwah proses penilaian diawali dengan melihat presensi setiap guru sehingga mendapatkan total presensi dan kemudian dari total presensi tersebut dilanjutkan dengan penilaian kinerja terhadap 4 kompetensi yang menjadi KPI (*Key Performance Indicator*). Misalkan setiap kompetensi maksimal memiliki nilai 10 berarti nilai yang harus dipenuhi oleh guru maksimal 40.

Penilaian tersebut dilakukan oleh Kepala Unit kemudian dilaporkan ke Manajer SDM sehingga dapat mengetahui total gaji yang didapatkan bulan tersebut, prestasi yang dihasilkan dan pelatihan yang dibutuhkan oleh guru. Selain penilaian yang dilakukan oleh Kepala Unit dan Manajer SDM, siswa juga menilai melalui observasi selama proses belajar mengajar di kelas. Observasi yang dilakukan siswa hanya tambahan penilaian saja. Observasi tersebut bertujuan untuk menemukan sesuatu yang dilakukan oleh guru ketika di kelas.

Setelah dilakukan penilaian oleh Manajer SDM, guru akan mendapatkan jumlah nilai dengan kesimpulan sebagai berikut : tidak sesuai, sesuai sebagian dan sesuai seluruhnya. Kemudian diberikan komentar atau rekomendasi terhadap RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) secara umum. Sepuluh bagian penilaian tersebut terbagi menjadi 4 KPI (*Key Performance*

*Indicator*) yang sudah disebutkan sebelumnya. Setelah dilakukan penilaian kemudian dilakukan pengecekan langsung kepada guru yang dinilai.

#### 3.2 Analisis Masalah

Berdasarkan hasil analisis proses penilaian kinerja yang ada di SDIT Al-Qudwah, masih terdapat beberapa permasalahan di antaranya sebagai berikut.

1. Tidak adanya dokumentasi yang baik untuk penilaian kinerja guru dan *database* guru karena masih menggunakan kertas;
2. Memerlukan waktu untuk tatap muka dengan guru yang bersangkutan ketika proses penilaian agar guru yang bersangkutan dapat mengecek langsung;
3. Proses penilaian tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan karena membutuhkan waktu cukup lama ketika proses penilaian, sehingga yang seharusnya dilakukan tiga kali penilaian menjadi hanya satu kali penilaian.

#### 3.3 Analisis Usulan Perbaikan

Usulan pemecahan masalah terhadap pengelolaan SDM di SDIT Al-Qudwah, anatar lain:

1. Menggunakan OrangeHRM dalam mengelola SDM di bagian SDM SDIT Al-Qudwah dengan modul *PIM, ESS, Time* dan *Performance*.
2. Melakukan presensi pada modul *Time* agar terdokumentasi dengan baik.
3. Melakukan penilaian dengan modul *Performance*.
4. Menyimpan data personal guru pada modul *PIM*.

#### 3.4 Perancangan

Perancangan dilakukan setelah penulis selesai melakukan analisis masalah tersebut. Perancangan yang dilakukan terdiri dari SRS (*Software Requirement Spesification*) diantaranya kebutuhan fungsional, kebutuhan non fungsional dan kebutuhan data. Kemudian *Use case Diagram* dan *Activity Diagram*.

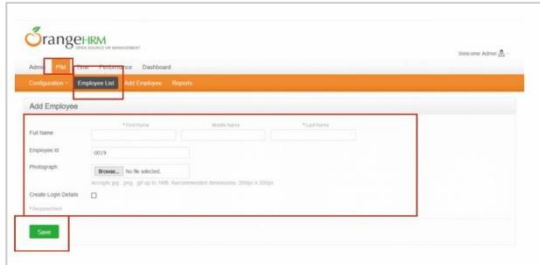
Berdasarkan kebutuhan fungsional terdiri dari dua aktor yang terlibat dari penelitian ini yaitu Manajer SDM yang juga sebagai admin dapat melakukan *login*, mengatur *role user*, melakukan penilaian dan membuat data personal guru. Kemudian actor selanjutnya yaitu Guru yang dapat melakukan *login*, melakukan presensi dan melakukan penilaian terhadap dirinya dan melihat penilaian yang dilakukan oleh Manajer SDM SDIT Al- Qudwah.

Selanjutnya terdapat *Use Case* utama dari aplikasi OrangeHRM yang sesuai dengan SRS yang telah ditentukan di perancangan sebelumnya. *Use Case* utama tersebut merupakan acuan untuk merancang *Activity Diagram* yang merupakan rincian aktivitas dari setiap *Use case*.

#### 4. IMPLEMENTASI

Berikut merupakan hasil implementasi OrangeHRM di SDIT Al-Qudwah. Implementasi tersebut memiliki tiga fitur utama yaitu sebagai berikut.

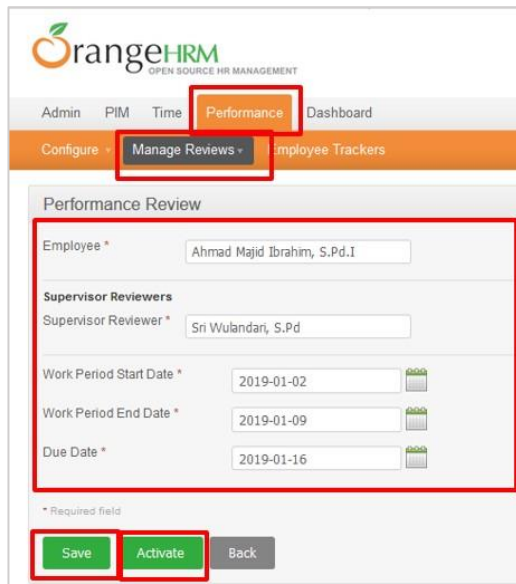
1. Memasukkan data personal guru ke dalam OrangeHRM dengan modul PIM.



Gambar 1. Memasukkan data personal guru ke dalam OrangeHRM dengan modul PIM

Pada tampilan ini, manajer SDM dapat memasukkan data personal guru SDIT Al-Qudwah. Setelah data tersebut dimasukkan, maka bagian SDM SDIT Al-Qudwah memiliki database data guru yang baik karena terdokumentasi dalam OrangeHRM.

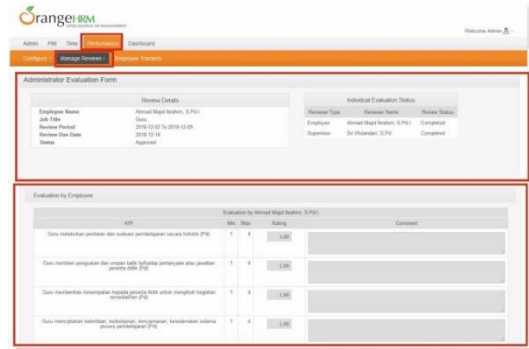
2. Melakukan penjadwalan penilaian guru



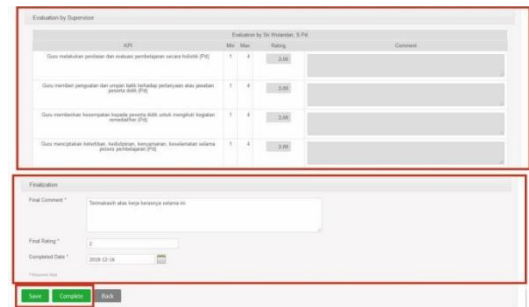
Gambar 2. Melakukan penjadwalan penilaian

Sebelum melakukan penilaian, Manajer SDM harus membuat jadwal penilaian guru. Kemudian setelah jadwalnya, maka Manajer SDM dapat melakukan penilaian selama masa penilaian.

3. Melakukan Penilaian



Gambar 3. Melakukan Penilaian (1)



Gambar 4. Melakukan Penilaian (2)

Pada tampilan ini, Manajer SDM SDIT Al-Qudwah dapat melakukan penilaian yang sesuai dengan KPI yang telah dimasukkan ke dalam OrangeHRM. Hasil akhirnya berupa *Final Rating*, komentar dan pelatihan yang dibutuhkan serta prestasi apa yang didapatkan.

#### 5. DISKUSI DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil implementasi yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan ketika akan memasukkan data personal guru ke dalam OrangeHRM yaitu admin harus memasukkan data personal dengan selengkap-lengkapny sesuai aplikasi OrangeHRM. Selain itu, seringnya lupa untuk mengisi bagian *Report-to*. Hal itu menyebabkan menghambatnya ketika proses penilaian guru. Karena *Report-to* itu biasanya tidak diperhatikan oleh admin karena terfokus dengan data personal lainnya seperti *Personal Detail*, *Contact Detail*, *Job* dan *Salary*.

Selain itu ketika admin memberikan *username* dan *password* dalam modul Admin kepada setiap guru, hendaknya disesuaikan dengan keinginan guru agar tidak terjadi hal yang tidak diinginkan seperti lupa *username* guru karena tidak dicatat terlebih dahulu. Tetapi akan berbeda halnya ketika guru yang menentukan *username* sendiri maka akan menjadi tanggung jawab bagi setiap guru tersebut.

Pada saat melakukan penilaian pada modul *Performance*, harus dibuat jadwal penilaian terlebih dahulu oleh admin kepada guru yang akan dinilai. Karena jika tidak

diberikan jadwal penilaian, maka tidak akan dapat dilakukan penilaian oleh admin.

## 6. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian yang telah dilakukan menghasilkan kesimpulan bahwa implementasi OrangeHRM di bagian SDM SDIT Al-Qudwah dapat mendokumentasikan data penilaian kinerja guru dengan modul *Performance* dan data personal guru dengan modul PIM, OrangeHRM dapat mengurangi pertemuan langsung dengan guru yang bersangkutan dalam proses penilaian kinerja guru dan OrangeHRM bermanfaat dalam proses penilaian kinerja guru di SDIT Al-Qudwah.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis, terdapat beberapa saran untuk penelitian selanjutnya yaitu memperbanyak target karyawan yang akan dikelola menggunakan OrangeHRM seperti Tata Usaha dan *Office Boy*. Selain itu diharapkan pada penelitian selanjutnya, implementasi sistem informasi SDM menggunakan OrangeHRM lebih luas lagi, tidak hanya membatasi pada modul *Performance*, *Time*, *Admin* dan PIM saja tapi juga *Recruitment* dan *Leave*.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Rasmanto, "Analisis Implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM OrangeHRM, Studi Kasus Bagian Kepegawaian STT NF," Jurnal Informatika Terpadu, 2015.
- [2] Amirullah, "Pengantar Manajemen," Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015.
- [3] I. K. Rachmawati, "Manajemen Sumber Daya Manusia," Yogyakarta: C.V Andi OFFSET, 2008.
- [4] Sedarmayanti, "Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil," Edisi Revisi, Bandung: PT Refika Aditama, 2017.
- [5] J. Luhukay, "Analisis Penerapan Aplikasi OrangeHRM pada Departemen *Human Resource Development* (Studi Kasus: Departemen HRD Bakrie *Microfinance* Indonesia)," 2012.